



***ABC des droits des travailleuses
et de l'égalité entre hommes et femmes***

***ABC des droits des travailleuses
et de l'égalité
entre hommes et femmes***

Deuxième édition

Bureau international du Travail Genève

Copyright © Organisation internationale du Travail 2008
Première édition 2003
Deuxième édition 2008

Les publications du Bureau international du Travail jouissent de la protection du droit d'auteur en vertu du protocole n° 2, annexe à la Convention universelle pour la protection du droit d'auteur. Toutefois, de courts passages pourront être reproduits sans autorisation, à la condition que leur source soit dûment mentionnée. Toute demande d'autorisation de reproduction ou de traduction devra être envoyée à l'adresse suivante: Publications du BIT (Droits et licences), Bureau international du Travail, CH-1211 Genève 22, Suisse, ou par courriel: pubdroit@ilo.org. Ces demandes seront toujours les bienvenues.

Bibliothèques, institutions et autres utilisateurs enregistrés auprès d'un organisme de gestion des droits de reproduction ne peuvent faire des copies qu'en accord avec les conditions et droits qui leur ont été octroyés. Visitez le site www.ifro.org afin de trouver l'organisme responsable de la gestion des droits de reproduction dans votre pays.

ABC des droits des travailleuses et de l'égalité entre hommes et femmes
Bureau international du Travail – 2^e éd. rév. – Genève, BIT, 2008
145 p.

guide / travailleuse / droits de la femme / égalité des chances dans l'emploi / égalité des genres / convention de l'OIT / recommandation de l'OIT / commentaire

ISBN 978-92-2-219622-7 (print pdf)
ISBN 978-92-2-219623-4 (web pdf)

Données de catalogage du BIT

14.04.2

Les désignations utilisées dans les publications du BIT, qui sont conformes à la pratique des Nations Unies, et la présentation des données qui y figurent n'impliquent de la part du Bureau international du Travail aucune prise de position quant au statut juridique de tel ou tel pays, zone ou territoire, ou de ses autorités, ni quant au tracé de ses frontières.

Les articles, études et autres textes signés n'engagent que leurs auteurs et leur publication ne signifie pas que le Bureau international du Travail souscrit aux opinions qui y sont exprimées.

La mention ou la non-mention de telle ou telle entreprise ou de tel ou tel produit ou procédé commercial n'implique de la part du Bureau international du Travail aucune appréciation favorable ou défavorable.

Les publications du Bureau international du Travail peuvent être obtenues dans les principales librairies ou auprès des bureaux locaux du BIT. On peut aussi se les procurer directement, de même qu'un catalogue ou une liste des nouvelles publications, à l'adresse suivante: Publications du BIT, Bureau international du Travail, CH-1211 Genève 22, Suisse, ou par courriel: pubvente@ilo.org ou par notre site Web: www.ilo.org/publns

Table des matières

Préface	xi
Introduction: Les normes du travail favorisant les droits des travailleuses et l'égalité entre hommes et femmes.....	1
1. Comment utiliser ce guide	1
2. L'égalité entre hommes et femmes et le mandat de l'OIT	4
3. Conventions et recommandations internationales du travail	5
4. L'égalité entre les sexes, un droit humain fondamental.....	8
5. Historique de l'action normative visant à promouvoir les droits des travailleuses et l'égalité entre hommes et femmes.....	9
6. Sources de la législation relative à l'égalité entre hommes et femmes: normes internationales du travail, droit supranational et droit national.....	12
7. Application et mise en vigueur au niveau national	13
8. L'activité normative et les autres moyens d'action de l'OIT.....	15

A

Accès à l'emploi.....	17
Accidents	18
Action positive.....	18
Activité économique	21
Activités de soins	21
Administration du travail.....	24
Analyse comparative entre les sexes.....	25
Assurance santé	26
Assurance maladie.....	26

B

Benzène	27
---------------	----

C

Centres d'appels.....	29
Céruse (peinture)	29
Charge de la preuve.....	29
Chômage	30
Chômage structurel	31
Conditions d'emploi et avantages liés à l'emploi	32
Conformité du contrat	33

Congé de maladie	33
Congé de maternité	35
Congé de paternité.	36
Congé en cas de maladie dans la famille	37
Congé parental.	37
Congé-éducation payé.	38
Consultation tripartite	39
Coopératives	40

D

Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail	43
Description de poste	43
Développement des ressources humaines	44
Dialogue social.	45
Discrimination	46
Discrimination indirecte	50
Diversité sur le lieu de travail	50
Division du travail	52

E

Economie informelle	55
Education	57
Egalité de rémunération	58
Egalité des chances et de traitement en matière d'emploi	61
Egalité entre hommes et femmes	62
Emploi des jeunes	63
Emploi indépendant	64
Emploi irrégulier	66
Employabilité.	66
Employeur	67
Entrepreneuriat chez les femmes	68
Equilibre travail-famille.	71
Equilibre travail-vie privée	72
Equité entre les sexes.	72
Etat civil	73
Evaluation de la performance	73
Evaluation et classification des postes.	74
Exploitation sexuelle à des fins commerciales	75

F

Femmes dans le développement.	77
Filles travailleuses	77
Flexibilité de l'emploi	77

Table des matières

Force de travail	79
Formation continue	80
Formation professionnelle	80
G	
<hr/>	
Genre	83
Gens de mer	84
H	
<hr/>	
Harcèlement	85
Harcèlement et pressions	85
Harcèlement sexuel	86
Hygiène sur le lieu de travail	88
I	
<hr/>	
Identité culturelle des travailleurs	91
Indemnisations et sanctions	91
Inspection du travail	92
Intégration de la dimension de genre	93
Interruptions de carrière	95
L	
<hr/>	
Liberté syndicale et protection du droit syndical	97
Licenciement	98
M	
<hr/>	
Marché du travail	101
Masculinités	101
Ménages dirigés par une femme	102
Mesures disciplinaires	103
Mines	103
Mondialisation	104
N	
<hr/>	
Négociation collective	107
O	
<hr/>	
Objectifs du Millénaire pour le développement	109
Offres d'emploi	110
Ordinateurs	111
Organisations d'employeurs	113
Organisations de travailleurs	115
Orientation professionnelle	115
Orientation sexuelle	116

P

Pacte social	117
Pensions de retraite	117
Période d'essai	117
Personnel enseignant	118
Personnel infirmier	119
Petites et moyennes entreprises	121
Peuples indigènes et tribaux	122
Plafond de verre	123
Politiques d'appel d'offres	125
Politiques et promotion de l'emploi	125
Population économiquement active	126
Possibilités de carrière	126
Prestation de chômage	127
Prestations de survivants	127
Prestations de vieillesse	128
Prestations aux familles	128
Prestations d'invalidité	128
Prestations de maternité	129
Prestations de soins aux personnes âgées	129
Prestations en cas d'accidents du travail et maladies professionnelles	130
Principes et droits fondamentaux au travail	131
Procédures de réclamation	133
Procédures de sélection	134
Produits chimiques	134
Professions non traditionnelles	136
Programmes de travaux à forte intensité de main d'œuvre	137
Protection contre les radiations	137
Protection de la maternité	139
Protection de la santé pendant la maternité	142
Protection sociale	144

R

Relations de travail	147
Représentation et expression des travailleurs	148
Respect de l'identité culturelle	150
Retraite anticipée	150
Risques biologiques	150
Rupture du contrat de travail	150

S

Salaire minimum	151
Salarié	151

Sécurité et santé au travail	153
Sécurité sociale	156
Ségrégation professionnelle	159
Services de santé au travail	160
Services et dispositifs de soins aux enfants et à la famille	160
Services et matériel	162
Services publics d'emploi et agences d'emploi privées	162
Sous-emploi	163
Statistiques du travail	164
Stress	165
Syndicats (égalité entre hommes et femmes)	165

T

Télétravail	169
Temps de travail	171
Traite des personnes	172
Travail à domicile	174
Travail à temps partiel	176
Travail atypique	178
Travail clandestin	179
Travail de nuit	181
Travail décent	182
Travail des enfants	183
Travail domestique	187
Travail forcé	188
Travail ménager	191
Travail non rémunéré	192
Travail occasionnel	193
Travail précaire	194
Travail saisonnier	195
Travailleurs âgés	195
Travailleurs agricoles et autres travailleurs ruraux	198
Travailleurs ayant des responsabilités familiales	200
Travailleurs dépendants	201
Travailleurs handicapés	202
Travailleurs migrants	203
Travailleuses allaitantes	205
Travailleuses des plantations	206
Tripartisme	207

V

VIH/SIDA	209
Violence au travail liée à l'appartenance sexuelle	211

Z

Zones franches d'exportation	213
Bibliographie	215
Autres sources d'information.	219
<i>Sites Web de l'OIT.</i>	219
<i>Ressources CD-ROM.</i>	221
Pour aller plus loin.	222

Préface

Le présent ouvrage constitue une version plus étoffée de l'*ABC des droits des travailleuses et de l'égalité entre hommes et femmes* que les précédentes. Il incorpore d'importants instruments de l'Organisation internationale du Travail (OIT) qui ont été élaborés depuis sa dernière révision, tels que la résolution concernant la promotion de l'égalité entre hommes et femmes, l'égalité de rémunération et la protection de la maternité, adoptée à la 92^e session de la Conférence internationale du Travail en 2004.

La non-discrimination et la promotion de l'égalité sont les principes fondamentaux qui sous-tendent les activités de l'OIT depuis sa création en 1919. Ces principes font partie intégrante de l'Agenda du travail décent – promouvoir un travail décent et productif dans des conditions de liberté, d'équité, de sécurité et de dignité – et sont également inhérents aux objectifs du Millénaire pour le développement. Tous les travailleurs ont droit à un travail décent, non seulement ceux qui sont occupés dans le secteur formel, mais aussi les travailleurs indépendants, les travailleurs occasionnels et ceux de l'économie informelle, ainsi que ceux, des femmes en très grande majorité, qui dispensent des soins aux personnes et travaillent dans les ménages privés.

Les normes internationales du travail sont l'un des principaux moyens d'action dont dispose l'OIT pour améliorer les conditions de travail et de vie des femmes et des hommes et promouvoir l'égalité sur le lieu de travail pour tous les travailleurs. Toutes les normes de l'OIT, à quelques exceptions près, notamment celles qui touchent aux questions relatives à la maternité et au rôle procréateur des femmes, s'appliquent de manière égale aux hommes et aux femmes. Toutefois, un décalage subsiste entre les droits établis dans les normes nationales et internationales et la situation réelle des travailleurs. Ces droits doivent être rendus véritablement effectifs. L'ignorance de l'existence de leurs droits est un obstacle majeur qui empêche les travailleurs de les exercer. La diffusion d'informations sur ces droits est donc cruciale pour l'amélioration de l'égalité entre les hommes et les femmes. La présente publication est l'un des éléments de ce processus de diffusion.

L'OIT espère que les informations fournies dans cette seconde version de l'*ABC des droits des travailleuses et de l'égalité entre hommes et femmes* contribueront à maintenir l'engagement en faveur de l'égalité entre les sexes dans le monde du travail et à améliorer la connaissance des questions en la matière, et que ce document encouragera les personnes qui estiment être victimes de discrimination à défendre leurs droits.

L'*ABC des droits des travailleuses et de l'égalité entre hommes et femmes* doit son existence à un grand nombre de collègues motivés dont les connaissances ont été précieuses pour la mise au point finale de la précédente édition et de l'édition actuelle. Les versions précédentes ont pris forme sous la supervision d'Eugenia Date-Bah et de Jane Zhang et grâce à l'appui technique d'Ingeborg Heide, de Simonetta Cavazza, de Mara Steccazzini et de Petra Ulshoefer. Cette seconde édition élargie a été élaborée avec patience et compétence par Mandy Macdonald. Je tiens à exprimer ma reconnaissance aux nombreux départements et unités techniques du BIT pour leur contribution aux diverses entrées. Je remercie en particulier Jane Hodges, Shauna Olney, Karin Klotzbuecher, Naomi Cassirer et Anne Trebilcock pour leurs observations et leurs contributions générales, ainsi que Geir Tonstol qui a entrepris de réviser et de coordonner l'ensemble de l'ouvrage.

La présente publication se veut être un guide accessible sur les normes internationales du travail relatives aux droits des travailleuses et à la promotion de l'égalité entre hommes et femmes dans le monde du travail. Ce guide, qui a été élaboré à partir de la lecture d'une grande variété de documents du BIT et en consultation avec de nombreux spécialistes des thèmes abordés, ne reflète toutefois pas nécessairement les définitions convenues par l'Organisation ni le point de vue officiel de celle-ci.

Cette révision a été effectuée avec l'appui des gouvernements de la Suède et du Danemark.

Evvy Messell
Directrice, Bureau pour l'égalité entre hommes et femmes
Bureau international du Travail

Introduction: Les normes du travail favorisant les droits des travailleuses et l'égalité entre hommes et femmes

1. Comment utiliser ce guide

L'OIT estime qu'il est extrêmement important de mieux faire connaître les aspects juridiques de l'égalité entre hommes et femmes dans le monde du travail. Bien que les instruments juridiques pour la promotion de l'égalité entre les sexes et la protection des droits des travailleuses deviennent toujours plus nombreux et soient constamment améliorés aux niveaux national et international, un écart subsiste entre les droits établis dans les normes nationales et internationales et leur application dans la réalité. Même les meilleures dispositions législatives peuvent ne pas être d'une grande utilité si elles ne sont pas connues et mises en pratique. Il est nécessaire de connaître les droits juridiques et les mécanismes permettant de les appliquer si l'on veut lutter contre la discrimination et pour un juste équilibre entre les hommes et les femmes en matière de chances, de traitement, de rémunération et de représentation dans tous les domaines de l'emploi rémunéré et non rémunéré, ainsi qu'au niveau de la prise de décision dans le domaine du travail. Toutefois, de nombreux travailleurs du monde entier n'ont qu'une vague idée de ce que sont leurs droits, quand ils ne les ignorent pas totalement, et c'est peut-être là le plus grand obstacle à l'exercice de ces droits.

Ce guide pratique a pour objet de combler cet écart. Etabli par ordre alphabétique de sujets, il est centré essentiellement sur les obligations des Etats et des employeurs et sur les droits des travailleurs en matière d'égalité entre hommes et femmes tels qu'ils sont consacrés dans l'ensemble des normes internationales du travail de l'OIT (conventions et recommandations). Il fait état également d'autres évolutions et tendances pertinentes du droit international (par exemple, instruments des Nations Unies), du droit supranational (par exemple, directives de la Communauté européenne) et des législations et pratiques nationales.

Il comporte en outre des explications d'un certain nombre de termes politiques, juridiques et socio-économiques qui sont d'un usage courant et ont tout particulièrement trait aux droits des travailleuses et à l'égalité entre hommes et femmes. Parmi ces termes, on trouvera, par exemple, *Action positive*, *Economie informelle*, *Equilibre travail-famille*, *Ménages dirigés par une femme*, *Plafond de verre* et *Zones franches d'exportation*. Des entrées sur les mécanismes d'application des

lois et les règles de procédure figurent également dans ce guide, notamment *Charge de la preuve* et *Indemnisation et sanctions*. Des termes et des concepts relatifs à l'égalité entre hommes et femmes et à sa promotion, tels que *Analyse comparative entre les sexes* et *Intégration de la dimension de genre*, sont expliqués avec une référence particulière au monde du travail. Cette édition contient également plusieurs entrées nouvelles qui reflètent des questions récentes intéressant l'OIT, dont certaines ont fait l'objet de nouvelles normes ou de normes révisées depuis la publication de la précédente édition de l'ABC. Ces entrées sont, notamment, *Mise en valeur des ressources humaines*, *Relation d'emploi*, *Traite des personnes* et *Travail forcé*.

Pour chaque sujet traité dans cet ouvrage, les dispositions pertinentes des principaux instruments applicables audit sujet sont décrites. Ces instruments sont indiqués à la fin de chaque entrée, de même que des références à des sujets connexes figurant dans ce guide. La liste des instruments cités à la fin de chaque entrée n'est pas exhaustive et le fait de mentionner certaines normes dans une entrée en particulier ne signifie pas que nous excluons l'applicabilité d'autres normes au sujet traité ni que nous limitons exclusivement à ce sujet l'application des normes mentionnées.

La convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et formation), 1958, en particulier, a une application si large qu'elle n'a pas été citée sous chaque sujet auquel elle s'applique. Il est à noter que les conventions sont indiquées sous une forme abrégée; par exemple, «C. 88: Service de l'emploi, 1948» signifie «convention (n° 88) sur le service de l'emploi, 1948», tandis que «R. 150: Mise en valeur des ressources humaines, 1975» signifie «recommandation (n° 150) sur la mise en valeur des ressources humaines, 1975».

Dans un ou deux cas, des normes élaborées conjointement et adoptées par l'OIT et d'autres organismes des Nations Unies, telles que la recommandation OIT/UNESCO concernant la condition du personnel enseignant (1966), ont été citées; en revanche, des instruments adoptés plus largement par les Nations Unies comme la Déclaration universelle des droits de l'homme ou la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes n'ont pas été cités car leur applicabilité est générale.

Statut des normes de l'OIT

Le Conseil d'administration du BIT a décidé que 70 conventions et 76 recommandations devaient être considérées comme étant à jour. Ce sont les principaux instruments faisant l'objet d'une promotion. Un certain nombre d'autres normes restent en vigueur et, dans le cas des conventions, conservent un caractère obligatoire pour les Etats qui les ont ratifiées. En conséquence, dans ce guide, nous nous référerons dans la plupart des cas seulement aux normes de l'OIT qui sont considérées comme étant à jour. Font exception la convention

(n° 103) sur la protection de la maternité (révisée), 1952, et la convention (n° 107) relative aux populations autochtones et tribales, 1957, qui restent importantes dans les pays qui n'ont pas encore ratifié les normes plus récentes sur ces questions.

Terminologie

Des termes et des expressions spécifiques sont utilisés dans le libellé des normes internationales du travail pour indiquer le caractère contraignant d'une disposition. Des formulations telles que «tout Membre devra...» ou «tous les travailleurs recevront...» indiquent qu'il existe une obligation juridique et/ou un droit juridique. Un tel effet juridique ne découle en général que de la ratification, bien que certains principes fondamentaux puissent être considérés comme relevant de textes législatifs, indépendamment du fait que l'instrument a été ratifié ou non.

Pour les Etats qui ne sont pas liés parce qu'ils n'ont pas ratifié un instrument, les objectifs et le contenu de l'instrument en question devraient néanmoins servir d'orientation politique. Des termes tels que «devrait» ont été employés fréquemment dans ce guide pour indiquer que les dispositions mentionnées peuvent avoir force contraignante pour les Etats ayant ratifié l'instrument et ne pas être obligatoires pour les autres Etats. Ces termes n'ont pas été utilisés pour les principes et droits fondamentaux au travail, qui doivent être respectés et encouragés par tous les Etats Membres de l'OIT (voir section 4 plus bas).

De nombreuses normes du travail encore en vigueur ont été élaborées avant que l'on se soucie, à une époque relativement récente, d'employer un langage non sexiste, c'est-à-dire qui ne suppose pas que le travailleur type est un homme. Dans certains cas, la terminologie a été mise à jour dans les normes révisées, mais certaines normes font encore référence aux «travailleurs» et utilisent «ils» comme pronom générique. Lorsqu'un pronom masculin est utilisé sans se rapporter à un sexe ou à un autre, il conviendrait en règle générale de l'interpréter comme se référant aux travailleurs des deux sexes. Le *Manuel de rédaction des instruments de l'OIT*, élaboré par le Bureau du Conseiller juridique (JUR) du BIT, donne des orientations sur la façon d'utiliser un langage épïcène, autrement dit un langage non sexiste, lors de la rédaction des instruments (BIT, 2005a, paragr. 254 et suiv.), et d'autres orientations relatives à l'utilisation de formulations neutres dans la rédaction d'une législation nationale figurent dans les *Directives sur la législation du travail* (voir *Autres sources d'information*).

2. L'égalité entre hommes et femmes et le mandat de l'OIT

Comme il est déclaré dans le préambule de la Constitution de l'OIT de 1919, il n'est possible de contribuer à une paix universelle durable qu'en faisant progresser la cause de la justice sociale. Même à cette époque, immédiatement après la première guerre mondiale, une large place a été accordée à la protection des femmes et au principe de l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale en tant que domaines appelant des mesures immédiates. A Philadelphie, en 1944, la Conférence internationale du Travail a adopté une déclaration, maintenant annexée à la Constitution, qui proclame que «tous les être humains, quel que soit leur race, leur croyance ou leur sexe, ont le droit de poursuivre leur progrès matériel et leur développement spirituel dans la liberté et la dignité, dans la sécurité économique et avec des chances égales». La Déclaration affirme en outre que «la pauvreté, où qu'elle existe, constitue un danger pour la prospérité de tous».

Les droits des travailleuses font partie intégrante des valeurs, principes et objectifs qui sont au cœur du mandat de l'OIT tendant à promouvoir la justice sociale et le travail décent, c'est-à-dire un travail productif équitablement payé, réalisé dans des conditions de liberté, d'équité, de sécurité et de dignité. Tout en restant fidèle à cet objectif, l'approche de l'Organisation a considérablement changé afin de suivre l'évolution des rôles des femmes et des hommes dans la société. Les attitudes à l'égard du partage «traditionnel» entre travail rémunéré et activités familiales ou de soins non rétribuées ont connu, et continuent à connaître, de profonds changements. L'OIT n'a pas seulement réagi à ces changements sociétaux mais a joué également un rôle de premier plan en donnant forme à un avenir plus égalitaire dans le monde du travail. Ses moyens d'action sont les suivants:

- promouvoir l'égalité entre hommes et femmes grâce aux normes internationales du travail;
- recommander à ses mandants (gouvernements et organisations d'employeurs et de travailleurs) et au sein de ses propres structures et processus que des progrès mesurables soient faits en matière d'égalité entre hommes et femmes;
- promouvoir l'égalité entre hommes et femmes par la coopération technique partout dans le monde; et
- promouvoir l'égalité entre hommes et femmes grâce à la gestion, à la diffusion et au partage des connaissances en la matière.

L'OIT a adopté deux instruments importants ces dernières années pour assurer la responsabilisation face à la question de l'égalité entre les sexes. L'un est la dernière résolution concernant la promotion de l'égalité entre hommes et femmes, l'égalité de rémunération et la protection de la maternité, adoptée par la

Conférence internationale du Travail en 2004, qui appelle à contribuer plus activement à éliminer les discriminations entre les hommes et les femmes et à promouvoir l'égalité entre les sexes¹, et l'autre est une décision, prise par le Conseil d'administration du BIT en mars 2005, de rendre l'intégration de la dimension de genre (voir p. 93) obligatoire dans toutes les activités de coopération technique de l'OIT. L'importance accordée à l'égalité entre les sexes dans la coopération technique a été renforcée dans la résolution et les conclusions concernant la coopération technique adoptées par la Conférence internationale du Travail de 2006, qui indiquent que l'OIT devrait «promouvoir activement l'intégration des questions d'égalité entre hommes et femmes dans les accords de partenariat avec les donateurs» (BIT, 2006d, paragr. 22).

Le dialogue social, qui caractérise l'approche intégratrice de l'OIT dans toutes ses activités, constitue le fondement de l'égalité entre hommes et femmes car il reconnaît la nécessité pour les femmes et les hommes d'avoir une voix égale dans le monde du travail.

3. Conventions et recommandations internationales du travail

Les normes internationales du travail sont avant tout des outils pour les gouvernements qui, en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs, cherchent à élaborer et à faire appliquer une législation du travail et une politique sociale dans le respect de normes convenues à l'échelle internationale. Elles établissent, entre autres, des conditions de travail minimales et énoncent le principe de non-discrimination sous ses nombreux aspects; elles s'appliquent généralement à tous les travailleurs quels que soient leur sexe, leur origine ethnique, leur aptitude physique ou d'autres caractéristiques.

Les conventions sont des traités internationaux ouverts à la ratification des États Membres de l'OIT. L'État qui ratifie une convention s'engage à en appliquer les dispositions en droit et dans la pratique; il est tenu de présenter des rapports périodiques à l'OIT sur les mesures prises pour mettre en œuvre la convention et d'accepter le contrôle de son application par l'Organisation. Si une convention n'est pas encore ratifiée par un État Membre, elle n'en constitue pas moins pour lui un objectif à atteindre. En fait, des millions de travailleurs relèvent de lois nationales qui ont été influencées par les conventions de l'OIT, même si leur pays ne les a pas (encore) ratifiées.

¹ Les résolutions précédentes relatives à l'égalité entre hommes et femmes ont été adoptées par la Conférence internationale du Travail en 1975, 1985 et 1991.

Les recommandations énoncent des directives non contraignantes destinées à orienter la politique et la pratique nationales et à servir de source d'inspiration ou d'interprétation. Une recommandation peut compléter les dispositions contenues dans une convention parallèle sur le même sujet.

Les conventions et recommandations de l'OIT sont adoptées chaque année par la Conférence internationale du Travail. Les délégués des gouvernements, des travailleurs et des employeurs se réunissent chaque année en juin à Genève pour discuter, adopter et superviser les normes qui régissent le monde du travail.

Les pays qui ont ratifié une convention doivent l'appliquer. Ils devraient abroger toute disposition législative et modifier toutes instructions ou procédures administratives incompatibles avec la convention. Les gouvernements des États qui ont ratifié une convention doivent présenter à la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations des rapports périodiques sur leur application en droit et dans la pratique. Les organisations de travailleurs et d'employeurs ont également le droit de soumettre des informations. Dans les pays qui ont ratifié la convention (n° 144) sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail, 1976, les partenaires sociaux devraient tous être consultés avant que les réponses, les propositions ou les rapports ne soient envoyés à la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations. Le rapport de cette Commission d'experts, un organe indépendant, est discuté par la Commission de l'application des normes, de composition tripartite, à la Conférence internationale du Travail. Les déficiences sont relevées et il est demandé aux gouvernements d'y remédier.

Promouvoir la ratification et l'application correcte des conventions et recommandations est une activité essentielle de l'OIT. La promotion des normes clés relatives à l'égalité entre les sexes, en particulier, est une responsabilité majeure du Bureau de l'égalité entre hommes et femmes du BIT.

L'égalité entre hommes et femmes dans les normes internationales du travail

Les normes internationales traitent de l'égalité entre hommes et femmes de différentes manières. Certaines font explicitement état de considérations liées au sexe, c'est-à-dire qu'elles se réfèrent spécifiquement à l'égalité entre les sexes ou à la non-discrimination, aux femmes ou bien aux hommes. Il s'agit des conventions (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951, (n° 183) sur la protection de la maternité, 2000, (n° 158) sur le licenciement, 1982, et (n° 122) sur la politique de l'emploi, 1964. D'autres normes intègrent la distinction hommes-femmes; leurs dispositions, par leur nature, tiennent compte des besoins des femmes et des hommes mais ne mentionnent ni les uns ni les autres de manière explicite. Ce sont les conventions (n° 156) sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981, (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999, (n° 175) sur le travail à temps partiel, 1994, et (n° 177) sur le travail à

domicile, 1996, ainsi qu'une série de normes portant sur les conditions de travail (sûreté, sécurité et transport). La convention fondamentale n° 111 fait partie de ces deux groupes étant donné qu'elle traite de la discrimination et, partant, de l'égalité entre hommes et femmes, mais qu'elle ne porte pas exclusivement sur la discrimination fondée sur le sexe. Un troisième groupe de conventions comporte des dispositions de caractère technique qui sont libellées de façon relativement neutre mais peuvent contenir des spécificités fondées sur le sexe dans leur application, par exemple dans le recueil et l'utilisation des statistiques. Ces normes concernent des domaines tels que les salaires, les accidents du travail et les maladies professionnelles, la durée du travail ainsi que la sécurité sociale.

Quatre conventions de l'OIT ont été désignées comme étant des instruments essentiels pour l'instauration de l'égalité entre hommes et femmes dans le monde du travail:

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

L'une des importantes stratégies utilisées par l'OIT pour atteindre l'objectif mondial du travail décent consiste à encourager la ratification et l'application des normes du travail relatives à l'égalité. Les quatre conventions clés portant sur l'égalité revêtent une importance particulière en la matière, mais l'on s'emploie aussi à promouvoir d'autres conventions et recommandations pertinentes pour l'égalité entre les sexes, telles que celles qui concernent la promotion de l'emploi, les conditions de travail et les travailleurs migrants. Il convient par ailleurs de noter que la promotion de normes contenant des dispositions visant de manière explicite l'égalité entre hommes et femmes n'empêche nullement de promouvoir cette notion d'égalité dans l'application de normes qui ne contiennent pas spécifiquement ces dispositions.

La Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail est aussi un instrument très important dans le cadre de la promotion des droits des travailleuses et de l'égalité entre hommes et femmes (voir *Principes et droits fondamentaux au travail*, p. 131).

4. L'égalité entre les sexes, un droit humain fondamental

Depuis les années 90, le principe d'une approche du développement fondée sur les droits de l'homme a pris de l'importance et offre un cadre qui convient particulièrement aux normes et à leur élaboration. Une telle approche fondée sur les droits suppose naturellement l'élimination de toutes les formes de discrimination.

La Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail et son suivi, adoptée par la Conférence internationale du Travail en 1998, mentionne les domaines suivants dans lesquels les droits et principes fondamentaux doivent être promus et réalisés:

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

Cela signifie que tous les Etats Membres de l'OIT ont l'obligation, du seul fait de leur appartenance à l'Organisation, de respecter, promouvoir et réaliser les principes concernant ces droits fondamentaux.

L'OIT a indiqué que huit conventions énonçaient ces principes et droits fondamentaux. Deux d'entre elles ont pour objectif primordial de promouvoir l'égalité entre les sexes: la convention n° 100 et la convention n° 111.

La protection et la promotion de l'égalité entre hommes et femmes sont reconnues comme étant des concepts fondamentaux dans les principaux instruments internationaux relatifs aux droits de l'homme, notamment la Déclaration universelle des droits de l'homme de 1948, le Pacte international relatif aux droits civils et politiques et le Pacte international relatif aux droits économiques sociaux et culturels de 1966, la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes de 1979 et son protocole facultatif de 1999, la Convention relative aux droits de l'enfant de 1989, la Convention internationale sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille de 1990, la Déclaration sur l'élimination de la violence contre les femmes de 1993, la Déclaration et le Programme d'action de Beijing de 1995 et son suivi, les objectifs du Millénaire pour le développement et, plus récemment, la Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées, adoptée par l'Assemblée générale en séance plénière le 13 décembre 2006. Ces dispositions ont également force contraignante pour les Etats qui n'ont pas ratifié les instruments spécifiques de l'OIT mais qui ont ratifié ces normes internationales plus générales. De nombreux organes créés par traité

en vue de surveiller l'application des instruments des Nations Unies ont, dans l'établissement de leurs rapports périodiques, accordé une attention particulière aux questions de parité entre les sexes et ont effectivement intégré l'égalité entre hommes et femmes dans les questionnaires qu'ils adressent aux Etats parties.

A l'instar des instruments internationaux, les mécanismes nationaux de défense des droits de l'homme, notamment les commissions de l'égalité et de l'égalité des chances, sont des instruments précieux pour la réalisation et la protection de l'égalité des droits dans le monde du travail. Ces mécanismes existent dans de nombreux pays. En Afrique du Sud par exemple, la Commission sud-africaine des droits de l'homme (SAHRC), créée au titre de l'article 189 de la Constitution, s'est distinguée en particulier dans la lutte contre la discrimination. La SAHRC exerce ses activités parallèlement à la Commission nationale pour l'égalité des sexes, créée également par la Constitution (article 187). D'aucuns ayant estimé que la coexistence de ces deux organismes risquait d'entraîner la marginalisation des droits des femmes, on s'est efforcé de coordonner les activités desdits organismes. Autre exemple de cette tendance, la loi du Royaume-Uni de 2006 sur l'égalité – instrument précurseur d'une loi unique promise sur l'égalité, qui aura pour objet de regrouper toutes les dispositions législatives en vigueur en Grande-Bretagne sur l'égalité (en matière de race, de sexe, de handicap, etc.) – a institué une commission globale pour l'égalité et les droits de l'homme.

5. Historique de l'action normative visant à promouvoir les droits des travailleuses et l'égalité entre hommes et femmes

La discrimination fondée sur le sexe, l'une des principales formes de discrimination, retient l'attention de la communauté internationale depuis la seconde guerre mondiale.

La protection et la promotion des droits des travailleuses ont toujours fait partie intégrante du mandat de l'OIT. L'emploi des femmes avant et après l'accouchement a été l'objet de l'une des premières conventions de l'OIT, datant de 1919, première année d'existence de l'Organisation. La protection de la maternité demeure une question essentielle dans la promotion de l'égalité entre hommes et femmes, comme l'indique la troisième convention sur ce thème (la convention n° 183). La convention n° 100, en garantissant l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale, a ouvert la voie à l'examen des préjugés sexistes de caractère structurel sur le marché du travail. Depuis, on a cessé progressivement de mettre l'accent sur la protection de la femme pour se concentrer sur la promotion de l'égalité et l'amélioration des conditions de vie et de travail

des travailleurs des deux sexes sur un pied d'égalité, comme il ressort du fait que la recommandation (n° 123) sur l'emploi des femmes ayant des responsabilités familiales, 1965, a été remplacée par la convention n° 156. En ce nouveau millénaire, de nouvelles normes du travail et la révision de normes existantes répondent à l'objectif général du travail décent, qui est désormais le fondement de toutes les activités de l'OIT. Et l'égalité entre hommes et femmes est au cœur de cet objectif.

Durant les premières décennies du XX^e, les femmes étaient considérées comme plus fragiles que les hommes, aussi bien physiquement que socialement, et par conséquent elles ne devaient pas être affectées à certaines formes de travail, en particulier des activités qui pourraient mettre en danger leur santé et spécialement leur fonction de procréation. Les normes minimales relatives aux congés et prestations de maternité ont donc fait partie des premiers instruments adoptés par l'OIT. Au début des années 50, on a commencé à accorder une plus grande attention à la promotion de l'égalité entre hommes et femmes dans l'emploi et en matière de rémunération. En 1951, la convention n° 100 sur l'égalité de rémunération et la recommandation correspondante (n° 90) ont énoncé les principes directeurs sur l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale, tant pour les hommes que pour les femmes. En 1958, la convention n° 111 et la recommandation n° 111 concernant la discrimination (emploi et formation) ont été adoptées afin d'établir le principe de non-discrimination pour un certain nombre de motifs, notamment le sexe, en ce qui concerne l'accès à la formation professionnelle, l'accès à l'emploi, ainsi que les conditions d'emploi. Les conventions n°s 100 et 111 sont parmi les plus ratifiées de toutes les conventions de l'OIT² et elles ont influé sur l'élaboration ultérieure de conventions des Nations Unies et d'instruments régionaux sur des sujets connexes.

D'autres normes anciennes portant sur la sécurité et la santé au travail, telles que la recommandation (n° 4) sur le saturnisme (femmes et enfants), 1919, la recommandation (n° 6) sur le phosphore blanc, 1919, et la convention (n° 13) sur la céruse (peinture), 1921, contenaient des dispositions spécifiques interdisant l'emploi des femmes dans certains domaines et pour certains travaux, reflétant en cela le souci de ne pas mettre en danger la santé génésique des travailleuses. S'il est prévu de réviser ces instruments (ainsi que la convention (n° 136) et la recommandation (n° 144) sur le benzène de 1971), plusieurs instruments à jour, jusqu'aux toutes récentes convention (n° 184) et recommandation (n° 192) sur la sécurité et la santé dans l'agriculture de 2001, contiennent des dispositions analogues, spécifiquement axées sur les femmes. La convention n° 89 qui interdit le travail de nuit des femmes dans l'industrie, adoptée en 1948 (faisant suite aux anciens instruments que sont la convention (n° 4) sur le travail

² Le 17 février 2007, la convention n° 100 avait recueilli 163 ratifications et la convention n° 111, 165. Pour de plus amples informations, voir: <http://www.ilo.org/ilolex/french/docs/declworld.htm>.

de nuit (femmes), 1919, et la convention (n° 41) (révisée) du travail de nuit (femmes), 1934), a été rendue plus flexible par le Protocole de 1990, et une nouvelle convention (n° 171) ainsi qu'une nouvelle recommandation (n° 178) sur le travail de nuit ont été adoptées en 1990, qui protègent maintenant tant les hommes que les femmes contre les effets dangereux du travail de nuit. Toutefois, les dispositions spécifiquement axées sur les femmes font toujours l'objet de débats, car de nombreux États Membres de l'OIT les considèrent discriminatoires.

A partir des années 60, les normes visant à promouvoir l'égalité ont été de plus en plus fondées sur le fait que l'égalité implique le partage des responsabilités familiales entre hommes et femmes. A mesure que le nombre de femmes accédant au marché du travail a augmenté, même si elles n'occupent pas toujours un emploi à plein temps, l'homme en tant que soutien de famille travaillant à plein temps en est venu à représenter de moins en moins souvent le modèle du travailleur «type». Les normes du travail ont commencé à refléter cette évolution en 1965, lorsque la recommandation n° 123 sur l'emploi des femmes ayant des responsabilités familiales a été adoptée. Cet instrument prévoit que des mesures devraient être prises pour permettre aux travailleuses de remplir leurs diverses responsabilités de façon harmonieuse et sans discrimination. Dès le début des années 80, alors que l'analyse de la question de l'égalité en général cessait de porter uniquement sur les femmes pour se réorienter vers les relations entre elles et les hommes (voir *Analyse comparative entre les sexes*, p. 25), on est devenu de plus en plus convaincu que toute évolution du rôle traditionnel des femmes devait s'accompagner d'une évolution du rôle des hommes et se traduire par une participation accrue de ceux-ci aux tâches familiales et domestiques. En fonction de cette conception, la convention (n° 156) sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, et la recommandation correspondante (n° 165) ont été adoptées en 1981. Ces instruments s'appliquent aux travailleurs des deux sexes ayant la responsabilité d'enfants à charge ou d'autres membres de leur famille directe, et ont pour objectif de faciliter l'emploi des hommes et des femmes sans discrimination pouvant résulter de ces responsabilités familiales.

Un certain nombre de normes adoptées plus récemment tiennent compte des transformations rapides qui s'opèrent sur le marché de l'emploi et dans les modalités de travail depuis les années 80. Ainsi, la convention n° 175 et la recommandation n° 182 de 1994, ayant pour objet d'établir l'égalité de traitement pour les travailleurs à plein temps et les travailleurs à temps partiel, sont des instruments importants pour la promotion de l'égalité entre les sexes étant donné que la plupart des travailleurs à temps partiel sont des femmes. La convention n° 177 et la recommandation n° 184 sur le travail à domicile, adoptées en 1996, contribueront à améliorer la situation de millions de travailleurs à domicile, dont une grande majorité sont des femmes. La convention n° 182 et la recommandation n° 190, dont l'objectif est d'interdire et d'éliminer les pires formes de travail des enfants, ont aussi un élément égalité des sexes,

puisqu'elles demandent de tenir compte de la situation particulière des filles. La convention n° 183 est l'une des quatre conventions fondamentales de l'OIT traitant de l'égalité, ainsi que cela a été indiqué plus haut.

La convention du travail maritime, 2006, est compatible avec les conventions n°s 100 et 111 en ce qui concerne la discrimination en général et l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale en particulier; elle recommande par ailleurs aux Etats Membres de fournir les mêmes installations de bien-être aux gens de mer, quels que soient leur sexe ou d'autres caractéristiques. Plusieurs recommandations récentes contiennent des dispositions qui évoquent l'importance du respect et de la promotion de l'égalité entre hommes et femmes, notamment la recommandation (n° 193) sur la promotion des coopératives, 2002, la recommandation (n° 195) sur la mise en valeur des ressources humaines, 2004, et la recommandation (n° 198) sur la relation de travail, 2006. Cette dernière a pour objet d'encourager les Etats Membres à adopter des politiques nationales qui réglementent la relation d'emploi, en particulier dans le cas des «travailleurs vulnérables», notamment des travailleuses. Ces dispositions sont particulièrement importantes pour les femmes qui ont des emplois atypiques ou très féminisés.

6. Sources de la législation relative à l'égalité entre hommes et femmes: normes internationales du travail, droit supranational et droit national

Ce guide est centré sur les droits des travailleuses et les droits à l'égalité entre les hommes et les femmes qui découlent du droit international, c'est-à-dire l'ensemble des instruments convenus à l'échelon international que sont les conventions et recommandations de l'OIT et d'autres instruments pertinents comme ceux qui sont mentionnés plus haut. Les normes internationales du travail peuvent exposer des principes généraux tels que l'égalité de rémunération ou l'égalité de chances et de traitement entre hommes et femmes et sont considérées comme des normes minimales. Tout pays peut aller plus loin et offrir un niveau de protection supérieur, par exemple une période de congé de maternité plus longue, ou d'autres dispositions plus avantageuses. La loi applicable dans chaque cas d'espèce peut par conséquent découler du droit international et du droit national.

De surcroît, le droit supranational peut être applicable. La Communauté européenne a adopté un certain nombre de directives concernant l'égalité de rémunération, l'égalité de traitement des femmes et des hommes sur le lieu de travail, la sécurité sociale obligatoire, les régimes professionnels de retraite, la protection de la maternité, le congé parental, le travail à temps partiel et la charge de

la preuve dans les cas de discrimination sexuelle. Le droit européen relatif à l'égalité prévaut sur le droit national et est applicable dans tous les Etats membres de l'Union européenne. Cela vaut également pour un grand nombre d'arrêts de la Cour européenne de justice relatifs à l'égalité entre hommes et femmes. Il y a par conséquent une interaction entre les législations sur l'égalité aux trois différents niveaux.

A côté des instruments juridiquement contraignants, d'autres initiatives régionales ou sous-régionales peuvent influencer sur l'évolution des dispositions légales à l'échelon national. Aux Caraïbes, par exemple, la Communauté des Caraïbes (CARICOM) a adopté, dans le cadre de son projet d'harmonisation de la législation du travail, une législation type relative à l'égalité de chances et de traitement entre les hommes et les femmes qui doit servir de ligne directrice pour la législation des Etats membres. En Asie du Sud, la Convention de l'Association sud-asiatique de coopération régionale (ASACR) sur la prévention et l'élimination de la traite des femmes et des enfants aux fins de prostitution a été signée en 2002 (ASACR, 2002). Les pays du Commonwealth ont élaboré en 1994 la Déclaration de principes de Victoria Falls sur la promotion des droits fondamentaux des femmes (Victoria Falls Declaration of Principles for Promoting the Human Rights of Women), qui a été suivie d'autres instruments. La Convention de Belém do Pará, adoptée par l'Organisation des Etats américains en 1994, traite de la prévention, de la sanction et de l'élimination de la violence contre la femme, tout comme l'Additif de 1998 à la Déclaration sur les femmes et le développement de 1997 de la Communauté de développement de l'Afrique australe.

7. Application et mise en vigueur au niveau national

L'intégration des questions d'égalité entre hommes et femmes dans l'application des normes internationales du travail est importante car elle permet d'assurer aux femmes et aux hommes l'égalité d'accès aux avantages découlant de ces normes. Elle permet de reconnaître de façon égale les besoins, expériences et intérêts des femmes et des hommes aussi bien dans leurs différences que dans leurs similitudes. Des rapports de gouvernements soumis à l'OIT au titre des articles 19 et 22 de la Constitution – lesquels prévoient le cadre des procédures de présentation de rapports réguliers par les Etats Membres – font état de cas de discrimination dans l'emploi fondés sur des motifs non visés par la convention n° 111, notamment le statut matrimonial, la préférence sexuelle et le statut VIH. L'OIT dispose par ailleurs de procédures constitutionnelles permettant de régler les différends concernant l'application par les Etats des normes découlant des conventions qu'ils ont ratifiées.

Beaucoup de pays ont adopté une législation spécifique pour interdire la discrimination et promouvoir l'égalité dans l'emploi, et de nombreuses constitutions nationales contiennent des clauses qui spécifient cette égalité. Dernièrement, l'attention s'est portée plus spécialement sur le devoir qui incombe aux gouvernements de prévenir la discrimination et promouvoir l'égalité. Mais la loi n'est pas appliquée systématiquement et les inégalités persistent. Aujourd'hui, l'accent est de plus en plus mis sur l'exécution de la loi par des mesures législatives, administratives et incitatives pour combler les écarts subsistant entre la loi et son application, et ce au moyen d'institutions spécifiques.

Les travailleuses se heurtent souvent à des obstacles de fait car les dispositions législatives ou les clauses des conventions collectives sont apparemment «neutres». Cet état de choses peut impliquer une discrimination indirecte. La discrimination peut être «directe» – une *distinction* est faite entre les sexes – ou *apparemment neutre*, et conduire en fait à des inégalités, qui constituent par conséquent une discrimination «indirecte». Les deux formes de discrimination entrent dans le champ d'application des conventions pertinentes. La distinction est importante car, si les formes de discrimination directe semblent diminuer, en revanche les cas de discrimination indirecte, plus difficiles à identifier et à prouver, paraissent augmenter. En outre, il existe une discrimination institutionnelle qui découle des forces du marché ou d'inégalités structurelles dans l'emploi et la profession.

Dans la plupart des pays, l'application de la législation relative à l'égalité sous forme de codes du travail, de lois sur l'égalité des chances ou de textes législatifs généraux en matière d'emploi est contrôlée par l'inspection du travail. Cette dernière vérifie, en procédant à une inspection des locaux et des registres, que l'entreprise examinée respecte les obligations de la loi. Les services modernes d'inspection du travail sont de moins en moins perçus comme une «police des lieux de travail» et ils considèrent aujourd'hui que leur rôle est de fournir des informations et des conseils aux employeurs et aux travailleurs sur les moyens les plus efficaces de se conformer à la législation. Les inspecteurs du travail peuvent être habilités à saisir les autorités compétentes ou à engager des procédures judiciaires.

Dans le cadre des mécanismes nationaux visant à améliorer la condition des femmes et à promouvoir l'égalité, un certain nombre de pays et d'organes supranationaux ont créé des commissions des droits humains et/ou des commissions pour l'égalité des droits qui sont habilitées à examiner les plaintes pour discrimination et surveiller l'application des mesures contre la discrimination (voir section 4, p. 8). Ces organismes peuvent faciliter le dépôt et la résolution des plaintes individuelles ou collectives. Dans certains pays, la procédure prévoit la saisine préalable d'une commission de l'égalité des chances avant l'engagement d'une action en justice pour discrimination dans l'emploi.

En fonction du système national, les tribunaux du travail ou d'autres instances compétentes doivent faire respecter tant les normes internationales que les normes nationales. Quand le droit international est transformé en droit national ou prend effet à travers la négociation collective, il est habituellement fait référence aux dispositions nationales pertinentes.

D'une façon générale, au cours des dix dernières années, les juges des tribunaux du travail, les avocats et les autres personnes concernées par les procédures contentieuses sont devenus beaucoup plus conscients des conséquences de la discrimination fondée sur le sexe. Des affaires majeures ont démontré qu'il importait de faire progresser l'égalité sur le lieu de travail au plan judiciaire. Certains reprochent toutefois aux systèmes juridiques – avec certaines preuves à l'appui – d'être dominés par des hommes qui ne comprennent pas les questions d'égalité et estiment que cela peut constituer un obstacle au processus d'exécution de la législation. Pour faciliter l'action en justice dans les cas de discrimination sexuelle, l'assistance juridique, une modification de la charge de la preuve (voir *Charge de la preuve*, p. 29) et une protection contre les représailles peuvent être des moyens utiles.

8. L'activité normative et les autres moyens d'action de l'OIT

Les conventions et recommandations internationales du travail jouent un rôle important pour la promotion de l'égalité car elles représentent un consensus international et tripartite sur les normes minimales. Ces normes s'appliquent en général aux travailleurs des deux sexes, mais un certain nombre d'entre elles ont trait spécifiquement aux droits des travailleuses et aux droits à l'égalité entre hommes et femmes, et devraient être respectées et appliquées dans tous les programmes de l'OIT. Comme cela a déjà été mentionné, ces normes portent sur l'égalité de rémunération, l'égalité de chances et de traitement entre hommes et femmes dans l'emploi, la protection de la maternité, les travailleurs ayant des responsabilités familiales et le travail à temps partiel et à domicile.

Le concept d'égalité dans l'emploi n'implique pas que les hommes et les femmes sont identiques (voir *Egalité entre hommes et femmes*, p. 62), pas plus que leurs rôles ou leurs besoins. En fait, le concept d'égalité, et plus encore celui d'égalité entre hommes et femmes, vise à conférer une valeur et une reconnaissance égales aux natures, rôles et besoins différents des femmes et des hommes. Les rôles et les positions des hommes diffèrent dans une large mesure de ceux des femmes dans toute société et sont conditionnés par la perspective historique ainsi que par la situation actuelle, aussi leurs besoins respectifs peuvent-ils également varier. Dans la plupart des sociétés, voire dans toutes, les femmes doivent assumer les rôles spécifiques de mères, de ménagères et de personnes chargées de subvenir aux besoins essentiels de la famille. Cela implique d'or-

dinaire qu'elles se trouvent dans une situation moins favorable en ce qui concerne l'accès à l'emploi et à la formation, l'égalité de rémunération, les droits à la terre et aux autres actifs et la liberté de mouvement. Pour progresser dans la voie de l'équité entre les sexes, ces déséquilibres doivent être pris en compte lors de la conception des politiques, programmes et projets.

L'activité normative et la coopération technique sont des moyens à la fois importants et complémentaires par lesquels l'OIT contribue à promouvoir la justice sociale et le travail décent. Les normes internationales du travail définissent les objectifs, les moyens et les approches en matière de politique sociale, tandis que la coopération technique favorise le progrès social dans la pratique. La coopération technique, tributaire de la demande des Etats Membres de l'OIT, est par conséquent liée à la promotion des normes internationales du travail et des droits de l'homme dans le cadre d'une approche générale et complémentaire.

L'activité normative et la coopération technique doivent être basées sur des travaux de recherche et de documentation systématiques. C'est pourquoi l'OIT participe à de nombreux programmes et réseaux de recherche et à des actions de sensibilisation, ainsi qu'à la compilation et à l'analyse des données sur les questions relatives à l'égalité des sexes. Ces informations sont mises à la disposition de ses mandants et du grand public au moyen de publications, de bases de données électroniques, de réunions, de séminaires et d'ateliers.

Les services consultatifs et les activités de renforcement des capacités en faveur des mandants sont d'autres moyens d'action essentiels grâce auxquels l'OIT s'emploie à promouvoir l'égalité entre hommes et femmes dans le monde du travail.

| A, B

Accès à l'emploi

L'égalité des chances doit être garantie aux personnes des deux sexes aussi bien avant que pendant le processus de recrutement. Pour l'égalité des chances, les agences d'emploi publiques et privées peuvent notamment:

- encourager les candidatures de l'ensemble des travailleurs, hommes et femmes, qui remplissent les conditions et examiner les dossiers de recrutement des deux sexes;
- rejeter les offres d'emploi de nature discriminatoire, et informer les employeurs des législations et des politiques nationales en vigueur sur l'égalité des chances;
- informer les candidats sur leurs droits à l'égalité de traitement;
- informer les candidats sur l'ensemble des politiques et des usages en vigueur visant à réconcilier le travail et les responsabilités familiales.

La convention n° 183 stipule que tout Etat Membre doit adopter des mesures propres à garantir que la maternité ne constitue pas une source de discrimination en matière d'emploi, y compris en ce qui concerne l'accès à l'emploi. Il est, par ailleurs, interdit d'exiger d'une femme qui pose sa candidature à un poste qu'elle se soumette à un test de grossesse ou qu'elle présente un certificat attestant ou non de l'état de grossesse, sauf lorsque la législation nationale le prévoit pour les travaux qui sont interdits, totalement ou partiellement, en vertu de la législation nationale, aux femmes enceintes ou à celles qui allaitent, notamment lorsqu'ils comportent un risque reconnu ou significatif pour la santé de la femme et de l'enfant. De même, une personne atteinte du virus du VIH/SIDA ou soupçonnée de l'être ne peut se voir refuser un emploi sur ce seul motif, à moins qu'il soit établi objectivement et de bonne foi que la séro-négativité constitue une condition nécessaire.

Pour sa part, la convention n° 156 reconnaît aux travailleurs ayant des responsabilités familiales le droit d'occuper un emploi sans faire l'objet de discrimination, de choisir librement leur emploi et d'accéder à une information et une orientation facilitant l'accès à l'emploi. La recommandation n° 165 développe ces principes.

Dans les pays développés, comme dans les pays en développement, les petites et moyennes entreprises (PME) constituent pour les femmes, dans un grand nombre de secteurs, une importante source de travail salarié et indépendant. Le nombre de femmes entrepreneuses a nettement augmenté. Les PME représentent pour les femmes une voie privilégiée d'accès à l'emploi. Toutefois, le cadre institutionnel et normatif reste peu favorable aux femmes et/ou aux petites entreprises. Les femmes accèdent plus difficilement que les hommes aux prêts ou aux nouvelles technologies, aux biens comme la terre ou les installations, ainsi qu'à la formation. Il est possible de promouvoir l'accès à ces formes d'emploi à travers des mécanismes d'incitations adaptés aux femmes entrepreneuses.

C. 111 et R. 111: Discrimination (emploi et profession), 1958

C. 122: Politique de l'emploi, 1964

R. 169: Politique de l'emploi (dispositions complémentaires), 1984

C. 88: Service de l'emploi, 1948

C. 142: Mise en valeur des ressources humaines, 1975

C. 156 et R. 165: Travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981

R. 189: Création d'emplois dans les petites et moyennes entreprises, 1998

C. 181 et R. 188: Agences d'emploi privées, 1997

C. 183: Protection de la maternité, 2000

R. 193: Promotion des coopératives, 2002

R. 195: Mise en valeur des ressources humaines, 2004

→ Voir aussi **Offres d'emploi; Coopératives; Equilibre travail-famille; Entrepreneuriat chez les femmes; Procédures de sélection; Travailleurs ayant des responsabilités familiales**

Accidents

→ Voir **Sécurité et santé au travail; voir aussi Prestations pour accidents du travail et maladies professionnelles; Inspection du travail; Mines**

Action positive

L'action positive également, connue sous le nom de «discrimination positive», visant à enrayer la discrimination sexuelle, consiste en la mise en place de mesures spécifiques, en règle générale, provisoires, visant à corriger les effets des discriminations passées ou actuelles, en établissant une égalité de fait des chances et de traitement entre hommes et femmes. De telles mesures s'adressent à

certains groupes déterminés et ont pour objectif d'éliminer et de prévenir la discrimination, ainsi que de compenser les inconvénients résultant des comportements, attitudes et structures reposant sur une approche stéréotypée de la fonction sociale de chaque sexe. C'est face à l'incapacité de certaines politiques d'interdiction de la discrimination à garantir l'égalité dans le monde du travail que de telles mesures se sont imposées. Celles-ci visent à assurer les mêmes possibilités à tous les travailleurs en matière d'emploi et à résorber des inégalités socio-économiques ancrées historiquement dans une longue tradition de domination d'un groupe sur l'autre. La convention n° 111 énumère toute une série de raisons justifiant le recours à des mesures spécifiques pour rétablir l'équilibre dans certaines situations précises (article 5.2). Il ne s'agit pas de mesures discriminatoires mais de mesures d'action positive (BIT, 1996, chap. 3).

Les mesures d'action positives mises en place en faveur des femmes pendant une période transitoire ne devraient pas être considérées comme discriminatoires à l'encontre des hommes. Une fois les conséquences de la discrimination antérieure corrigées, de telles mesures devront être supprimées afin d'éviter toute discrimination à l'encontre des hommes. Pour éviter des réactions négatives non voulues, il est souhaitable d'interroger l'ensemble des parties intéressées avant d'adopter ce type de mesures (voir *Dialogue social*, p. 45).

L'action positive peut prévoir un large éventail de mesures, y compris des mesures correctives visant à :

- fixer des objectifs ou des quotas de participation des femmes à des activités ou à certains secteurs, ainsi qu'à des niveaux de responsabilités d'où elles ont été exclues pendant longtemps et où elles restent aujourd'hui encore sous-représentées;
- favoriser l'accès des femmes à l'éducation, la formation professionnelle et l'emploi dans les secteurs non traditionnels et à des niveaux de responsabilités plus élevés;
- faire en sorte que les services de placement, d'orientation et de conseil disposent de personnel qualifié, au fait des questions de parité hommes-femmes et des besoins particuliers des travailleuses et des chômeuses;
- adopter des mesures d'accélération des carrières professionnelles, comme le tutorat et le développement de réseaux de pairs;
- informer et motiver les employeurs pour les inciter à recruter et promouvoir les femmes, en particulier dans les secteurs et les catégories mentionnés;
- lutter contre les stéréotypes;
- promouvoir la participation active des femmes aux organes de décision, tant à l'intérieur qu'à l'extérieur du monde du travail;

- adapter les conditions de travail et aménager l'organisation du travail aux besoins des travailleurs ayant des responsabilités familiales;
- adopter, dans le cadre des dépenses publiques, des politiques qui garantissent le respect des obligations contractuelles³;
- favoriser un meilleur partage des responsabilités professionnelles, familiales et sociales entre les hommes et les femmes.

Les programmes d'action positive sont plus efficaces lorsqu'ils sont mis au point et appliqués dans le cadre d'une coopération entre les pouvoirs publics, les employeurs et les syndicats intéressés; lorsqu'ils répondent aux besoins et aux possibilités des salariés et des employeurs; lorsqu'ils sont soumis au contrôle de l'Etat et bénéficient de son soutien financier. Le rôle des pouvoirs publics est déterminant dans la mise en œuvre des programmes d'action positive dans le secteur public.

Les commissions de service public peuvent constituer des instruments efficaces pour promouvoir l'égalité des chances entre hommes et femmes et d'autres aspects de la diversité.

L'action positive implique aussi que l'on reconnaisse la discrimination dont les hommes sont victimes dans certaines situations déterminées. En faveur des hommes, elle peut éventuellement se traduire par l'augmentation de leur participation à des emplois dominés par les femmes. La nécessité de répondre aux besoins des hommes employés dans les entreprises publiques ayant perdu leur travail et qui découragés ont abandonné la vie active est de plus en plus admise dans certaines économies en transition.

C. 111 et R. 111: Discrimination (emploi et profession), 1958

C. 156 et R. 165: Travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981

C. 159 et R. 168: Réadaptation professionnelle et l'emploi des personnes handicapées, 1983

C. 169: Peuples indigènes et tribaux, 1989

R. 193: Promotion des coopératives, 2002

R. 195: Mise en valeur des ressources humaines, 2004

→ Voir aussi **Description de poste; Dialogue social; Formation professionnelle; Professions non traditionnelles; Orientation professionnelle; Politiques et promotion de l'emploi; Ségrégation professionnelle**

³ Voir par exemple: www.ilo.org/public/english/employment/gems/eoo/law/usa/i_ofccp.htm, dans le Bureau des Etats-Unis chargé des programmes fédéraux du respect des contrats.

Activité économique

Les statisticiens utilisent le terme «activité économique» plutôt que celui de «travail». La définition d'«activité économique» s'est élargie au fil du temps, et englobe aujourd'hui la fourniture de main-d'œuvre (force de travail) pour la production de biens et services économiques, telle que définie par le Système de comptabilité nationale (SCN) des Nations Unies. La population économiquement active est composée de toutes les personnes qui produisent effectivement des biens et des services, ainsi que celles capables et désireuses de le faire mais qui ne produisent pas de biens ou de services. Cette définition englobe la production de biens et de services destinés au marché et la production de biens par les ménages pour leur propre consommation, mais exclut les services non rémunérés destinés aux ménages qui les produisent. Ces services sont couramment appelés «travaux ménagers» et comprennent des activités telles que la cuisine, le nettoyage, les soins apportés aux enfants et aux autres membres de la famille. L'OIT définit l'activité économique comme «tout travail réalisé en vue d'une rémunération ou dans l'attente d'un profit», et précise que la production de biens et de services économiques comprend toute la production, ainsi que la transformation de produits agricoles et la production d'autres biens destinés à l'autoconsommation.

Bien que la proportion de femmes économiquement actives ait augmenté au cours des dernières décennies, leur participation à l'activité économique a été et reste considérablement sous-évaluée dans toutes les régions du monde et ne comprend en aucun cas les tâches ménagères non rémunérées.

→ Voir aussi **Statistiques du travail; Force de travail; Marché du travail; Travail ménager**

Activités de soins

Les activités de soins, au sens large, sont toutes celles qui consistent à s'occuper de la santé physique, psychologique, émotionnelle et du développement des autres. Elles s'adressent généralement aux jeunes filles et garçons, aux enfants d'âge scolaire, ainsi qu'aux personnes malades, handicapées ou âgées. Ces activités incombent le plus souvent aux services de santé publics et privés, aux travailleurs des services sociaux d'organismes gérés par l'État ou les services publics, aux agences de prestation de soins publiques et privées, aux entreprises d'emploi, aux organisations bénévoles et communautaires, aux organisations ou réseaux religieux, ainsi qu'à la famille et aux amis; chacun offrant ses propres environnements et modalités de soins différents.

Il est difficile de définir le cadre juridique et de formuler des politiques couvrant les activités de soin. D'une part, ces activités peuvent être visibles (comme dans le cas des emplois formels menés au sein de diverses institutions) ou invisibles et relever de l'économie informelle (comme dans le cas des travaux ménagers réalisés chez soi ou chez quelqu'un d'autre). D'autre part, elles peuvent être ou non rémunérées. De même, l'intensité et le niveau d'efforts qu'implique ce type d'activité est très variable. Il peut s'agir d'un simple travail de surveillance ou de soins, ou au contraire d'une aide physique et psychologique quasi permanente apportée à une personne dans le cadre d'une situation intime et stressante qui suppose de lourdes responsabilités paramédicales. En ce cas les implications émotionnelles sont particulièrement fortes et exigeantes. Tous ces éléments constituent des obstacles à la définition claire et précise par les responsables politiques et les statisticiens du secteur des activités de soins (Daly, 2001, pp. 16-18).

Les activités de soins sont désormais reconnues comme un travail à part entière, quel que soit l'environnement dans lequel celles-ci se réalisent. Mais cette reconnaissance est très récente et résulte des pressions exercées, d'un côté, par les économistes et politiques orthodoxes partisans d'une réduction de la charge financière de l'Etat et, d'un autre côté, par les féministes qui s'efforcent de rendre ces activités visibles et quantifiables. Il va de soi que les personnes qui offrent des soins à d'autres personnes ne se considèrent pas comme des travailleurs au sens strict du terme, même s'ils perçoivent une rémunération.

Les activités de soin sont le plus souvent non rémunérées, et ce malgré le fait que le travail non rémunéré commence à bénéficier d'une certaine reconnaissance. En témoigne la définition apportée par le BIT en 2006, qui précise que ce type de travail «inclut le travail familial ou collectif non rémunéré, qui est rarement pris en compte aujourd'hui par la pensée économique et sociétale (...). Une grande partie de ce travail est réalisée par les femmes et de lui dépend le bien-être non seulement des jeunes et des personnes âgées ou malades, mais aussi des travailleurs qui ont un emploi rémunéré» (BIT, 2006a, p. vi).

Les activités de soin illustrent, aussi, clairement la ségrégation horizontale et verticale qui se manifeste dans l'emploi en fonction du sexe. Les femmes continuent à contribuer largement à l'«économie des soins» envisagée comme une continuité ou une extension des activités domestiques. Lorsqu'elles s'inscrivent dans le cadre du travail domestique, les activités de soin, réalisées dans le cadre d'un emploi, ne sont pas suffisamment reconnues, sont mal rémunérées, ou pas du tout.

Ce type de travail est amené à prendre de l'importance au fur et à mesure des évolutions démographiques et familiales, sociales et économiques des femmes, et des systèmes de protection sociale. Il est fort probable que le concept déjà évolutif de «soins», au sens d'offre de services et de besoins, continue à évoluer

et à s'étendre. Les prestataires de soins, autant que les personnes qui les reçoivent, ont des droits. Il est donc important que les droits et les obligations des prestataires de soins non professionnels soient réglementés. Il est indispensable que ces professionnels puissent s'exprimer et négocier collectivement leurs droits, en particulier, ceux des travailleurs qui ne s'inscrivent dans aucune relation commerciale. Pourtant, dans l'actualité, la diversité du travail des prestataires de soins comprend les sphères publiques et privées, ainsi qu'une grande variété d'environnements et de fonctions, ce qui compromet encore davantage la possibilité d'avoir une voix et une représentation uniforme pour l'ensemble de cette catégorie de travailleurs.

En vue de réglementer le secteur, l'Etat doit développer quatre fonctions, à savoir:

- mettre en place un cadre normatif de lois et de réglementations adaptées pour ceux qui s'occupent des prestations et ceux qui en bénéficient, et de normes et règles destinées aux institutions et aux agences directement impliquées dans l'offre et la gestion de services de soins;
- décider, le cas échéant, des transferts de revenus à prévoir et des destinataires;
- établir un système de surveillance, d'évaluation et de sanctions;
- créer des institutions d'offre de soins supplémentaires adaptés à la structure socio-économique (par ex. en encourageant la création de locaux proches du lieu de travail ou sur le lieu de travail) (Daly, 2001, p. 22).

Jusqu'à présent, la seule norme du BIT qui concerne précisément le personnel de soins est la convention (n° 149) et la recommandation (n° 157) sur le personnel infirmier, 1977, qui l'accompagne. Les normes de l'OIT qui concernent d'autres catégories de personnel sont aussi valables pour le personnel de soins, en particulier en ce qui concerne la question de l'égalité des chances, du traitement et de la rémunération, le droit d'association et de négociation collective et la question de l'âge minimum. Mais, comme cela a été souligné précédemment, ces droits sont difficiles à appliquer, étant donné la segmentation du secteur et les attitudes discriminantes.

C. 149 et R. 157: Personnel infirmier, 1977

- Voir aussi **Economie informelle; Congé parental; Congé en cas de maladie dans la famille; Personnel infirmier; Travailleurs ayant des responsabilités familiales; Travailleurs âgés; Travail domestique; Travail à domicile; Travail ménager**

Administration du travail

L'administration du travail est le cadre institutionnel pour l'élaboration, la mise en œuvre, la coordination, le contrôle et le réexamen des politiques nationales du travail. La politique nationale du travail porte sur les domaines suivants: emploi et formation professionnelle, protection des travailleurs, relations professionnelles, recherches et informations sur le marché du travail et inspection du travail.

L'administration du travail a pour fonction principale de veiller à la protection des travailleurs à travers la préparation, la formulation, l'adoption, l'application et le réexamen des normes du travail, y compris des lois et règlements pour promouvoir l'égalité et la justice dans le monde du travail. L'administration du travail a pour autre mission fondamentale d'assurer la protection des travailleurs, hommes et femmes, en ce qui concerne l'amélioration de la sécurité et de la santé au travail.

Le système d'administration du travail doit jouer un rôle central en matière de lutte contre la discrimination, de sensibilisation de l'ensemble des acteurs aux concepts d'égalité homme-femme et de mise en place d'un environnement favorable à la promotion de l'égalité entre les sexes. A cet égard, l'administration du travail doit s'assurer que les droits des femmes et les questions liées à l'égalité entre les sexes soient pris en compte dans:

- la préparation et la révision des normes nationales du travail;
- les services offerts aux travailleurs, aux employeurs et à leurs organisations respectives en vue de faire adopter de nouvelles normes du travail dans le cadre de la négociation collective, d'aplanir les difficultés pouvant survenir durant les négociations et de réduire les risques de conflits du travail;
- la coordination, la préparation et l'application des normes sur les conditions de travail et d'emploi, ainsi que sur la sécurité et la santé au travail en faisant participer les partenaires sociaux au processus;
- le contrôle de l'application effective des normes du travail par l'intermédiaire de l'inspection du travail.

C. 150 et R. 158: Administration du travail, 1978

→ Voir aussi **Inspection du travail; Services publics de l'emploi et agences d'emploi privées**

Analyse comparative entre les sexes

L'analyse comparative entre les sexes est un outil qui permet de diagnostiquer les différences entre les hommes et les femmes en ce qui concerne leurs activités, leurs situations et leurs besoins respectifs, ainsi que leur possibilité d'accéder aux ressources et au contrôle de celles-ci, et de bénéficier des fruits du développement et de participer aux prises de décision. Elle étudie les liens entre ces aspects et d'autres facteurs dans un contexte social, économique, politique et environnemental plus global.

L'analyse comparative entre les sexes est le premier pas vers une planification visant à promouvoir une plus grande égalité entre hommes et femmes. Elle prévoit:

- de recueillir des données ventilées par sexe et des informations tenant compte des différences entre les deux sexes par rapport à la catégorie de population étudiée;
- d'identifier la division du travail selon le sexe, et l'accès des hommes et des femmes aux ressources et à leur contrôle;
- de comprendre les besoins, les limites et les possibilités des jeunes filles, des jeunes garçons, des femmes et des hommes;
- de déterminer les limites et les possibilités dans un contexte plus large;
- d'examiner la capacité des organisations connexes à promouvoir l'égalité homme-femme.

Dans les années 80, l'approche «genre et développement» (GED) a émergé à la suite de critiques dirigées contre l'approche FED «femmes dans le développement», qui date du début des années 70 lorsque les chercheurs commençaient à étudier la répartition du travail fondée sur le sexe et l'impact spécifique du développement sur les femmes. Le concept de femmes en développement (FED) met l'accent sur la nécessité d'intégrer les femmes dans les stratégies de développement, de même qu'elle vise à lutter contre la condition inégalitaire ou défavorisée des femmes par rapport aux hommes, et à faire cesser toute discrimination à leur égard. À l'inverse, l'approche «genre et développement» ne met pas l'accent uniquement sur les femmes, mais sur les inégalités sociales et les relations souvent inégales entre hommes et femmes. Elle met l'accent sur la contribution tant des femmes que des hommes à l'établissement de la nature du développement.

Le renforcement de l'autonomie des femmes est un concept fréquemment utilisé dans l'analyse et la planification de genre. Il se réfère en règle générale à l'idée qu'une relation de pouvoir déséquilibrée entre hommes et femmes peut

être corrigée par une augmentation de la confiance en soi et de la force intérieure des femmes à travers une prise de conscience et un renforcement des capacités conduisant à une amélioration de la participation, du pouvoir en matière de prise de décision et de contrôle, et en définitive à une action transformatrice. Le renforcement de l'autonomie économique des femmes implique que soit mis un terme aux emplois mal rémunérés et à temps partiel qui ont souvent pour seul résultat de renforcer les inégalités hommes-femmes. De façon plus générale, une réelle participation aux structures de prise de décision formelles (telles que les gouvernements, les organisations d'employeurs et de salariés) apparaît comme un élément clé du renforcement de l'autonomie des femmes (OCDE, 1998). Aborder la question en adoptant le point de vue masculin est une autre façon d'envisager l'évolution des relations entre les sexes, à travers notamment l'observation des rôles des hommes et des jeunes garçons. Entre autres, cela permet d'aider à renforcer la prise de conscience et l'acceptation des rôles des hommes chargés de dispenser des soins.

La planification du point de vue des relations hommes-femmes se définit, au sens large, comme une planification qui intègre les questions de parité entre les sexes et le renforcement de l'autonomie des femmes à chaque étape de l'élaboration, de l'application, du contrôle et de l'évaluation de programmes ou de projets, en incluant la définition d'objectifs, de stratégies et d'indicateurs, ainsi que la sélection de méthodologies et d'outils pour l'intégration de la dimension de genre et l'allocation de ressources nécessaires à leur réalisation.

De nombreux cadres et méthodes de planification de genre ont été mis en place, parmi lesquels les plus utilisés sont ceux de Harvard et Moser. Pour consulter des sources donnant accès à de plus amples informations sur ces cadres, voir *Autres sources d'information* (p. 219).

→ Voir aussi **Division du travail; Statistiques du travail; Masculinités; Représentation et expression des travailleurs**

Assurance santé

→ Voir **Assurance maladie**

Assurance maladie

Un système d'assurance maladie est un régime privé ou public qui garantit le remboursement des soins médicaux-hospitaliers, ou la compensation d'une perte de revenu à la suite d'un accident du travail ou d'une maladie profession-

nelle. Tous les travailleurs devraient bénéficier d'un régime d'assurance maladie. Les dérogations admises concernent les catégories ci-après:

- les travailleurs temporaires et occasionnels;
- les personnes dont le salaire ou le revenu dépasse le montant déterminé par la législation nationale;
- les personnes qui ne sont pas rémunérées en espèces;
- les travailleurs dont l'âge est inférieur ou supérieur aux limites fixées par la loi; et
- les membres de la famille de l'employeur.

Les hommes autant que les femmes doivent bénéficier d'une assurance maladie, même si celle-ci peut varier selon que la personne travaille à plein temps ou à temps partiel. Les femmes sont surreprésentées dans certaines formes d'emploi (travail indépendant, économie informelle, etc.) où les régimes d'assurance santé ne sont pas obligatoires, et doivent, de ce fait, prendre elles-mêmes en charge cette protection.

Le régime devrait être géré par des institutions sans but lucratif, sous le contrôle de l'autorité publique compétente. Les personnes assurées et les employeurs devraient partager la charge financière du régime. En cas d'incapacité de travail pour raisons de santé, l'assuré a droit à:

- une prestation en espèces pendant au moins les vingt-six premières semaines de l'incapacité de travail; et
- des soins médicaux, des médicaments et des appareils à titre gratuit ou en acquittant seulement une partie du coût.

La recommandation n° 29 figure parmi les normes pertinentes. Bien que quelque peu dépassé, il s'agit du seul instrument dont dispose l'OIT en matière de sécurité et de santé où la question de la discrimination entre hommes et femmes soit clairement évoquée.

R. 29: Assurance-maladie, 1927

C. 102: Sécurité sociale (norme minimum), 1952

C. 130: Soins médicaux et indemnités de maladie, 1969

→ Voir aussi Sécurité sociale/protection sociale

Benzène

→ Voir **Produits chimiques**

I C

Centres d'appels

→ Voir **Télétravail**

Céruse (peinture)

→ Voir **Produits chimiques**

Charge de la preuve

La charge de la preuve est une règle de procédure dont les conséquences peuvent être importantes lorsqu'une affirmation n'est pas prouvée. Normalement, la personne qui porte plainte devant un tribunal civil ou une juridiction du travail doit prouver les faits qu'elle allègue. Si le plaignant ne peut pas apporter la preuve du bien-fondé de sa plainte, la partie adverse n'a pas besoin d'assurer sa défense.

Cependant, la nature des cas de discrimination rend souvent difficile, voire impossible, la fourniture de preuves, car le plaignant n'a que peu ou pas d'informations sur les politiques et les procédures internes de l'employeur et il se peut que les véritables mobiles des politiques en vigueur ne soient pas révélés.

C'est en général la législation nationale qui détermine le niveau de la preuve exigée et si la charge de la preuve doit être lourde (intime conviction, par exemple) ou plus légère (critère de forte probabilité, par exemple). Afin de faciliter la défense en justice des droits des victimes de discrimination, un nombre croissant de systèmes juridiques nationaux et le système supranational de l'Union européenne ont modifié cette règle générale en faveur du plaignant: la charge de la preuve incombe toujours, en principe, à la partie invoquant la discrimination, mais les allégations peuvent se fonder sur un niveau de probabilité plus faible. Si le plaignant peut apporter des éléments de preuves laissant penser qu'il y a eu discrimination («présomption de preuve»), la charge de la preuve est transférée sur l'employeur qui doit soit réfuter ces éléments de preuve soit produire des preuves contraires («inversion» ou «renversement» de

la charge de la preuve). Ces diverses dispositions sont basées sur le fait que c'est habituellement l'employeur qui est dans une position avantageuse et en possession de tous les documents ou autres preuves pertinentes, et que, s'il existe effectivement une raison valable de penser qu'il y a eu traitement discriminatoire, cela ne devrait pas être difficile à prouver.

L'inversion de la charge de la preuve améliore les chances des victimes de discrimination d'obtenir gain de cause et constitue par conséquent un moyen efficace de lutte contre l'inégalité de rémunération ou de traitement en matière d'emploi.

C. 158: Licenciement (cessation de la relation d'emploi), 1982

R. 198: Relation de travail, 2006

→ Voir aussi **Licenciement; Discrimination; Egalité de rémunération**

Chômage

Sont considérées au chômage toutes les personnes ayant atteint un âge déterminé qui, pendant une période de référence courte et récente (en règle générale une à deux semaines), n'ont pas travaillé, sont disponibles pour travailler et cherchent un travail d'au moins une heure (BIT, 2006a, p. x, note 3). Cette définition ne tient pas compte du chômage structurel que subit l'économie informelle dans beaucoup de pays, en particulier dans les pays développés.

Même si, au cours des dernières décennies, le taux d'emploi des femmes n'a cessé d'augmenter dans la plupart des pays, les femmes restent, un peu partout dans le monde, largement plus exposées au chômage et au sous-emploi que les hommes. Dans la mesure où elles ont traditionnellement plus de responsabilités que les hommes, notamment en ce qui concerne les enfants et le travail ménager dont elles ont à s'occuper, les femmes sont moins disponibles et ont de ce fait davantage tendance à s'orienter vers des emplois atypiques et flexibles.

Une prestation périodique doit être versée en cas de suspension des gains due à l'impossibilité d'obtenir un emploi convenable pour une personne capable de travailler et disponible. La durée de versement de la prestation peut varier en fonction de la catégorie de l'emploi et de la durée de la période de cotisation.

L'état civil (y compris le concubinage) des candidates femmes ne devrait avoir aucune incidence sur les prestations de chômage.

C. 102: sécurité sociale (norme minimum), 1952

C. 168: promotion de l'emploi et la protection contre le chômage, 1988

→ Voir aussi **Etat civil; Protection sociale; Sécurité sociale**

Chômage structurel

Ce type de chômage est provoqué par des modifications de la structure de l'économie à la suite d'innovations technologiques, ou par des changements dans la composition de la main-d'œuvre. Dans beaucoup de pays, les femmes sont en général les premières à perdre leur emploi lorsque surviennent des changements structurels, dans la mesure où l'homme est encore largement considéré comme le principal pilier de la famille et son principal soutien financier. Le chômage structurel peut également résulter d'un décalage important entre l'offre en matière d'éducation et les besoins en main-d'œuvre du marché du travail et ses débouchés. Dans beaucoup de pays, la ségrégation sexuelle dans les programmes d'étude peut se traduire pour les filles (mais aussi dans certains cas pour les garçons) par l'absence de débouchés de ses études.

En cas de réduction des effectifs, les employeurs doivent faire très attention à traiter les employés de façon parfaitement équitable, notamment à l'heure de fixer les critères et les calendriers de licenciement. Ils ne devraient en aucun cas assumer que les femmes ont moins de chances que les hommes de se retrouver en charge de leurs familles et responsables de leur soutien financier, et de présumer de ce fait qu'elles seraient moins affectées par un licenciement.

Les Etats Membres doivent identifier des politiques de développement des ressources humaines, d'éducation, d'apprentissage et de formation continue qui tiennent compte de la dimension de genre dans le cadre du travail décent et soient de nature à favoriser le développement des compétences et la stabilité de l'emploi pour les travailleurs des deux sexes. Compte tenu du niveau de développement économique du pays, les politiques en matière technologique devraient contribuer à améliorer les conditions de travail, réduire le temps de travail et prévoir des mesures pour éviter les pertes d'emplois. Parmi les mesures pouvant être prises pour éviter les réductions de personnel, on peut citer:

- l'offre de formation aux travailleurs leur permettant de s'adapter à l'évolution des conditions requises par l'emploi résultant des changements technologiques;
- la participation des travailleurs et de leurs représentants à la planification, à l'introduction et à l'utilisation des nouvelles technologies;
- l'amélioration de l'aménagement du temps de travail, afin de créer de nouvelles possibilités d'emploi tout en augmentant la productivité et en assurant la satisfaction des besoins essentiels de la population.

C. 168: Promotion de l'emploi et protection contre le chômage, 1988

R. 169: Politique de l'emploi (dispositions complémentaires), 1984

R. 195: Mise en valeur des ressources humaines, 2004

- Voir aussi **Equilibre travail-famille; Ménages dirigés par une femme; Professions non traditionnelles; Politique et promotion de l'emploi; Développement des ressources humaines**

Conditions d'emploi et avantages liés à l'emploi

Tous les salariés, quels que soient leur sexe ou autres caractéristiques personnelles, devraient bénéficier des mêmes conditions et avantages liés à l'emploi, y compris en matière de rémunération, de prestations en cas d'accidents du travail et d'autres prestations (par ex. au prorata de celles des travailleurs à temps partiel). Il faudrait notamment garantir que:

- les modalités, les conditions et les avantages accordés à certains travailleurs d'une catégorie particulière le soient aussi à tous les travailleurs appartenant à la même catégorie ou à une catégorie similaire, indépendamment du sexe;
- le principe d'égalité soit respecté en matière d'admissibilité et de participation aux régimes de retraite et de pension;
- les conditions de travail et les postes soient attribués de façon équitable;
- que les travailleurs, quel que soit leur sexe, bénéficient d'une protection en cas d'invalidité (incapacité de mener à bien une activité lucrative qui risque d'être permanente ou qui se prolongera au-delà des droits aux prestations);
- que les travailleurs soient assurés dans le cadre d'un système de prestations versées en cas d'accident du travail ou de maladies professionnelles.

Tous les salariés sans distinction devraient être informés des avantages et dispositifs accessibles au personnel par voie de notes, de bulletins ou d'annonces, et recevoir toutes les informations actualisées en la matière.

C. 100 et R. 90: Egalité de rémunération, 1951

C. 111 et R. 111: Discrimination dans l'emploi et la profession, 1958

C. 102: Sécurité sociale (norme minimum), 1952

C. 128 et R. 131: prestations d'invalidité, de vieillesse et de survivants, 1967

C. 175: travail à temps partiel, 1994

- Voir aussi **Prestations pour accidents du travail et maladies professionnelles; Egalité de rémunération; Egalité des chances et de traitement dans l'emploi, Prestations de vieillesse; Prestation de survivants**

Conformité du contrat

→ Voir aussi **Action positive; Politiques d'appel d'offres**

Congé de maladie

Les études témoignent d'importantes différences dans la façon d'aborder la maladie et, par conséquent, dans l'usage que les hommes et les femmes en font selon leur niveau d'éducation et de socialisation (Messing et Östlin, 2006, p. 20). Les types de relations professionnelles que l'on retrouve dans les emplois où prédominent soit les hommes soit les femmes influent également sur les modalités de prise de ces congés de maladie. Les femmes étant largement surreprésentées dans les emplois atypiques. Certaines des normes du travail de l'OIT, comme la convention (n° 175) sur le travail à temps partiel, 1994, ou la recommandation (n° 184) sur le travail à domicile, 1996, prévoient que des mesures spécifiques soient prises en faveur de certaines catégories de travailleurs atypiques – où les femmes sont surreprésentées – pour qu'ils puissent bénéficier de conditions équivalentes à celles des travailleurs à plein temps se trouvant dans une situation comparable en matière de congés de maladie – dont la durée doit être déterminée au prorata de ceux des travailleurs permanents employés à plein temps et dont les prestations doivent être fixées en fonction des revenus et des heures travaillées. Le congé de maladie ne doit, par ailleurs, en aucun cas compromettre la sécurité de l'emploi. Les employeurs, en consultation avec les travailleurs et leurs représentants, devraient prendre des mesures d'aménagement raisonnable à l'intention des travailleurs qui souffrent d'une maladie liée au SIDA (BIT, 2001a, p. 8).

Une disposition connexe concerne les indemnités maladies. Conformément à la convention (n° 130) concernant les soins médicaux et les indemnités de maladie, 1969, en cas d'incapacité de travail pour cause de maladie entraînant une suspension des revenus, tous les travailleurs ont droit au versement de prestations selon les modalités prévues par la législation nationale. La période de versement des indemnités maladies est, en principe, fixée à 26 semaines, comptabilisées à partir du premier jour de suspension des revenus.

Chez les femmes, les congés et les indemnités de maladie ont souvent tendance à se rapprocher, voire à se confondre avec les congés et les indemnités de maternité. Les congés de grossesse et de maternité ne doivent pas être assimilés aux congés de maladie, excepté en cas de complications de la grossesse ou de la maternité qui se traduiront par une maladie. Au lieu de prévoir des indemnités de maladie spécifiques, certaines législations nationales en matière de sécurité sociale prévoient que durant le congé de maternité une femme peut

cumuler les indemnités de maternité et de maladie. Cependant, assimiler la maternité à une forme d'incapacité, ou le congé de maternité à une période de chômage, est susceptible de favoriser les inégalités de traitement. En effet, ces prestations ont, en règle générale, une durée limitée, et les congés que les femmes sont obligées d'utiliser au moment de la maternité peuvent se révéler être insuffisants pour couvrir leur période de maladie ou de chômage réel. Lors de la rédaction en 1992 de la directive européenne sur la sécurité au travail des femmes enceintes, il a été convenu que, au nom de l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes, il était important de distinguer la maternité de la maladie pour obtenir des indemnités (Séguret, 1997).

Il est, par ailleurs, fondamental que les femmes aient droit à un congé de maladie au-delà du congé de maternité en cas de complications médicales et de problèmes de santé. Une série de décisions importantes adoptées par la Cour européenne de justice ont reconnu que le fait de ne pas accorder à une femme de droit au congé de maladie sous prétexte que sa maladie est liée à sa grossesse constitue une mesure arbitraire de discrimination sexuelle. La directive susmentionnée prévoit la possibilité pour une femme tombée malade des suites de sa grossesse de reporter sa réintégration au travail pendant une période pouvant aller jusqu'à quatre semaines à partir du terme de son congé de maternité.

La menstruation et la ménopause figurent parmi les autres motifs pour lesquels les femmes peuvent solliciter un congé de maladie. Il ne s'agit pas là de maladies à proprement parler, mais de phénomènes cliniques susceptibles de fragiliser et de réduire sensiblement (même de façon temporaire) la capacité de travail des femmes. Toute une série de facteurs (aménorrhée, ménorragie, dysménorrhée, syndrome prémenstruel, ménopause) peuvent venir perturber le cycle menstruel et entraîner une gêne chez les femmes. Cela peut conduire les femmes à s'absenter régulièrement pour congé de maladie en prétextant d'autres maladies secondaires, surtout si les certificats doivent être présentés à un supérieur hiérarchique homme. Le problème peut être rapidement réglé en s'orientant vers un professionnel de la santé qualifié (Last, 1997).

Lorsque la loi ne prévoit pas de congés spécifiques pour des situations d'urgence, tels que des congés pour enfant malade, les travailleurs peuvent, pour justifier leurs absences, être amenés à prétexter d'autres motifs considérés plus acceptables, comme la maladie. Etant donné que les femmes assument la plupart des soins apportés aux enfants, leur recours fréquent au congé de maladie peut contribuer à alimenter des stéréotypes négatifs sur la soi-disant fiabilité des femmes au travail. Or, il s'agit là d'une pratique assez répandue. Cela a conduit des pays comme l'Australie à envisager des congés pour raisons familiales ou de soins, permettant aux employés d'utiliser leur congé de maladie pour s'occuper de parents (conjoint, enfants, parents, grands-parents ou petits-enfants) malades (BIT, 2004b). Ce type de disposition peut constituer un réel avantage pour les travailleurs qui ont à charge des personnes atteintes du virus du VIH/SIDA.

- R. 84: Clauses de travail (contrats publics), 1949*
C. 111 et R. 111: Discrimination (emploi et profession), 1958
R. 112: Services de médecine du travail, 1959
C. 149 et R. 157: Personnel infirmier, 1977
C. 156 et R. 165: Travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981
C. 175: Travail à temps partiel, 1994
R. 184: Sécurité et la santé dans l'agriculture, 2001

- Voir aussi **Congé de maternité; Travail domestique; Personnel infirmier; Travail à temps partiel; Travail à domicile; VIH/SIDA**

Congé de maternité

Le congé de maternité est un congé auquel une femme a droit pendant une période continue avant et après un accouchement. La convention (n° 183) sur la protection de la maternité, 2000, étend les dispositions de la convention n° 103 de 1952, et prévoit que les femmes travaillant dans des établissements industriels, ou occupant un emploi non industriel ou agricole, y compris les salariées travaillant à domicile, ont droit à un congé de maternité d'une durée de 14 semaines au moins (article 4.1), qui doit comprendre une période de congé obligatoire de six semaines après l'accouchement, à moins qu'à l'échelon national il n'en soit convenu autrement par le gouvernement et les organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs (article 4.4). La durée du congé de maternité prénatal doit être prolongée par un congé équivalant à la période écoulée entre la date présumée et la date effective de l'accouchement, sans réduction de la durée de tout congé postnatal obligatoire (article 4.5).

Sur présentation d'un certificat médical, un congé doit être accordé, avant ou après la période de congé de maternité, en cas de maladie, complications ou risque de complications résultant de la grossesse ou de l'accouchement. La nature et la durée maximale de ce congé peuvent être précisées conformément à la législation et à la pratique nationales (article 5).

La recommandation n° 191 exhorte les Etats Membres de s'efforcer à porter la durée du congé de maternité à 18 semaines au moins (paragr. 1 (1)), et de prévoir une durée supplémentaire en cas de naissances multiples. Dans la pratique, les conventions collectives conclues entre syndicats et employeurs prolongent souvent le droit à congé. Un nombre considérable de pays ont étendu la protection contre le licenciement pendant une certaine période suivant la reprise du travail par une salariée après un congé de maternité.

L'un des aspects essentiels du congé de maternité est le droit du travailleur à réintégrer son poste de travail, au terme du congé de maternité, ou un poste de

travail équivalent en termes de salaire. La convention n° 183 interdit à l'employeur de licencier une femme pendant sa grossesse, le congé visé aux articles 4 ou 5, ou pendant une période suivant son retour de congé à déterminer par la législation nationale, sauf pour des motifs sans lien avec la grossesse, la naissance de l'enfant et ses suites ou l'allaitement. La charge de prouver que les motifs du licenciement sont sans rapport avec la grossesse, la naissance de l'enfant et ses suites ou l'allaitement incombe à l'employeur (article 8).

La plupart des pays prévoient des prestations en espèces pour remplacer partiellement le revenu perdu durant le congé de maternité. Il s'agit de l'élément essentiel de l'ensemble des mesures prévues en matière de protection de la maternité (voir Protection de la maternité). Sans ces prestations, beaucoup de femmes ne seraient pas en mesure de prendre leur congé de maternité, ou pourraient être obligées de reprendre le travail avant que leur état de santé ne le leur permette. Afin de promouvoir l'égalité entre les sexes et de s'adapter aux besoins des familles qui travaillent, un nombre considérable de pays et l'Union européenne ont adopté une législation en vertu de laquelle l'un ou l'autre parent peuvent prendre un congé après la naissance de l'enfant.

C. 103: Protection de la maternité (révisée), 1952 et R. 95: Protection de la maternité, 1952

C. 183 et R.191: protection de la maternité, 2000

C. 110: Plantations, 1958 (et protocole de 1982)

C. 171: Travail de nuit, 1990

P. 89: Protocole relatif à la convention sur le travail de nuit (femmes) (révisée), 1948

C. 149 et R.157: personnel infirmier, 1977

C. 158: Licenciement, 1982

R. 165: Sécurité sociale des gens de mer (révisée), 1987

→ Voir aussi **Licenciement; Flexibilité de l'emploi; Congé parental; Protection de la maternité; Personnel infirmier; Personnel enseignant; Prestations de maternité; Travailleurs ayant des responsabilités familiales**

Congé de paternité

Le congé de paternité est un congé de courte durée auquel le père a droit après la naissance d'un enfant. Certains pays prévoient des dispositions spécifiques par rapport à ce congé. Le congé de paternité n'a toujours pas été reconnu par les normes internationales, bien qu'il soit de plus en plus fréquent dans les législations nationales et, en particulier, dans les conventions collectives. La

durée du congé de paternité s'étend de deux à 15 jours et ce congé est en règle générale rémunéré.

Dans certains pays, où ce type de congé n'existe pas, le père peut au moment de la naissance de son enfant recourir à des types de congés plus classiques comme les congés exceptionnels ou les congés pour raisons familiales.

C. 156 et R. 165: Travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981

C. 183 et R. 191: Protection de la maternité, 2000

→ Voir aussi **Congé parental; Travailleurs ayant des responsabilités familiales**

Congé en cas de maladie dans la famille

Les travailleurs hommes et femmes devraient pouvoir obtenir un congé en cas de maladie affectant un membre de leur famille immédiate exigeant des soins ou un soutien, ou en cas de décès d'un parent direct. Pourtant, ce type de congé peut dans la pratique provoquer une forme de discrimination indirecte. En effet, les femmes ont davantage recours que les hommes aux divers dispositifs de congés existants, et les employeurs peuvent prétendre que cela augmente les coûts indirects de l'emploi féminin, et utiliser cet argument pour fixer des salaires inférieurs dans les activités où les femmes sont le plus présentes. Lorsque ce type de congé n'est pas prévu, en général les femmes – mère ou fille – finissent par prendre les mesures nécessaires, avec le même risque de discrimination sous prétexte que les femmes sont perçues comme moins fiables que les hommes.

C. 156 et R. 165: Travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981

→ Voir aussi **Congé de maladie; Prestations de soins aux personnes âgées; Travailleurs ayant des responsabilités familiales; VIH/SIDA**

Congé parental

Le congé parental est accordé à la mère et/ou au père pour prendre soin d'un enfant. Ce type de congé est en général pris à la suite du congé de maternité, auquel seule la mère a droit. Dans certains pays, le congé parental est également accordé lors d'une adoption. Il peut être combiné avec un dispositif de travail à temps partiel.

Le congé parental diffère du «congé de paternité» qui est un congé accordé au père au moment de l'accouchement.

Aussi bien le père que la mère devraient pouvoir obtenir un congé pour prendre soin de leur(s) enfant(s):

- au cours de la période suivant immédiatement le congé de maternité;
- en cas de maladie d'un enfant à charge;
- pour d'autres raisons liées à la nécessité de s'occuper de l'enfant.

Afin de promouvoir l'égalité entre hommes et femmes, un nombre croissant de pays ont adopté des législations prévoyant diverses formes et modalités de congé parental; dans certains cas, cette législation prévoit le versement de prestations en espèces durant la période de congé. En 1996, l'Union européenne a adopté un nouvel instrument supranational sur le congé parental.

Le congé parental, en principe non rémunéré, a tendance à se diffuser de plus en plus, bien que la durée et les conditions de prise de ce type de congé varient sensiblement d'une entreprise ou d'un pays à l'autre. Les mères recourent beaucoup plus facilement que les pères à ce type de congé. Seuls quelques pays ont mis en place des dispositions spécifiques pour stimuler les pères à prendre ce type de congé, prévoyant notamment: qu'une partie du congé soit réservé exclusivement au père (disposition du type «à prendre ou à laisser»), que la durée du congé payé soit prolongée et que les transferts de congés soient interdits (CE, EGGSIE, 2005, page 60).

C. 156 et R. 165: Travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981

C. 183 et R. 191: Protection de la maternité, 2000

→ Voir aussi **Flexibilité de l'emploi; Congé de maternité; Congé de maladie; Personnel enseignant; Travailleurs ayant des responsabilités familiales**

Congé-éducation payé

Un congé-éducation payé est accordé aux travailleurs à des fins éducatives pour une période déterminée durant les heures de travail, assorti d'un droit à des prestations financières d'un montant approprié. Un tel congé devrait être octroyé à tous les travailleurs sur une base d'égalité, sans discrimination fondée sur la race, la couleur, le sexe, la religion, l'opinion politique, l'ascendance nationale ou l'origine sociale.

Ce type de congé devrait être accordé à des fins:

- de formation à tous les niveaux;
- d'éducation générale, sociale ou civique;
- d'éducation syndicale.

Il devrait contribuer à:

- l'acquisition, au perfectionnement et à l'adaptation de qualifications professionnelles et fonctionnelles;
- la participation compétente et active des travailleurs et de leurs représentants à la vie de la collectivité;
- la promotion humaine, sociale et culturelle des travailleurs;
- l'éducation et à la formation continue.

La période de congé-éducation payé devrait être assimilée à une période de travail effectif pour déterminer tous les droits afférents à l'emploi.

C. 140: Congé-éducation payé, 1974

→ Voir aussi **Education; Formation professionnelle**

Consultation tripartite

La consultation tripartite est un processus consultatif dont l'objectif est d'aider les gouvernements à adopter des décisions portant sur les questions relatives aux normes de l'OIT et de permettre aux partenaires sociaux (organisations de travailleurs et organisations d'employeurs) de faire entendre leur voix face aux gouvernements avant toute prise de décision. Il ne s'agit pas d'un processus de négociation en vue d'un accord, comme celui relatif à la rédaction tripartite des normes.

La convention n° 144 encourage les représentants des gouvernements, des employeurs et des travailleurs à célébrer des consultations tripartites à chaque étape des activités sur les questions concernant les activités de l'OIT, de l'établissement de l'ordre du jour de la Conférence internationale du Travail à la ratification et à la notification des normes. La recommandation n° 152 qui lui est associée soulève certaines autres questions pouvant donner lieu à de telles consultations, comme la coopération technique, les résolutions et les conclusions des réunions de l'OIT et la promotion d'une connaissance plus approfondie des activités de l'Organisation. La question de l'égalité entre hommes et femmes intervient dans bon nombre de ces domaines. D'autres conventions,

notamment celles relatives à la mise en œuvre d'un salaire minimum, aux agences d'emploi privées et aux pires formes de travail des enfants, prévoient l'organisation de telles consultations.

La consultation tripartite peut ainsi constituer un bon moyen de prise de conscience de l'existence de discrimination et du besoin d'égalité entre hommes et femmes au travail. A cet effet, beaucoup de pays ont mis en place des organes consultatifs et promotionnels, y compris des commissions nationales sur la femme ou sur l'égalité. En règle générale, leur structure est «tripartite plus», ce qui permet la participation des représentants des principaux groupes intéressés de la société civile.

Les parties intervenant dans les consultations tripartites peuvent permettre aux femmes et aux hommes de faire entendre leur voix tout au long du processus et de promouvoir ainsi une représentation équilibrée des deux sexes dans les organes consultatifs tout en intégrant des thèmes d'intérêt particulier pour chacun d'entre eux. Les mécanismes de consultations mis en place par les femmes et les branches féminines des confédérations syndicales peuvent être inclus dans les organes consultatifs mentionnés dans la recommandation n° 152 (paragr. 2 (3) *b*). Lorsqu'un nouvel organe est créé dans le cadre d'une consultation tripartite ou lorsqu'il en existe déjà un, il est possible d'adopter des dispositions garantissant l'égalité hommes-femmes. Les hommes et les femmes participant au processus de consultation doivent recevoir la même formation et, là où les femmes sont sous-représentées, des formations «positives» et d'autres mesures favorisant leur participation peuvent être mises en place.

Ces consultations peuvent aborder les questions relatives à l'égalité hommes-femmes ou se centrer sur la ratification et la mise en œuvre des normes fondamentales de l'OIT concernant cette question.

R. 113: Consultation aux échelons industriel et national, 1960

C. 144: Consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail, 1976

R. 152: Consultations tripartites relatives aux activités de l'Organisation internationale du Travail, 1976

Articles 19 et 22 de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail

→ Voir aussi **Dialogue social; Représentation et expression des travailleurs; Tripartisme**

Coopératives

Une coopérative est une association qui réunit sur une base démocratique des personnes désireuses d'atteindre un but commun. Ses membres contribuent au

capital de façon équitable et assument une part des risques et des profits de l'entreprise à laquelle ils participent activement. Les coopératives de travailleurs (propriétés des employés ou des travailleurs) sont des entreprises qui appartiennent à leurs membres et sont contrôlées par ceux-ci, et qui sont ouvertes à la participation de l'ensemble de leurs employés.

Les coopératives offrent un moyen d'organisation efficace permettant d'allier les ressources économiques et humaines, et de bénéficier d'avantages sociaux. Elles peuvent être très utiles pour l'autonomisation des femmes et la réalisation de l'égalité entre hommes et femmes.

Le coopératisme est basé sur une série de principes qui lui servent de directives pour mettre ses valeurs en pratique. Une déclaration sur la personnalité des coopératives a été adoptée lors du Congrès du centenaire de l'Alliance coopérative internationale (ACI) tenue en 1995 à Manchester, au Royaume-Uni. Le principe fondamental des coopératives fait référence au caractère volontaire et ouvert de l'affiliation et met l'accent sur le fait que les coopératives sont accessibles à toutes les personnes qui peuvent utiliser leurs services et sont disposées à assumer les responsabilités incombant aux membres, sans discrimination fondée sur le sexe.

La recommandation (n° 193) sur la promotion des coopératives, 2002, stipule qu' «une attention particulière devrait être apportée à l'accroissement de la participation des femmes à tous les niveaux du mouvement coopératif, particulièrement au niveau de la gestion et de la direction» (paragr. 7 (3)) et que les politiques nationales sur les coopératives doivent «promouvoir l'égalité des sexes dans les coopératives et dans leurs activités» (paragr. 8 c)). Il reste, toutefois, encore beaucoup à faire en matière de parité hommes-femmes dans les coopératives. Parmi les principaux problèmes de parité hommes-femmes, il faut souligner le manque de participation active des femmes aux coopératives, ainsi que leur sous-représentation dans les différents échelons de décision. Ces deux problèmes s'expliquent par un certain nombre de facteurs économiques et socioculturels, ainsi que par les préjugés sur les questions d'égalité entre les hommes et les femmes, et les conditions juridiques et politiques. Le rôle traditionnel des femmes dans la société est probablement le principal obstacle à la participation des femmes aux coopératives et à leur accès aux échelons décisionnels. Les femmes jouent souvent un rôle plus passif que les hommes dans les coopératives mixtes, alors que les hommes ont tendance à assumer des rôles de direction et sont peu désireux de partager leurs responsabilités avec les femmes.

Les lois et les règlements sur les coopératives ne sont pas discriminatoires à l'égard des femmes puisqu'ils défendent les principes de l'affiliation ouverte et de l'égalité des droits des membres, mais ils peuvent conduire à des cas de discrimination indirecte du fait des conditions d'affiliation dans les coopératives mixtes. Par exemple, beaucoup de coopératives agricoles n'acceptent que des

propriétaires terriens parmi leurs membres, et dans certains pays les femmes ne sont pas légalement autorisées à posséder des terres, même si elles cultivent des terres appartenant à leur famille.

Les coopératives de femmes jouent un rôle très important dans le domaine de l'épargne et du crédit; mais, bien que les femmes y soient majoritaires, les postes administratifs sont traditionnellement confiés à des hommes.

Dans beaucoup de sociétés, tout particulièrement là où les attributions des hommes et des femmes sont distinctes, les femmes préfèrent s'organiser elles-mêmes en coopératives exclusivement féminines. Ces coopératives présentent le réel avantage de permettre aux femmes de contrôler directement leurs activités économiques et d'avoir la possibilité d'acquérir une expérience de direction et d'encadrement, ainsi que de renforcer leur confiance en soi. Notons, cependant, que les coopératives constituées exclusivement de femmes ne sont en général pas parvenues à changer le statut de subordination des femmes dans la société, ni à les intégrer dans les activités plus étendues du coopérativisme. Il est par conséquent important que des coopératives de femmes viables soient intégrées ou affiliées à des organisations secondaires ou faitières afin de promouvoir la participation des femmes aux échelons de décision et de direction.

R. 193: Promotion des coopératives, 2002

→ Voir aussi **Statistiques du travail; Egalité des chances et de traitement en matière d'emploi; Entrepreneuriat chez les femmes; Représentation et expression des travailleurs; Emploi indépendant; Travail agricole**

D

Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail

Voir **Principes et droits fondamentaux au travail**

Description de poste

Une description de poste énumère les caractéristiques essentielles d'un emploi et décrit les tâches et fonctions qu'il comporte, ainsi que les qualifications requises pour l'exercer.

Les descriptions de postes devraient suivre un modèle établi et être évaluées selon une norme et des critères objectifs communs. Devraient notamment y figurer des éléments tels que le titre du poste, le type de contrôle subi ou exercé, la position hiérarchique au sein de l'organisation (ex. personnel d'encadrement), la description des principales fonctions du poste et le temps estimé pour la réalisation de chacune d'entre elles, ainsi que la formation, l'expérience et les compétences requises.

Les descriptions de poste doivent être rédigées dans un langage qui tienne compte aussi bien des besoins des hommes que des femmes, et prendre soin de ne pas s'adresser, directement ou indirectement, uniquement à l'un des deux sexes, notamment en ce qui concerne les qualifications requises. Par exemple, si la résistance physique fait partie des exigences du poste, sa description devra préciser qu'il s'agit là d'un critère objectif indépendant du sexe du candidat.

Pour garantir l'égalité entre les sexes au sein des organisations, il faudra préciser clairement dans chaque description de poste que le titulaire du poste est tenu pour responsable du respect de l'égalité entre les sexes dans le cadre de son travail. Parmi les compétences exigées dans les avis de vacance de poste des personnels administratifs et d'encadrement devra figurer la capacité d'intégrer le principe d'égalité entre hommes et femmes.

→ Voir aussi **Evaluation et classification des postes; Egalité de rémunération**

Développement des ressources humaines

Les idées traditionnelles sur le travail des hommes et des femmes ont été identifiées comme l'un des obstacles majeurs à l'instauration de la parité hommes-femmes. Le développement des ressources humaines devrait s'attaquer à ces idées traditionnelles par des mesures de sensibilisation, par un investissement dans le capital humain que représentent les femmes, et donc par un renforcement de leur aptitude à l'emploi.

Des efforts devraient être déployés pour informer et convaincre l'opinion publique (y compris les parents et les employeurs) sur la nécessité de remplacer les attitudes traditionnelles par une nouvelle compréhension du monde et des questions de parité hommes-femmes. Il est également essentiel de développer les ressources humaines à l'échelon de l'entreprise, ce qui implique une participation des travailleurs. Des politiques et des programmes appropriés devraient être élaborés et mis en œuvre dans les domaines suivants:

- l'orientation et formation professionnelles en étroite relation avec l'emploi;
- la formation des cadres et des travailleurs indépendants;
- les programmes destinés à des domaines ou des branches particuliers d'activité économique ou à des catégories particulières de la population;
- la promotion de la parité hommes-femmes dans la formation et l'emploi;
- la formation professionnelle des travailleurs migrants;
- la formation de personnel aux activités d'orientation et de formation professionnelles, à la recherche et aux tâches administratives, ainsi qu'à l'exercice de fonctions au sein d'organes représentatifs.

L'orientation et la formation professionnelles jouent un rôle vital en diversifiant les choix professionnels des femmes et en facilitant leur accès à des emplois mieux rémunérés, à un travail autonome, à des postes de direction et à l'entrepreneuriat.

C. 111 et R. 111: Discrimination (emploi et profession), 1958

C. 117: Politique sociale (objectifs et normes de bases), 1962

C. 140: Congé-éducation payé, 1974

C. 142: Mise en valeur des ressources humaines, 1975

R. 195: Mise en valeur des ressources humaines, 2004

→ Voir aussi **Accès à l'emploi, Formation professionnelle, Orientation professionnelle; Ségrégation professionnelle**

Dialogue social

D'après la définition de l'OIT, le dialogue social englobe toute forme de négociation, de consultation ou de simple échange d'information entre les représentants des gouvernements, des employeurs et des travailleurs, sur des thèmes d'intérêt commun portant sur des politiques économiques et sociales. Il peut s'agir d'un processus tripartite, où le gouvernement agit en qualité officielle, ou d'une relation bipartite entre employés et direction (ou entre organisations syndicales et organisations patronales), avec ou sans la participation indirecte du gouvernement. La concertation peut être informelle ou institutionnalisée, et est souvent une combinaison des deux. Elle peut avoir lieu au niveau national, au niveau régional ou au niveau de l'entreprise, et peut être interprofessionnelle, sectorielle ou une combinaison des deux.

L'objectif central du dialogue social est de promouvoir le consensus et d'encourager la participation démocratique entre les principales parties intéressées du monde du travail. Les structures et les mécanismes efficaces à l'œuvre dans le dialogue social permettent, entre autres, de résoudre d'importantes questions économiques et sociales, d'encourager la bonne gestion des affaires publiques, l'égalité et l'équité, de faire progresser la paix et la stabilité sociale et industrielle, ainsi que de renforcer les progrès économiques.

A travers le dialogue social, ce sont les besoins et les aspirations de ses mandants qui s'expriment. Son impact dépend de sa capacité à faire entendre la voix de l'ensemble des secteurs de la société. La sous-représentation des femmes aux postes clés des organismes représentatifs compromet les progrès réalisés en matière d'égalité des sexes, ainsi que l'amélioration de la situation des hommes et des femmes dans le monde du travail. Toutes les questions telles que la discrimination sexuelle, l'égalité salariale, l'équilibre entre travail et responsabilités familiales (notamment, le soin apporté aux enfants et aux personnes âgées), l'aménagement du temps de travail, le harcèlement sexuel ne seront réellement intégrées au dialogue social que si les femmes participent de façon active et significative au processus, et si elles-mêmes jouent un rôle décisionnel dans ce processus. Il est donc primordial de renforcer la présence des femmes dans les structures de dialogue social existantes, y compris dans les syndicats et les organisations patronales, et d'intégrer pleinement la question de l'égalité hommes-femmes dans le dialogue social.

Deux conventions de l'OIT font référence (bien que de façon non explicite) à l'intérêt de garantir une meilleure représentation des hommes et des femmes au sein des instances de dialogue social. La convention n° 87 précise que les travailleurs et les employeurs jouissent du droit à se syndiquer «sans distinction d'aucune sorte» (article 2); tandis que la convention n° 154 stipule que «les organes et les procédures de règlement des conflits du travail soient conçus de

telle manière qu'ils contribuent à promouvoir la négociation collective» (article 5.2 e)). Cela devrait impliquer une représentation équitable des hommes et des femmes à partir du moment où l'égalité hommes-femmes est considérée fondamentale dans cette promotion.

Ces dispositions permettent de promouvoir l'égalité entre hommes et femmes en ce qui concerne l'application des normes de dialogue social, que l'on peut encourager en veillant à ce que les hommes et les femmes puissent s'exprimer au sein des organisations représentatives de négociation collective et de négociation et consultation tripartite, comme celles indiquées dans la recommandation (n° 152) sur les consultations tripartites relatives aux activités de l'Organisation internationale du Travail, 1976 (paragr. 2 (3)). Parmi les bonnes pratiques en vigueur, on peut citer la promotion de l'égalité des genres, au Malawi au sein de la commission tripartite du travail. D'après la loi, ce mécanisme de consultation prévoit qu'au moins une femme soit désignée pour représenter chacune des trois parties (BIT, 2004f, paragr. 8).

C. 87: Liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948

C. 98: Droit d'organisation et de négociation collective, 1949

C. 144: Consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail, 1976

R. 152: Sécurité et hygiène dans les manutentions portuaires, 1979

C. 154 et R. 163: Négociation collective, 1981

→ Voir aussi **Consultation tripartite; Liberté syndicale et protection du droit syndical; Négociation collective; Organisations d'employeurs; Organisations de travailleurs; Représentation et expression des travailleurs; Tripartisme**

Discrimination

La convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958, définit la discrimination comme suit: «toute distinction, exclusion ou préférence fondée sur la race, la couleur, le sexe, la religion, l'opinion politique, l'ascendance nationale ou l'origine sociale, qui a pour effet d'abolir ou d'altérer l'égalité des chances ou de traitement en matière d'emploi ou de profession» (article 1.1 a)).

La discrimination n'est pas un phénomène nouveau, et certaines formes de discrimination, en particulier celles fondées sur la race, l'ethnie ou le sexe, existent depuis très longtemps. Les changements que la structure et la dynamique des marchés du travail ont subis et qui s'inscrivent dans le cadre de processus politiques, économiques et socioculturels plus larges ont produit de nouvelles

formes de discrimination, comme celles fondées sur la séropositivité au VIH, sur l'orientation sexuelle, sur les antécédents professionnels ou sur la religion. La lutte contre la discrimination se heurte au fait que celle-ci dépend d'idées et d'opinions ou de préjugés subjectifs de la capacité et des caractéristiques des personnes qui appartiennent à certains groupes déterminés, davantage que de faits objectifs, celle-ci étant en règle générale dissimulée. Pour autant, toute stratégie qui vise à faire du travail décent une réalité, à réduire la pauvreté et à garantir le développement durable sur le lieu de travail exige l'élimination de toute forme de discrimination. Les gouvernements, les organisations patronales et les organisations de travailleurs ont tous le devoir de combattre la discrimination avec les moyens dont ils disposent.

La discrimination peut être de jure, auquel cas elle est prévue par la loi, ou de facto, c'est-à-dire qu'elle existe dans la réalité ou dans la pratique. Une réglementation du travail prévoyant que les femmes recevront une rémunération inférieure à celle des hommes sera considérée comme une discrimination de jure, tandis que, si la pratique effective est de moins rémunérer les femmes, il s'agira d'une discrimination de facto.

Bien que le nombre de cas de discrimination directe et de jure fondée sur le sexe ait diminué, la discrimination indirecte et de facto continue d'exister ou a fait son apparition sous de nouvelles formes. Pour déceler une discrimination fondée sur le sexe, il convient d'examiner non seulement l'intention ou le but d'une règle ou d'une mesure, mais aussi son effet réel dans la pratique.

Il faut savoir distinguer la discrimination directe et indirecte. La discrimination est directe lorsque la législation ou la pratique traite de façon explicite les hommes et les femmes. Ainsi, les lois qui ne permettent pas aux femmes de signer des contrats sont directement discriminatoires. La discrimination est indirecte lorsque des règles et des pratiques en apparence neutres engendrent au quotidien des inconvénients supportés principalement par les personnes d'un des deux sexes. La discrimination indirecte est une forme de discrimination qui n'est pas manifeste à première vue, mais seulement une fois que les effets de facto de politiques ou de dispositions législatives ont été analysés.

Le concept de discrimination indirecte montre que l'application des mêmes traitements ou exigences à toutes les personnes peut, en pratique, conduire à d'importantes inégalités. Une loi, un règlement, une politique ou une pratique peuvent paraître «neutres» en ne faisant pas de différence entre les femmes et les hommes, mais, dans la pratique, peuvent entraîner un traitement inégal pour des personnes ayant certaines caractéristiques. Tout traitement qui, dans la pratique, défavorise seulement un sexe «constitue une discrimination indirecte» si l'effet négatif n'est pas étroitement lié aux exigences inhérentes à l'emploi. Ainsi, certaines qualifications ou certains critères requis, qui peuvent avoir l'apparence de la neutralité (par exemple, une taille et un poids minimaux), abou-

tissent en fait à exclure un pourcentage considérable de travailleuses. L'intention discriminatoire n'est pas déterminante en matière de discrimination indirecte. Les pratiques en matière d'emploi ne sont pas considérées comme discriminatoires si elles sont fondées sur les besoins effectifs et réels d'un emploi (par exemple, certains postes ou emplois requièrent des croyances politiques ou religieuses particulières; certains emplois ne peuvent être réservés qu'à des hommes ou des femmes, comme dans le monde du spectacle), ou si elles sont destinées à promouvoir l'égalité par l'action positive ou à protéger les femmes pour des motifs tels que la maternité. Toutefois, ce type d'exclusion doit être systématiquement précisé dans les descriptions de poste et être garanti par un contrôle juridique. Si les distinctions basées sur le mérite individuel ne constituent pas en soi une forme de discrimination, elles sont en revanche difficiles à cerner et peuvent conduire à la discrimination.

Il peut y avoir discrimination indirecte quand les différentes catégories de travailleurs reçoivent un traitement différencié, comme les travailleurs à temps partiel. Dans beaucoup de pays, l'exclusion par la loi du personnel du service domestique, des travailleurs agricoles et des travailleurs saisonniers du système de sécurité sociale peut également favoriser la discrimination vis-à-vis des femmes.

Du fait des stéréotypes concernant la répartition des tâches «masculines» et «féminines», la discrimination indirecte affecte les femmes, notamment pour l'accès à l'emploi et à la formation professionnelle, en particulier dans les secteurs techniques, et pour la promotion professionnelle. Bien qu'il faille respecter l'identité culturelle des travailleurs (voir p. 91), il faut aussi reconnaître que certaines croyances et usages culturels relatifs aux rôles respectifs des deux sexes dans la société, ainsi qu'à la relation entre hommes et femmes – par exemple, en matière de droit des femmes à recevoir un revenu ou à être propriétaires terriennes – sont de nature discriminantes et entretiennent un cercle vicieux d'inconvénients en matière d'emploi et de rémunération.

L'identification de la discrimination indirecte permet un réexamen des pratiques et des règles établies qui bien que neutres en apparence ont des effets différents sur les femmes et les hommes dans le travail. Parmi les principales stratégies de lutte contre la discrimination figurent notamment:

- la modification de l'organisation du travail et de la répartition des tâches visant à éviter les effets négatifs sur le traitement et la promotion professionnelle des femmes;
- l'adoption de dispositifs (tels que des services sociaux accessibles à tous les travailleurs) pour arriver à un équilibre dans le partage des responsabilités familiales et professionnelles entre les hommes et les femmes;
- l'adoption de mesures, telles que des campagnes de sensibilisation, afin de combattre les stéréotypes en ce qui concerne la répartition des tâches «masculines» et «féminines».

Dans la plupart des pays, la législation interdit la discrimination fondée sur le sexe, bien qu'en pratique les femmes des pays développés ou des pays en développement continuent à subir la discrimination dans leur vie professionnelle sous une forme ou une autre. La législation nationale peut spécifier encore d'autres motifs injustifiés de discrimination. Ainsi, certains pays interdisent la discrimination dans l'emploi fondée sur la race ou l'ethnie, l'inaptitude physique ou mentale, l'âge, l'état civil, la maternité, l'orientation sexuelle, la religion, le bien-être matériel ou la séropositivité au VIH. Dans les faits, la discrimination fondée sur le genre peut se combiner à n'importe lequel des autres motifs.

L'Etat joue un rôle central en matière de lutte contre la discrimination, notamment par le biais de la législation, que ce soit de façon directe, en abordant la question de la discrimination au travail, ou de façon indirecte, en garantissant l'égalité dans d'autres sphères que celle du travail (par exemple, en matière d'héritage, de droits de propriété et d'éducation). On observe, surtout en Europe, un renforcement des lois sur la discrimination au travail, ainsi qu'une multiplication des mesures de lutte contre la discrimination indirecte liée au sexe, comme la création d'organes de promotion de l'égalité des chances. Le processus d'élaboration des lois et des réformes intégrera d'autant mieux la question de l'égalité des sexes que les femmes et les hommes seront correctement représentés au sein des équipes de rédaction et que des règles de rédaction ne favorisant aucun des deux sexes seront adoptées. Il s'agit par exemple d'abandonner l'idée dépassée que la terminologie masculine – tel que l'usage du pronom «il» – utilisée dans les textes juridiques inclut aussi les femmes.

Le dialogue social sous toutes ses formes (négociation, consultations et échanges d'information) a prouvé son utilité à l'heure de combattre la discrimination. En témoigne l'intérêt porté à ce sujet dans les accords nationaux, dans les accords-cadres, dans les accords sectoriels, ainsi que dans les négociations interentreprises. L'équilibre hommes-femmes au sein des équipes de rédaction est fondamental – non seulement pour s'assurer que les questions d'égalité hommes-femmes ne restent pas dans l'ombre, mais aussi pour alimenter le processus même des compétences que tant les hommes que les femmes peuvent apporter au processus de négociation.

La discrimination, en particulier sous ses formes indirectes, est un processus lent à changer, dans la mesure où elle renvoie à des valeurs sociales elles-mêmes difficiles à modifier. Pour autant, lorsque existent des pratiques discriminatoires sur le lieu de travail, les femmes et leurs représentants devraient pouvoir demander l'intervention du service public de l'inspection du travail ou saisir l'autorité ou le tribunal compétent en la matière.

C. 98: Droit d'organisation et de négociation collective, 1949

C. 111 et R.111: Discrimination dans l'emploi et la profession, 1958

C. 117: Formation professionnelle, 1962

C. 156 et R. 165: Travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981

C. 169: Peuples indigènes et tribaux, 1989

Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail, 1998

- Voir aussi **Accès à l'emploi; Administration du travail; Charge de la preuve; Inspection du travail; Politiques et promotion de l'emploi; Principes et droits fondamentaux au travail; Peuples indigènes et tribaux**

Discrimination indirecte

- Voir **Discrimination; voir aussi Action positive; Professions non traditionnelles; Ségrégation professionnelle**

Diversité sur le lieu de travail

En règle générale, on entend par diversité les «différences entre les valeurs, attitudes, cadres culturels, croyances, environnements ethniques, orientations sexuelles, compétences, connaissances et expériences propres à chaque membre d'un groupe» (Commission européenne, 1998, p. 18). Il convient de souligner que cette définition sous-entend que tout groupe est composé d'hommes et de femmes, et que l'on ne s'attache pas aux différences hommes-femmes. La diversité sur le lieu de travail renvoie aux différences qui peuvent exister entre les travailleurs en termes de sexe, de race et d'ethnie, d'âge, de capacité physique et mentale, de classe socio-économique, de langue, de religion, de nationalité, d'éducation, d'orientation sexuelle, de situation familiale et d'état civil, de séropositivité au VIH, etc. Ces différences sont plus ou moins visibles et ont une influence plus ou moins marquée sur les valeurs, les croyances, les attitudes, la conduite et la vie de chacun. En abordant la force de travail sous l'angle de la diversité, on part du principe selon lequel l'exploitation des différences est favorable à un environnement de travail productif où chacun se sent valorisé et où les talents et les compétences des uns et des autres sont utilisés de façon optimale, ce qui contribue à réaliser les objectifs de l'organisation. Une force de travail qui reflète la diversité de la société, que ce soit en termes de genre ou d'autres aspects, est mieux placée pour comprendre et répondre aux besoins des utilisateurs et clients de cette société. De plus, construire et maintenir une force de travail diversifiée qui aille au-delà d'une simple représentation symbolique des groupes sous-représentés et où tous bénéficient d'un traitement équitable peut être la représentation même des principes d'égalité et de non-

discrimination, ce qui contribuera sans aucun doute à dépasser les préjugés et les stéréotypes, en démontrant qu'une société sans discrimination est possible, utile et souhaitable.

La diversité implique une application large du principe de non-discrimination. La convention n° 111 a été élaborée au départ pour lutter contre une série de discriminations déterminées, énumérées dans l'article 1.1 *a*), à savoir, la race, la couleur, le sexe, la religion, l'opinion politique, le pays d'origine ou la classe sociale; mais l'article 1.1 *b*) de cette même convention prévoyait déjà la possibilité de contempler d'autres causes de discriminations et laissait le choix d'y intégrer «toute autre distinction, exclusion ou préférence ayant pour effet de détruire ou d'altérer l'égalité de chances ou de traitement en matière d'emploi ou de profession, qui pourra être spécifiée par le Membre intéressé après consultation des organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs, s'il en existe, et d'autres organismes appropriés».

Ainsi, depuis l'adoption de la convention, beaucoup de nouvelles causes ont été incorporées dans diverses législations nationales, notamment, l'âge, l'orientation sexuelle, le lieu de naissance, les liens de naissance, la santé physique et mentale, les antécédents médicaux, la séropositivité au VIH réelle ou supposée, les relations familiales avec des travailleurs de la même entreprise, le niveau d'instruction, la situation au regard de l'assistance publique et des propriétés cellulaires ou sanguines héréditaires atypiques.

L'égalité entre hommes et femmes est une composante clé de la diversité. Il faut, cependant, s'assurer de ne pas perdre de vue cette notion dans le cadre de la diversité, et analyser et prendre en compte ses rapports avec d'autres aspects de la diversité dans la formulation et la mise en place de politiques. Cela afin que l'égalité hommes-femmes et les droits des femmes ne disparaissent pas. L'intersectionnalité est un concept analytique qui illustre les différentes façons dont la distinction hommes-femmes interagit avec d'autres concepts (race/ethnie/classe socio-économique, capacité, âge, orientation sexuelle, religion, séropositivité au VIH, etc.) et montre ainsi à quel point l'inégalité et la discrimination sexuelle interagissent avec d'autres formes d'inégalités et de discrimination et contribuent à structurer les catégories sociales privilégiées ou défavorisées. L'intersectionnalité est une approche utile pour comprendre et résoudre la discrimination (souvent indirecte) multiple, ainsi que pour créer et gérer équitablement une main-d'œuvre diversifiée.

Une approche axée sur la diversité implique la reconnaissance et le respect de l'identité culturelle, des pratiques religieuses, des capacités linguistiques, du pays d'origine, de l'opinion politique ou d'autres caractéristiques de l'ensemble des travailleurs. Tous les besoins culturels, religieux, linguistiques et autres des travailleurs devraient être identifiés, et des politiques être adoptées, afin d'éviter la discrimination dans l'emploi. Il faudrait notamment:

- accorder des congés pour la célébration de cérémonies religieuses et de temps libre pour la méditation;
- prévoir des périodes de deuil lors du décès d'un membre de la famille selon les différentes cultures;
- respecter certaines diètes et pratiques médicales spécifiques;
- autoriser le port de vêtements, de la barbe ou de coiffures traditionnelles propres à la religion;
- prévoir, si nécessaire, la formation linguistique, les services d'interprétation et de traduction dans tous les domaines de la gestion du personnel et du développement des ressources humaines.

Il faut, toutefois, être attentifs et faire en sorte que le respect des particularités et des valeurs culturelles ne porte pas atteinte aux principes universels de respect des droits de la femme.

C. 111 et R. 111: Discrimination (emploi et profession), 1958

C. 143: Travailleurs migrants (dispositions complémentaires), 1975

C. 169: Peuples indigènes et tribaux, 1989

R. 104: Populations aborigènes et tribales, 1957

R. 195: Mise en valeur des ressources humaines, 2004

→ Voir aussi **Accès à l'emploi; Discrimination; Procédures de sélection; Peuples indigènes et tribaux; Travailleurs migrants**

Division du travail

La division du travail, du point de vue économique, est le processus par lequel les travailleurs sont affectés à l'activité qui leur permet d'être le plus productifs. Cette division du travail peut reposer sur:

- des caractéristiques techniques, lorsqu'un processus de production est scindé en plusieurs opérations, chacune étant effectuée par une personne ou une machine différente;
- des caractéristiques sociales, lorsque les travailleurs sont affectés à des tâches déterminées selon leurs particularités physiques ou sociales telles que l'âge, le sexe, la race, la religion, l'appartenance ethnique ou la classe sociale.

La division du travail en fonction du sexe correspond essentiellement à la ségrégation entre le travail non rémunéré des femmes dans la vie privée et le travail rémunéré des hommes dans la vie publique. Cette division reflète souvent la

répartition traditionnelle des rôles des hommes et des femmes dans la société, selon laquelle les femmes assument l'essentiel des soins apportés aux membres de la famille et des tâches domestiques, tandis que les hommes ont, en tant que soutien de famille (souvent unique), à travers leur emploi permanent et à plein temps tout au long de la vie professionnelle, pour responsabilité première de veiller au bien-être économique ou financier de la famille. Il est cependant désormais admis que cette distinction est en contradiction avec la nouvelle réalité de la vie des hommes et des femmes, et qu'elle a pour conséquence de rendre le travail des femmes souvent «invisible» et de ce fait sous-évalué dans les comptes nationaux et sous-représenté sur le marché du travail.

La lutte contre la discrimination hommes-femmes et la promotion active de l'égalité dans ce domaine impliquent un changement dans les attitudes, les pratiques et les politiques qui renforcent la traditionnelle division du travail en fonction du sexe. La recommandation n° 165 (paragr. 11 b)) exhorte les autorités nationales compétentes à promouvoir l'éducation nécessaire pour encourager le partage des responsabilités familiales entre hommes et femmes. Le souci de faire évoluer le rôle traditionnel de l'homme dans la famille et dans la société figure dans le préambule de la convention n° 156, qui renvoie au préambule de la Convention des Nations Unies sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, 1979. Les études sur la question de la masculinité se centrent sur l'évolution du rôle des hommes et des garçons, en particulier en ce qui concerne l'importance d'adapter les plans de travail et les carrières professionnelles pour renforcer le lien père-enfant. Ces études insistent sur le fait que l'égalité des sexes exige que l'on prenne également en compte des mesures susceptibles de remettre en question et de faire évoluer les attentes actuelles des hommes et des jeunes garçons.

C. 156 et R. 165: Travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981

- Voir aussi **Equilibre travail-famille; Genre; Analyse comparative entre les sexes; Ménages dirigés par une femme; Masculinités; Travailleurs ayant des responsabilités familiales; Ségrégation professionnelle**

| E

Economie informelle

S'il n'existe pas de définition universellement acceptée de «l'économie informelle», l'expression fait référence à «toutes les activités économiques de travailleurs et d'unités économiques qui ne sont pas couverts – en vertu de la législation ou de la pratique – par des dispositions formelles» (BIT, 2002a, paragr. 3, p. 25). L'expression «économie informelle» tend à remplacer celle de «secteur informel» (ou «secteur non structuré»), sans doute en raison de la reconnaissance du poids croissant occupé par les activités informelles dans les économies internationales et nationales.

Le concept d'économie informelle englobe des situations très diverses:

- l'informalité due à l'absence de cadre juridique formel, où le droit du travail ne s'applique pas et où, par conséquent, il n'y a pas d'obligations ni de droits à respecter;
- l'informalité due à la non-conformité au cadre juridique existant, où il existe des normes du travail mais où celles-ci ne sont pas respectées, que ce soit en partie ou totalement, et par conséquent dont on ne reconnaît ni les obligations ni les droits.

L'économie informelle englobe toute une série de situations diverses telles que: petites affaires gérées par des travailleurs indépendants, petites entreprises familiales, commerce de détail, travail à domicile et vente ambulante, travail par Internet et certaines formes de sous-traitance. On trouve aujourd'hui dans ce secteur, en particulier dans les pays industrialisés (mais pas exclusivement), des professionnels hautement qualifiés, comme les spécialistes des technologies de l'information, ainsi que des professionnels du monde des arts et du spectacle. Dans les pays en développement, l'emploi informel réalisé sous forme indépendante comprend les employeurs non déclarés, des travailleurs indépendants et des travailleurs du secteur familial non rémunéré; et le travail salarié du secteur comprend, entre autres, les ouvriers occasionnels, les travailleurs du secteur domestique et les employés non déclarés. Le chômage des femmes apparaît souvent comme masqué ou dissimulé comme emploi de l'économie informelle.

Dans beaucoup de pays, notamment dans les pays en développement, l'économie informelle représente une proportion significative de l'économie et du marché du travail, et croît et se diversifie, notamment sous l'effet de la crois-

sance du commerce électronique et des services Internet. De profonds changements se produisent dans les processus qui conduisent aux activités informelles, ainsi qu'à leur mode de fonctionnement et leur intégration dans l'économie nationale. Il n'est plus exact que les biens et services du secteur informel sont produits uniquement pour la consommation locale de ménages à faible revenu. Dans le cadre d'accords de sous-traitance, les liens avec les entreprises du secteur formel et avec les marchés internationaux se sont manifestement renforcés.

D'une façon générale, le travail dans ce secteur est beaucoup moins sûr et beaucoup plus mal rémunéré que dans le secteur structuré et figure souvent en marge de l'Etat et des institutions officielles du marché du travail. Les travailleurs du secteur informel ne bénéficient pas des systèmes de protection sociale conventionnels, ni du cadre légal et réglementaire. Dans certains cas, comme pour les ZFE, les conditions de travail sont réglementées mais pas la sécurité sociale. L'accès limité aux ressources, à l'information, aux produits, aux marchés, au crédit, aux infrastructures, aux possibilités de formation, aux connaissances techniques et aux technologies perfectionnées pose un grave problème en termes d'amélioration de la productivité et du rendement de la main-d'œuvre du secteur informel. Une résolution concernant le travail décent et l'économie informelle adoptée en 2002 par la 90^e session de la CIT rappelait que la féminisation de la pauvreté et la discrimination fondée sur le sexe, l'âge, l'appartenance ethnique ou le handicap signifient aussi que les groupes les plus vulnérables et marginalisés, y compris la catégorie des femmes défavorisées, sont plus susceptibles de se retrouver dans l'économie informelle.

La présence de femmes dans le secteur non structuré est disproportionnée et ne cesse de s'accroître. Ce secteur est une source d'emploi et de revenu essentielle pour beaucoup de travailleuses confrontées à la ségrégation professionnelle, au chômage et au sous-emploi, ainsi que pour leur famille. Ces femmes sont surtout employées à des travaux de subsistance et à des activités informelles liées aux nouveaux secteurs marchands. Bien qu'elles supportent en général les coûts d'installation de leur activité, elles ne peuvent pas toujours en contrôler le produit, qui peut être accaparé par les hommes de la famille.

Les travailleurs de l'économie informelle sont protégés par plusieurs conventions de l'OIT. En particulier par toutes celles qui protègent les droits et les principes fondamentaux au travail et par les normes où il est fait référence aux «travailleurs» et non aux «employés», ou dont la portée ne se limite pas à l'économie formelle (Trebilcock, 2004, p. 590). De plus, dans beaucoup de normes figurent des dispositions prévoyant leur extension aux travailleurs de l'économie informelle.

Une stratégie appropriée pour améliorer le niveau de l'économie informelle devrait prévoir:

- de traiter le problème de la garantie des droits fondamentaux de tous les travailleurs, y compris les questions d'égalité et de non-discrimination;
- d'accroître la productivité et les possibilités de création d'emploi et de revenus, à travers l'accès au crédit, à la technologie et à la formation pour les travailleurs de l'économie informelle et, le cas échéant, d'adopter des mesures spéciales destinées aux femmes;
- de créer un cadre réglementaire, y compris des formes de protection sociale appropriées aux deux sexes (par ex. des dispositions qui prennent en compte la question de la maternité et l'équilibre entre la vie professionnelle et familiale);
- d'encourager l'organisation des travailleurs du secteur informel, notamment des femmes;
- d'améliorer les systèmes d'aide sociale pour les groupes les plus démunis, afin d'alléger le poids qui pèse sur les femmes en matière de travail domestique.

C. 168: Promotion de l'emploi et protection contre le chômage, 1988

R. 169: Politique de l'emploi (dispositions complémentaires), 1984

C. 177: Travail à domicile, 1996

R. 184: Travail à domicile, 1996

- Voir aussi **Travail clandestin; Relation de travail; Ségrégation professionnelle; Emploi indépendant; Travail domestique; Travail à domicile**

Education

Partout dans le monde, les femmes et les filles continuent d'être confrontées aux obstacles pour accéder à l'enseignement et à la formation professionnelle du fait des rôles déterminés en fonction du sexe qui leur sont assignés (tâches ménagères, soins aux membres de la famille, mariage et grossesses précoces). Cette forme de discrimination implique que des mesures soient adoptées pour que les femmes comme les hommes aient un même accès à l'éducation et à la formation. L'enseignement et la formation professionnelle⁴ ne devraient pas seulement être accessibles aux hommes et aux femmes sur un pied d'égalité dès l'enseignement primaire, mais les garçons et les filles devraient être élevés

⁴ Définis dans la recommandation (n° 195) sur la mise en valeur des ressources humaines, 2004, comme l'ensemble des activités menées tout au long de la vie pour le développement des compétences et des qualifications.

de manière à pouvoir comprendre les pressions dues aux préjugés sexospécifiques et aspirer à des professions et des carrières exemptes des stéréotypes fondés sur le sexe. Ce type d'éducation est aussi important pour les garçons que pour les filles.

Des progrès considérables ont été réalisés dans la plupart des pays en ce qui concerne l'accès des filles à l'éducation. Les disparités entre les hommes et les femmes dans ce domaine se résorbent, en grande partie comme résultat de l'application du troisième objectif du Millénaire pour le développement. Cela témoigne concrètement d'un progrès vers l'égalité entre les sexes et l'accès des femmes à l'autonomie via l'élimination des inégalités hommes-femmes en matière d'éducation. Pourtant, on sait bien que la réussite en matière d'éducation ne se traduit pas nécessairement par une réduction des inégalités professionnelles sur le marché du travail. Il faut s'assurer que, après avoir terminé leurs études, les jeunes des deux sexes aient les mêmes opportunités en matière d'orientation et de formation professionnelle.

Le BIT/IPEC considère que l'éducation, surtout celle des filles, est primordiale pour l'élimination et la prévention du travail des enfants.

C. 111 et R. 111: Discrimination (emploi et profession), 1958

C. 122: Politique de l'emploi, 1964

R. 169: Politique de l'emploi (dispositions complémentaires), 1984

C. 88: Service de l'emploi, 1948

C. 142: Mise en valeur des ressources humaines, 1975

R. 195: Mise en valeur des ressources humaines, 2004

→ Voir aussi **Division du travail; Emploi des jeunes; Formation professionnelle; Egalité de rémunération; Objectifs du Millénaire pour le développement; Professions non traditionnelles; Ségrégation professionnelle; Plafond de verre; Travail des enfants**

Egalité de rémunération

La convention n° 100 (article 1 *a*) définit le terme rémunération comme «le salaire ou le traitement ordinaire, de base ou minimum, et tous les autres avantages, payés directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au travailleur en raison de l'emploi de ce dernier».

Le principe du salaire égal pour un travail égal aborde les différentes formes de discrimination structurelle du marché du travail qui provoquent une ségrégation sexuelle au travail horizontale et verticale (voir p. 159). Cela signifie que les niveaux et types de rémunération ne doivent pas être déterminés en fonction du sexe du salarié (ni d'aucune autre caractéristique), mais en fonction

d'une évaluation objective du travail effectué. Il s'agit d'un droit fondamental des travailleuses qui est largement reconnu et appliqué par les systèmes juridiques nationaux. Les statistiques et les travaux de recherche démontrent toutefois que les disparités de salaires entre les hommes et les femmes n'ont que légèrement diminué au cours des dernières années. En moyenne, à l'échelon mondial, le revenu horaire moyen des femmes est inférieur d'environ 75 pour cent à celui des hommes.

Toute une série de facteurs, comme le moindre niveau de compétence et de qualification des femmes, leur moindre ancienneté ou les secteurs dans lesquels elles sont présentes, différents de ceux des hommes, sont habituellement rendus responsables des écarts de rémunération entre hommes et femmes; bien que, contrairement aux idées reçues, le moindre niveau d'éducation des femmes et les interruptions dans leur carrière ne soient pas en réalité des facteurs déterminants dans ces différences salariales. La discrimination est, à cet égard, un facteur beaucoup plus déterminant. Etant donné que la structure de rémunération et les systèmes de classification des postes de travail sont connotés sexuellement et que les travaux effectués par les femmes ont tendance à être sous-évalués, les femmes sont très présentes dans les emplois dits «flexibles», comme le travail à temps partiel, le travail rémunéré à la pièce ou le travail temporaire, des emplois généralement mal payés. Les femmes effectuent moins d'heures supplémentaires que les hommes. A cela s'ajoute l'idée selon laquelle employer une femme coûterait plus cher qu'employer un homme.

La discrimination se manifeste dans l'accès à l'emploi et aux promotions, et contribue ainsi à creuser l'écart en matière de rémunération et d'avantages sociaux entre les sexes. Il est toutefois difficile de déceler la discrimination en matière de rémunération, dans la mesure où cela implique au préalable que les facteurs responsables de la discrimination soient identifiés. Beaucoup de pays ne disposent pas de statistiques viables suffisantes pour pouvoir quantifier les disparités salariales. Cependant, là où les revenus des femmes sont habituellement inférieurs à ceux des hommes – selon les situations, les secteurs, le niveau de compétence ou de pensions de retraite –, il convient de voir s'il y a ou non discrimination salariale.

Le principe «à travail égal, salaire égal» est reconnu dans la constitution de l'OIT (1919). La convention n° 100 adoptée en 1951 constitue un instrument juridique qui concerne ce principe et aborde la question du salaire de base et de toute autre forme de revenu additionnel en espèce ou en nature. La résolution concernant la promotion de l'égalité entre hommes et femmes, l'égalité de rémunération et la protection de la maternité, adoptée à la 92^e CIT en 2004, vise à renforcer la convention et à en promouvoir une plus large ratification et application, et exhorte les partenaires sociaux à renforcer leurs capacités et à développer des programmes de formation et de conseil sur les divers aspects de l'égalité salariale.

Cependant, aussi bien les employeurs que les syndicats tendent à attacher une moindre importance à la question de l'égalité de rémunération par rapport à d'autres questions comme le niveau de rémunération, la création d'emplois et de postes de travail. Les syndicats ont également tendance à considérer l'égalité salariale comme une question qui intéresse uniquement les femmes, et non comme une question stratégique pour l'ensemble des travailleurs.

Le respect du principe d'égalité salariale est une responsabilité conjointe de l'Etat et des interlocuteurs sociaux et peut être garanti au moyen:

- de la législation nationale;
- des mécanismes juridiques pour la fixation des salaires;
- des accords de négociation collective entre employeurs et travailleurs; ou
- d'une combinaison de ces différents outils (convention n° 100, article 2)

Mesures pratiques pour la mise en place de ce principe:

- les systèmes de classification des emplois et la structure des rémunérations devraient être établis sur des critères objectifs, indépendamment du sexe des personnes qui exercent l'emploi;
- toute référence à un sexe particulier devrait être éliminée des critères de rémunération, des conventions collectives, des systèmes de rémunérations et de primes, des fiches de salaire, des régimes de prestations, du système de couverture médicale et des autres avantages sociaux;
- tout système ou structure de rémunération ayant pour effet de regrouper les membres d'un sexe particulier dans une classification des emplois et un niveau salarial spécifiques devrait être révisé et adapté pour s'assurer que d'autres travailleurs n'effectuent pas un travail de valeur égale tout en relevant d'une classification des emplois et d'un niveau salarial différents.

Des programmes et d'autres mesures devraient être adoptés dans l'entreprise pour mettre en œuvre le principe de l'égalité de rémunération. Plus précisément, il faudrait veiller à ce que:

- des mesures correctives soient mises au point et appliquées chaque fois que l'on découvre une inégalité de rémunération;
- des programmes spéciaux de formation soient organisés pour informer le personnel, en particulier les cadres et les dirigeants, de la nécessité de rémunérer les salariés en fonction de la valeur de leur travail et non de la personne exerçant le travail;
- des négociations distinctes sur l'égalité de rémunération soient menées, s'il y a lieu, entre la direction, les représentants des salariés et les travailleuses

qui sont affectées par une classification des emplois et une structure des rémunérations inégalitaires sur un lieu de travail déterminé.

La rémunération des travailleurs à temps partiel ou payés à l'heure devrait s'effectuer dans des conditions identiques à celle des travailleurs à plein temps et être proportionnelle aux heures effectuées.

C. 100 et R. 90: Égalité de rémunération, 1951

C. 175 et R. 182: Travail à temps partiel, 1994

Résolution sur la promotion de l'égalité entre hommes et femmes, l'égalité de rémunération et la protection de la maternité, 2004.

- Voir aussi **Conditions d'emploi et avantages liés à l'emploi; Discrimination; Evaluation et classification des postes; Négociation collective; Principes et droits fondamentaux au travail; Ségrégation professionnelle**

Egalité des chances et de traitement en matière d'emploi

L'égalité en matière d'emploi comporte deux aspects importants: l'égalité des chances et l'égalité de traitement. L'égalité des chances signifie que chacun dispose des mêmes possibilités de postuler à un emploi particulier, d'obtenir un emploi, de suivre des cours d'enseignement ou de formation professionnelle, d'acquérir certaines qualifications, et de voir sa candidature examinée pour un poste ou une promotion dans tous les emplois ou situations, y compris ceux dominés par un sexe ou l'autre. L'égalité de traitement fait référence aux droits, à la rémunération, aux conditions de travail, à la sécurité de l'emploi, à l'harmonisation entre la vie professionnelle et familiale, et à la protection sociale. La double référence faite à l'emploi et à l'occupation signifie que la protection de la discrimination est offerte non seulement aux employés mais aussi aux autres segments de la force de travail, tels que les travailleurs indépendants ou les chefs d'entreprise et les travailleurs familiaux non rémunérés.

La promotion de l'égalité dans l'emploi va au-delà de la simple interdiction ou élimination de la discrimination (qui peut être décrite comme égalité «négative», ou absence d'inégalités) et suppose une approche plus dynamique et positive. La promotion de l'égalité requiert des efforts continus pour y parvenir, ainsi que l'application de mesures concrètes, et dotées de moyens suffisants, ainsi qu'un système d'évaluation et de contrôle régulier.

L'égalité des chances et de traitement dans l'emploi s'attache en particulier à mettre un terme à la ségrégation horizontale et verticale au travail.

C. 110 et R. 90: Egalité de rémunération, 1951

C. 111 et R. 111: Discrimination (emploi et profession), 1958

C. 156 et R.1 65: Travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981

- Voir aussi **Accès à l'emploi; Action positive; Charge de la preuve; Conditions d'emploi et avantages liés à l'emploi; Discrimination; Salarié; Egalité de rémunération; Personnel enseignant; Principes et droits fondamentaux au travail; Protection sociale; Travailleurs ayant des responsabilités familiales; Ségrégation professionnelle**

Egalité entre hommes et femmes

L'égalité entre hommes et femmes implique que tous les êtres humains, hommes et femmes, garçons et filles, jouissent d'une égalité des droits, de traitement et de possibilités dans tous les domaines de la vie. Elle ne signifie pas que les hommes et les femmes soient ou doivent devenir identiques, ni que toutes les mesures en matière d'emploi doivent aboutir nécessairement au même résultat, mais que leurs droits, leurs responsabilités, leur statut social et leur accès aux ressources ne doivent pas dépendre du sexe. L'égalité entre les sexes implique que tous les hommes et les femmes sont libres de développer leurs aptitudes personnelles et de faire des choix en faisant abstraction des limitations imposées par les stéréotypes et des préjugés relatifs à la répartition rigide des rôles en fonction du sexe et aux caractéristiques des hommes et des femmes.

Dans le cadre du travail décent, l'égalité entre hommes et femmes englobe l'égalité des chances et de traitement, l'égalité de rémunération et l'accès à des environnements de travail soucieux de la sécurité et de la santé, l'égalité face à la liberté d'association et de négociation collective, l'égalité en matière de formation et de promotion professionnelle, la protection de la maternité et l'harmonisation du travail et de la vie privée tant pour les hommes que pour les femmes. L'OIT voit dans l'égalité entre hommes et femmes une question de droits de l'homme, de justice sociale et de développement durable.

- Voir aussi **Discrimination, Egalité de rémunération; Egalité des chances et de traitement en matière d'emploi; Protection de la maternité; Objectifs du Millénaire pour le développement; Représentation et expression des travailleurs; Travailleurs ayant des responsabilités familiales; Personnel enseignant**

Emploi des jeunes

L'emploi des jeunes, quel que soit le sexe, est une source de préoccupation croissante pour les décideurs et les planificateurs à travers le monde. Entre 1995 et 2005 le taux de chômage mondial chez les jeunes a augmenté et est passé de 12,1 pour cent à 13,7 pour cent (BIT, 2006a, p. 25, paragr. 63)⁵. Dans nombre de pays, le taux de chômage et de sous-emploi des jeunes est même plus élevé chez les femmes que chez les hommes. Contrairement à leurs pairs masculins, quand il n'y a pas assez d'emplois, les jeunes femmes ont davantage tendance à abandonner le monde du travail plutôt qu'à s'inscrire au chômage, ou à accepter un travail à temps partiel quand il n'y a pas d'emplois à plein temps.

Parmi les jeunes générations, l'accès à l'emploi décent est beaucoup plus difficile et truffé d'obstacles pour les femmes que pour les hommes. Si l'accès à l'enseignement élémentaire s'est amélioré sous l'impulsion des objectifs du Millénaire pour le développement et, dans beaucoup de pays, les filles devancent les garçons en matière scolaire, l'accès à l'enseignement et au marché du travail structuré est, en revanche, souvent plus difficile en raison du poids des traditions qui encouragent ou obligent au mariage et à la maternité dès un très jeune âge, ou en raison de la discrimination sexuelle. Bien que la situation varie sensiblement d'un pays à l'autre, toutes les jeunes femmes se heurtent à certains obstacles analogues pour obtenir un travail décent. Elles ne parviennent pas à tirer profit des possibilités de formation en raison des obstacles pour y accéder, de la discrimination lors du processus de sélection, ainsi que des stéréotypes liés au sexe. On trouve notamment de tels stéréotypes dans l'orientation professionnelle dispensée par l'encadrement scolaire ou les agences pour l'emploi. On encourage par exemple les jeunes femmes à une formation dans les domaines des travaux ménagers et des activités de soins, tandis que l'on incite les jeunes hommes à se diriger vers des formations et des emplois hautement qualifiés et basés sur les nouvelles technologies. Par conséquent, la plupart des jeunes femmes se retrouvent dans des emplois peu qualifiés et mal rémunérés, avec peu de perspectives de promotion.

Les décideurs et les planificateurs devraient s'attaquer aux obstacles spécifiques auxquels se heurtent les jeunes femmes, notamment en :

- dispensant une orientation professionnelle et mettant sur pied des services de conseil et de placement adaptés aux besoins et aux compétences des jeunes femmes;

⁵ Voir indicateurs clés du marché du travail (ICMT).

- facilitant l'accès des filles à l'éducation et à la formation dans des domaines non traditionnels;
- encourageant les jeunes femmes à choisir une formation à des emplois offrant une meilleure rémunération et de meilleures perspectives à long terme;
- recueillant des données à caractère sexospécifique et améliorant les systèmes d'informations sur le marché du travail afin d'éclairer les politiques.

Il ne faut pas pour autant ignorer les difficultés spécifiques auxquelles sont confrontés les jeunes hommes en situation de recherche d'emploi qui, lorsqu'ils ne trouvent pas de travail et se découragent, ne peuvent même pas compter sur le travail domestique et se laissent plus facilement conduire vers la consommation et le trafic de drogues, le crime et la violence. Dans le cadre de la notification des progrès en vue de la réalisation des objectifs du Millénaire pour le développement (OMD), le BIT communique sur les tendances du taux d'emploi des personnes âgés de 15 à 24 ans.

C. 111 et R. 111: Discrimination (emploi et profession), 1958

C. 122 et R. 122: Politique de l'emploi, 1964

R. 169: Politique de l'emploi (dispositions complémentaires), 1984

R. 195: Mise en valeur des ressources humaines, 2004

→ Voir aussi **Accès à l'emploi; Education; Formation professionnelle; Orientation professionnelle; Objectifs du Millénaire pour le développement; Professions non traditionnelles; Politique et promotion de l'emploi; Ségrégation professionnelle; Développement des ressources humaines; Travail des enfants**

Emploi indépendant

Un travailleur indépendant, quel que soit le système juridique, est une personne qui travaille de façon autonome. Les travailleurs indépendants (ou travailleurs à leur propre compte) fournissent des services en vue d'un bénéfice ou d'un gain aux termes d'un contrat qui ne comporte pas de lien de subordination au donneur d'ordre. Il existe différentes catégories de travailleurs indépendants, celle des entrepreneurs/employeurs ayant des employés sous leur subordination, celle des travailleurs à leur propre compte sans employés et celle des entrepreneurs individuels, ainsi que les membres des coopératives de producteurs.

Si les indicateurs qui déterminent si un travail entre dans la catégorie de l'emploi indépendant varient d'un système juridique à l'autre, la primauté du contrat de travail reste le critère commun. Certains États Membres appliquent le prin-

cipe, tout à fait discutable, selon lequel il y a relation de travail à partir du moment où une personne travaille pour une autre en échange d'une rémunération, et que, de ce fait, les parties doivent fournir les preuves d'une telle relation et qu'en cas contraire elles sont autonomes. La recommandation (n° 198) sur la relation de travail, 2006, stipule que la politique nationale devrait au moins comporter des mesures tendant à fournir aux intéressés, en particulier aux employeurs et aux travailleurs, des orientations sur la manière de déterminer efficacement l'existence d'une relation de travail et d'établir la distinction entre travailleurs salariés et travailleurs indépendants.

Dans la pratique, il n'est pas toujours facile de distinguer un emploi indépendant d'une relation d'emploi salariée déguisée. Afin d'éviter des obligations juridiques liées à l'emploi, une véritable relation d'emploi salarié peut souvent être déguisée en «emploi indépendant», bien que le travailleur soit en fait dépendant (par exemple, dans le cas de certains travailleurs à domicile, qui sont principalement des femmes). Un tel emploi «masqué» devrait être régi par la législation applicable à une relation de travail «réelle».

Les travailleurs sont autonomes en ce qui concerne le paiement des cotisations de sécurité sociale, ce qui implique qu'ils bénéficient d'une moindre protection de la part du système.

Les travailleurs indépendants peuvent se consacrer à toute une large gamme d'occupations. Beaucoup de pays en développement se caractérisent par un taux relativement élevé de ce type d'emploi. Et, un peu partout dans le monde, le nombre de femmes qui exercent un travail indépendant augmente. Elles sont d'ailleurs surreprésentées dans certaines catégories d'emplois. Cela s'explique par toute une série de facteurs, notamment: le phénomène du «plafond de verre» (voir page 123) qui paralyse l'évolution professionnelle des femmes; les disparités entre les sexes en matière de rémunération; les difficultés d'accès aux emplois (bien rémunérés) et la nécessité de concilier les activités économiques et les responsabilités familiales. À côté de cela, les femmes chefs d'entreprise peuvent bénéficier d'aides du gouvernement. Bien qu'en pratique les travailleurs indépendants aient plus difficilement accès aux mêmes droits que les travailleurs salariés en raison du manque de représentation et de la difficulté à s'organiser, ils devraient avoir les mêmes droits fondamentaux que ces derniers.

R. 169: Politique de l'emploi (dispositions complémentaires), 1984

C. 168: Promotion de l'emploi et protection contre le chômage, 1988

R. 198: Relation de travail, 2006

→ Voir aussi **Accès à l'emploi; Coopératives; Economie informelle; Salarié; Equilibre travail-famille; Egalité de rémunération; Entrepreneurat chez les femmes; Relations de travail; Plafond de verre; Travailleurs âgés; Travail à domicile**

Emploi irrégulier

→ Voir **Travail Clandestin**

Employabilité

Le terme d'«employabilité» renvoie aux compétences, au savoir-faire et aux qualifications transférables qui renforcent la capacité de chacun à tirer parti de l'offre disponible en matière d'éducation et de formation pour obtenir et garder un emploi décent, progresser dans une entreprise et dans un emploi, ainsi que s'adapter aux évolutions technologiques et au marché du travail. Il est important d'actualiser et de perfectionner ses qualifications et ses compétences tout au long de la vie professionnelle.

A travers son Département des compétences et de l'employabilité (EMP/SKILLS), le BIT agit en faveur de l'amélioration et de l'intensification des investissements en matière de programmes et de politiques de formation dans le monde entier, en se centrant notamment sur les stratégies de formations qui visent à intégrer les groupes défavorisés sur le marché du travail. Parmi ces groupes figurent: les femmes, les personnes handicapées, les travailleurs âgés et les jeunes travailleurs.

Certains domaines d'action politique méritent la mise en place d'une approche axée sur la condition féminine, à savoir:

- Les investissements en matière d'éducation et de formation, surtout dans les pays en développement, et en particulier ceux liés aux femmes et aux groupes manifestant des besoins particuliers, comme les personnes handicapées.
- L'éducation élémentaire, l'alphabétisation, les compétences de base, notamment dans les pays les plus pauvres et en se centrant sur l'éducation et la formation des filles.
- Les systèmes d'enseignement et de formation professionnelle qui évitent tous les stéréotypes liés au sexe ou à la ségrégation dans l'emploi.
- La reconnaissance des qualifications acquises auprès de différentes sources, pas nécessairement conventionnelles. Dans le cadre de la formation continue, on considère que toutes les formes d'apprentissage méritent d'être reconnues et valorisées (formelles, non formelles et informelles). Cela est d'autant plus important pour les femmes, dans la mesure où leurs compétences sont le plus souvent acquises en dehors des institutions.

- La promotion du dialogue social en matière d'égalité hommes-femmes en ce qui concerne la formation, le développement des ressources humaines et la formation continue.
- Les politiques de marché de l'emploi dynamiques, entre autres l'application de méthodes d'acquisition et de développement de compétences dans des environnements formels et informels destinés aux personnes désavantagées sur le marché de l'emploi, notamment les femmes et les filles.
- La réforme des services de l'emploi et la promotion des efforts de coopération entre les agences d'emploi publiques et privées pour renforcer l'égalité des chances et faciliter l'accès à l'emploi et à certains postes, ainsi qu'une approche concertée en matière de lutte contre la discrimination.

C. 181 et R. 188: Agences d'emploi privées, 1997

R. 195: Mise en valeur des ressources humaines, 2004

- ➔ Voir aussi **Accès à l'emploi; Education; Formation professionnelle; Orientation professionnelle**

Employeur

Un employeur désigne toute personne ou organisation pour le compte de laquelle une personne réalise un travail ou offre un service moyennant une rémunération en tant que salarié.

Tous les employeurs et les entreprises, ainsi que les organisations patronales, les syndicats de travailleurs et les gouvernements, ont leur part de responsabilité dans la lutte contre la discrimination sur le lieu de travail. Tant les organisations d'employeurs que les organisations de travailleurs doivent s'efforcer de détecter et reconnaître les pratiques discriminatoires existantes et les combattre à travers toutes leurs activités, à commencer par leurs propres institutions. Les employeurs n'ont pas le droit d'enquêter sur la vie privée, sur les idées politiques, sur les croyances religieuses ou sur la participation à des activités syndicales de leurs salariés.

Surtout, les employeurs sont responsables de promouvoir l'égalité des sexes au sein de leur entreprise et au sein des organisations d'employeurs, notamment en ce qui concerne l'égalité de rémunération pour un travail égal. En réalité, la promotion de l'égalité n'est pas simplement une question de respect des droits et de la loi, elle repose aussi sur une bonne gestion de l'entreprise. Une entreprise qui ne prend pas au sérieux la question de l'égalité (par exemple, qui n'adopte pas une politique d'égalité des chances ou ne la respecte pas) risque de perdre des salariés hautement qualifiés et d'être moins attractive vis-à-vis de

ses clients. En ce qui concerne les appels d'offres, une entreprise qui ne démontre pas d'intérêt concernant la question de l'égalité risque de perdre des contrats.

Pour plusieurs raisons, les femmes sont encore sous-représentées (bien que cela soit en train de changer) dans les postes de direction. Elles ont, dans l'ensemble, moins de possibilités en matière d'éducation, de formation et d'emploi, et plus de difficultés à accéder à des prêts, et font l'objet de préjugés lorsqu'elles occupent des fonctions directives. Elles se voient confrontées à toute une série d'obstacles sur le lieu de travail, notamment en ce qui concerne:

- les systèmes et les procédures de recrutement et de promotion;
- les exigences en matière de mobilité (les femmes sont généralement moins mobiles ou capables de voyager que les hommes);
- les exigences en matière d'ancienneté (les femmes perdent de leur ancienneté en raison des interruptions de carrière pour grossesse et maternité);
- le rôle joué par les réseaux masculins en matière de promotion;
- les horaires de travail lourds des personnels d'encadrement;
- des postes moins qualifiés pour des emplois soi-disant «féminins», et un moindre accès à la formation dans le cadre du travail et de la formation continue;
- les incompatibilités entre les attentes de la direction et les responsabilités familiales;
- une mauvaise application des politiques d'égalité.

C. 87: Liberté syndicale et protection du droit syndical, 1948

C. 98: Droit d'organisation et de négociation collective, 1949

C. 100 et R. 90: Egalité de rémunération, 1951

C. 111 et R. 111: Discrimination (emploi et profession), 1958

C. 122 et R. 122: Politique de l'emploi, 1964

C. 151 et R. 159: Relations de travail dans la fonction publique, 1978

R. 198: Relation de travail, 2006

→ Voir aussi **Salarié; Organisations d'employeurs; Politiques d'appel d'offre; Relation de travail; Plafond de verre**

Entrepreneuriat chez les femmes

Au cours des dernières années, les petites et moyennes entreprises (PME), y compris les microentreprises, sont devenues, que ce soit dans les pays dévelop-

pés ou dans les pays en développement, une importante source de travail pour les femmes; et le nombre de femmes à la tête d'entreprises a augmenté de façon significative dans divers secteurs de l'économie formelle et informelle. Dans beaucoup de pays en développement, les femmes sont surreprésentées dans les PME (BIT, 2004d, paragr. 391).

Le secteur des PME rassemble des profils de femmes très divers, que ce soit en termes de motivation, de statut socio-économique, de type d'activité et de possibilité de croissance; et couvre toutes sortes d'activités, des microentreprises agricoles aux entreprises commerciales et spécialisées gérées par Internet. Cependant, les entreprises dirigées par des femmes tendent à être moins importantes quant à la valeur des immobilisations et au nombre de travailleurs employés. En règle générale, on trouve davantage de femmes chefs d'entreprise dans les emplois à faible investissement et dont les niveaux de rémunération sont moindres, ce qui s'explique par leurs compétences traditionnelles (comme tenir un stand sur un marché, travailler dans la production et la vente de la petite restauration), tandis que les chefs d'entreprise hommes se concentrent davantage dans les secteurs les plus dynamiques où l'investissement est plus important. Mais l'ensemble des petits entrepreneurs, hommes et femmes confondus, s'exposent à une grande insécurité et vulnérabilité des caprices du marché.

Les femmes entrepreneurs doivent souvent faire face à des politiques et à des environnements normatifs et institutionnels qui leur sont défavorables. Les femmes tendent à enregistrer leur entreprise moins souvent que les hommes et travaillent fréquemment à domicile. En raison de leur caractère informel, ces activités ont tendance à être pénalisées au lieu d'être réglementées, notamment dans les pays en développement. Une importante entrave au plein épanouissement de leur capacité de dirigeantes d'entreprises tient à ce que beaucoup de femmes exerçant une activité indépendante ne sont pas reconnues ou ne se reconnaissent pas en tant qu'entrepreneurs et tendent en conséquence à être ignorées des programmes et institutions qui travaillent au développement des entreprises (BIT, 2004d, paragr. 388). Les femmes sont aussi sous-représentées au sein des organisations d'employeurs et des associations commerciales.

Les femmes n'ont pas le même accès au capital, aux biens immobiliers, à la technologie, aux services que les hommes. Elles comptent en général avec un niveau d'éducation et de formation professionnelle inférieur à celui des hommes. Elles doivent réussir à la fois à faire face à leur activité professionnelle et à leurs responsabilités familiales. Le fait que dans beaucoup de sociétés agricoles les femmes ne puissent pas accéder à la propriété, ni hériter des terres où elles travaillent, compromet non seulement leur capacité à devenir indépendantes, mais aussi leur droit à participer à des coopératives et à des associations de crédit.

Une large partie des difficultés auxquelles les femmes sont confrontées dans la gestion des PME sont liées à leur condition féminine, tandis que certaines sont

génériques. Dans tous les cas, les obstacles auxquels les femmes dirigeantes font face ne sont pas comparables avec ceux des hommes.

Les droits des travailleurs indépendants et des chefs de petites et microentreprises, ainsi que ceux de leurs employés sont garantis dans bien des cas par des lois générales en matière d'égalité et reconnus dans les conventions et recommandations de l'OIT. Il est, toutefois, important que les questions relatives à l'égalité entre hommes et femmes soient intégrées dans les cadres juridiques et normatifs relatifs aux microentreprises et aux petites entreprises. C'est le cas de certaines normes. La recommandation n° 189 exhorte en particulier les Etats Membres à «envisager de prendre des mesures spécifiques et incitatives à l'intention de personnes appartenant à des catégories déterminées de la population et aspirant à devenir entrepreneurs, notamment: les femmes, les chômeurs de longue durée, les personnes affectées par l'ajustement structurel ou par des pratiques restrictives et discriminatoires, les personnes handicapées, le personnel militaire démobilisé, les jeunes (y compris les jeunes diplômés), les travailleurs âgés et les personnes appartenant à des minorités ethniques et à des peuples indigènes ou tribaux» (recommandation n°. 189, paragr. 16 (4)).

Dans l'une de ses dispositions, la recommandation appelle les Etats Membres «à encourager l'appui à l'entrepreneuriat féminin en reconnaissant l'importance grandissante des femmes dans l'économie, par des mesures conçues spécialement pour les femmes entrepreneurs ou qui souhaitent le devenir» (paragr. 16 (6)). Ce type de mesures permet d'aborder la question des inégalités dans l'accès aux moyens financiers, à la formation professionnelle et aux prises de décisions.

Le programme de promotion de l'entrepreneuriat féminin et de l'égalité entre hommes et femmes de l'OIT (WEDGE) agit dans le contexte du travail décent. L'équipe de ce programme fait partie du Programme focal pour la promotion de l'emploi par le développement des petites entreprises (SEED). Il vise à améliorer les débouchés économiques des femmes à travers la mise en place d'actions positives qui accompagnent les femmes dans le lancement, la formalisation ou le développement des entreprises. Le programme WEDGE cherche: à développer les connaissances de base disponibles sur les femmes chefs d'entreprise et les inégalités entre les sexes en termes de ressources, d'accès, de besoins de chances par rapport aux PME; à promouvoir la représentation, la sensibilisation et la possibilité de se faire entendre; et à développer des services d'aide à l'innovation pour les femmes entrepreneurs, y compris des guides et des outils⁶.

R. 189: Création d'emplois dans les petites et moyennes entreprises, 1998

⁶ Pour des informations détaillées sur WEDGE, consulter: www.ilo.org/dyn/empent/empent.Portal?p_prog=S&p_subprog=WE.

- Voir aussi **Accès à l'emploi; Education; Formation professionnelle; Petites et moyennes entreprises; Développement des ressources humaines**

Equilibre travail-famille

La maternité et la division du travail en fonction du sexe, qui place l'essentiel des responsabilités domestiques et familiales sur les femmes, sont largement responsables des inégalités entre les sexes et des inégalités parmi les femmes. La difficulté de combiner les responsabilités familiales avec les exigences professionnelles alimente les inégalités dont souffrent les femmes sur le marché du travail et constitue un obstacle sur le chemin vers l'égalité des chances et de traitement des hommes et des femmes en matière professionnelle. Tandis que la difficulté de combiner les responsabilités familiales avec un emploi rémunéré oblige ou incite les femmes à accepter des emplois mal rémunérés, instables, à temps partiel, réalisés depuis le domicile, ou informels, elle limite leur disponibilité pour s'impliquer dans les questions familiales.

Des horaires de travail qui ne tiennent pas compte des responsabilités familiales peuvent constituer une forme de discrimination indirecte dans la mesure où ils obligent les travailleurs à être «moins rentables» et compromettent ainsi leur possibilité de développement professionnel; en particulier pour les femmes qui décident d'interrompre leur carrière au-delà de la durée légale du congé maternité pour prendre soin de leur famille, ou alterner immédiatement le congé maternité avec un congé parental.

Cependant, ces derniers temps il y a eu une prise de conscience de l'intérêt de concevoir des mesures qui aident les travailleurs à équilibrer leurs responsabilités familiales avec leur travail – une stratégie clé pour améliorer l'accès des femmes à un travail décent. Face au lien évident qui existe entre l'égalité hommes-femmes au travail et au foyer, la question de l'harmonisation des responsabilités familiales et professionnelles des deux sexes est devenue, dans un nombre croissant de pays, un enjeu de politique sociale et du travail majeur.

D'après la convention n° 156, les mesures d'harmonisation entre la vie professionnelle et les obligations familiales visent en définitive l'égalité des chances. Pourtant, ces mesures ne promeuvent pas toutes l'égalité des chances. Comme le souligne un récent rapport global de l'OIT, «les politiques familiales risquent de renforcer l'image de la femme en tant que conjoint qui gagne un 'salaire d'appoint' et d'alourdir encore davantage la charge des femmes salariées, qui effectuent déjà des doubles journées» (BIT, 2003, p. 85).

Une série de recommandations pour favoriser l'équilibre travail-famille figurent dans *Travailleurs ayant des responsabilités familiales* (p. 200).

C. 156 et R. 165: Travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981

R. 194: Mise en valeur des ressources humaines, 2004

- Voir aussi **Accès à l'emploi; Division du travail; Etat civil; Congé parental; Congé de maternité; Congé de paternité; Travail non rémunéré**

Equilibre travail-vie privée

Le terme «travail-vie privée» fait allusion non seulement aux soins apportés aux membres de la famille, mais aussi aux responsabilités «extraprofessionnelles», ainsi qu'aux diverses priorités de la vie. L'organisation du travail devra être suffisamment flexible pour permettre aux hommes et aux femmes de suivre des activités de formation continue et d'améliorer leurs perspectives de développement professionnel et personnel, sans que celles-ci n'aient nécessairement un lien direct avec le poste de travail qu'ils occupent.

Cependant, aux fins de la convention n° 156 et des obligations des Etats Membres en ce qui concerne ce domaine encore peu précis, l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée est essentiel pour promouvoir l'égalité des chances. Les questions liées à l'amélioration des perspectives de carrière, de formation continue et d'autres activités de développement personnel et professionnel sont considérées comme secondaires par rapport à la promotion du partage plus égalitaire entre hommes et femmes dans la famille, le foyer et le lieu travail.

C. 156 et R. 165: Travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981

R. 195: Mise en valeur des ressources humaines, 2004

- Voir aussi **Education; Equilibre travail/famille; Travailleurs ayant des responsabilités familiales**

Equité entre les sexes

L'équité entre les sexes signifie que les femmes et les hommes jouissent d'un traitement équitable compte tenu de leurs besoins respectifs. Ce concept peut impliquer un traitement égal ou un traitement différent mais est considéré comme équivalent en termes de droits, de prestations, d'obligations et de possibilités.

Etat civil

L'état civil d'une personne décrit sa situation, à savoir si elle est célibataire, veuve, mariée ou divorcée. Aucune de ces conditions ne doit avoir d'impact sur la situation professionnelle des travailleurs.

Les décisions en matière d'emploi ne devront en aucun cas tenir compte de l'état civil des individus. Les candidats ne devraient pas avoir à révéler leur état civil lors d'entretiens de recrutement ou d'autres procédures de recrutement. Exceptionnellement, et uniquement pour éviter le népotisme, une enquête sur l'emploi d'autres membres de la famille du candidat au sein de la même entreprise pourra être réalisée au moment de l'embauche.

Il ne faudra pas invoquer des responsabilités professionnelles, comme la disponibilité pour voyager ou d'autres obligations en dehors des horaires de travail, pour justifier une discrimination basée sur l'état civil de la personne. Tous les travailleurs doivent avoir accès à l'ensemble des avantages liés à l'emploi, indépendamment de leur état civil.

C. 111 et R. 111: Discrimination (emploi et profession), 1958

C. 156 et R. 165: Travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981

C. 158 et R. 166: Licenciement, 1982

→ Voir aussi **Accès à l'emploi; Licenciement; Discrimination; Diversité sur le lieu de travail; Equilibre travail-famille; Travailleurs ayant des responsabilités familiales; Procédures de sélection**

Evaluation de la performance

L'OIT définit l'évaluation de la performance comme l'évaluation des résultats et des compétences des employés. Elle est, en général, accomplie par les supérieurs, ou dans certains cas par un pair, voire par un subordonné ou soi-même. Il est évident que l'équité est l'aspect clé d'une bonne évaluation du rendement dans la mesure où les systèmes et les mécanismes d'évaluation doivent être perçus comme étant justes.

Cependant, en pratique, le processus d'évaluation n'est pas à l'abri des stéréotypes ou des discriminations fondées sur le sexe. Si en soi les paramètres comme le rendement et les capacités sur lesquels s'appuie l'évaluation ne sont pas discriminants en matière salariale, le fait d'insister sur «l'égalité des conditions de travail, de qualifications et de résultats» risque de servir de prétexte pour justifier les inégalités salariales des hommes et des femmes. D'autre part, l'accès inégal à la formation et au développement des carrières, l'importance attribuée aux compé-

tences techniques et personnelles, ainsi que la différente perception des hommes et des femmes sur ce qui favorise le développement professionnel peuvent, aussi, conduire à une sous-appréciation de la performance des femmes.

Les entreprises et les organisations doivent concevoir et mettre en place des systèmes et des procédures d'évaluation des performances en faisant très attention de ne pas utiliser des critères qui favorisent l'un ou l'autre sexe.

R. 195: Mise en valeur des ressources humaines, 2004

→ Voir aussi **Formation professionnelle; Développement des ressources humaines**

Evaluation et classification des postes

Il s'agit d'un système permettant de comparer les différents postes afin de jeter les bases d'une structure de classement et de rémunération.

La classification des postes est une série de catégories utilisées pour classer les emplois dans une entreprise ou autre entité de travail. Dans un système de classification, chaque emploi est évalué par rapport à des emplois repères et des descriptions catégorielles.

L'objectif de l'évaluation des postes de travail est de déterminer la valeur des emplois dans une hiérarchie, notamment en vue d'établir une structure de rémunération et de promotion appropriée. L'idée est d'évaluer le poste, et non la personne qui l'occupe; il ne faut donc pas la confondre avec l'évaluation de la performance (voir p.73) qui permet d'évaluer la performance du travailleur. Un emploi s'évalue en établissant des comparaisons avec d'autres emplois, au moyen d'un système permettant d'en pondérer les divers éléments constitutifs. Une évaluation non discriminatoire des postes de travail devrait conduire à l'établissement d'un système de rémunération fondé sur le principe «à travail égal, salaire égal», quel que soit le sexe du travailleur.

Les évaluations doivent s'effectuer périodiquement suivant un calendrier connu de tous les employés et s'appliquant à tous de manière égale, cela afin d'éviter que les femmes ne fassent l'objet d'un examen plus intense et plus fréquent que les hommes. Le critère d'évaluation doit être objectif, en rapport avec les fonctions du poste, et être appliqué de façon égale à tous les employés. Le personnel d'encadrement devra être informé et formé sur les critères d'évaluation afin de pouvoir les appliquer.

Diverses méthodes sont utilisées. La méthode analytique d'évaluation prévoit de comparer les postes de travail par rapport à des facteurs objectifs prédéfinis, comme les compétences, les efforts réalisés, les responsabilités et les conditions

de travail. Cette méthode est de plus en plus acceptée comme étant la plus adaptée pour garantir le respect du principe «à travail égal, salaire égal».

Les emplois traditionnellement occupés par des femmes sont en règle générale sous-évalués. De sorte que les critères d'évaluation des postes de travail devront être revus et examinés afin de ne pas discriminer les femmes, que ce soit de façon directe ou indirecte. Les critères mis en place doivent être suffisamment larges pour harmoniser les facteurs qui permettent de quantifier correctement les aspects spécifiques du travail des femmes et des hommes. Par exemple, l'offre de soin ou l'enseignement ne devraient pas être perçus comme étant inférieurs par nature aux emplois qui requièrent de la force physique ou de la combativité, des caractéristiques typiquement associées aux hommes.

La résolution concernant la promotion de l'égalité entre hommes et femmes, l'égalité de rémunération et la protection de la maternité, adoptée en juin 2004 par la CIT, exhorte les organisations patronales et syndicales à encourager l'adoption de systèmes d'évaluation des postes de travail qui soient neutres sur le plan du sexe.

C. 100 et R. 90: Egalité de rémunération, 1951

C. 111 et R. 111: Discrimination (emploi et profession), 1958

→ Voir aussi **Egalité de rémunération; Description de poste; Prestations de soins aux personnes âgées**

Exploitation sexuelle à des fins commerciales

Le Programme international pour l'abolition du travail des enfants (BIT/IPEC) définit l'«exploitation sexuelle à des fins commerciales» comme l'utilisation de garçons et de filles de moins de 18 ans pour la prostitution, la pornographie ou d'autres formes d'activité sexuelle auxquels les enfants peuvent être amenés à participer pour pouvoir se nourrir, se loger ou faire face à d'autres nécessités de base. Selon la définition donnée dans la Déclaration du Premier Congrès mondial contre l'exploitation sexuelle des enfants à des fins commerciales, tenu à Stockholm en 1996, on entend par exploitation sexuelle des enfants à des fins commerciales «toutes formes de maltraitance sexuelle commise par un adulte et accompagnée d'une rémunération en espèces ou en nature versée à l'enfant ou à une tierce personne. L'enfant est traité comme un objet sexuel et une marchandise». Elle fait partie, selon la convention n° 182, des pires formes de travail des enfants et concerne aussi bien les garçons que les filles.

C. 29: Travail forcé, 1930

R. 35: Contrainte indirecte au travail, 1930

C. 105: Abolition du travail forcé, 1957

C. 182 et R. 190: Pires formes de travail des enfants, 1999

Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail

→ Voir aussi **Travail des enfants; Traite des personnes**

| F

Femmes dans le développement

→ Voir Genre

Filles travailleuses

→ Voir Travail des enfants

Flexibilité de l'emploi

La flexibilité du marché du travail repose sur la capacité de ce dernier à s'adapter rapidement aux changements conjoncturels. Elle renvoie à différents aspects, comme à la capacité d'adaptation de la force de travail au volume de travail nécessaire, que ce soit à travers des recrutements, des licenciements ou le recours à des contrats de travail temporaire (flexibilité externe), ou à travers la variation du temps de travail, de l'organisation du travail et des salaires comme réponse aux crises et autres circonstances (flexibilité interne). Le travail flexible et temporaire sous toutes ses formes – qu'il s'agisse des contrats à durée déterminée ou de courte durée, des emplois via les agences de recrutement, des missions, des emplois multiples, du travail indépendant, etc. – est réputé peu sûr du point de vue de l'accès qu'il garantit au système de sécurité sociale – de retraite, de santé et de soins et d'autres formes d'assistance sociale. La flexibilité est particulièrement problématique lorsqu'elle se traduit par des bas salaires et de mauvaises conditions de travail, ou lorsqu'elle fait systématiquement l'objet d'une dérégulation. En outre, les marchés du travail flexibles offrent moins d'avantages aux travailleurs d'un point de vue légal et contractuel, et ne garantissent pas le plein accès à certains avantages accordés par l'employeur.

La flexibilité croissante du marché du travail s'est accompagnée de l'augmentation significative de la présence des femmes sur celui-ci, qu'elles occupent des emplois à temps partiel ou à durée déterminée, des emplois à domicile, ou des emplois de l'économie informelle. Pour autant, la flexibilité du travail n'est pas toujours avantageuse pour les femmes. Par exemple, si elle n'est contrôlée que

par l'employeur, la flexibilité du temps de travail ne présente aucun intérêt pour le travailleur parent. De même, si elle a favorisé l'ouverture de nouveaux marchés aux femmes, elle n'a pas toujours été synonyme de sécurité dans l'emploi. Les syndicats ont pour leur part plus de difficultés à offrir une représentation adéquate et des possibilités d'action collective aux femmes (et aux hommes) qui travaillent en dehors des structures d'emploi formel et à plein temps.

Pour que la flexibilité et la sécurité aillent de pair, les Etats Membres doivent mettre en place ou renforcer les politiques en matière d'emploi qui protègent les travailleurs pendant les périodes de transition d'un emploi à un autre, telles que l'assurance chômage, les politiques d'emploi actives et les systèmes d'assistance sociale. Dans le même temps, la création d'emplois devra être encouragée par des mesures fiscales favorables aux employeurs et soucieuses de leurs besoins spécifiques, à travers une planification budgétaire qui tienne compte de la question de l'appartenance à l'un ou l'autre sexe.

Il est surtout fondamental que les contrats flexibles et à court terme ne viennent pas renforcer la discrimination professionnelle et ne soient pas utilisés par les employeurs comme moyen pour contourner leurs obligations en matière de protection sociale et d'égalité des chances, de traitement et de rémunération. Des mesures devront être prises pour garantir que les travailleurs à temps partiel, temporaires, etc. aient accès aux mêmes droits – au prorata de leurs fonctions – que les travailleurs permanents, à plein temps, indépendamment du sexe.

Le terme de «flexicurité» désigne la relation de plus en plus étroite entre la flexibilité sur le marché du travail et la sécurité dans l'emploi. Au niveau de la politique stratégique, la flexicurité vise à articuler la flexibilité croissante du marché de l'emploi induite par les exigences de la mondialisation avec une sécurité raisonnable en termes d'emploi et d'accès à la sécurité sociale, en particulier pour les catégories de travailleurs les plus vulnérables. La dimension de genre de la flexicurité est très importante dans la mesure où la participation des femmes au marché du travail tout au long du cycle de vie n'est pas la même que chez les hommes. Elle tend chez les femmes à être moins linéaire et continue. L'une des dimensions importantes de la flexicurité par rapport à cette question est la reconnaissance de droits sociaux, tels que le congé maternité et le congé parental, qui prévoient le retrait temporaire du travailleur du marché du travail (flexibilité) tout en garantissant sa réintégration (sécurité). Ce concept a prouvé son efficacité en tant que méthode de gestion des changements du marché du travail en Europe occidentale, mais s'applique aussi aux anciens pays en transition d'Europe centrale et de l'Est.

R. 198: Relation de travail, 2006

→ Voir aussi **Relation de travail; Sécurité sociale; Travail à temps partiel; Travail à domicile; Travail atypique; Travail occasionnel**

Force de travail

La force de travail, ou population active, se définit comme le nombre de individus ayant un emploi (occupés), plus les personnes sans emploi mais disponibles sur le marché du travail et qui recherchent un emploi (chômeurs) à un moment donné. La population active occupée englobe les travailleurs salariés ou rémunérés, les travailleurs indépendants, et ceux qui apportent une aide familiale (non rémunérés). Les chômeurs englobent toutes les personnes en âge de travailler, qui à un moment donné n'ont pas de travail, sont disponibles pour travailler et cherchent activement un travail. En 2006, les femmes représentaient 40 pour cent de la main-d'œuvre totale (BIT, 2007, p. 2 et 14).

Le taux de participation, ou taux d'activité, est la proportion d'actifs (personnes employées et au chômage) dans la population adulte (en âge de travailler), soit le nombre de personnes en âge de travailler qui participent activement au marché du travail. Le taux de participation peut se mesurer pour une catégorie de la population en particulier, comme les femmes, les hommes ou telle ou telle catégorie d'âge. Bien que la force de travail varie considérablement d'un pays à l'autre ou d'une région à l'autre, au cours des dix dernières années, l'écart entre le taux de participation des hommes et celui des femmes s'est résorbé dans la plupart des pays, ce qui s'est traduit par une légère diminution des disparités au niveau mondial: en 2006, pour 100 hommes économiquement actifs on comptait 67 pour cent de femmes dans la même situation; il y a dix ans, l'indice était de 66 femmes pour 100 hommes (BIT, 2007). Le fait que le taux de participation des femmes sur le marché du travail soit plus élevé ou ait tendance à augmenter n'implique pas nécessairement une amélioration de leur situation, dans la mesure où le taux de participation ne garantit pas en soi un accès à l'emploi et encore moins à un emploi décent. Dans ce sens, l'indice d'emploi/population fournit des informations supplémentaires sur la véritable condition professionnelle des femmes. Bien que le nombre de femmes ayant un travail n'ait jamais été aussi élevé partout dans le monde, leur taux de participation reste nettement inférieur à celui des hommes. En 2006, 48,9 pour cent des femmes en âge de travailler avaient un emploi; ce chiffre était de 74 pour cent pour les hommes.

L'une des caractéristiques frappantes de l'évolution de la force de travail depuis les années 80 est la prolifération de formes de travail et d'emploi qui s'éloignent du modèle traditionnel du travail à plein temps, socialement stable, comme le travail à temps partiel, le partage de poste, les contrats à durée déterminée, le travail temporaire à travers les agences de placement, le travail à domicile, les emplois saisonniers.

Dans le même temps, le taux de chômage n'a jamais été aussi élevé. Il concerne près de 195 millions de personnes économiquement actives au niveau mondial,

soit l'équivalent de 6 pour cent de la force de travail mondiale, dont près de la moitié étaient des jeunes âgés entre 15 et 24 ans (2006). Près de 82 millions de ces personnes au chômage sont des femmes. En règle générale, parmi les catégories vulnérables, comme les travailleurs migrants, les jeunes, les personnes âgées, les personnes handicapées et les travailleurs du secteur agricole, le taux de chômage est plus élevé chez les femmes que chez les hommes.

Cependant, le chômage n'est que la pointe de l'iceberg. Parmi les femmes qui travaillent dans diverses régions du monde (souvent dans de très mauvaises conditions), beaucoup font encore partie de la catégorie des travailleurs pauvres, soit des personnes qui ont un emploi mais dont les revenus ne leur permettent pas de s'élever au-dessus du seuil de pauvreté fixée à un dollar par jour. Le nombre de femmes pauvres est plus important que celui des hommes. D'après certaines estimations fiables, près des deux tiers des 507 millions des travailleurs pauvres dans le monde sont des femmes (BIT, 2007, p. 13).

→ Voir aussi **Activité économique; Chômage; Statistiques du travail; Ménages dirigés par une femme; Emploi indépendant; Travail atypique**

Formation continue

→ Voir aussi **Chômage structurel; Education; Employabilité; Formation professionnelle; Congé-éducation payé; Orientation professionnelle; Sécurité sociale**

Formation professionnelle

La formation professionnelle englobe les activités en vue d'acquérir les qualifications, les connaissances et les aptitudes nécessaires pour obtenir un emploi dans une profession donnée, ou un groupe de professions apparentées, quel que soit le domaine d'activité économique. La formation professionnelle offre aux groupes victimes de discrimination la possibilité d'acquérir les qualifications nécessaires pour améliorer leur employabilité, leur productivité et leurs revenus et joue, ainsi, un rôle clé en matière de promotion de l'égalité des chances pour que tous puissent accéder à un travail décent.

Les mesures visant à promouvoir l'égalité des chances des femmes et des hommes en matière de formation et d'emploi devraient comporter:

- une éducation encourageant les femmes et les hommes à jouer un rôle égal afin de changer les attitudes traditionnelles;

- une orientation professionnelle permettant aux jeunes filles et aux femmes de tirer profit des possibilités de formation professionnelle existantes;
- l'élargissement de l'étendue de la formation à d'autres sphères d'activité que celles considérées comme traditionnellement «féminines» (travaux ménagers, couture, cuisine, activités de soins aux enfants et à la famille, tâches administratives, etc.);
- l'égalité d'accès pour les jeunes filles et les femmes à toutes les filières d'enseignement et de formation professionnelle pour tous les types de professions, et un perfectionnement pour assurer leur épanouissement personnel et leur promotion professionnelle;
- des crèches et d'autres services pour permettre à tous les travailleurs ayant des responsabilités familiales d'avoir accès aux filières normales de formation professionnelle;
- des programmes de formation professionnelle pour les femmes et les hommes ayant dépassé l'âge normal d'entrée dans l'emploi et pour ceux qui veulent reprendre une activité professionnelle après une interruption pour élever un enfant.

C. 111 et R. 111: Discrimination dans l'emploi et la profession, 1958

C. 142: Mise en valeur des ressources humaines, 1975

R. 195: Mise en valeur des ressources humaines, 1975

- Voir aussi **Education; Orientation professionnelle; Développement des ressources humaines; Ségrégation professionnelle**

| G

Genre⁷

Ce terme fait référence aux différences et aux relations sociales entre les hommes et les femmes qui, comme on le sait, varient beaucoup d'une société et d'une culture à une autre et changent au cours du temps. Le terme de «genre» ne remplace pas le terme de «sexe», qui se réfère exclusivement aux différences biologiques entre hommes et femmes. Par exemple, des données statistiques sont ventilées par sexe. Le terme «genre» est utilisé pour analyser les rôles, les responsabilités, les contraintes, les possibilités et les besoins des femmes et des hommes dans tous les domaines et dans tout contexte social donné.

Les rôles sexospécifiques sont des comportements acquis dans une société, dans une communauté ou tout autre groupe social donné. Ils conditionnent les activités, les tâches et les responsabilités qui sont considérées comme «masculines» ou «féminines». Les rôles sexospécifiques varient en fonction de l'âge, de la classe sociale, de la race, de l'appartenance ethnique ou de la religion, mais aussi en fonction de l'environnement géographique, économique, politique et culturel de la personne en question.

Les rôles sexospécifiques évoluent souvent à la suite de modifications des circonstances économiques, naturelles ou politiques, y compris d'efforts de développement ou d'ajustement structurel, ou du fait d'autres forces à caractère national ou international. Dans un contexte social donné, ces rôles et ces besoins peuvent être flexibles ou rigides, similaires ou différents, complémentaires ou contradictoires. Les femmes autant que les hommes participent aux activités reproductives, productives et de gestion de la communauté, et assument des rôles au sein des groupes sociaux et politiques dans ces trois domaines. Leur participation aux diverses activités reflète la division du travail par sexe dans un lieu particulier et à un moment donné. La division du travail par sexe doit figurer dans l'analyse comparative entre les sexes.

Les relations entre les sexes influent dans tous les aspects de l'emploi, les conditions de travail, la protection sociale, la représentation et la possibilité de s'exprimer au travail. Le genre est, ainsi, considéré comme une question transver-

⁷ Cette définition s'inscrit dans le cadre d'une série de définitions, interconnectées les unes aux autres, en rapport avec la question de genre. Les références et les liens aux autres termes qui renvoient à d'autres concepts et sujets figurent en fin de définition.

sale dans le monde du travail. Les disparités entre hommes et femmes en termes de niveau de participation, d'accès aux ressources, de droits, de pouvoir et d'influence, de rémunération ou de bénéfices se définissent généralement comme les différences entre hommes et femmes. C'est en matière de rémunération – l'écart entre la moyenne des revenus des hommes et celle des femmes – que les disparités entre les sexes sont les plus évidentes. Mais les disparités hommes-femmes se manifestent aussi dans d'autres domaines comme l'accès à l'emploi, l'éducation et la formation continue, ainsi que la représentation dans les institutions de dialogue social.

→ Voir aussi **Accès à l'emploi; Division du travail; Education; Formation professionnelle; Egalité de rémunération; Plafond de verre**

Gens de mer

La Convention (MLC) du travail maritime de 2006 reconnaît toute une série de droits et protections aux plus des 1,2 million d'hommes et de femmes qui travaillent dans ce secteur à travers le monde. La convention regroupe et actualise 66 normes internationales du travail en rapport avec les gens de mer adoptées au cours des 80 dernières années. Elle recense, sous divers grands chapitres, les différentes composantes des droits des gens de mer à un travail décent, et vise à être applicable au niveau mondial de façon uniforme, facilement compréhensible et actualisable.

Si en règle générale le travail maritime se caractérise par la forte présence masculine, les femmes sont de plus en plus nombreuses à intégrer ce secteur. La nouvelle convention offre, ainsi, la possibilité de revoir et d'étendre de façon efficace aux travailleurs des deux sexes les préjugés inclus de longue date dans beaucoup d'anciennes normes relatives aux gens de mer.

La MLC présente des dispositions relatives à la non-discrimination (article III, qui rend obligatoire le respect des conventions fondamentales) et à l'égalité de rémunération selon le principe «à travail égal, salaire égal». Il y est également stipulé que la collecte de données sur l'âge ou le sexe dans le cadre du recrutement et du placement n'est «admissible qu'à des fins statistiques ou si elles sont utilisées dans le cadre d'un programme visant à prévenir toute discrimination fondée sur l'âge ou le sexe» (Principe directeur B1.4.1 – Directives organisationnelles et opérationnelles, paragr. 1 e)). L'égalité dans les dispositions relatives à la sécurité, à la protection de la santé et autres conditions de travail est implicite et s'inscrit dans le cadre du respect obligatoire des conventions fondamentales contre la discrimination.

MLC: Travail maritime, 2006

P. 147: Protocole relatif à la convention sur la marine marchande (normes minima), 1996

I H

Harcèlement

→ Voir **Harcèlement et pressions**

Harcèlement et pressions

Le harcèlement et les pressions sur le lieu de travail peuvent se traduire par divers comportements offensants, qui se caractérisent par des agressions persistantes de nature physique ou psychologique contre un travailleur ou un groupe de travailleurs, dont le caractère est généralement imprévisible, irrationnel et injuste. Le harcèlement sexuel est une forme de harcèlement.

La surveillance électronique du personnel peut, dans certains cas, constituer une forme de harcèlement.

Aucun salarié – homme ou femme – quelle que soit la catégorie de l'emploi occupé, ne devrait, sous aucun prétexte, faire l'objet de harcèlement, de pressions, d'abus psychologique, de persécution ou d'un traitement injuste dans le cadre de son travail. Le harcèlement sexuel doit être banni du monde du travail. L'affectation des travailleurs aux différentes fonctions de l'entreprise devrait respecter le principe d'égalité et se fonder sur des critères objectifs. De même, le rendement de tous les salariés devrait être évalué de façon objective. Les travailleurs ne devraient pas rencontrer d'obstacles dans l'accomplissement de leurs fonctions et ni être tenus de s'acquitter d'obligations ou de tâches supplémentaires qui leur seraient assignées du fait de leur sexe. Les victimes de harcèlement et de pressions devraient être protégées par des mesures préventives et des moyens de recours contre toute forme de représailles ou d'action disciplinaire.

Il est de plus en plus reconnu que le harcèlement et les pressions sur le lieu de travail ne sont pas uniquement un problème humain individuel, mais un problème enraciné dans un contexte social, économique, organisationnel et culturel plus large basé sur des inégalités omniprésentes des relations hommes-femmes dans la société. Des études montrent que les effets du harcèlement représentent une charge coûteuse non seulement pour le travailleur, mais aussi

pour l'entreprise et la collectivité dans son ensemble. Il convient par conséquent d'y remédier par des mesures appropriées.

Le Département des conditions et du milieu de travail (TRAVAIL) du BIT a mis en place un Programme spécial sur la violence et le harcèlement sur le lieu de travail, qui vise à prévenir toutes les formes de violence sur le lieu de travail, notamment, les manœuvres d'intimidation, les brimades et le harcèlement lié au sexe, à l'appartenance ethnique ou à la race, à la religion ou à l'orientation sexuelle. Le programme réalise et commande des études sur ces questions, développe des outils et assiste les gouvernements et les organisations d'employeurs et de travailleurs sur la façon de prévenir et de répondre au harcèlement.

C. 111 et R. 111: Discrimination dans l'emploi et la profession, 1958

C. 169: Peuples indigènes et tribaux, 1989

→ Voir aussi **Harcèlement sexuel; Ordinateurs; Procédures de réclamation; Violence au travail liée à l'appartenance sexuelle**

Harcèlement sexuel

On entend par harcèlement sexuel, au sens large, toute avance ou comportement verbal ou physique de nature sexuelle, inopportun, dont l'acceptation implicite ou explicite est une condition nécessaire pour l'obtention de décisions favorables en matière d'emploi, et dont l'objectif ou la conséquence est de s'immiscer sans raison dans l'accomplissement du travail d'une personne ou de créer un cadre de travail intimidant, hostile, abusif ou offensant. Relèvent du harcèlement sexuel:

- les insultes, remarques, plaisanteries et insinuations à caractère sexuel et les commentaires inopportuns sur les vêtements, le physique, l'âge ou la situation de famille d'une personne;
- les contacts physiques non souhaités et non justifiés, tels que les attouchements, les caresses, les pincements ou les agressions;
- les remarques embarrassantes et autres formes de harcèlement verbal;
- les regards et gestes lascifs à caractère sexuel;
- les invitations compromettantes;
- la demande ou l'obligation de rendre des faveurs sexuelles;
- les menaces implicites ou explicites de licenciement, le refus de promotions, etc. en cas de rejet des faveurs demandées.

Le harcèlement sexuel est considéré comme une violation des droits de l'homme, un acte de discrimination et une question concernant la sécurité et la santé du salarié. Le harcèlement sexuel porte atteinte à la dignité et à l'intégrité personnelle des travailleurs, ainsi qu'à leur bien-être. Il constitue une menace à l'égalité des chances et de traitement. Il doit faire l'objet de mesures de prévention sur le lieu de travail; et, là où malgré tous les efforts déployés il continue à se produire, il doit être sanctionné et ses victimes protégées. En général, les victimes méconnaissent leurs droits et craignent des représailles ou la perte de leur emploi. De sorte que la prise de conscience est fondamentale pour lutter contre ce fléau.

Le harcèlement sexuel est une menace potentielle qui pèse aussi bien sur les travailleurs que sur l'entreprise. Il est largement perçu comme contraire aux objectifs de l'employeur dans la mesure où il affaiblit le fondement des relations professionnelles et peut avoir un effet négatif sur la productivité, par exemple à travers l'absentéisme, la rotation et la démotivation du personnel. Il peut également ternir l'image publique de l'entreprise et, en définitive, en affecter les profits, en raison d'éventuelles mauvaises retombées dans la presse ou coûts judiciaires. Le rôle des syndicats et des employeurs dans la création d'un environnement sain pour la dignité des travailleurs est crucial pour la prévention du harcèlement sexuel.

Parmi les politiques et les procédures de lutte contre le harcèlement il faut prévoir:

- une déclaration de politique;
- une procédure de dépôt de plaintes adaptée au harcèlement sexuel, qui soit confidentielle et garantisse la protection contre toute forme de représailles;
- des mesures disciplinaires graduées;
- une stratégie de formation, de sensibilisation et de communication⁸.

La Conférence internationale du Travail a adopté, lors de sa 71^e session de 1985, la résolution sur l'égalité des chances et de traitement dans l'emploi pour les travailleurs des deux sexes qui précise que «le harcèlement sexuel sur le lieu de travail est nuisible aux conditions de travail et aux perspectives d'emploi et de promotion. La politique pour le développement de l'égalité devrait donc inclure des mesures visant à combattre et à prévenir le harcèlement sexuel» (BIT, *Bulletin officiel* (Genève), vol. LXVIII, 1985, série A, n° 2, pp. 92-104, paragr. 6).

Bon nombre de pays ont inscrit le principe de protection contre le harcèlement sexuel dans leur constitution, leur législation en matière d'égalité des chances

⁸ Pour une liste plus détaillée consulter Chappell et di Martino, 2006, pp. 18-9.

et de droit du travail, leur code pénal et/ou d'autres législations spécifiques. Les tribunaux nationaux accordent une importance croissante à cette question et cherchent à promouvoir, à travers leur jurisprudence, le rôle des employeurs dans le contexte de la prévention et des conséquences du harcèlement (en prenant des décisions telles que résiliation du contrat de travail, mesures correctives, sanctions, etc.) (Hodges-Aeberhard, 1996). Les services d'inspection du travail jouent un rôle important dans le recueil des plaintes et la détection de situations de harcèlement sur le lieu de travail. Pour parer au harcèlement, certaines organisations d'employeurs privilégient l'usage de codes de conduite volontaires et non contraignants (BIT, 2005b, paragr.1).

Le harcèlement sexuel a été abordé par la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations (CEACR) comme une question relevant des droits de l'homme, notamment comme un problème de discrimination vis-à-vis des femmes, même si les hommes peuvent en être également victimes. À côté de cela, l'OIT a jusqu'à présent principalement centré ses efforts sur la recherche, la formulation de législations et l'organisation de séminaires de formations et de sensibilisation, en particulier en Asie et dans les Caraïbes. Il faut poursuivre les efforts pour étendre la portée au niveau mondial et développer des activités de coopération technique qui permettront d'équiper les mandants de l'OIT des outils nécessaires pour aborder plus efficacement cette forme de discrimination.

C. 81: Inspection du travail, 1947

C. 111 et R. 111: Discrimination dans l'emploi et la profession, 1958

C. 169: Peuples indigènes et tribaux, 1989

→ Voir aussi **Harcèlement et pressions; Discrimination; Indemnisations et sanctions**

Hygiène sur le lieu de travail

Les règles suivantes relatives à l'hygiène sur le lieu de travail doivent être observées et appliquées dans tous les établissements commerciaux et administratifs (publics ou privés):

- Les lieux de travail et leurs équipements doivent être convenablement entretenus et maintenus en état de propreté.
- Les locaux doivent être suffisamment éclairés et, dans la mesure du possible, à la lumière naturelle.

- La température doit être maintenue à un niveau approprié, et tous les locaux de travail doivent être aérés naturellement ou pourvus d'une ventilation artificielle.
- Il convient de mettre à la disposition des travailleurs, en nombre suffisant, des lieux d'aisances et des lavabos bien entretenus, et prévoir des installations distinctes pour les hommes et les femmes, sauf dans les établissements n'employant pas plus de cinq personnes ou n'employant que les membres de la famille de l'employeur.
- Des salles devraient être mises à disposition lorsqu'il n'existe pas d'autres locaux pour le repos momentané des travailleurs pendant les heures de travail, notamment pour répondre aux besoins des travailleuses.
- Les travailleurs doivent être protégés par des mesures appropriées contre les substances, les procédés et les techniques malsains, toxiques ou nocifs.

C. 120 et R. 120: Hygiène (commerce et bureaux), 1964

C. 148 et R. 156: Milieu de travail (pollution de l'air, bruit et vibrations), 1977

R. 95: Protection de la maternité, 1952

R. 191: Protection de la maternité, 2000

- Voir aussi **Risques biologiques; Services de santé au travail; Sécurité et santé au travail; Services et matériel; Produits chimiques; Travailleuses allaitantes**



Identité culturelle des travailleurs

→ voir **Diversité sur le lieu de travail**

Indemnisations et sanctions

Une indemnisation est un moyen de compenser une victime ou de réparer le préjudice ou le dommage subi; une sanction est une peine à caractère pénal ou une amende civile visant à réprimer un comportement inacceptable. Les indemnisations et les sanctions permettent de rendre les dispositifs législatifs efficaces et de contribuer à empêcher les comportements illégaux dans l'entreprise. Celles-ci sont mises en place au niveau national, souvent sous l'impulsion de normes internationales du travail qui prévoient l'application de mesures dissuasives dans les domaines où se manifestent les pires situations de mauvais traitements, comme ce qui est prévu par la convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930 (article 25), ou la convention (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999 (articles 7 (1) et 8).

La législation nationale sur l'égalité de rémunération, des chances et de traitement est importante, mais n'est pas en soi suffisante pour garantir son application juridique et pratique. Des moyens de dissuasion efficaces sont nécessaires pour empêcher la discrimination, et les victimes de discrimination doivent pouvoir bénéficier d'une réparation satisfaisante. En cas de rupture injustifiée du contrat de travail, une indemnisation sera en règle générale considérée comme insuffisante. En cas de discrimination, pour assurer le respect de la loi, il est important de prévoir des indemnisations et/ou des sanctions. Etant donné le caractère changeant de la discrimination, qui tend à devenir de plus en plus indirecte, les sanctions pénales paraissent être insuffisantes, à elles seules, pour la combattre efficacement et nécessitent de plus en plus d'être accompagnées de mesures préventives.

On observe une tendance progressive au renforcement des indemnisations et des sanctions. Beaucoup de pays comptent davantage sur les sanctions que sur les mesures correctives. Pour assurer une application plus efficace, certains pays combinent des mesures correctives et des sanctions judiciaires. Les mesures correctives et les sanctions jouent également un rôle de plus en plus important

dans la lutte contre le harcèlement sexuel sur le lieu de travail. La Cour européenne de justice, à travers un certain nombre de décisions, a fait appliquer des mesures correctives et des sanctions plus efficaces pour les cas de discrimination sexuelle dans l'Union européenne.

Le recours au médiateur ou aux bureaux de médiation est une autre façon d'examiner les requêtes et d'offrir des réparations. Habituellement, les médiateurs formulent des avis et des recommandations et soumettent leur rapport annuel au parlement. De tels services ont été créés spécialement pour traiter des questions d'égalité ou des thèmes sensibles, comme le harcèlement sexuel. En Suède, par exemple, il existe un médiateur responsable du traitement de toutes les questions relatives à l'égalité des chances. A sa demande la commission peut exiger de la part d'un employeur qu'il adopte des mesures pour promouvoir l'égalité dans le travail, et le sanctionner en cas contraire.

→ Voir aussi **Discrimination; Harcèlement sexuel; Mesures disciplinaires; Procédures de réclamation**

Inspection du travail

L'inspection du travail est un service public chargé d'assurer l'application de toutes les dispositions législatives relatives à la protection des travailleurs. Elle s'inscrit au cœur des stratégies des administrations nationales du travail pour combattre toutes les formes de discrimination sur le lieu de travail, en particulier le harcèlement moral ou sexuel, et le travail forcé des enfants. Dans la mesure où elle contribue à maintenir les normes en matière de sécurité et de santé au travail, l'inspection du travail aide aussi à prévenir les accidents du travail graves et la propagation de maladies professionnelles et le virus du VIH/SIDA. Elle opère à travers des inspections périodiques des lieux de travail dans l'industrie, le commerce et l'agriculture. Elle intervient également, dans beaucoup de pays, dans des services non commerciaux en fournissant des conseils et des informations aux employeurs et aux travailleurs afin que ceux-ci respectent leurs obligations légales. Ce service doit coopérer avec les organisations d'employeurs et de travailleurs et être doté d'un personnel qualifié en nombre suffisant, avec une proportion appropriée de femmes.

L'inspection du travail doit jouer un rôle important dans la prévention et l'élimination des pratiques discriminatoires sur le lieu de travail, et veiller en particulier à ce que:

- les inspecteurs du travail aient accès aux lieux de travail et soient en mesure de communiquer librement avec la direction comme avec les travailleurs des deux sexes, et que les contacts pour ces derniers aient lieu, le cas échéant, en l'absence des représentants de la direction;

- les inspecteurs du travail puissent exposer, dans les programmes d'éducation ouvrière et les cours de formation, tous les aspects de leurs fonctions, notamment en ce qui concerne celles qui visent à éliminer la discrimination et à promouvoir l'égalité des chances dans l'emploi;
- les travailleurs soient encouragés à prendre contact avec l'inspection du travail pour obtenir des informations et des explications sur la législation du travail lorsqu'ils se heurtent à des pratiques discriminatoires en matière d'emploi;
- les inspecteurs du travail reçoivent des informations et une formation sur tous les aspects des politiques et des méthodes concernant l'égalité des chances dans l'emploi et le traitement non discriminatoire, y compris la lutte contre le harcèlement sexuel;
- les inspecteurs du travail soient recrutés parmi les personnes des deux sexes, et soient sensibilisés à l'importance de la promotion de l'égalité et à même de comprendre le lien entre cet objectif et leurs fonctions; le cas échéant, des inspectrices devraient être chargées de questions intéressant tout particulièrement les femmes;
- les rapports concernant les pratiques discriminatoires sur le lieu de travail et les recommandations ou les directives soient intégrés aux rapports de l'inspection du travail;
- les rapports de l'inspection du travail incluent des données ventilées par sexe.

C. 81 et R. 81: Inspection du travail, 1947, et protocole, 1995

C. 129 et R. 133: Inspection du travail (agriculture), 1969

- Voir aussi **Administration du travail; Services publics d'emploi et agences d'emploi privées**

Intégration de la dimension de genre

Bien qu'ayant été formulée précédemment, l'intégration des questions de genre n'a été clairement définie qu'en 1995 lors de la IV^e Conférence mondiale des Nations Unies sur les femmes qui s'est tenue à Beijing, comme étant la principale stratégie globale pour la promotion de l'égalité entre hommes et femmes. Le concept d'intégration des questions de genre consiste à: «introduire une perspective sexospécifique dans le processus d'évaluation des implications pour les hommes et les femmes de toute mesure envisagée, y compris les dispositions législatives, les politiques ou les programmes dans tous les domaines et à tous les niveaux. Il s'agit d'une stratégie visant à intégrer les préoccupations et les expériences des hommes et des femmes dans la conception, la mise en œuvre, le suivi et l'évalua-

tion des politiques et programmes dans tous les domaines politiques, économiques et sociaux, de façon que les hommes et les femmes puissent bénéficier à égalité de ces politiques et programmes et que l'inégalité prenne fin. L'objectif final de l'intégration est d'aboutir à l'égalité hommes-femmes» (ECOSOC, 1997).

L'intégration de la dimension de genre n'est pas une fin en soi, mais un moyen pour parvenir à l'égalité entre les sexes. Ce concept joue un rôle complémentaire par rapport aux autres interventions spéciales centrées sur ce même objectif. Ces dernières peuvent être ciblées sur les femmes uniquement, sur les hommes et les femmes, ou sur les hommes uniquement. Les deux stratégies ne s'opposent pas; au contraire, les interventions ciblées sont considérées comme essentielles pour l'intégration des questions relatives à l'égalité entre hommes et femmes.

La mise en œuvre de la stratégie d'intégration sur la base de l'analyse comparative entre les sexes implique notamment:

- des activités de sensibilisation et de renforcement des capacités;
- la prise en considération, aux stades de la planification, de la mise en œuvre, du suivi et de l'évaluation des effets des politiques et programmes sur les hommes et les femmes;
- des affectations de ressources humaines et financières suffisantes;
- la participation active tant des hommes que des femmes à la prise de décision dans tous les domaines et à tous les niveaux;
- des outils et des mécanismes de contrôle adaptés pour évaluer de façon ininterrompue de quelle façon et jusqu'où la question de la parité hommes-femmes est intégrée.

La lutte contre la discrimination sexuelle est progressivement passée de l'idée de se centrer exclusivement sur les travailleuses des différentes classes à celle d'incorporer la dimension de genre dans la stratégie (voir introduction, section 5). L'intégration de la dimension de genre dans le monde du travail est une façon d'intégrer les préoccupations générales d'égalité entre hommes et femmes dans la définition de tous les objectifs politiques et dans toutes les activités afin de promouvoir l'égalité de tous les travailleurs, quel que soit leur sexe. Les points suivants doivent faire l'objet d'une attention particulière:

- promotion et application des principes et droits fondamentaux au travail afin d'assurer que le principe de non-discrimination est totalement respecté en droit et dans les faits;
- création de possibilités plus nombreuses pour les femmes et les hommes d'obtenir un emploi et un revenu décent, de manière à atteindre des objectifs tels qu'un niveau de vie décent, l'intégration sociale et économique, l'épanouissement personnel et le développement social;

- développement du champ d'application et de l'efficacité de la protection sociale pour tous afin d'améliorer la sécurité socio-économique de l'ensemble des personnes, y compris les mesures de sauvegarde des conditions de travail et de la sécurité et de la santé, et l'extension de la protection sociale;
 - renforcement du tripartisme et du dialogue social pour assurer une participation égale des hommes et des femmes, de façon que leurs intérêts et leurs préoccupations soient suffisamment pris en compte lors de l'élaboration des politiques;
- Voir aussi **Egalité entre hommes et femmes; Equité entre les sexes; Genre; Femmes dans le développement**

Interruptions de carrière

Les interruptions de carrière sont une façon de réconcilier la vie professionnelle et la vie familiale. En ce qui concerne les interruptions de carrières liées à la maternité, la convention n° 183 prévoit des dispositions relatives à la sécurité de l'emploi, qui interdisent à l'employeur de licencier une femme pendant sa grossesse, le congé maternité, ou pendant une période suivant son retour de congé. A l'issue du congé de maternité, la femme doit être assurée, lorsqu'elle reprend le travail, de retrouver le même poste ou un poste équivalent rémunéré au même taux (article 8).

La convention n° 156 aborde aussi cette question et stipule que: «Toutes les mesures compatibles avec les conditions et possibilités nationales, entre autres des mesures dans le domaine de l'orientation et de la formation professionnelles, doivent être prises pour permettre aux travailleurs ayant des responsabilités familiales de s'intégrer dans la population active, de continuer à en faire partie et de reprendre un emploi après une absence due à ces responsabilités» (article 7).

La recommandation n° 165 stipule que, «conformément à la politique et à la pratique nationales, des moyens de formation professionnelle et, lorsque cela est possible, des arrangements en matière de congé-éducation payé qui permettent d'utiliser ces moyens devraient être mis à la disposition des travailleurs ayant des responsabilités familiales» (III. 13). Ils devraient inclure des services d'orientation professionnelle, de conseil, d'information et de placement, dotés d'un personnel possédant une formation appropriée, gratuits pour les travailleurs et capables de répondre de manière adéquate aux besoins particuliers des travailleurs ayant des responsabilités familiales (III. 14).

Certains pays, comme la Belgique, ont introduit des dispositifs d'interruptions de carrière plus poussés, où le travailleur peut s'absenter ou alléger ses horaires

de travail sans que cela ait nécessairement un rapport avec la naissance d'un enfant ou les responsabilités familiales (CE, EGGsIE, 2005).

C. 156 et R. 165: Travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981

C. 183 et R. 191: Protection de la maternité, 2000

→ Voir aussi **Equilibre travail-famille; Equilibre travail-vie privée; Formation professionnelle; Congé-éducation payé; Orientation professionnelle; Travailleurs ayant des responsabilités familiales**



Liberté syndicale et protection du droit syndical

La liberté syndicale et la protection du droit syndical sont des principes fondamentaux visant à instaurer le libre exercice du droit des travailleurs et des employeurs, sans distinction, à s'organiser aux fins de promouvoir et de défendre leurs intérêts.

Les travailleurs et les employeurs, sans distinction, ont le droit de constituer des organisations de leur choix et de s'y affilier. Ces organisations doivent avoir le droit:

- d'élaborer leurs statuts et règlements administratifs;
- d'élire librement leurs représentants;
- d'organiser leur gestion et leur activité, et de formuler leur programme d'action;
- de ne pas être sujettes à dissolution ou suspension par voie administrative;
- de constituer des fédérations et des confédérations ainsi que de s'y affilier.

Les travailleurs doivent bénéficier d'une protection contre la discrimination anti-syndicale. Ils doivent notamment être protégés contre le refus d'un emploi en raison de leur affiliation syndicale ou de leur participation à des activités syndicales. Les organisations de travailleurs et d'employeurs doivent bénéficier d'une protection contre tous actes d'ingérence des uns à l'égard des autres visant à assurer la domination, le financement ou le contrôle d'une organisation.

Au fil des ans, beaucoup de syndicats ont joué un rôle décisif en appuyant et en défendant les droits des travailleuses. Il est extrêmement important pour la promotion de l'égalité entre les sexes que les syndicats organisent activement les travailleuses et défendent leurs intérêts de façon appropriée à travers la négociation collective. Il est aussi important de renforcer le rôle des femmes et leur représentation syndicale, et que les syndicats adoptent une attitude plus ouverte vis-à-vis des femmes et des familles.

Ces dernières années, le débat sur la liberté syndicale a évolué et la question de savoir si ces droits et principes doivent être respectés a laissé place à la question de savoir quelle est la meilleure façon de faire respecter ces droits et de les utiliser sans discrimination. Cependant, beaucoup de législations natio-

nales relatives à la liberté d'association continuent à ne pas reconnaître de protection juridique aux travailleurs agricoles, au personnel des ZFE et de l'économie informelle, aux travailleurs migrants et aux travailleurs domestiques, des secteurs où les femmes sont surreprésentées.

C. 87: Liberté syndicale et protection du droit syndical, 1948

C. 98: Droit d'organisation et de négociation collective, 1949

C. 141 et R. 149: Organisations de travailleurs ruraux, 1975

C. 151 et R. 159: Relations de travail dans la fonction publique, 1978

Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail et son suivi

→ Voir aussi **Négociation collective; Principes et droits fondamentaux au travail; Syndicats; Organisations d'employeurs; Organisations de travailleurs; Représentations et expression des travailleurs**

Licenciement

Le «licenciement» est la cessation de la relation d'emploi à l'initiative de l'employeur. La rupture de la relation d'emploi doit s'appuyer sur un motif valable (lié à l'aptitude ou au comportement du travailleur, aux besoins opérationnels de l'entreprise, de l'établissement ou du service, ou à l'organisation technologique et économique) et suivre une procédure appropriée, et bénéficier d'un droit de recours garanti. Il pourra être mis fin à la relation de travail en cas de faute grave du travailleur, d'arrivée à échéance du contrat de travail, ou de cessation d'activité de l'entreprise; mais, dans tous les cas, les représentants des travailleurs devront être consultés.

Ne sont pas considérés comme motifs valables de licenciement: la participation à des activités syndicales, la race, la couleur, le sexe, l'âge (soumis à la législation et aux usages nationaux en matière de retraite), la situation matrimoniale, les responsabilités familiales, la grossesse, la religion, les opinions politiques, l'ascendance nationale, l'origine sociale, et l'absence au travail pendant un congé de maternité, pour cause de maladie ou d'accident de courte durée, ou pour accomplir le service militaire ou tout autre devoir civique conformément à ce que prévoient la loi et les usages dans chaque pays.

Il est interdit de notifier un licenciement à une femme absente de son travail pendant son congé de maternité, ou à une date impliquant une expiration du délai de préavis pendant l'absence susmentionnée. La période pendant laquelle la femme est protégée contre le licenciement avant et après l'accouchement devrait être étendue de façon à commencer le jour où la grossesse a été notifiée

à l'employeur par un certificat médical, et à se terminer au moins un mois après la fin du congé de maternité.

Si le licenciement est fondé sur des motifs discriminatoires, l'intégration devra être la première mesure corrective, si tel est le souhait de l'intéressé.

En cas de réduction des effectifs pour des raisons économiques ou structurelles, les salariés et leurs représentants devront être consultés et informés quant:

- au nombre, aux noms et aux catégories de travailleurs susceptibles d'être affectés par cette mesure;
- au calendrier prévisionnel de licenciements; et
- aux critères de désignation retenus avant l'adoption définitive des décisions de réduction des effectifs et de licenciement. Il convient de veiller à ce que ces critères ne désavantagent pas les femmes par rapport aux hommes.

De telles consultations permettent de négocier l'opportunité des mesures et d'en préciser le contenu, ainsi que de réduire l'impact d'éventuels licenciements collectifs, notamment, à travers la mise en place de plans sociaux.

C. 98: Droit d'organisation et de négociation collective, 1949

C. 110: Plantations, 1958 (et protocole de 1982)

C. 111 et R. 111: Discrimination (emploi et profession), 1958

C. 154 et R. 163: Négociation collective, 1981

C. 156 et R. 165: Travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981

C. 158 et R. 166: Licenciement, 1982

C. 171: Travail de nuit, 1990

- Voir aussi **Harcèlement sexuel; Charge de la preuve; Etat civil; Indemnisations et sanctions; Protection de la maternité; Mesures disciplinaires**

I M

Marché du travail

Le marché du travail désigne, au sens strict, le milieu où évolue la force de travail. Il s'agit du lieu où les travailleurs et les postes de travail se rencontrent, où le travail s'échange contre un salaire ou un paiement en nature, tandis que la force de travail se réfère à l'approvisionnement du marché du travail en travailleurs. Celle-ci est nécessairement façonnée par les tendances du marché du travail (comme la mondialisation, la croissance du secteur informel, etc.).

Le marché du travail et ses institutions ne sont pas neutres, s'y reflètent les relations de pouvoir à l'œuvre dans l'économie et la société au sens large. Par conséquent, les changements qui interviennent sur le marché du travail concernent les relations entre les sexes et produisent des modifications dans la structure hommes-femmes de la force de travail, par exemple en matière de ségrégation dans l'emploi ou de degré de participation des hommes et des femmes dans l'emploi.

→ Voir aussi **Force de travail; Ségrégation professionnelle**

Masculinités

Le terme «masculinités» renvoie aux comportements déterminés par la place que l'homme occupe dans la société et sa relation avec le sexe féminin. Le terme est utilisé au pluriel car ses caractéristiques varient en fonction du lieu, du moment et de l'environnement culturel. Les recherches sur l'homme et les masculinités, axées sur les différences entre les sexes, qui reconnaissent que les inégalités entre hommes et femmes peuvent aussi avoir pour effet d'opprimer les hommes et les jeunes garçons, ont ouvert un champ d'étude de plus en plus vaste, auquel l'OIT a contribué avec des travaux spécifiques, en particulier, dans le domaine du VIH/SIDA⁹.

→ Voir aussi **Division du travail; Analyse comparative entre les sexes; VIH/SIDA**

⁹ Voir dans: www.ilo.org/dyn/gender/genderresources.lis/home, rubrique «Men and masculinities».

Ménages dirigés par une femme

Les ménages dirigés par une femme sont soit les ménages ne comptant aucun homme adulte du fait d'un divorce, d'une séparation, de migrations, de célibat ou de veuvage, soit ceux dans lesquels les hommes, bien que présents, ne contribuent pas au revenu du ménage pour cause de maladie, d'alcoolisme ou d'invalidité, ou d'autres formes d'incapacités analogues (mais non pour cause de chômage).

Dans beaucoup de pays, le revenu des femmes est de nos jours essentiel à la survie de la famille. Partout dans le monde, le nombre des ménages dirigés par une femme, où celle-ci est la principale source de revenus du foyer, ce qui a remis en cause le postulat traditionnel en vertu duquel le rôle de «chef de famille» doit être occupé par un homme, a considérablement augmenté. Les dispositions de sécurité sociale (pensions, prestations de chômage et allocations familiales) doivent tenir compte de cette évolution afin de répondre aux droits individuels de cette catégorie de femmes¹⁰. La notion de ménage dirigé par une femme devrait également être intégrée dans les statistiques nationales du travail pour connaître le nombre et la proportion de ce type de ménages.

Les ménages dirigés par une femme sont plus exposés au risque de la pauvreté que ceux dirigés par un homme. Cela tient au fait que les femmes ont plus de peine à accéder aux emplois bien rémunérés, aux immobilisations et au crédit. De plus, le fait d'assumer seules les responsabilités du foyer ne laisse souvent pas aux femmes le temps nécessaire pour s'engager dans des activités syndicales, ni pour recevoir une éducation ou une formation professionnelle. L'absence d'un environnement favorable, avec des services de garde d'enfants en nombre suffisant, apparaît également comme un facteur important.

C. 156 et R. 165: Travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981

C. 160 et R. 170: Statistiques du travail, 1985

→ Voir aussi **Division du travail; Economie informelle; Statistiques du travail; Entrepreneuriat chez les femmes; Sécurité sociale; Protection sociale; Travail agricole; Travail ménager**

¹⁰ Le terme «droit individuel» signifie ici le droit pour une personne de recevoir des prestations sociales à son nom. Ce droit peut provenir de l'exercice d'une activité professionnelle du titulaire ou du fait de résider dans un pays déterminé. Il est indépendant de la situation familiale, sauf pour les prestations dont le montant est réévalué en fonction des personnes à charge. Le droit dérivé est le droit pour toute personne de recevoir une prestation sociale de dépendance, réelle ou présumée, d'une personne couverte par la sécurité sociale. Ce droit dépend en règle générale du statut familial, qui est souvent une preuve de l'existence ou de l'absence d'une telle dépendance. Les droits dérivés reconnaissent le droit à l'épouse en situation de dépendance de bénéficier d'une protection sociale (prestations en espèces) et d'une pension de retraite, sous forme de pension de réversion (somme forfaitaire ou pension) (BIT, 2000, p. 6).

Mesures disciplinaires

Les mesures disciplinaires sont des mesures dommageables prises par l'employeur contre un travailleur en réponse au non-accomplissement par celui-ci de ses obligations. Elles comprennent l'avertissement, la suspension, le transfert ou la rétrogradation.

Des directives générales et des procédures devraient être adoptées pour faire en sorte que les mesures disciplinaires n'aient pas un caractère arbitraire ou discriminatoire. Les motifs en vertu desquels des mesures disciplinaires peuvent être prises devraient être spécifiés, fondés sur des critères objectifs et être en rapport avec les exigences de l'emploi.

Les directives générales et les procédures en matière disciplinaire devraient être appliquées de façon égale à tous les travailleurs. Aucun salarié ne devrait être sanctionné pour des résultats ou un comportement qui soient par ailleurs tolérés pour d'autres travailleurs.

C. 158: Licenciement, 1982

R. 166: Licenciement, 1982

C. 151 et R. 159: Relations de travail dans la fonction publique, 1978

→ Voir aussi **Licenciement**

Mines

Les mines sont des sites à ciel ouvert ou souterrains où ont lieu des activités d'exploration, d'extraction et de préparation de minéraux.

Selon la convention (n° 45) des travaux souterrains (femmes), 1935, en principe aucune personne de sexe féminin, quel que soit son âge, ne peut être employée aux travaux souterrains dans les mines. Un nouvel instrument relatif à la sécurité et à la santé dans les mines, la convention n° 176, a été adopté en 1995, qui a pour objet la protection de tous les salariés (hommes et femmes) dans les mines. Il prévoit un large éventail de mesures à mettre en œuvre par les autorités compétentes et les partenaires sociaux concernant:

- la surveillance et l'inspection de la sécurité et de la santé dans les mines;
- les procédures de notification et d'enquête dans les cas d'accidents mortels ou graves ainsi que de catastrophes minières et d'incidents dangereux;
- l'établissement et la publication de statistiques sur les cas d'accidents, de maladies professionnelles et d'incidents dangereux;

- le pouvoir de l'autorité compétente de suspendre ou de restreindre, pour des motifs de sécurité et de santé, les activités minières;
- la mise en place de procédures efficaces en vue de donner effet aux droits des travailleurs et de leurs représentants d'être formés, informés et consultés de façon appropriée sur les questions de sécurité et de santé sur le lieu de travail.

L'employeur devra prendre toutes les mesures nécessaires pour éliminer ou réduire au minimum les risques que les mines qu'il contrôle représentent pour la sécurité et la santé des travailleurs, ce qui implique la préparation de plans d'urgence, de formation, d'information et de protection des travailleurs.

La convention n° 176 reconnaît aux travailleurs le droit de signaler les accidents, les incidents dangereux et les dangers, de demander et d'obtenir des inspections et des enquêtes, d'être informés des dangers du lieu de travail, de s'écarter du lieu de travail en cas de situation dangereuse, et de choisir collectivement des délégués à la sécurité et à la santé. Les travailleurs ont aussi pour tâche de se conformer aux mesures prescrites, de prendre raisonnablement soin de leur propre sécurité et de leur propre santé ainsi que de celles d'autres personnes, de signaler tout risque et de coopérer avec l'employeur afin de faire en sorte que les obligations et responsabilités qui sont à la charge de ce dernier soient respectées.

Seul un petit nombre de femmes travaillent dans les grandes mines, mais elles représentent près d'un tiers de la main-d'œuvre dans les petites mines. La proportion de femmes travaillant dans les mines s'échelonne de moins de 10 pour cent (en Asie) jusqu'à 60 pour cent (dans certaines zones minières d'Afrique). Beaucoup de femmes travaillent à temps partiel, dans des conditions particulièrement dures et pour une rémunération médiocre.

C. 176 et R. 183: Sécurité et santé dans les mines, 1995

→ Voir aussi **Inspection du travail; Sécurité et santé au travail; Travail à temps partiel**

Mondialisation

La mondialisation est un phénomène complexe qui se caractérise notamment par la libéralisation des échanges internationaux, le développement des investissements directs de l'étranger et l'émergence de mouvements de capitaux transfrontaliers à grande échelle, des phénomènes favorisés par les rapides progrès enregistrés en matière de nouvelles technologies de l'information et des communications (BIT, 2004h, paragr. 132).

L'impact de la mondialisation et de la restructuration de l'emploi a eu des conséquences importantes sur les politiques en matière d'égalité et de parité entre les sexes à travers le monde. Les investisseurs et les sociétés multinationales ont bénéficié d'une liberté beaucoup plus grande pour transférer les capitaux d'un pays à un autre, créant ainsi des emplois dans les pays à faible coût de main-d'œuvre et en en détruisant de plus en plus dans ceux où le coût de la main-d'œuvre est plus élevé.

Les femmes sont souvent les premières à subir les effets positifs et négatifs de la mondialisation, car les capitaux internationaux sont en général investis dans des activités à plus forte intensité de main-d'œuvre, où prédominent souvent les femmes en raison des salaires plus bas versés aux travailleuses de ces secteurs. Ainsi, le processus de mondialisation a permis aux femmes d'accroître considérablement leur participation à l'emploi rémunéré. Mais elles n'ont toutefois pas réussi à s'intégrer réellement au marché du travail, qui reste marqué par une forte ségrégation entre les sexes, ni à obtenir les mêmes avantages que ceux des hommes. Dans beaucoup de pays en développement, le coût social de la mondialisation a excessivement pesé sur les femmes en raison des profondes inégalités hommes-femmes. Dans le secteur agricole, la libéralisation des échanges a détruit les moyens d'existence de beaucoup de paysannes ou a chassé celles-ci de leurs terres, tout en multipliant les obstacles pour accéder aux nouvelles activités économiques générées par la mondialisation. Dans beaucoup de pays, les femmes ont aussi été plus durement touchées par les crises financières provoquées par la mondialisation (BIT, 2004h, paragr. 214-217).

Beaucoup de pays ont réagi à ce processus économique en adoptant de nouvelles dispositions législatives et administratives en vue de libéraliser et d'assouplir les normes et les conditions de travail nationales. Face à l'ampleur des dégâts produits par la mondialisation, le souci s'exprime de plus en plus et partout dans le monde pour que la libéralisation économique ait «un visage humain» et s'accompagne de la mise en place d'une série de normes minimales dans le domaine social. L'une des préoccupations majeures est que les modèles actuels de mondialisation contribuent à l'émergence de nouvelles formes de travail forcé, comme la traite des personnes à des fins professionnelles, ou en soient responsables. Il faut s'attaquer au nivellement par le bas des normes sociales et du travail dans le processus de la mondialisation. Les dirigeants politiques, industriels et syndicaux doivent accepter leur part de responsabilités et prêter attention aux normes internationales du travail, de façon à contribuer à l'amélioration des conditions de travail tant des femmes que des hommes.

- Voir aussi **Economie informelle; Flexibilité de l'emploi; Marché du travail; Principes et droits fondamentaux au travail; Protection sociale; Travailleurs migrants; Travail atypique; Traite des personnes; Zones franches d'exportation**

I N

Négociation collective

La négociation collective peut être un très bon moyen de promotion de l'égalité hommes-femmes. Dans la plupart des pays, elle joue un rôle clé dans la négociation des conditions d'emploi et notamment de celles qui visent à assurer l'égalité entre hommes et femmes au travail. L'égalité salariale, les heures supplémentaires, les horaires de travail, les congés, les responsabilités que supposent la maternité et la famille, la santé et l'environnement de travail, ainsi que la dignité sur le lieu de travail sont autant de sujets de négociation collective à travers lesquels il est possible de promouvoir l'égalité hommes-femmes sur le lieu de travail. Il faut par conséquent accorder une attention toute particulière aux questions d'égalité entre les sexes dans le cadre de la négociation collective, notamment en ce qui concerne l'égalité de rémunération, les possibilités de promotion et l'accès à la formation professionnelle. Il ne s'agit pas, dans le cadre des négociations collectives, de traiter uniquement les questions de parité hommes-femmes, il faut aussi réévaluer les questions traditionnellement négociées dans une perspective sexospécifique. La liberté syndicale est la condition préalable à toute négociation collective. Les conventions collectives prévoient, ainsi, les droits et les responsabilités des syndicats et des organisations d'employeurs.

Les sujets de négociation varient en fonction du contexte social, économique et juridique et de ce que les femmes elles-mêmes considèrent comme étant prioritaire. La négociation collective aborde des sujets tels que: l'action positive, les horaires de travail flexibles, l'égalité salariale, le soin apporté aux enfants et le harcèlement sexuel. Mais les questions sexospécifiques ne sont pas suffisamment abordées dans le cadre de la négociation collective car les femmes sont sous-représentées dans les structures de décision syndicales et dans les équipes de négociation. Les dispositions en matière d'égalité sont inexistantes ou très limitées. Cet état de choses peut s'expliquer par le double fardeau assumé par les femmes – travail rémunéré et responsabilités familiales – qui ne leur laisse pas assez de temps pour participer aux affaires syndicales; le manque de confiance, de volonté de s'affirmer ou de formation; ou le fait que les syndicats sont dominés par les hommes et ne sont guère sensibles aux besoins des femmes (par ex. les horaires et la durée des réunions).

Pour permettre à la négociation collective d'être réellement efficace et équitable, il faut pouvoir comprendre les préoccupations des femmes et leur donner

du crédit. La meilleure façon pour y parvenir est d'organiser des consultations auprès des travailleurs et faire en sorte que les femmes soient représentées dans les équipes de négociation. Les syndicats eux-mêmes ou l'ensemble des interlocuteurs sociaux et du gouvernement peuvent prendre des initiatives pour favoriser l'inclusion de questions relatives à l'égalité entre les sexes dans les programmes sociaux et d'emploi. L'OIT peut apporter de l'information et offrir des formations pour rendre la négociation collective plus perméable aux questions liées au sexe.

Les hommes ont également besoin d'un certain type de protection en ce qui concerne leur fonction reproductrice. Des mesures sont également nécessaires pour donner aux hommes et aux femmes la possibilité de mieux partager les responsabilités familiales (telles que le congé parental, des horaires de travail flexibles et un meilleur accès au travail à temps partiel).

C. 98: Droit d'organisation et de négociation collective, 1949

C. 151: Relations de travail dans la fonction publique, 1978

C. 154 et R. 163: Négociation collective, 1981

→ Voir aussi **Temps de travail; Liberté syndicale et protection du droit syndical; Congé parental; Représentation et expression des travailleurs; Travailleurs ayant des responsabilités familiales; Syndicats (égalité entre hommes et femmes)**



Objectifs du Millénaire pour le développement

Les objectifs du Millénaire pour le développement (OMD) s'appuient sur la Déclaration du Millénaire des Nations Unies, adoptée en septembre 2000 lors du Sommet du Millénaire des Nations Unies. Ils fixent un agenda ambitieux pour réduire la pauvreté et atteindre d'autres objectifs de développement d'ici à 2015.

Les huit objectifs du Millénaire pour le développement sont les suivants:

- éliminer l'extrême pauvreté et la faim;
- atteindre l'éducation primaire pour tous;
- promouvoir l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes;
- réduire la mortalité des enfants;
- améliorer la santé maternelle;
- combattre le VIH/SIDA, le paludisme et d'autres maladies;
- assurer un environnement durable;
- mettre en place un partenariat pour le développement.

Pour l'OIT, les OMD sont étroitement liés à l'Agenda pour le travail décent, qui contribue à réaliser ses huit objectifs à travers le travail décent et productif, la protection sociale, les droits au travail et le dialogue social¹¹. Convaincue que les emplois décents et productifs sont la façon la plus efficace de sortir de la pauvreté, l'OIT considère que les OMD et l'Agenda pour le travail décent sont deux approches complémentaires qui se renforcent mutuellement comme instruments de promotion de l'égalité entre hommes et femmes. Dans le même temps, la promotion de l'égalité entre les sexes et l'éradication de la discrimination pour des raisons de parité entre les sexes sont nécessaires pour lutter contre la pauvreté.

Bien que l'objectif d'égalité entre hommes et femmes figure en troisième place parmi les objectifs du Millénaire, celui-ci est fondamental pour la réalisation de tous les OMD. Conformément à cet objectif, la part des femmes occupées dans

¹¹ Pour plus d'informations, voir: External Relations and Partnerships, Information folder on Decent Work and the Millennium Development Goals. Disponible à l'adresse suivante: <http://www.ilo.org/bureau/exrel/mdg/briefs>.

des emplois salariés non agricoles (avec l'indice des filles et des garçons scolarisés, la moyenne des femmes alphabétisées par rapport aux garçons âgés de 15 à 14 ans, et la proportion de places occupées par les femmes dans les parlements nationaux) est prise comme indicateur de référence du degré atteint en matière d'égalité entre les sexes et d'autonomie des femmes; et l'importance attribuée par les Nations Unies à l'accès des femmes à l'emploi est mise en avant. Dans le cadre de ce système, les Nations Unies prennent l'initiative d'informer sur les tendances concernant le taux de l'emploi non salarié des femmes dans le secteur non agricole, ainsi que le taux de chômage chez les jeunes de 15 à 24 ans.

→ Voir aussi **Education; Emploi des jeunes; Egalité entre hommes et femmes; Travail décent**

Offres d'emploi

Les offres d'emploi ne devraient pas indiquer de préférence quant au sexe des candidats, à moins que cela ne soit clairement justifié et rendu nécessaire par la nature de l'emploi. Figure, ci-dessous, une série de recommandations visant à garantir une politique d'offre d'emploi soucieuse de l'égalité hommes-femmes:

- Il faut éviter toute référence de nature à suggérer que le poste est réservé aux hommes ou aux femmes.
- Les candidatures des deux sexes doivent être encouragées, en utilisant par exemple des expressions comme «les candidatures tant des femmes que des hommes seront les bienvenues». Dans certains secteurs ou professions où les femmes sont sous-représentées, le recours à des formules encourageant les candidatures du sexe sous-représenté pourraient s'avérer utile.
- Les offres d'emploi devront préciser que l'organisme employeur est un organisme qui respecte l'égalité des chances.
- Les offres d'emploi ne devront pas comporter de réquisits sans rapport avec l'emploi, susceptibles de limiter les candidatures des femmes.
- Les critères de recrutement devront être objectifs, en rapport avec les exigences du poste et s'appliquer de la même façon à tous les candidats; le sexe, l'âge, l'apparence et les caractéristiques physiques ne devront pas figurer parmi les critères de sélection.
- Les offres d'emploi devront s'adresser au public le plus large possible et être diffusées, par exemple, là où les candidats potentiels des deux sexes se rassemblent ou peuvent être informés des postes à pourvoir.
- Les qualifications requises devront s'appuyer sur une description actualisée du poste précisant ses objets et fonctions.

C. 111 et R. 111: Discrimination (emploi et profession), 1958

C. 181 et R. 188: Agences d'emploi privées, 1997

- Voir aussi **Accès à l'emploi; Administration du travail; Services publics d'emploi et agences d'emploi privées**

Ordinateurs

L'utilisation d'ordinateurs ou de terminaux à écrans de visualisation (TEV), apparus de façon massive sur le lieu de travail, est de plus en plus soumise à des règles spéciales, à la négociation collective, à des directives et des décisions émanant tant des pouvoirs publics et des organisations d'employeurs et de travailleurs que des fabricants. Ces réglementations portent aussi bien sur les dangers que les ordinateurs représentent pour la santé que sur la protection de l'intimité des travailleurs.

Bien que le secteur des nouvelles technologies de l'information et des communications emploie aussi bien des hommes que des femmes, le caractère répétitif et mécanique du travail réalisé sur écran, en particulier sous l'impulsion des nouvelles formes de travail, comme le télétravail, concerne surtout les femmes. Les études réalisées révèlent que les hommes et les femmes ne sont pas exposés de la même façon à ces effets (*Working with VDUs, 1998*)¹².

La majorité des experts reconnaissent que la santé des travailleurs peut se voir affectée suite à une exposition prolongée à l'ordinateur, en particulier lorsque les appareils sont mal conçus ou le cadre mal aménagé, et si le rythme de travail est étroitement contrôlé, ou si les possibilités de faire des pauses sont très limitées. Travailler sur ordinateur peut être un facteur de stress. Les avis sont partagés toutefois quant à déterminer si ces effets sont dus uniquement au travail sur ordinateur ou peuvent être attribués à tout travail intensif de ce type.

Les effets les plus largement reconnus du travail sur ordinateur sont les effets directs sur la vue et les désordres musculaires et osseux; d'autres effets indirects semblent être liés au stress. De récentes études de l'Organisation mondiale de la santé (OMS) ont révélé que les radiations non ionisantes ne représentent aucun risque pour les personnes travaillant sur ordinateur, et que les faibles niveaux de radiations émises par les écrans ne présentent pas de danger de fausse couche (Paul, 2004, pp. 30 et 41). Cependant, un certain nombre de gouvernements, d'employeurs et de syndicats ont adopté une approche

¹² Cette référence bibliographique renvoie à une série d'études qui détaillent les effets sur les travailleurs des deux sexes.

prudente à cet égard en concluant des accords sur les possibilités de transfert au cours de la grossesse.

Les principales mesures recommandées en vue de protéger la santé des opérateurs de TEV sont énumérées ci-après:

- pauses ou changement d'activité (sans précision de durée maximale et il est recommandé en pratique de laisser le choix des pauses);
- examens médicaux (ophtalmologiques, neurologiques et orthopédiques) avant l'affectation à ce type de travail; ces examens doivent être répétés périodiquement, au moins une fois par an. Si, après un examen, l'opérateur est déclaré inapte au travail sur TEV, un emploi équivalent, sans réduction de salaire, devrait lui être proposé, le travailleur ne pouvant être licencié par l'employeur pour ce motif;
- la conception des appareils doit être conforme aux normes et paramètres applicables (à l'échelon national ou tels que définis dans les conventions collectives), y compris en ce qui concerne la sécurité du système électrique et des prises de courant, ainsi qu'en matière d'entretien approprié (contrôles périodiques des radiations ionisantes et non ionisantes émises par les terminaux à écran de visualisation);
- le cadre de travail (meubles, sièges, aménagement de l'espace de travail, éclairage, température et autres facteurs physiques tels que le bruit) devrait être agencé selon des critères ergonomiques;
- les personnes qui travaillent sur ordinateur devraient, en plus de la formation à l'utilisation des appareils, être informées des effets de cette utilisation sur la santé, la sécurité et l'ergonomie.

Dans la mesure où une grande partie des utilisateurs d'ordinateurs sont des femmes et qu'elles travaillent à distance, cette catégorie de travailleurs n'est pas nécessairement protégée par ces accords sur les ordinateurs mentionnés ci-dessus.

L'utilisation d'ordinateurs portables dans le travail est de plus en plus fréquente dans les bureaux, parmi ceux qui entreprennent des voyages d'affaires ou ceux qui travaillent depuis leur domicile ou à leur compte. Les problèmes ergonomiques produits par les ordinateurs de bureau sont exacerbés par les ordinateurs portables (écrans plus petits et difficiles à voir, clavier plus petits qui limitent les mouvements des doigts, impossibilité d'aménager la position du clavier et de l'écran pour améliorer le confort, etc.); le poids de l'appareil constitue un autre danger potentiel.

La multiplication de l'usage des ordinateurs et d'Internet au travail soulève de nouveaux risques et responsabilités tant pour les employeurs que pour les travailleurs. Tandis que les entreprises doivent prendre des mesures afin d'éviter l'accès non autorisé aux données confidentielles (y compris les données per-

sonnelles des employés), l'une des principales menaces auxquelles les travailleurs et leurs syndicats doivent faire face est la relative facilité avec laquelle les TIC peuvent envahir la vie privée des travailleurs à travers le contrôle de l'usage des appareils électroniques (par exemple, la lecture des courriers électroniques, le contrôle de la durée des appels téléphoniques) ou le contrôle des travailleurs eux-mêmes (par exemple, au moyen de caméras à circuits fermés) tant sur le lieu de travail que dans le contexte du télétravail. L'une des principales craintes est l'éventualité d'une vigilance continue ou dissimulée utilisée comme méthode d'intimidation ou de harcèlement sexuel.

En 1997, le BIT a publié un *Recueil de directives pratiques sur la protection des données personnelles des travailleurs*. Même s'il ne remplace pas les législations et les réglementations nationales, ou les normes du travail de l'OIT, il donne des indications sur la protection de ces données et formule des recommandations spécifiques en ce qui concerne le recueil, le stockage et l'usage de ces données. Le recueil n'interdit pas le contrôle des salariés, mais le restreint: premièrement, tout contrôle implique l'information préalable du travailleur concerné; deuxièmement, toute surveillance permanente ne saurait être autorisée que pour des raisons de sécurité et de santé ou en vue de protéger les biens de l'entreprise (BIT, 1997, parag. 6.14, p. 16).

C. 155 et R. 164: Sécurité et santé des travailleurs, 1981

R. 194: Liste des maladies professionnelles, 2002

Recueil de directives pratiques du BIT sur la protection des données personnelles des travailleurs, 1997

→ Voir aussi **Harcèlement et pressions; Services de santé au travail; Télétravail; Travail à domicile**

Organisations d'employeurs

Les employeurs ont le droit de constituer les organisations de leur choix, ainsi que celui de s'y affilier, afin de promouvoir et défendre leurs intérêts. Les autorités publiques doivent s'abstenir de toute intervention de nature à limiter ce droit. Les intérêts collectifs des employeurs varient beaucoup, de sorte que la structure, les membres et les fonctions des organisations d'employeurs sont très différents d'un pays à l'autre. Les organisations d'employeurs figurent parmi les mandants de l'OIT et participent au dialogue social, processus dans lequel s'inscrivent les négociations et les consultations bipartites et tripartites.

Pour surmonter les obstacles culturels, sociaux et économiques, qui limitent les possibilités des femmes à devenir chefs d'entreprise ou dirigeantes, les organisations patronales devraient s'efforcer à:

- encourager l'égalité dans l'emploi, en prévoyant notamment l'égalité de rémunération selon le principe «à travail égal, salaire égal»;
- accroître la participation des femmes aux fonctions d'encadrement et de chefs d'entreprise;
- développer l'éducation et la formation professionnelles, en particulier pour les personnes défavorisées sur le plan de l'instruction;
- accroître les possibilités des femmes d'accéder à des postes compétitifs et productifs.

Toute une série de moyens d'action, de mesures et d'initiatives peuvent être mis en place par les organisations d'employeurs afin de promouvoir l'égalité entre hommes et femmes, et favoriser la prise de conscience auprès des membres de ces organisations, que ce soit au niveau directif ou des fédérations, de l'importance et des bénéfices qu'il y a à adopter une telle approche plus dynamique par rapport à l'égalité hommes-femmes. L'intérêt économique d'une meilleure égalité entre les sexes n'est désormais plus contesté. Pour les employeurs attachés à l'égalité des chances, l'amélioration de l'égalité entre les sexes au travail s'inscrit dans l'intérêt de leur propre entreprise pour diverses raisons. Il s'agit pour les employeurs d'un moyen:

- de disposer d'une large réserve de talents professionnels d'où ils peuvent sélectionner leurs employés;
- d'attirer les meilleures candidatures grâce à une politique de non-discrimination dans l'emploi;
- de rendre le processus de recrutement plus crédible à partir du moment où celui-ci repose sur la transparence et le mérite;
- de favoriser une plus grande diversité des expériences et des qualifications;
- de donner une bonne image publique de l'entreprise en pratiquant l'égalité des chances;
- d'examiner les politiques et les usages existants, d'améliorer la communication et de célébrer des consultations auprès des employés, ainsi que de générer de la confiance et de la loyauté au sein de l'entreprise (BIT, Bureau des activités pour les employeurs, 2005b).

Les organisations d'employeurs peuvent promouvoir l'égalité entre hommes et femmes sur le lieu de travail de diverses façons, notamment en:

- participant aux débats sur les mesures législatives ou autres en matière d'égalité;
- intégrant les organes nationaux responsables des questions de genre;

- formulant des codes de bonne conduite et d'autres dispositifs d'engagement volontaire;
- réalisant des études et des investigations et en diffusant l'information sur des thèmes relatifs aux questions de genre;
- offrant des conseils en matière de politique aux membres et en élaborant du matériel d'orientation;
- proposant des formations, en créant des réseaux et des programmes de tutorat;
- créant des comités féminins ou d'autres organes au sein des organisations d'employeurs.

C. 87: Liberté syndicale et protection du droit syndical, 1948

C. 98: Droit d'organisation et de négociation collective, 1949

C. 100 et R. 90: Égalité de rémunération, 1951

C. 122 et R. 122: Politique de l'emploi, 1964

C. 154 et R. 163: Négociation collective, 1981

R. 189: Création d'emplois dans les petites et moyennes entreprises

- Voir aussi **Consultation tripartite; Dialogue social; Diversité sur le lieu de travail; Négociation collective; Liberté syndicale et protection du droit syndical; Négociation collective; Tripartisme**

Organisations de travailleurs

- Voir **Syndicats (égalité entre hommes et femmes)**

Orientation professionnelle

L'orientation professionnelle vise à aider les individus à mieux connaître les possibilités en matière d'éducation, de formation et d'emploi, et à faciliter l'organisation de leur carrière. L'orientation professionnelle peut être dispensée dans les écoles, les centres de formation et les agences ou institutions spécialisées.

Les services d'orientation professionnelle peuvent jouer un rôle essentiel dans la promotion de l'égalité des chances des filles et des femmes pour le choix de leur carrière, des cours de formation professionnelle et des futurs domaines d'emploi. Ces services devraient veiller à ce que leurs propositions ne soient

pas influencées par des considérations basées sur des stéréotypes ou des préjugés ayant pour effet de diriger les femmes vers certains secteurs ou activités.

C. 142: Mise en valeur des ressources humaines, 1975

R. 195: Mise en valeur des ressources humaines, 2004

→ Voir aussi **Formation professionnelle; Développement des ressources humaines; Ségrégation professionnelle**

Orientation sexuelle

De façon très générale, l'orientation sexuelle peut se définir comme la préférence sexuelle manifestée envers les personnes du même sexe, du sexe opposé ou les deux sexes. Elle constitue l'un des principaux motifs reconnus de discrimination. L'interdiction de toute forme de discrimination basée sur l'orientation sexuelle doit inclure aussi bien les homosexuels hommes et femmes, les bisexuels et les hétérosexuels que les transsexuels, les transgenres et les travestis. La discrimination basée sur l'orientation sexuelle semble constituer un élément de discrimination multiple ou combinée, dans la mesure où une personne homosexuelle ou transgenre est plus exposée à la discrimination sexuelle qu'une personne hétérosexuelle. Les individus dont l'orientation sexuelle est considérée «anormale» selon les stéréotypes en vigueur sont souvent victimes de brimades et de harcèlement, soit une autre forme de discrimination.

L'orientation sexuelle ne figure pas parmi les critères de la convention n° 111, mais est implicitement contenue dans l'article 1.1 *b)* qui autorise les Etats Membres à étendre l'interdiction de la discrimination à d'autres domaines. Certains Etats ont spécifié que le critère sexuel incluait l'orientation sexuelle.

Plusieurs pays ont constaté que l'orientation sexuelle était à l'origine de la discrimination et s'y sont de ce fait opposés. Dans certains pays, d'ailleurs, comme l'Allemagne et l'Afrique du Sud, la Constitution interdit expressément la discrimination basée sur l'orientation sexuelle; d'autres abordent la question de différentes façons dans leur législation. Malgré cela, beaucoup de régions du monde refusent fermement ne serait-ce que de reconnaître dans l'orientation sexuelle une cause de discrimination.

C. 111: Discrimination (emploi et profession), 1958

R. 188: Agences d'emploi privées, 1997

→ Voir aussi **Harcèlement et pressions; Discrimination**

| P

Pacte social

→ Voir **Licenciement**

Pensions de retraite

Tous les travailleurs, indépendamment de leur sexe ou d'autres caractéristiques personnelles, doivent être protégés par un système de retraites financé par les cotisations des travailleurs actifs et des employeurs. La pension de retraite est un paiement périodique versé à partir d'un âge déterminé qui ne doit pas être supérieur à 65 ans.

Pour toucher la prestation, l'assuré doit avoir cotisé pendant une période déterminée (d'ordinaire, cette période est de trente ans de cotisations ou d'emploi). Une prestation réduite doit être versée après au moins quinze ans de cotisations ou d'emploi. Une prestation réduite peut également être servie, dans certaines conditions, à une personne ne remplissant pas les conditions requises en matière de cotisation ou de durée d'emploi. La prestation peut être suspendue ou réduite si la personne exerce une activité rémunérée.

Dans les pays où les femmes ont la possibilité de prendre une retraite anticipée, celles-ci devraient avoir la possibilité de rester en activité jusqu'à l'âge de la retraite tel que fixé pour les hommes. Selon la jurisprudence de la Cour européenne de justice établie depuis 1986, un employeur ne peut en aucun cas licencier une personne au motif qu'elle a atteint l'âge minimal de la retraite prévu par le système de pensions.

C. 102: Sécurité sociale (norme minimum), 1952

C. 128: Prestations d'invalidité, de vieillesse et de survivants, 1967

→ Voir aussi **Sécurité sociale; Protection sociale**

Période d'essai

La période d'essai est une période de formation ou d'emploi visant à évaluer les aptitudes d'une personne pour un emploi particulier. La période d'essai

devrait être la même pour toutes les nouvelles recrues et être déterminée en consultation avec les syndicats. La durée de la période d'essai devrait dépendre de la nature de l'emploi et du temps nécessaire pour acquérir le niveau de compétences requis.

Personnel enseignant

La profession d'enseignant a traditionnellement compté beaucoup de femmes parmi ses membres, mais celles-ci occupent surtout des postes de rang peu élevé. La recommandation conjointe OIT/UNESCO concernant la condition du personnel enseignant, adoptée en 1966, a souligné que la formation et l'emploi des enseignants ne devraient donner lieu à aucune forme de discrimination fondée sur la race, la couleur, le sexe, la religion, les opinions politiques, l'origine nationale ou sociale ou la situation économique. Selon cette recommandation:

- le mariage ne devrait pas empêcher les femmes d'obtenir un poste dans l'enseignement ni de le conserver. Il ne devrait pas non plus affecter leur rémunération ni leurs conditions de travail;
- il devrait être interdit aux employeurs de résilier le contrat d'une enseignante en raison d'une grossesse ou d'un congé de maternité;
- il faudrait envisager, en cas de besoin, la création de services tels que des crèches ou des garderies pour s'occuper des enfants des enseignants ayant des charges de famille;
- des mesures devraient être prises pour permettre aux enseignantes ayant des responsabilités familiales d'obtenir un poste à proximité de leur domicile, et pour permettre aux couples mariés, dont les deux conjoints sont enseignants, d'enseigner dans le même quartier ou le même établissement;
- lorsque les circonstances le justifient, les enseignantes ayant des charges de famille et qui ont quitté l'enseignement avant l'âge normal de la retraite devraient être encouragées à réintégrer l'enseignement;
- le travail à temps partiel devrait être facilité: les enseignants à temps partiel devraient recevoir proportionnellement la même rémunération et bénéficier pour l'essentiel des mêmes conditions d'emploi que les enseignants à plein temps; ils devraient jouir de droits correspondant à ceux des enseignants à plein temps et bénéficier d'une protection suffisante et appropriée en matière de sécurité sociale, y compris pour l'affiliation aux régimes de pensions des employeurs;

- il conviendrait de donner effet aux normes énoncées dans la convention (n° 3) sur la protection de la maternité, 1919, et dans la convention (n° 103) sur la protection de la maternité (révisée), 1952¹³;
- les enseignantes ayant des enfants devraient être encouragées à rester en activité grâce à des mesures leur permettant, à leur demande, de prendre des congés supplémentaires d'un an au plus après la naissance d'un enfant, sans perte d'emploi et en maintenant la totalité des droits afférents à l'emploi.

Le Comité conjoint OIT/UNESCO d'experts sur l'application des recommandations concernant la condition du personnel enseignant (CEART) a été créé pour contrôler l'application de la recommandation. Il examine, entre autres, les plaintes présentées par les organisations du personnel enseignant sur le non-respect par les États Membres des dispositions de la recommandation. Suite à l'examen du contenu de la plainte, le CEART apporte son point de vue et établit des recommandations en vue de résoudre les problèmes ou conflits. Le rapport établi par le CEART en 2006 contient une section relative à la question de genre dans l'éducation¹⁴.

La recommandation de l'UNESCO concernant la condition du personnel enseignant de l'enseignement supérieur vient compléter la recommandation de 1966. Elle a été adoptée en 1997, après des années de travail préparatoire de la part de l'UNESCO et de l'OIT, et fait référence aux normes de l'OIT sur la liberté syndicale et le droit d'association, le droit de négociation collective et l'égalité des chances.

Recommandation conjointe OIT/UNESCO concernant la condition du personnel enseignant, 1966

Recommandation de l'UNESCO concernant la condition du personnel enseignant de l'enseignement supérieur, 1997

- Voir aussi **Formation professionnelle; Ségrégation professionnelle; Travailleurs ayant des responsabilités familiales**

Personnel infirmier

Le personnel infirmier comprend toutes les catégories de travailleurs qui fournissent des soins et des services infirmiers en échange d'une rémunération. La

¹³ La convention (n° 183) sur la protection de la maternité, 2000, actualise ces instruments.

¹⁴ Pour plus d'informations, consulter: <http://www.ilo.org/public/french/standards/relm/gb/docs/gb298/pdf/ceart-10.pdf>.

législation nationale devrait prévoir un certain nombre de conditions préalables à l'exercice de la profession.

Tous les travailleurs infirmiers, indépendamment de leur sexe et autres caractéristiques, devraient bénéficier de conditions au moins équivalentes à celles des autres travailleurs en ce qui concerne la durée du travail (y compris les heures supplémentaires), le repos hebdomadaire, les congés annuels payés, le congé-éducation, le congé de maternité, le congé de maladie et la sécurité sociale. De même, ceux-ci devraient recevoir la même rémunération pour un travail égal.

Le personnel infirmier devrait être soumis à des examens médicaux avant et après un engagement et de façon périodique pendant leur activité. En revanche, s'il ressort de l'examen médical que la femme est enceinte, cela ne devra en aucun cas être un motif de licenciement. Même s'il est inadmissible de traiter une personne différemment des autres sous prétexte qu'elle est atteinte du virus du sida, dans une profession comme celle d'infirmier ce genre de considération peut être apprécié au moment d'établir l'aptitude du candidat à occuper le poste de travail; néanmoins, dans ce cas, la charge de la preuve d'inaptitude incombe à l'employeur.

Le personnel infirmier ne devrait pas être exposé à des risques particuliers. Lorsque cela est inévitable, des mesures doivent être prises pour réduire au minimum leur exposition à de tels risques. Les femmes enceintes ou les parents de jeunes enfants dont le travail ordinaire pourrait être préjudiciable à leur santé ou à celle de leurs enfants devraient être mutés, sans perte de leurs droits, à des postes de travail adaptés à leur situation.

Des études devraient être entreprises – et mises à jour – pour déterminer les risques professionnels particuliers auxquels le personnel infirmier peut être exposé afin de les prévenir. Des mesures appropriées devraient être prises pour contrôler l'application des dispositions concernant la protection de la sécurité et de la santé du personnel infirmier. Il convient de s'assurer de la collaboration du personnel infirmier et de ses organisations pour assurer l'application effective de ces dispositions.

La profession d'infirmière reste encore marquée par une prédominance des femmes. Les hommes devraient bénéficier de l'égalité des chances dans cette profession et être encouragés à y faire carrière.

C. 149 et R. 157: Personnel infirmier, 1977

→ Voir aussi **Congé-éducation payé; Protection de la maternité; Sécurité sociale; Protection sociale; Temps de travail, Travailleuses allaitantes**

Petites et moyennes entreprises

Beaucoup de petites et moyennes entreprises (PME), en particulier dans les pays en développement, sont gérées par des femmes. D'après la recommandation (n° 189) sur la création d'emplois dans les petites et moyennes entreprises, 1998, ce type d'entreprise constitue pour les femmes un bon moyen d'accès à l'emploi. Ce qui ne veut pas dire pour autant que les PME promeuvent délibérément l'égalité entre les sexes, ni qu'elles aient une politique qui tienne compte des besoins des deux sexes. Étant donné la faiblesse de leurs ressources, les PME sont moins à même que les grandes entreprises de mettre en place des politiques pour garantir l'égalité des chances ou des mécanismes pour en mesurer l'impact. D'après une étude menée par l'OIT dans les Caraïbes en 2001, plus l'entreprise est petite, plus grande est la probabilité de n'y trouver aucune politique officielle en matière d'égalité des chances (BIT, 2003, p. 120).

Qui plus est, le simple fait de disposer d'une politique d'égalité ne signifie pas nécessairement pour la PME qu'elle l'appliquera, même si l'existence d'une telle politique favorise l'éventualité d'une égalité. En règle générale, les PME mettent cela sur le compte de l'insuffisance de leurs ressources humaines et financières et des relations de confiance qui existent chez les travailleurs entre eux et avec leurs responsables et directeurs.

Dans le cadre de la promotion et du renforcement des compétences, il est important d'encourager l'égalité en matière de pouvoir à tous les niveaux:

- dans les petites et grandes entreprises;
- parmi les employeurs hommes et femmes;
- parmi les employés hommes et femmes des PME.

Beaucoup de projets de promotion de l'égalité entre les sexes dans les PME cherchent avant tout à encourager les initiatives entrepreneuriales et l'acquisition de compétences chez les femmes. Mais il est tout aussi important de recommander à ce type d'entreprise qu'elles pratiquent l'égalité des chances et de traitement vis-à-vis de leur personnel, et de leur faire comprendre les avantages et les bénéfices qu'engendre une attitude favorable à l'égalité des chances.

D'après la recommandation n° 189, les États Membres doivent étudier la possibilité de mettre en place divers services d'aide afin de renforcer la croissance et la compétitivité des PME, notamment des prestations d'«assistance pour une meilleure compréhension et application de la législation du travail, y compris les dispositions relatives aux droits des travailleurs, ainsi que pour la mise en valeur des ressources humaines et la promotion de l'égalité des sexes» (article 11 *k*). Les organisations de travailleurs et les organisations d'employeurs devront considérer la possibilité de «participer à des activités visant à améliorer

la qualité et la productivité et à promouvoir des normes déontologiques, l'égalité entre les sexes et la non-discrimination» (article 17 *h*)).

Le programme de promotion de l'entrepreneuriat féminin et de l'égalité entre hommes et femmes de l'OIT (WEDGE) œuvre pour que les questions d'égalité hommes-femmes soient placées au cœur des travaux de l'OIT sur les PME et favorise la mise en place de bonnes pratiques en la matière.

R. 189: Création d'emplois dans les petites et moyennes entreprises, 1998

→ Voir aussi **Entrepreneuriat chez les femmes**

Peuples indigènes et tribaux

Les travailleurs des populations aborigènes et tribales, quel que soit leur sexe, ont le droit à l'égalité des chances et de traitement dans l'emploi. La convention (n° 169) relative aux peuples indigènes et tribaux, 1989, stipule que ces peuples doivent pouvoir, sans aucune discrimination, jouir pleinement des droits de l'homme et des libertés fondamentales. Cela implique que les communautés concernées examinent les pratiques culturelles qui affaiblissent les droits des femmes appartenant à des peuples indigènes et tribaux. Il s'agit, par ailleurs, du seul instrument international qui prévoit explicitement la protection contre le harcèlement sexuel (article 20-3 *d*)).

Les gouvernements devront concevoir, avec la participation des peuples concernés, des mesures coordonnées et systématiques pour protéger les droits de ces peuples et garantir le respect de leur intégrité. Des efforts devront être déployés pour veiller à ce que ces peuples jouissent, sur un pied d'égalité, des droits et des possibilités qui sont garantis aux autres membres de la population, en ce qui concerne leur identité sociale et culturelle ainsi que leurs coutumes et institutions. Des mesures spéciales – qui ne peuvent pas aller à l'encontre de leurs souhaits librement exprimés – devront être prises pour sauvegarder les individus, les institutions, les biens, le travail, les cultures et l'environnement de ces peuples. La convention n° 169 souligne que le respect des principes fondamentaux des droits des populations indigènes repose sur la consultation de ces populations et leur participation aux activités qui les concernent.

Le travail de l'OIT dans ce domaine suit deux axes: l'adoption et le contrôle de normes, d'une part, et l'offre d'une aide aux peuples indigènes et tribaux et aux Etats, d'autre part. Par ailleurs, en 1989, l'Organisation a adopté la résolution (n° 169) relative aux peuples indigènes et tribaux.

Les travailleuses appartenant à des peuples indigènes ou tribaux sont en règle générale exposées à différents types de discrimination. La convention n° 111 ainsi que la convention n° 169 jouent un rôle important pour ces populations.

C. 107 et R. 104: Populations autochtones et tribales, 1957

C. 169: Peuples autochtones et tribaux, 1989

C. 111 et R. 111: Discrimination (emploi et profession), 1958

→ Voir aussi **Action positive; Harcèlement sexuel; Discrimination; Diversité sur le lieu de travail; Entrepreneuriat chez les femmes**

Plafond de verre

Le terme «plafond de verre» est utilisé pour décrire la barrière invisible résultant d'un ensemble complexe de structures dans des entités dominées par les hommes qui empêche les femmes d'accéder aux plus hauts échelons de direction et d'administration. Même si quelques femmes ont réussi à gravir les échelons jusqu'aux plus hautes sphères du monde du travail, cela ne concerne qu'une poignée de pays, et ce, malgré une élévation du niveau de qualifications des femmes et de leur rendement professionnel. Le plafond de verre a prouvé sa résistance face à l'action positive, à la sensibilisation des directeurs et du personnel des ressources humaines, aux mesures de promotion de l'équilibre entre le travail et la famille et à l'acceptation de l'idée qu'investir dans le talent et les qualités des femmes et des hommes à tous les niveaux organisationnels est avantageux et rentable.

L'existence d'un plafond de verre est l'une des principales manifestations de la discrimination envers les femmes au travail qui s'exerce à travers une ségrégation verticale en fonction du sexe, dont les raisons sont les suivantes:

- Les parcours professionnels des femmes ont tendance à être plus alambiqués et entrecoupés que ceux des hommes qui sont en règle générale plus linéaires; ce qui bloque leur progression vers les postes les plus élevés;
- Les postes haut placés s'associent en général avec des valeurs masculines de combativité, et les critères pour les occuper dépendent essentiellement des caractéristiques masculines;
- Les femmes sont principalement affectées à des secteurs non stratégiques, plutôt qu'à des postes clés – là où sont prises les décisions en matière financière –, ou qui ont une incidence sur le chiffre d'affaires, des postes leur permettant d'accéder aux échelons les plus élevés;
- Les femmes ont plus difficilement accès à la formation et aux activités de développement personnel;
- Les travailleuses assument encore généralement, dans une plus large mesure que les hommes, la charge principale des responsabilités familiales, et consacrent ainsi moins de temps à constituer des réseaux formels et informels déterminants pour l'avancement au sein des entreprises.

Il est évident que l'élimination de la discrimination sexuelle dans la législation ne peut qu'affaiblir naturellement le phénomène du plafond de verre; reste que certaines stratégies peuvent aussi y contribuer, à savoir:

- sensibiliser les cadres supérieurs aux obligations et aux droits en matière d'égalité entre les sexes;
- mettre en place des mesures d'action positive, de tutorat et de suivi en faveur des femmes;
- faciliter l'accès des femmes à des postes et dans des secteurs stratégiques qui leur apportent de bonnes perspectives professionnelles;
- renforcer et améliorer les mesures qui visent à équilibrer le travail et la famille pour permettre aux parents de mieux concilier obligations familiales et carrière;
- améliorer l'accès des femmes à la formation, en particulier dans les domaines techniques et de la gestion, ainsi que leurs compétences en matière managériale et de création d'entreprise, pour les aider à gérer leur propre entreprise;
- favoriser la création de réseaux professionnels et d'affaires, officiels et non officiels;
- revoir les pratiques de développement des ressources humaines, pour que la valeur potentielle des parcours atypiques soit reconnue et l'accès des femmes aux postes de direction soit facilité;
- sensibiliser les décideurs et les employeurs aux questions de parité hommes-femmes de façon qu'ils contribuent à la création d'un environnement socioculturel conduisant effectivement à l'égalité entre les sexes.

La métaphore du «plafond de verre» en a inspiré d'autres, appliquées à des formes de ségrégation professionnelle horizontale et verticale. Il s'agit d'expressions telles que les «murs de cristal» (concentration de femmes dans certains secteurs; impossibilité pour les femmes de franchir la barrière entre les postes de secrétariat/administratifs et les postes managériaux, indépendamment de leurs formation ou leur expérience), ou le «plancher collant» (femmes coincées dans les emplois les moins bien rémunérés ou tout en bas de l'échelle hiérarchique de leur branche, et qui ne réussissent pas à franchir la ligne de pauvreté).

R. 195: Mise en valeur des ressources humaines, 2004

→ Voir aussi **Action positive; Discrimination; Education; Ségrégation professionnelle**

Politiques d'appel d'offres

A travers l'établissement de critères d'équité à respecter en matière de ressources humaines, les politiques d'appel d'offres peuvent être de puissants dispositifs gouvernementaux de lutte contre la discrimination dans l'emploi. L'une des conditions pouvant être exigée est la mise en place d'une politique ou de dispositions garantissant l'égalité salariale pour obtenir un contrat public. Par exemple, en Suisse, la législation sur les offres publiques d'achat oblige les participants aux appels d'offres à respecter le principe d'égalité salariale entre hommes et femmes; et en Afrique du Sud la législation sur l'équité exige des employeurs de se doter de certificats garantissant le respect de la parité pour obtenir des contrats publics.

→ Voir aussi **Egalité de rémunération**

Politiques et promotion de l'emploi

L'objectif fondamental de la politique de l'emploi est d'obtenir et de conserver un haut niveau d'emploi productif et librement choisi¹⁵; la promotion de l'emploi vise à accroître le nombre de personnes ayant un emploi et à réduire le nombre de chômeurs. La convention n° 122 prévoit un cadre pour orienter les interventions en matière de politiques d'emploi pour lutter contre la pauvreté et promouvoir le développement sans discrimination.

Il devrait y avoir du travail pour toutes les personnes disponibles à la recherche d'un emploi. Ce travail devrait être aussi productif que possible et faire l'objet d'un libre choix. Tous les travailleurs, quel que soit leur sexe, devraient avoir le plus d'occasions possible d'acquérir des qualifications et de les utiliser dans des emplois qui leur conviennent. Toute discrimination, y compris à caractère sexuel, est interdite.

Une politique de l'emploi active devrait être conçue et mise en œuvre pour promouvoir la création d'emplois productifs en nombre suffisant afin que chacun puisse choisir librement son emploi. Une telle politique devrait stimuler la croissance économique et contribuer au développement, au relèvement du niveau de vie, à la satisfaction des besoins personnels et à la résorption du chômage et du sous-emploi. Des programmes ciblés et à caractère social visant à améliorer la situation économique de groupes particulièrement vulnérables

¹⁵ Le concept d'emploi productif se base sur l'idée selon laquelle aucune société ne peut se permettre de gaspiller les capacités des individus qui la composent.

tels que les migrantes, les femmes chefs de famille et les jeunes femmes enceintes pourraient être de grande utilité pour beaucoup de travailleuses.

La politique de l'emploi devrait réellement tenir compte du stade et du niveau de développement économique. Les représentants des personnes concernées par les mesures à prendre, notamment les représentants des employeurs et des travailleurs, devraient être consultés.

C. 122 et R. 122: Politique de l'emploi, 1964

R. 169: Politique de l'emploi (dispositions complémentaires), 1964

→ Voir aussi **Administration du travail; Services publics d'emploi et agences d'emploi privées**

Population économiquement active

→ Voir **Force de travail**

Possibilités de carrière

Les salariés des deux sexes devraient être informés de toutes les possibilités de promotion, de mutation et de formation, et être encouragés à donner suite à celles qui leur conviennent. En particulier, il faudrait veiller à ce que:

- tous les salariés soient informés systématiquement et équitablement des postes vacants;
- les conditions de candidature et les procédures pour les mutations, les promotions et les programmes de formation soient clairement définis et suivis, et que les informations à ce sujet soient communiquées à tous les salariés;
- les restrictions résultant d'accords ou de dispositifs à caractère pratique ou coutumier soient supprimées lorsqu'elles conduisent à exclure des possibilités de promotion, de mutation et de formation les travailleurs de l'un ou l'autre sexe, ou à les affecter de façon disproportionnée;
- un plan des promotions soit établi de façon que toutes les possibilités de promotion professionnelle soient connues en vue d'encourager la participation de tous salariés, notamment de ceux qui sont traditionnellement exclus des promotions;
- les possibilités de formation et de mutation professionnelle soient accessibles à tous les salariés pour empêcher la ségrégation sur le lieu de travail;

- les programmes de formation soient élaborés et réexaminés périodiquement pour aider tous les salariés, en particulier les femmes, à surmonter les obstacles à leur avancement professionnel. Concrètement de tels programmes devraient aider les salariés à s'adapter aux changements structurels et aux innovations technologiques pour renforcer leurs compétences en gestion et dans d'autres domaines;
- des efforts soient faits pour réduire les inégalités dans la participation à la formation.

Des moyens informels de promotion des carrières des femmes, comme le tutorat, peuvent également être utilisés.

La convention (n° 156) sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981, traite des mesures devant être prises pour permettre aux travailleurs ayant des responsabilités familiales de s'intégrer dans la population active, de continuer à en faire partie et de reprendre un emploi après une absence due à ces responsabilités (article 7). De telles mesures devraient inclure des services d'orientation professionnelle, d'arrangements en matière de congé-éducation payé, ainsi qu'une gamme de services de conseil et d'information appropriés, capables de répondre de manière adéquate aux besoins particuliers des travailleurs ayant des responsabilités familiales (recommandation n° 165, paragr. 13-14).

C. 88 et R. 83: Service de l'emploi, 1948

C. 111 et R. 111: Discrimination dans l'emploi et la profession, 1958

C. 122 et R. 122: Politique de l'emploi, 1964

C. 142: Mise en valeur des ressources humaines, 1975

C. 156 et R. 165: Travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981

R. 169: Politique de l'emploi (dispositions complémentaires), 1984

R. 195: Mise en valeur des ressources humaines, 2004

→ Voir aussi **Action positive**

Prestation de chômage

→ Voir **Chômage**

Prestations de survivants

Toutes les personnes protégées au titre des régimes de sécurité sociale devraient avoir droit à des prestations de survivants. Une femme entretenue par son mari au moment du décès de ce dernier, ou des enfants qui ont perdu leurs

moyens de subsistance du fait du décès du travailleur assuré, devraient avoir droit au versement d'une allocation périodique. Pour la veuve, le droit à la prestation peut être subordonné à son incapacité à subvenir à ses besoins; cette prestation peut être suspendue ou réduite si la personne exerce une activité rémunérée. La prestation peut également être subordonnée à une période minimale de cotisation ou d'emploi. Une durée minimale de mariage peut être requise dans le cas d'une veuve sans enfant présumée incapable de subvenir à ses propres besoins.

C. 102: Sécurité sociale (norme minimum), 1952

C. 128 et R. 131: prestations d'invalidité, de vieillesse et de survivants, 1967

→ Voir aussi **Sécurité sociale; Protection sociale**

Prestations de vieillesse

→ Voir **Pensions de retraite**

Prestations aux familles

Les travailleurs ayant des enfants à charge ont droit au versement d'allocations familiales (y compris pour les enfants adoptifs). La prestation devrait consister en un paiement périodique versé à toute personne protégée et ayant accompli la période de préavis, en fonction du nombre et de l'âge des enfants à charge, indépendamment de son sexe. La recommandation n° 165 (paragr. 27) reconnaît le droit des parents à bénéficier de prestations de sécurité sociale, et stipule que, lorsque cela s'avère nécessaire, des prestations de sécurité sociale, des allègements fiscaux ou d'autres mesures appropriées compatibles avec la politique nationale devraient pouvoir être accordés aux travailleurs ayant des responsabilités familiales.

C. 102: Sécurité sociale (norme minimum), 1952

C. 118: Égalité de traitement (sécurité sociale), 1962

R. 165: Travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981

→ Voir aussi **Travailleurs ayant des responsabilités familiales**

Prestations d'invalidité

→ Voir aussi **Prestations en cas d'accident du travail et de maladie professionnelle; Sécurité sociale; Protection sociale**

Prestations de maternité

La convention n° 183, adoptée en révision de la convention (n° 103) sur la protection de la maternité, 1952, prévoit que, lorsqu'une femme est absente du travail pour cause de congé de maternité, elle a le droit de percevoir des prestations en espèces d'un montant suffisant pour assurer pleinement son entretien et celui de son enfant dans de bonnes conditions d'hygiène et avec un niveau de vie convenable. Elle aura également droit à des prestations médicales, telles que les soins prénatals, les soins pendant l'accouchement, les soins postnatals et, le cas échéant, les soins hospitaliers. Conformément à cette convention, les femmes doivent pouvoir choisir librement leur médecin et avoir également le choix entre un établissement public ou privé.

Les prestations en espèces doivent être fournies soit par une assurance sociale obligatoire soit par des fonds publics. Quand les prestations en espèces sont versées par un régime d'assurance sociale obligatoire et sont fixées en fonction du revenu, elles ne devront pas représenter moins des deux tiers des revenus antérieurs de la femme pris en considération pour le calcul des prestations (convention n° 183, article 6.3). La recommandation n° 191 stipule que, dans la mesure du possible et après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs, ces prestations devront s'élever à un montant égal à la totalité des revenus antérieurs ou de ceux qui sont pris en compte pour le calcul des prestations. L'employeur ne devrait pas assumer à lui seul le coût de ces prestations.

C. 102: Sécurité sociale (norme minimum), 1952

*C. 103: Protection de la maternité (révisée), 1952,
et R. 95: Protection de la maternité, 1952*

C. 110: Plantations, 1958 (et protocole, 1982)

C. 165: Sécurité sociale des gens de mer (révisée), 1987

C. 181: Agences d'emploi privées, 1997

C. 183 et R. 191: Protection de la maternité, 2000

→ Voir aussi **Congé de maternité, Protection de la maternité; Protection contre les radiations**

Prestations de soins aux personnes âgées

Au fur et à mesure que l'espérance de vie s'allonge et que la population mondiale vieillit, le nombre de travailleurs des deux sexes à pourvoir aux besoins des personnes âgées ou à des parents en état d'incapacité augmente. Les gouvernements ont pris conscience du coût élevé que représente pour l'Etat le nombre croissant de personnes âgées qui ont besoin d'une prise en charge. Le

débat sur la gestion des prestations de soins aux personnes âgées, et notamment de ce qui relève du secteur public et du secteur privé, est aujourd'hui ouvert.

La convention n° 156 et la recommandation n° 165 abordent de façon implicite la question des prestations de soins apportées aux personnes âgées, et certains Etats adoptent des mesures en accord avec les dispositions des conventions. Certains pays industrialisés, comme les Etats-Unis, le Canada et l'Australie, ont mis en place toute une série de programmes d'aide aux travailleurs ayant à charge des parents âgés. Dans d'autres pays, les programmes mis en place se focalisent davantage sur les besoins des personnes âgées que sur ceux des travailleurs. Il s'agit cependant d'un premier pas vers des programmes orientés davantage vers les besoins des travailleurs qui s'occupent des personnes âgées. Dans une minorité de pays, les employeurs participent expressément au financement des services d'aide à ces personnes (BIT, 1993b, chapitre 5).

Les mêmes questions relatives à l'égalité des sexes se posent au sujet des soins apportés aux personnes âgées et aux parents et d'autres responsabilités familiales. Les femmes autant que les hommes doivent bénéficier des mêmes opportunités pour pouvoir faire face aux besoins des personnes âgées de leur famille, et là où la femme continue à être le principal prestataire de soin, cela ne devrait pas compromettre l'accès à l'emploi, la rémunération ou l'évolution de carrière.

C. 156 et R. 165: Travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981

→ Voir aussi **Services et dispositifs de soins aux enfants et à la famille; Congé en cas de maladie dans la famille; Travailleurs ayant des responsabilités familiales**

Prestations en cas d'accidents du travail et de maladies professionnelles

Tous les travailleurs, indépendamment de leur sexe ou d'autres caractéristiques, doivent être assurés contre les risques d'accidents du travail et de maladies professionnelles. La convention n° 121 stipule que «la législation nationale concernant les prestations en cas d'accidents du travail et de maladies professionnelles doit protéger tous les salariés (y compris les apprentis) des secteurs privés ou publics, y compris les coopératives et, en cas de décès du soutien de famille, les catégories prescrites de bénéficiaires» (article 4).

Le système de prestations pour accidents du travail et maladies professionnelles se rapporte aux contingences suivantes:

- besoin de soins médicaux pour maintenir, rétablir ou améliorer les capacités de travail;

- incapacité de travail entraînant la suspension des revenus;
- perte permanente, totale ou partielle, de la capacité d'obtenir des revenus;
- perte des moyens de subsistance résultant du décès du soutien de famille.

En cas d'incapacité de travail, de perte totale de la capacité d'obtenir des revenus, ou de décès du soutien de famille, les prestations doivent être versées sous forme de paiements réguliers.

Bien que ce soit rarement le cas, ces prestations devraient s'appliquer de la même façon aux hommes et aux femmes. Les politiques nationales et les mécanismes institutionnels doivent assurer l'égalité de traitement entre les sexes. Dans certains pays (ex. Inde), les gouvernements ont mis en place des structures garantissant aux travailleurs non syndiqués l'accès à toute une série de prestations sociales, notamment les prestations pour accident du travail et maladies professionnelles.

C. 102: Sécurité sociale (norme minimum), 1952

*C. 121 et R. 121: Prestations en cas d'accidents du travail
et de maladies professionnelles, 1964*

R. 194: Liste des maladies professionnelles, 2002

- Voir aussi **Conditions d'emploi et avantages liés à l'emploi; Protection sociale; Sécurité sociale**

Principes et droits fondamentaux au travail

Les principes fondamentaux dans le monde du travail et les droits fondamentaux des travailleurs découlent des principes et droits énoncés dans la Constitution de l'OIT et la Déclaration de Philadelphie, et sont formulés dans un grand nombre de conventions internationales fondamentales du travail. Ces principes et droits ont trait à:

- la liberté syndicale et le droit de négociation collective;
- l'élimination du travail forcé ou obligatoire;
- l'abolition du travail des enfants;
- l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession.

Les principes et droits fondamentaux sont établis dans huit conventions fondamentales (ce qui signifie que les États Membres les ayant ratifiées s'engagent à en appliquer les dispositions en droit et en pratique):

- la liberté syndicale et le droit à la négociation collective: convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, et convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949;
- l'élimination du travail forcé ou obligatoire: convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930, et convention (n° 105) sur l'abolition du travail forcé, 1957;
- l'abolition du travail des enfants: convention (n° 138) sur l'âge minimum, 1973, et convention (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999.
- l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession: convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951, et convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958.

En 1998, la Conférence internationale du Travail a adopté la Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail et son suivi. La Déclaration vise à réaffirmer l'engagement de tous les Etats Membres de l'OIT vis-à-vis des principes et droits fondamentaux auxquels tous les pays doivent adhérer du simple fait de leur appartenance à l'Organisation, même s'ils n'ont pas encore été en mesure de ratifier les conventions correspondantes.

Tous les principes et droits fondamentaux et les conventions fondamentales maintiennent un lien direct avec les femmes qui travaillent, mais ceux qui visent plus précisément la protection du droit à la non-discrimination maintiennent une relation plus directe encore avec la promotion de l'égalité entre les hommes et les femmes au travail. Il s'ensuit que l'ensemble des Etats Membres de l'OIT ont l'obligation de respecter, promouvoir et réaliser le principe de l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession, qui englobe l'égalité de rémunération entre hommes et femmes pour un travail de valeur égale, et l'égalité des chances et de traitement.

Le suivi de la Déclaration se compose de trois parties: les Etats Membres qui n'ont pas ratifié les conventions pertinentes devront présenter des rapports annuels; le BIT préparera chaque année un rapport global sur l'une des quatre catégories de principes susmentionnées; et, sur la base de la discussion des rapports globaux lors de la Conférence internationale du Travail, le Conseil d'administration du BIT déterminera les priorités en matière de coopération technique pour aider les Etats Membres à mettre en œuvre les principes et droits de la Déclaration.

L'OIT dispose d'un programme spécial consacré à la promotion de la Déclaration, qui offre un soutien sous forme de coopération technique, fournit une assistance technique aux Etats Membres, assure la production de rapports annuels globaux, publie des rapports et des études et organise des séminaires,

des tables rondes et des programmes de renforcement de la capacité pour les mandants de l'OIT et autres intéressés.

Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail et son suivi, 1998

Procédures de réclamation

Tout travailleur, homme ou femme, qui estime avoir, à titre individuel ou collectif, des raisons de se plaindre de la façon dont il ou elle est traité dans son emploi devrait avoir le droit de présenter des réclamations et de les voir examinées selon des procédures appropriées, sans subir le moindre préjudice.

Il convient d'établir des procédures pour l'examen des réclamations concernant des pratiques d'emploi et des traitements à caractère discriminatoire sur le lieu de travail, qui soient accessibles à tous les salariés. Certaines procédures de réclamation commencent par une conciliation informelle ou formelle afin d'aider les parties à trouver une solution. L'employeur et les travailleurs ou leurs représentants devraient élaborer et mettre en œuvre des procédures générales pour la présentation et l'examen des réclamations sur le lieu de travail. Ces procédures devraient notamment prévoir:

- une commission composée de représentants des travailleurs et de la direction pour contrôler le système, examiner les plaintes, recueillir des informations pertinentes, procéder à des enquêtes factuelles appropriées, statuer sur le conflit et appliquer les décisions prises;
- une procédure et des explications pour la présentation des réclamations concernant les pratiques discriminatoires, qui devraient être portées à la connaissance de tous les salariés et postulants à un emploi;
- les éléments, qui ne doivent pas se limiter à l'identification d'un groupe ou d'un sexe en particulier, en vertu desquels une plainte pour discrimination puisse être déposée;
- une procédure uniforme, fondée sur des critères objectifs, pour l'examen et le règlement des plaintes;
- des sanctions efficaces et des mesures d'exécution applicables aux personnes coupables de pratiques et de traitements discriminatoires.

Les procédures d'examen des réclamations devraient être impartiales et permettre un règlement rapide des questions soulevées. Tous les salariés devraient en avoir connaissance et être encouragés à se plaindre en cas de pratiques discriminatoires. Des procédures d'appel devraient également être prévues. Il conviendrait de veiller tout particulièrement au respect de la confidentialité.

R. 92: *Conciliation et arbitrage volontaires, 1951*

R. 130: *Examen des réclamations, 1967*

- Voir aussi **Mesures disciplinaires; Harcèlement et pressions; Indemnisations et sanctions; Harcèlement sexuel**

Procédures de sélection

Les tests et entretiens de sélection devraient être validés de sorte à assurer leur lien avec l'emploi. Ceux-ci devraient avoir lieu et se dérouler à proximité des transports publics et être aisément accessibles.

Tous les candidats, sans distinction de sexe ou autres caractéristiques, devraient être soumis aux mêmes tests et aux mêmes questions, et leurs réponses devraient être évaluées de manière objective par plusieurs personnes (de préférence par les personnes des deux sexes).

Les tests de grossesse doivent être proscrits des procédures de recrutement et les candidats ne devraient pas avoir à dévoiler leur état civil.

C. 111 et R. 111: *Discrimination (emploi et profession), 1958*

C. 183 et R. 191: *Protection de la maternité, 2000*

- Voir aussi **Accès à l'emploi; Discrimination; Etat civil; Protection de la maternité**

Produits chimiques

Les termes «produits chimiques» désignent des substances, des composés et des mélanges chimiques, qu'ils soient naturels ou synthétiques. Des mesures appropriées devraient être prises pour prévenir ou réduire l'incidence des lésions et maladies dues à l'utilisation de substances chimiques sur le lieu de travail. Certaines substances sont particulièrement dangereuses pour les femmes enceintes et qui allaitent, ainsi que pour les jeunes.

Des réglementations détaillées existent dans beaucoup de pays concernant les systèmes de classification, l'étiquetage et le marquage des substances chimiques, l'utilisation de fiches d'information sur la sécurité, les responsabilités des fournisseurs et des employeurs; il en va de même pour l'identification, le transfert et l'élimination des produits chimiques, ainsi que pour l'exposition des travailleurs à ces produits. Les travailleurs doivent prendre les précautions nécessaires et ont le droit d'être informés et de recevoir une formation eu égard à

l'utilisation sans risque des produits chimiques, de se soustraire aux situations dangereuses, ainsi que d'avoir accès à tout le matériel de protection adapté, comme des masques, des bottes, des gants et des habits de travail, ainsi qu'aux examens médicaux et biologiques nécessaires.

Le benzène, qui est utilisé comme matière première dans l'industrie, est l'un des produits industriels les plus dangereux. C'est pourquoi les femmes enceintes, les mères allaitantes et les jeunes gens des deux sexes âgés de moins de 18 ans ne doivent pas être employés à des travaux impliquant une exposition au benzène ou à des produits contenant du benzène.

La convention (n° 13) sur la céruse (peinture), 1921, interdit l'emploi de céruse (pigment blanc utilisé dans les peintures), de sulfate de plomb et de tous produits contenant ces pigments dans les travaux de peinture intérieure des bâtiments¹⁶. La convention interdit aussi aux jeunes gens de moins de 18 ans et aux femmes d'effectuer des travaux de peinture industrielle impliquant l'usage de la céruse, du sulfate de plomb et de tous les produits contenant ces pigments. La législation de chaque pays régit les usages autorisés, et les diverses mesures d'hygiène et de sécurité à adopter dans ces cas.

D'autres instruments ont été adoptés pour protéger les travailleurs de risques spécifiques présentés par certaines substances chimiques, comme le plomb (se référant en particulier aux femmes et aux enfants), le sulfate de plomb et l'amiante. Les conclusions adoptées en matière de sécurité et de santé au travail lors de la 91^e session de la Conférence internationale du Travail de 2003 ont conduit à la révision des normes sur le benzène, le saturnisme, le phosphore blanc et la céruse.

C. 155: Sécurité et santé des travailleurs, 1981

R. 171: Services de santé au travail, 1985

C. 162 et R. 172: Amiante, 1986

C. 167 et R. 175: Sécurité et santé dans la construction, 1988

C. 170 et R. 177: Produits chimiques, 1990

C. 176: Sécurité et santé dans les mines, 1995

C. 184 et R. 192: Sécurité et santé dans l'agriculture, 2001

R. 191: Protection de la maternité, 2000

R. 194: Liste des maladies professionnelles, 2002

MLC: Travail maritime, 2006

→ Voir aussi **Benzène**

¹⁶ Cette convention doit faire l'objet d'une discussion en vue d'une révision en décembre 2007.

Professions non traditionnelles

La présence des femmes dans les professions non traditionnelles, notamment dans les domaines scientifique et technique, est encore faible malgré quelques progrès. De par le monde, l'emploi des femmes s'est traditionnellement concentré dans quelques branches relativement peu nombreuses de l'activité économique (voir p. 21). Cette présence restreinte alimente les stéréotypes sur les femmes et favorise leur exclusion des professions les mieux rémunérées.

D'un autre côté, les jeunes garçons et les adultes s'orientent plus volontiers vers les activités qui depuis toujours sont considérées comme masculines, comme la construction, l'ingénierie, les finances, l'armée, etc. Eux aussi devraient pouvoir bénéficier du même accès aux professions dites féminines, comme l'enseignement, les professions d'infirmier et les prestations de soins.

La ségrégation professionnelle en fonction du sexe repose, du moins en partie, sur les inégalités entre les sexes véhiculées par les propres systèmes éducatifs et de formation professionnelle. Chaque pays devrait donc revoir ses politiques d'emploi et d'éducation, de façon à :

- inscrire les matières techniques aux programmes de l'enseignement primaire et secondaire pour tous les élèves;
- obtenir une représentation des deux sexes plus équilibrée dans le personnel enseignant de toutes les disciplines;
- faciliter l'accès des femmes aux établissements polytechniques et de formation professionnelle;
- encourager les étudiantes à choisir à l'université des matières non traditionnelles pour les femmes, et inversement avec les hommes;
- promouvoir l'emploi des femmes dans les secteurs scientifiques et techniques.

Dans certains cas, il sera utile de recourir à des mesures positives en faveur de l'un ou de l'autre sexe.

C. 168: Promotion de l'emploi et protection contre le chômage, 1988

R. 169: Politique de l'emploi (dispositions complémentaires), 1984

C. 142 et R. 150: Mise en valeur des ressources humaines, 1975

C. 195: Mise en valeur des ressources humaines, 2004

→ Voir aussi **Développement des ressources humaines; Personnel enseignant; Ségrégation professionnelle**

Programmes de travaux à forte intensité de main-d'œuvre

Les programmes de travaux à forte intensité de main-d'œuvre sont des programmes de développement des infrastructures (programmes de travaux publics destinés à satisfaire les besoins essentiels dans les zones rurales, urbaines et suburbaines) financés par des investissements publics, avec pour objectif de créer et de conserver des emplois et des revenus. Ils peuvent également servir à réduire la pauvreté et à répondre aux besoins fondamentaux dans les zones où sévissent le chômage et le sous-emploi. Une attention spéciale devrait être accordée à la création d'emploi pour les femmes, les jeunes et d'autres catégories défavorisées.

Les travailleurs de ces programmes sont recrutés à titre volontaire et ne doivent pas être retirés d'autres activités productrices. Les conditions d'emploi proposées doivent être conformes à la législation et aux usages nationaux. Les programmes doivent appliquer les dispositions légales qui régissent l'accès à l'emploi, la durée du travail, la rémunération, les congés payés, la sécurité et l'hygiène du travail et la sécurité sociale, et proposer des programmes de formation professionnelle.

Des efforts particuliers devraient être déployés dans le cadre de programmes de promotion, d'information et de renforcement des capacités, afin de promouvoir l'égalité d'accès pour les femmes pauvres et d'assurer l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale. Il convient de lutter contre le recours abusif au travail non rémunéré «bénévole» des femmes en tant que contribution communautaire. Des services de garde d'enfants et de transport (quand de longues distances doivent être parcourues) sont des incitations positives pour renforcer la participation des femmes pauvres à ces programmes.

R. 169: Politique de l'emploi (dispositions complémentaires), 1984

- Voir aussi **Prestations de vieillesse; Prestations aux familles; Prestations en cas d'accidents du travail et de maladies professionnelles; Prestations d'invalidité; Protection de la maternité, Prestations de survivants**

Protection contre les radiations

Il n'existe pas de limite particulière d'exposition professionnelle aux radiations pour les femmes en général, mais, étant donné les problèmes de santé particuliers auxquels celles-ci peuvent s'exposer lorsqu'elles sont en âge d'avoir des enfants et la possibilité que le fœtus soit plus sensible aux radiations, il peut être

nécessaire d'envisager des contrôles et des précautions supplémentaires pour les femmes enceintes.

La convention (n° 115) sur la protection contre les radiations, 1960, n'établit pas de distinctions entre les sexes. Cependant, le *Recueil de directives pratiques du BIT sur la radioprotection des travailleurs (rayonnements ionisants)*, 1987, intègre dans la catégorie des personnes protégées ne pouvant travailler qu'à condition que «la valeur d'une quantité ne dépasse pas ou ne semble pas devoir dépasser le niveau d'intervention», non seulement les travailleurs, les étudiants, les apprentis et les stagiaires âgés de 15 à 18 ans, mais aussi les femmes enceintes qui de par leur travail sont exposées à des radiations.

Les recommandations de la Commission internationale de protection radiologique (CIPR) publiées en 1990 maintiennent une relation avec l'application de la convention n° 115 en termes d'«évolution des connaissances» (article 3, paragr. 1) et de «connaissances nouvelles» (article 6, paragr. 2). La CIPR souligne que le travail des femmes enceintes ne devrait pas impliquer un fort risque de radiations accidentelles. En ce qui concerne la protection du fœtus, la CIPR recommande à l'employeur d'adapter les conditions de travail en ce qui concerne l'exposition professionnelle des femmes en âge de procréer, afin que l'embryon ou le fœtus bénéficie d'un degré de protection aussi élevé que ce qui est exigé pour le public, et la protection de la mère devra être conforme à cette disposition (BIT, 1992)¹⁷. Par conséquent, les employeurs devraient faire leur possible pour offrir aux travailleurs un emploi de remplacement convenable lorsqu'il a été constaté que pour des raisons de santé un travailleur ne peut plus continuer d'exercer un emploi impliquant une exposition professionnelle.

Une travailleuse devrait avertir son employeur quand elle sait qu'elle est enceinte afin que, en cas de besoin, ses conditions de travail puissent être modifiées. La notification de la grossesse ne devrait pas être considérée comme un motif de discrimination ou d'exclusion du travail.

L'exposition à des radiations radioactives peut aussi constituer un danger pour la santé reproductive de l'homme et provoquer la stérilité ou des effets mutagènes. Par conséquent, la législation protectrice de la santé reproductive des femmes devrait être élargie à celle des hommes.

Le débat quant à savoir si les radiations émises par les écrans des ordinateurs et les imprimantes impliquent un risque significatif pour les travailleurs qui les utilisent reste, quant à lui, ouvert.

C. 115 et R. 114: Protection contre les radiations, 1960

R. 157: Personnel infirmier, 1977

¹⁷ Le concept d'emploi productif se base sur l'idée selon laquelle aucune société ne peut se permettre de gaspiller les capacités des individus qui la composent.

R. 194: *Liste des maladies professionnelles, 2002*
*Normes fondamentales internationales de protection contre les rayonnements ionisants de 1994*¹⁸

- Voir aussi **Protection de la maternité; Protection de la santé pendant la maternité**

Protection de la maternité

La protection de la maternité des femmes salariées est un élément essentiel de l'égalité des chances. Son objectif est de leur permettre de combiner efficacement leurs fonctions productive et reproductive, ainsi que d'éviter que leur fonction reproductive ne se traduise par des inégalités de traitement dans l'emploi.

Les éléments de protection de la maternité qui figurent dans les normes les plus récentes de l'OIT, à savoir la convention n° 183 et la recommandation n° 191, 2000, sont les suivantes:

- le congé de maternité – soit le droit de la mère à bénéficier d'une période de repos au moment de l'accouchement (voir p. 35);
- les prestations en espèce et les prestations médicales – soit le droit à bénéficier de prestations en espèces pendant la période d'absence pour maternité (voir *Prestations de maternité*, p. 129);
- la protection de la santé de la mère et de l'enfant pendant la période de grossesse, d'accouchement et d'allaitement (voir p. 142);
- le droit pour la mère d'allaiter son enfant après sa réintégration au travail (voir *Travailleuses allaitantes*, p. 205);
- la protection de l'emploi et la non-discrimination – soit la garantie pour les femmes de la sécurité de l'emploi et le droit à retrouver leur emploi au terme du congé, qu'il s'agisse du même poste ou d'un poste équivalent en termes de salaire (voir p. 142)

La protection de la maternité a toujours figuré parmi les principales préoccupations de l'OIT. La convention (n° 3) sur la protection de la maternité, 1919, fait partie des premières normes internationales du travail qui ont été adoptées concernant l'emploi des femmes avant et après l'accouchement. La convention énonçait les principes fondamentaux de la protection de la maternité, à savoir:

¹⁸ Pour plus d'informations, voir Agence internationale de l'énergie atomique (AIEA, 2004). Voir aussi Normes fondamentales internationales de protection contre les rayonnements ionisants, Collection Sécurité n° 115-1 (Vienne).

le droit à un congé, le droit à des prestations médicales, le droit à un revenu de remplacement durant son congé. Le droit au congé de maternité a été renforcé par l'interdiction explicite de licencier une femme durant son congé, ou à une période telle que le délai de préavis expirerait pendant la durée de ce congé. La sécurité de l'emploi a donc été considérée comme un aspect vital de la protection de la maternité.

La convention (n° 103) sur la protection de la maternité, 1952, a retenu les mêmes éléments principaux de protection (c'est-à-dire le droit au congé de maternité, aux soins médicaux et aux prestations en espèces), mais a rendu plus explicites les moyens et la manière d'assurer ces prestations:

- La période de congé minimale de 12 semaines doit englober une période de congé postnatal obligatoire d'au moins six semaines; un congé supplémentaire doit être accordé avant ou après l'accouchement en cas de maladie médicalement certifiée résultant de la grossesse ou de l'accouchement.
- Les prestations médicales doivent comprendre les soins prénatals, les soins pendant l'accouchement et les soins postnatals dispensés par une sage-femme diplômée ou un médecin, et l'hospitalisation si besoin est; le libre choix du médecin et d'un établissement public ou privé doit être respecté.
- En ce qui concerne les prestations en espèces, un revenu de remplacement minimal correspondant aux deux tiers des gains antérieurs est prévu pour les prestations versées par un régime d'assurances sociales; les charges sociales doivent être acquittées sur la base du nombre total de personnes employées, sans distinction de sexe.

Bien que beaucoup des principales dispositions de la convention n° 103 aient été reprises par les plus récentes normes sur la protection de la maternité, la convention n° 183 et la recommandation n° 191 intègrent de nouvelles dispositions importantes visant à améliorer la situation des travailleuses, à savoir:

- l'extension de la présente convention à toutes les femmes employées, y compris les femmes qui le sont dans le cadre de formes atypiques de travail dépendant (article 2.1);
- l'extension du droit au congé de maternité à une durée de 14 semaines au moins (article 4.1);
- la reconnaissance d'une meilleure protection des femmes pendant leur grossesse, et après leur réincorporation à leur poste de travail, ainsi que le droit à retrouver le même poste ou un poste équivalent rémunéré au même taux au terme du congé (article 8);

- l'exigence faite aux Etats Membres d'adopter des mesures propres à garantir que la maternité ne constitue pas une source de discrimination en matière d'emploi, et notamment l'interdiction d'exiger d'une femme qui pose sa candidature à un poste qu'elle se soumette à un test de grossesse, sauf dans certaines situations très limitées (article 9).

Même si, en la matière, les normes les plus actualisées sont la convention n° 183 et la recommandation n° 191, les normes précédentes restent en vigueur dans beaucoup de pays. Certains pays ont ratifié une ou deux de ces conventions, mais pas les trois. La convention n° 183 a été ratifiée par 13 pays, la convention n° 103 par 40 et la convention n° 3 par 33 pays, soit au total 61 pays.

Les réglementations nationales visant à protéger la santé de la mère et de l'enfant et le droit des femmes à conserver leur emploi figurent au premier plan de la législation de presque tous les Etats Membres de l'OIT. Il existe toutefois des variations importantes en ce qui concerne l'étendue de la couverture et de la protection, la complexité des régimes en vigueur, et les responsabilités respectives de l'Etat et des employeurs pour le versement des prestations en espèces.

Le plus souvent, un simple ensemble de dispositions prévoit l'octroi, dans le cadre de la législation du travail, d'un congé avant et après la naissance, assorti fréquemment du paiement de prestations en espèces versées par l'employeur, par des régimes de sécurité sociale ou par des fonds publics ou suivant une combinaison de ces différentes modalités. Il est formellement interdit à un employeur de notifier son licenciement à une travailleuse durant son congé de maternité, durant l'éventuelle prolongation de ce congé, ou à une période telle que le délai de préavis expirerait pendant ce congé. Les travailleuses allaitantes ont droit à des pauses, souvent rémunérées, pour allaiter leur enfant.

Des séries de dispositions plus complètes améliorent les dispositions susmentionnées en ce qui concerne la durée du congé de maternité, le niveau des prestations et la durée de la période durant laquelle l'emploi est protégé. Ces dispositions comportent souvent une série de mesures visant à protéger la santé de la femme et de l'enfant in utero, telles que l'interdiction ou la limitation du travail de nuit ou des heures supplémentaires, et le droit pour une travailleuse enceinte, employée à un travail qui pourrait être préjudiciable à l'issue de sa grossesse parce qu'il est intrinsèquement dangereux ou peu recommandé pour son état de santé, d'être mutée à un autre emploi. Souvent, les mesures de protection de la santé pour les femmes enceintes s'appliquent également aux mères allaitantes.

La protection explicite contre la discrimination est une des caractéristiques des systèmes les plus avancés. Dans l'Union européenne, un traitement inégal lié à la grossesse ou à la maternité est considéré comme une forme de discrimination directe fondée sur le sexe. De plus en plus de pays ont également tendance à adopter davantage une approche parentale. Au titre des régimes

parentaux, une période de congé de maternité est réservée à la mère dans le cadre d'une période de congé plus longue pouvant être prise par l'un ou l'autre parent.

En juin 2004, la Conférence internationale du Travail a adopté une résolution concernant la promotion de l'égalité entre hommes et femmes, l'égalité de rémunération et la protection de la maternité, qui associe la non-discrimination à la protection de la maternité. La résolution appelle tous les Etats Membres à ratifier et appliquer la convention n° 100, et exhorte l'ensemble des interlocuteurs sociaux à contribuer activement à éradiquer la discrimination sexuelle et à promouvoir l'égalité entre les hommes et les femmes.

- C. 103: Protection de la maternité (révisée), 1952*
et R. 95: Protection de la maternité, 1952
- C. 183 et R. 191: Protection de la maternité, 2000*
- C. 171: Travail de nuit, 1990*
- C. 102: Sécurité sociale (norme minimum), 1952*
- R. 114: Protection contre les radiations, 1960*
- R. 116: Réduction de la durée du travail, 1962*
- C. 110: Plantations, 1958 (et protocole, 1982)*
- R. 157: Personnel infirmier, 1977*
- C. 175: Travail à temps partiel, 1994*
- C. 177 et R. 184: Travail à domicile, 1996*
- C. 181: Agences d'emploi privées, 1997*

→ Voir aussi **Benzène; Congé de maternité; Prestations de maternité; Protection de la santé pendant la maternité; Travailleuses allaitantes**

Protection de la santé pendant la maternité

Toutes les conventions et recommandations de l'OIT sur la protection des femmes enceintes et des travailleuses allaitantes contiennent des dispositions sur la protection de la santé de ces travailleuses pendant la maternité. En ce sens, la convention (n° 183) sur la protection de la maternité, 2000, stipule le principe général selon lequel: «Tout Membre doit, après consultation des organisations représentatives des employeurs et des travailleurs, adopter les mesures nécessaires pour que les femmes enceintes ou qui allaitent ne soient pas contraintes d'accomplir un travail qui a été déterminé par l'autorité compétente comme préjudiciable à leur santé ou à celle de leur enfant ou dont il a été établi par une évaluation qu'il comporte un risque significatif pour la santé de la mère ou celle de l'enfant» (article 3).

La recommandation (n° 95) sur la protection de la maternité, 1952, prévoit l'interdiction du travail de nuit et des heures supplémentaires pour les femmes enceintes et les travailleuses allaitantes. Pendant la grossesse et pendant au moins trois mois après l'accouchement, les travailleuses ne doivent pas être affectées à des travaux préjudiciables à leur santé ou à celle de leur enfant. En particulier, l'emploi des femmes enceintes et des femmes allaitantes est interdit pour:

- tout travail pénible obligeant à soulever, tirer ou pousser de lourdes charges ou exigeant un effort physique excessif, y compris une station debout prolongée;
- un travail nécessitant un sens particulier de l'équilibre;
- un travail où il est fait usage de machines trépidantes.

La recommandation (n° 191) sur la protection de la maternité, 2000, stipule que, sur présentation d'un certificat médical, des mesures doivent être prises lorsqu'un travail est défini comme dangereux pour la santé d'une femme enceinte ou allaitante, ou celle de son enfant. Il faut notamment prévoir l'aménagement du poste de travail, une mutation vers d'autres postes non préjudiciables à l'état de santé sans réduction de salaire, ou prévoir, lorsque la mutation n'est pas possible, un congé rémunéré octroyé conformément à la législation et aux usages nationaux.

Des précautions ou des mesures particulières doivent être prises lorsque les femmes enceintes sont exposées à des radiations.

C. 103: Protection de la maternité (révisée), 1952, et R. 95: Protection de la maternité, 1952

C. 183 et R. 191: Protection de la maternité, 2000

P. 89: Protocole relatif à la convention sur le travail de nuit (femmes) (révisée), 1948

C. 171: Travail de nuit, 1990

C. 102: Sécurité sociale (norme minimum), 1952

R. 116: Réduction de la durée du travail, 1962

R. 114: Protection contre les radiations, 1960

C. 110: Plantations, 1958 (et protocole de 1982)

R. 157: Personnel infirmier, 1977

C. 170 et R. 177: Produits chimiques, 1990

→ Voir aussi **Protection contre les radiations; Protection de la maternité; Travail de nuit; Travailleuses allaitantes**

Protection sociale

La protection sociale consiste en «l'octroi d'un soutien social de base généralisé à tous les citoyens, indépendamment de leurs antécédents en matière de cotisation ou d'emploi». Cela implique, par exemple, qu'un soutien financier et des prestations de soins soient offerts aux individus davantage en fonction de leurs besoins que de leurs droits acquis.

L'accès à un niveau de protection sociale adéquat a été proclamé droit humain universel dans la Déclaration universelle des droits de l'homme (1948) et dans la Déclaration de Philadelphie de l'OIT (1944), harmonisant ainsi la protection de la vie et de la santé des travailleurs de toutes les professions, la protection du bien-être des enfants et des mères, l'accès à une alimentation et à un logement convenables, et à l'égalité en matière d'éducation et de possibilités professionnelles.

En pratique, cependant, seuls 20 pour cent de la population mondiale a accès aujourd'hui à une protection sociale adaptée, tandis que plus de la moitié ne bénéficient d'aucune forme de protection. Alors que le processus de mondialisation entraîne une forte insécurité tant pour les travailleurs que pour les employeurs, et exerce une forte pression sur les gouvernements pour qu'ils réduisent les dépenses publiques et sur les entreprises afin que celles-ci réduisent les coûts du travail, les systèmes de protection sociale font face au vieillissement de la population (avec un allongement de l'espérance de vie à l'âge de la retraite de près d'un an et demi tous les dix ans) et à des changements radicaux dans l'organisation du marché du travail. Le défi des pays industrialisés est de garantir une protection dans un contexte de forte insécurité tout en luttant contre la pauvreté et l'exclusion sociale, et d'éviter, ainsi, que des catégories entières de la population ne soient exclues. Cela implique, d'une part, la mise en place de nouvelles formes de protection des travailleurs plus adaptées à leur croissante mobilité et, d'autre part, la combinaison des politiques d'inclusion sociale avec des dispositifs garantissant un revenu minimum. Dans les pays en développement, les processus d'urbanisation, d'industrialisation et de migration massive de la main-d'œuvre ont bouleversé les formes traditionnelles de protection offerte aux familles nombreuses et à la communauté. Le travail non rémunéré des femmes a lui-même souvent fini par remplacer la protection sociale. Il y a un besoin urgent de mettre en place de nouvelles formes de protection collectives des personnes exclues des réseaux de solidarité traditionnels.

L'un des objectifs stratégiques de l'OIT est de permettre aux pays d'étendre leur système de protection sociale à l'ensemble des catégories sociales, et d'améliorer leurs conditions de travail, ainsi que la sécurité et la santé au travail. Il s'agit pour y parvenir de s'appuyer sur toute une série d'outils, d'instruments et de politiques, qui visent à travers l'action gouvernementale et le dialogue social permanent à garantir que les femmes et les hommes jouissent sur un pied

d'égalité des conditions de travail décentes, à savoir: sûres, respectueuses de la dignité humaine, qui tiennent compte des valeurs familiales et sociales, qui prévoient des indemnisations en cas de perte ou de réduction des revenus, qui permettent l'accès à des services sociaux et médicaux et qui jouissent de temps libre et de repos.

Les différentes façons d'aborder la protection sociale dans les pays développés et en développement témoignent de l'intérêt qu'il y a à prendre en compte les particularités de chaque pays. Ainsi, les pays confrontés au vieillissement de la population auront pour principale préoccupation la question des retraites, tandis que dans les pays pauvres, où l'espérance de vie est plus faible, notamment dans des contextes de pandémies comme celle causée par le virus du sida ou la malaria, de guerres ou de conflits, la priorité sera alors donnée aux soins de santé.

La plupart des personnes qui n'ont droit à aucune ou à une faible protection sociale font partie du secteur informel, marqué par une forte prédominance de femmes. Dans les pays en développement, la plupart des femmes participent d'une façon ou d'une autre à un travail informel (Jhabvala et Sinha, 2006). Les femmes employées dans le secteur informel sont particulièrement exposées aux risques multiples en raison de leurs doubles fonctions professionnelles et domestiques, de leur majeure exclusion sociale, et à la difficulté d'étendre la protection sociale dans un secteur qui se caractérise par la diversité dans l'emploi et la dispersion géographique. Les mécanismes traditionnels de protection sociale (par ex. la famille, les soins apportés aux enfants, les sources de crédit locales et les groupe d'épargne, etc.) ne sont pas toujours efficaces, et contribuent dans bien des cas à la discrimination envers les femmes. Les mesures en matière de protection sociale orientées vers ses femmes doivent prendre en compte toute une série de sujets comme: les aliments, l'eau, l'attention médicale, le soin des enfants, le logement et l'éducation. Ils peuvent prendre la forme de plan de sécurité sociale à petite échelle, exécutés à travers des organisations de femmes. Un exemple de bonne pratique qui mérite d'être mentionné est celui de l'Association des femmes travailleuses indépendantes en Inde, qui dispose d'un programme de sécurité sociale.

La protection sociale ne doit pas être une façon d'imposer des choix sociaux qui relèvent de la compétence nationale ou de la liberté individuelle. Si, par exemple, l'égalité entre les hommes et les femmes est un principe dont le bien-fondé est reconnu par l'ensemble des Etats Membres de l'OIT, cette égalité ne doit pas être perçue comme une identité de condition. Cela signifie, par exemple, que le système de sécurité sociale doit respecter les droits des femmes qui ont consacré toute leur vie à leur famille plutôt qu'aux affaires.

C. 155 et R. 164: Sécurité et santé des travailleurs, 1981

C. 156 et R. 165: Travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981

C. 103: Protection de la maternité (révisée), 1952

C. 183 et R. 191: Protection de la maternité, 2000

MLC: Travail maritime, 2006

- Voir aussi **Protection de la maternité; Sécurité et santé au travail; Sécurité sociale**

R

Relations de travail

Les relations de travail désignent un lien juridique entre une personne appelée «salarié» (souvent aussi «travailleur») et un «employeur» pour lequel le «salarié» exécute un travail dans des conditions définies, contre rémunération (BIT, 2006b, paragr. 5)¹⁹.

C'est à travers les relations de travail, quelle qu'en soit la définition retenue, que naissent les droits et les devoirs entre employeurs et employés. Celles-ci ont toujours été et restent la principale voie pour le travailleur d'accéder aux droits et aux bénéfices associés à l'emploi dans les domaines du droit du travail et de la sécurité sociale. L'existence de telles relations détermine les dispositions légales en matière juridique et de sécurité sociale applicables aux travailleurs. Elles constituent le point de référence central pour la détermination de la nature et de la portée des droits et des obligations de l'employeur envers ses salariés.

Il est fondamental que les relations de travail soient responsables, transparentes, justes et équitables, étant donné le nombre de plus en plus important de travailleurs dépendants et ne bénéficiant d'aucune sorte de protection du fait qu'il arrive souvent que:

- la portée ou l'interprétation de la loi soient très limitées;
- la loi soit mal formulée ou ambiguë, et par conséquent peu précise;
- les relations du travail soient dissimulées;
- les relations du travail soient suffisamment ambiguës pour introduire le doute quant à leur existence;
- l'on ne sache pas bien qui est l'employeur, de quels droits dispose le travailleur et qui est son supérieur hiérarchique, même si la relation de travail existe;
- la loi ne soit pas respectée ou appliquée.

¹⁹ Le présent rapport aborde en détail la question de la relation de travail en droit et en pratique, dans une soixantaine d'Etats Membres, couvrant ainsi divers systèmes et traditions juridiques de différentes régions du monde.

Par conséquent, il est important de s'interroger sur toute une série de questions:

- est-ce qu'il existe une relation de travail?
- qu'est-ce qu'une relation de travail ambiguë?
- en quoi consiste une relation de travail dissimulée?
- qu'est une relation de travail plurielle ou «triangulaire»?
- que considère-t-on comme un employé?
- que considère-t-on comme un employeur?

La recommandation (n° 198) sur la relation de travail fait référence à plusieurs reprises au principe de l'égalité entre hommes et femmes et de non-discrimination. L'article 5 stipule que «dans le cadre de la politique nationale, les Membres devraient particulièrement veiller à assurer une protection effective aux travailleurs spécialement affectés par l'incertitude quant à l'existence d'une relation de travail, notamment les travailleuses, ainsi que les travailleurs les plus vulnérables, les jeunes travailleurs, les travailleurs âgés, les travailleurs de l'économie informelle, les travailleurs migrants et les travailleurs handicapés». L'article 6 exhorte les Etats Membres à «veiller spécialement, dans le cadre de la politique nationale, à répondre aux besoins et intérêts respectifs des hommes et des femmes, dès lors que les femmes sont majoritaires dans des secteurs et des professions dans lesquels il existe une proportion élevée de relations de travail déguisées, ou un manque de clarté dans la relation de travail»; et à «se doter de politiques claires en matière d'égalité entre les hommes et les femmes et améliorer l'application des lois et accords pertinents au niveau national, de manière à répondre effectivement aux besoins et intérêts respectifs des hommes et des femmes».

R. 198: Relation de travail, 2006

→ Voir aussi **Economie informelle; Salarié; Employeur; Flexibilité de l'emploi; Télétravail; Travail à temps partiel; Emploi indépendant; Travailleurs âgés; Travailleurs dépendants; Travailleurs migrants; Travail atypique; Travail à domicile; Travail précaire; Traite des personnes**

Représentation et expression des travailleurs

Dans l'actuel contexte de mondialisation, de segmentation du marché du travail et d'affaiblissement du rôle de l'Etat dans le développement économique et social, les mécanismes et les institutions capables de représenter toute la diversité des travailleurs et de leur permettre de se faire entendre manquent cruellement. Les travailleurs agricoles et les travailleurs atypiques quels qu'ils soient – y compris les travailleurs migrants clandestins – sont privés de liberté syndi-

cale et n'ont pas la possibilité d'exercer leur droit à la négociation collective. Les dirigeants des micros, des petites et des moyennes entreprises rencontrent également d'énormes difficultés pour adhérer à des organisations d'employeurs conçues pour les entreprises plus grandes.

Etant donné que les femmes sont particulièrement confrontées à ce type de situation, l'absence de représentativité et de possibilité de se faire entendre constitue une forme de discrimination indirecte. Il est important que celles-ci puissent se faire entendre, au même titre que les hommes, dans les plus hautes sphères des organismes de dialogue social; ce qui implique une meilleure représentation des deux sexes parmi les interlocuteurs sociaux. En abordant des questions comme la conciliation des responsabilités professionnelles et familiales, l'égalité des chances dans l'accès à l'emploi, l'amélioration de la protection sociale des femmes et des hommes dans un univers professionnel informel et instable, etc., une participation des hommes et des femmes aux prises de décisions plus équilibrées peut favoriser l'adoption de lois et de politiques équitables en matière de relations entre les sexes.

Les syndicats sont de plus en plus conscients des avantages et de l'importance d'organiser et de représenter les intérêts de cette force de travail de plus en plus éclatée. Cela exige un changement radical des stratégies adoptées par les syndicats en matière d'organisation et de formations d'alliances, ainsi que de leurs structures institutionnelles et des services proposés. Les syndicats doivent abandonner la conception traditionnelle du travailleur type de sexe masculin, soutien de famille, ayant un emploi stable et à plein temps, et s'intéresser davantage aux travailleurs non organisés, tout en s'inspirant des nouvelles formes d'association d'initiative locale, féminine ou autres.

Les organisations d'employeurs doivent également créer des mécanismes qui permettent de représenter correctement les PME et les femmes d'affaires ayant peu de poids. Les difficultés économiques rencontrées par ces femmes ne sont pas les mêmes que celles de leurs homologues masculin. La création d'association de chefs d'entreprise et de coopératives de femmes s'est souvent révélée être un moyen efficace pour lutter contre la discrimination dont ces femmes qui créent et dirigent des entreprises font l'objet.

C. 87: Liberté syndicale et protection du droit syndical, 1948

C. 135: Représentants des travailleurs, 1971

C. 154 et R. 163: Négociation collective, 1981

R. 189: Création d'emplois dans les petites et moyennes entreprises, 1998

R. 193: Promotion des coopératives, 2002

→ Voir aussi **Dialogue social; Liberté syndicale et protection du droit syndical; Négociation collective; Organisation d'employeurs; Syndicats (égalité entre hommes et femmes); Travail atypique**

Respect de l'identité culturelle

→ Voir **Diversité sur le lieu de travail**

Retraite anticipée

→ Voir **Travailleurs âgés; Pensions de retraite**

Risques biologiques

Les risques biologiques résultent de l'exposition ou de la manipulation d'agents et de déchets biologiques infectieux ou allergéniques. De même que pour les produits chimiques, certaines de ces substances représentent un réel danger pour les femmes enceintes et qui allaitent, ainsi que pour les jeunes. Dans la recommandation (n° 191) sur la protection de la maternité, 2000, il est clairement stipulé que des mesures devront être prises en ce qui concerne tout travail exposant les femmes enceintes ou allaitantes à des agents biologiques, chimiques ou physiques susceptibles d'être dangereux pour les fonctions reproductives, afin que celles-ci soient mutées vers d'autres postes de travail plus sûrs (paragr. 6 (3) *b*). De façon plus générale, et sans faire référence à aucune catégorie précise de la population, un certain nombre de normes évoquent le besoin d'une protection contre les risques biologiques (voir par exemple la recommandation n° 192 paragr. 8).

C. 155: Sécurité et santé des travailleurs, 1981

R. 171: Services de santé au travail, 1985

C. 167 et R. 175: Sécurité et santé dans la construction, 1988

C. 176: Sécurité et santé dans les mines, 1995

R. 191: Protection de la maternité, 2000

C. 184 et R. 192: Sécurité et santé dans l'agriculture, 2001

R. 194: Liste des maladies professionnelles, 2002

MLC: Convention du travail maritime, 2006

→ Voir aussi **Hygiène sur le lieu de travail; Protection de la maternité; Sécurité et santé au travail; Produits chimiques**

Rupture du contrat de travail

→ Voir **Licenciement**

| S

Salaire minimum

Le principal objectif de l'adoption d'une politique de salaire minimum est de protéger les bas salaires en fixant un seuil aux structures salariales nationales. L'objectif est d'améliorer le niveau de revenu des catégories des plus bas salaires marquées par la prédominance disproportionnée de femmes, de migrants et d'autres groupes victimes de discrimination. Il est évident que, dans certains pays, de telles politiques ont profité aux femmes, même si souvent l'égalisation des salaires s'est, aussi bien pour les hommes que pour les femmes, faite à la baisse et non à la hausse. Il faut être prudent face à ce phénomène. Là où les syndicats ne sont pas bien représentés (et là où les femmes manquent de représentation syndicale), le salaire minimum peut contribuer à réaliser l'égalité salariale entre hommes et femmes.

Pourtant, dans certains pays, comme dans les pays d'Europe de l'Est, on commence à constater une tendance à la différenciation des salaires minima selon les catégories de travailleurs, ce qui implique clairement le renforcement des discriminations salariales entre hommes et femmes.

On considère, en particulier dans les pays en développement, bien souvent futile d'établir une politique de salaire minimum pour la catégorie des travailleurs indépendants. Cependant, il semble bien que l'existence d'un salaire minimum peut constituer un point de référence en matière de revenus et peut, en définitive, être un élément de négociation utile pour les travailleurs du secteur informel.

R. 30: Méthodes de fixation des salaires minima, 1928

R. 89: Méthodes de fixation des salaires minima (agriculture), 1951

R. 90: Egalité de rémunération, 1951

C. 131 et R.1 35: Fixation des salaires minima, 1970

→ Voir aussi **Egalité de rémunération; Négociation collective**

Salarié

Un salarié est un travailleur du secteur public ou privé qui perçoit une rémunération résultant d'un contrat de travail, et qui est employé sous la direction

ou le contrôle d'un employeur ou d'une personne désignée par celui-ci. Plusieurs indices permettent de distinguer le travailleur salarié du travailleur établi à son propre compte ou de l'entrepreneur indépendant, notamment²⁰:

- le fait que le travail implique l'intégration du travailleur dans l'organisation de l'entreprise;
- que le travail est effectué uniquement ou principalement pour le compte d'une autre personne; qu'il doit être accompli personnellement par le travailleur;
- que le travail est effectué selon un horaire déterminé ou sur le lieu spécifié ou accepté par la personne qui requiert le travail;
- le caractère périodique de la rémunération du travailleur; le fait qu'elle constitue son unique ou principale source de revenus;
- la reconnaissance de droits tels que le repos hebdomadaire et les congés annuels;
- l'absence de risques financiers pour le travailleur.

Ce type de relation de travail est soumis non seulement aux normes internationales et nationales du travail, mais aussi, dans beaucoup de pays, aux conventions collectives. Outre ses droits économiques (rémunération, cotisations de sécurité sociale, allocations), le salarié jouit d'une série de droits relatifs à sa liberté et à sa dignité:

- droits syndicaux;
- droits civils et politiques;
- conditions de travail équitables et décentes;
- non-discrimination sexuelle;
- respect de la vie privée et prise en compte des besoins d'équilibrer vie professionnelle et vie privée.

L'employeur n'a pas le droit de s'enquérir de la vie privée, des opinions politiques, de la religion ou de la participation aux activités syndicales du salarié (voir Employeur, p. 67 et Tripartisme, p. 207).

C. 87: Liberté syndicale et protection du droit syndical, 1948

C. 98: Droit d'organisation et de négociation collective, 1949

C.1 22 et R. 122: Politique de l'emploi, 1964

C. 141 et R. 149: Organisation de travailleurs ruraux, 1975

²⁰ Voir recommandation (n° 198) sur la relation de travail, 2006 (article 13).

C. 151: Relations de travail dans la fonction publique, 1978

C. 154: Négociation collective, 1981

R. 159: Relations de travail dans la fonction publique, 1978

R. 198: Relations de travail, 2006

- Voir aussi **Liberté syndicale et protection du droit syndical; Négociation collective; Syndicats (égalité entre hommes et femmes)**

Sécurité et santé au travail

La sécurité et la santé au travail (SST) – la prévention et la réduction des accidents du travail et des maladies professionnelles et l'amélioration des conditions et des environnements de travail – a toujours été au cœur des préoccupations de l'OIT.

Les objectifs de l'OIT à long terme en matière de SST sont les suivants:

- réduire le nombre et la gravité des accidents du travail et des maladies professionnelles;
- adapter l'environnement professionnel, les conditions de travail, les équipements et les processus de travail aux capacités physiques et mentales de l'ensemble des travailleurs;
- améliorer le bien-être physique, mental et social des travailleurs des deux sexes quel que soit l'emploi;
- encourager les politiques nationales en matière de SST et de programmes d'action en matière de prévention, et assister les mandants de l'OIT dans leur mise en place.

Au fur et à mesure que la participation des femmes à la force de travail s'est accrue, les spécificités en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles liées au sexe sont apparues. Ainsi, si l'agriculture reste un secteur à haut risque tant pour les hommes que pour les femmes, les femmes sont plus souvent affectées aux pires tâches, comme manipuler sans protection des pesticides, des produits chimiques, ou des agents biologiques ou cultiver et récolter divers produits sans l'aide d'outils mécaniques.

La ségrégation professionnelle expose les travailleurs aux dangers inhérents à ces emplois, et affecte le sexe qui y est le plus représenté. Dans le secteur industriel, les femmes qui travaillent à l'usine dans les zones franches d'exportation (là où elles sont le plus nombreuses) réalisent de longues journées de travail, affectées à des postes non ergonomiques et travaillant sur des machines le plus souvent sans protection. La machinerie industrielle est en règle générale conçue

pour les hommes. Elle est, de ce fait, souvent difficile à manipuler et provoque chez les femmes (et les hommes menus) de la fatigue. Dans le secteur de la micro-électronique, un autre secteur où les femmes sont très présentes, les travailleuses sont exposées à des substances chimiques aux effets cancérigènes. D'un autre côté, les secteurs où les hommes prédominent, comme celui de la construction ou de l'industrie pétrolière, comportent eux aussi d'autres types de dangers et de risques pour la santé.

Au fil des ans, la question de la SST est passée d'une approche où seule était considérée la protection des femmes, basée sur la soi-disant différence absolue entre les hommes et les femmes, à la recherche d'une homogénéisation des droits et de la protection de l'ensemble des travailleurs, aussi bien des femmes que des hommes, et à la volonté de faire du lieu de travail un lieu sûr pour tous les travailleurs indépendamment de leur sexe et d'autres caractéristiques. Les législations orientées vers la protection des femmes perçues avant tout comme des mères et des épouses (considérées comme étant leurs principales fonctions) ont eu des conséquences discriminantes. La tendance aujourd'hui est de rendre le lieu de travail sûr pour l'ensemble des salariés en écartant tout type de risque, et non de préserver un groupe isolé de travailleurs des activités à risque. Cette nouvelle approche a conduit à réviser, voire à remplacer un certain nombre de normes en matière de SST, comme celles relatives au travail de nuit (voir p. 181).

On reconnaît de plus en plus que le stress lié au travail est une question qui relève de la SST. Bien que pour des raisons différentes, celui-ci affecte aussi bien les hommes que les femmes, ce qui suppose des réponses différentes en matière de prestations de soins. Les multiples fonctions que les femmes doivent accomplir aussi bien au travail qu'auprès de leur famille sont une source de stress et de fatigue supplémentaire.

Suivant la référence formulée dans la résolution sur l'égalité des chances et de traitement, adoptée lors de la Conférence internationale du Travail de 1985, à propos de la nécessité de protéger les hommes et les femmes des risques inhérents à leur travail, les conclusions de la Conférence de 2003 ont établi un lien entre le travail sûr et le travail décent, et ont stipulé le besoin de prendre en compte les distinctions hommes/femmes dans les normes, instruments, systèmes de gestion et pratiques en matière de SST.

Voici certaines pistes pour aborder la question de l'égalité hommes-femmes en matière de SST:

- les politiques de promotion de la santé doivent s'appuyer sur une information plus précise sur la relation entre la SST et les questions liées aux différences entre les sexes.
- Les études épidémiologiques sur les dangers encourus par les populations à risque devraient être examinées de façon exhaustive pour éviter les idées reçues basées sur des stéréotypes.

- Les services de santé du travail, dont la fonction est préventive, doivent analyser les différentes situations et besoins sanitaires des travailleurs des deux sexes au moment d'étudier les méthodes de travail, les conditions de travail et les facteurs environnementaux du travail susceptibles de provoquer des maladies ou des accidents.
- Les politiques de promotion de la santé qui s'adressent aussi bien aux hommes qu'aux femmes devraient prendre en compte leurs rôles respectifs au travail, dans les foyers et au sein de la communauté, et analyser les effets de ces rôles en matière de santé et leur lien ou accumulation éventuelle.
- Dans les politiques nationales en matière de SST, il faut inclure une large stratégie pour améliorer la sécurité et la santé des travailleuses, notamment dans les secteurs à forte concentration féminine.
- Des programmes préventifs spécifiques devront être mis en place au niveau des organisations ou des entreprises.
- Dans leur rôle de conseil, les services de SST doivent mettre l'accent sur les questions concernant les relations entre les sexes et proposer des réponses qui tiennent compte de ses différences.
- Les considérations d'ordre ergonomiques (poids maximal, normes nationales en matière de manipulation, etc.) ne doivent pas avoir comme conséquence de fixer de seuils différents pour les hommes et les femmes; il faut penser un système qui s'appuie sur la variabilité des êtres humains, indépendamment de leur sexe, de leur âge ou de leur appartenance ethnique.
- Il faudrait éviter de trop généraliser sur les capacités physiques des femmes (et des hommes), de même qu'il faudrait adopter au niveau national des normes qui contribuent à prémunir les travailleurs les plus démunis contre les dangers, indépendamment de leur sexes ou d'autres caractéristiques.
- Les dispositions légales de protection des femmes resteront en vigueur, mais lorsque cela se justifie il conviendra d'en étendre la portée au personnel masculin, par exemple pour celles qui ont trait à la protection contre les radiations et à la santé reproductive.
- Les femmes devraient être mieux intégrées aux mécanismes de prise de décisions relatives aux questions de SST.
- L'égalité de traitement de l'ensemble des travailleurs en matière de protection sur le lieu de travail devrait s'accompagner d'une division plus équitable des responsabilités professionnelles et familiales entre les hommes et les femmes.

C. 102: Sécurité sociale (norme minimum), 1952

C. 110: Plantations, 1958

- C. 115 et R. 114: Protection contre les radiations, 1960*
- C. 118: Egalité de traitement (sécurité sociale), 1962*
- C. 139 et R. 147: Cancer professionnel, 1974*
- C. 148 et R. 156: Milieu de travail (pollution de l'air, bruit et vibrations), 1977*
- C. 149 et R. 157: Personnel infirmier, 1977*
- C. 155 et R. 164: Sécurité et santé des travailleurs, 1981*
- C. 156 et R. 165: Travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981*
- P. 155: Protocole de 2002 relatif à la convention sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981*
- C. 161 et R. 171: Services de santé au travail, 1985*
- C. 162 et R. 172: Amiante, 1986*
- C. 167 et R. 175: Sécurité et santé dans la construction, 1988*
- C. 170 et R. 177: Produits chimiques, 1990*
- C. 171 et R. 178: Travail de nuit, 1990*
- P. 89: Protocole relatif à la convention sur le travail de nuit (femmes) (révisée), 1948*
- C. 174 et R. 181: Prévention des accidents industriels majeurs, 1993*
- C. 183 et R. 191: Protection de la maternité, 2000*
- C. 184 et R. 192: Sécurité et santé dans l'agriculture, 2001*
- C. 187 et R. 197: Cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail, 2006*
- R. 97: Protection de la santé des travailleurs, 1953*
- R. 102: Services sociaux, 1956*
- R. 116: Réduction de la durée du travail, 1962*
- R. 194: Liste des maladies professionnelles, 2002*

→ Voir aussi **Hygiène sur le lieu de travail; Protection de la maternité; Protection contre les radiations; Produits chimiques; Travail agricole**

Sécurité sociale

La sécurité sociale peut être traditionnellement définie comme: «la protection que la société fournit à ses membres contre le dénuement économique et social qui pourrait résulter d'une interruption ou d'une réduction substantielle des gains en cas de maladie, de maternité, d'accidents du travail ou de maladies professionnelles, de chômage, d'invalidité, de vieillesse ou de décès; la fourniture de soins médicaux; et l'attribution d'allocations aux familles ayant des enfants».

Des normes minimales doivent être établies pour tous les travailleurs dans les domaines suivants de la sécurité sociale:

- soins médicaux;
- assurance maladie;
- prestations de chômage;
- pensions (prestations de vieillesse);
- prestations en cas d'accidents du travail ou de maladies professionnelles;
- prestations aux familles;
- prestations de maternité;
- prestations d'invalidité;
- prestations de survivants.

Les indemnités d'assurance maladie, la protection de la maternité et les pensions concernent toutes les catégories de travailleurs employés dans l'industrie et dans l'agriculture, y compris les salariés travaillant à domicile et les employés de maison dans les ménages privés. Les prestations de sécurité sociale peuvent être proportionnelles aux gains du bénéficiaire ou à ses obligations de soutien de famille, être fixées à des taux uniformes ou être liées aux ressources du bénéficiaire. L'Etat assume la responsabilité générale du paiement des prestations et de l'administration des organismes compétents.

La majorité des régimes de sécurité sociale ont été conçus initialement sur le modèle «de l'homme soutien de famille». Ce modèle était fondé sur l'hypothèse que l'homme en tant que chef de famille assure la subsistance, tandis que la femme est chargée principalement des travaux de soins non rémunérés. Les femmes mariées bénéficiaient d'une forme de protection découlant de celle de leur conjoint. Les gains que les femmes tiraient d'une activité professionnelle rémunérée étaient considérés comme un appoint. La législation actuelle porte encore généralement la marque de cette conception originelle, même si l'inégalité a été éliminée ou fortement réduite dans la plupart des pays industrialisés.

La situation des femmes, ainsi que les attitudes envers les structures et les rôles familiaux ne correspondent plus au modèle traditionnel. Une caractéristique prédominante de beaucoup de sociétés est toutefois que les femmes n'ont pas de gains, ou seulement des gains réduits, pendant un certain nombre d'années en raison de la répartition inéquitable des responsabilités en matière de soins aux enfants et de tâches ménagères. Pour prévenir la pauvreté des veuves âgées, l'accès des femmes à la sécurité sociale et aux régimes de pensions, ainsi que leur couverture par ces systèmes devraient notamment être réexaminés à l'échelon national. Les systèmes de sécurité sociale peuvent essayer:

- de compenser ce partage inégal des tâches ménagères (par un partage des pensions, par exemple); et

- d'encourager un partage plus égal (par exemple en fournissant des prestations parentales, accessibles aux pères et/ou aux mères).

Aux niveaux national et international, les débats portent actuellement sur les domaines de préoccupation suivants dans le contexte de la promotion de l'égalité de traitement pour les hommes et les femmes en matière de sécurité sociale:

- l'adaptation des droits aux prestations et l'«individualisation» de ces droits;
- l'égalité de traitement en ce qui concerne l'âge de la retraite;
- l'égalité de traitement en ce qui concerne les prestations de survivants;
- la division des droits de pension en cas de séparation; et
- la prise en compte de la situation des parents ayant des responsabilités familiales pour l'accès aux prestations ou le calcul de ces prestations.

Lors de sa 89^e session de 2001, la Conférence internationale du Travail a adopté une résolution et des conclusions en matière de sécurité sociale. Ces instruments ont retenu une définition large du concept de protection sociale, basé sur le cycle de vie, visant à maintenir, tout au long de la vie, les qualifications des personnes (grâce notamment à la formation initiale et à la formation continue) pour garantir leur employabilité à long terme. Ces instruments ont également adopté une approche du spectre d'application de la sécurité sociale large. Rapprocher la sécurité sociale du travail décent permet d'y rattacher les principes de dignité et de solidarité. Ainsi, dissocier le besoin de sécurité sociale de l'emploi salarié au sens strict revient à établir un lien avec d'autres formes d'emploi non salariées, comme le travail indépendant, le travail dans le secteur informel et les prestations de soins non rémunérées, autant d'activités réalisées avant tout par des femmes. De cette façon, les travailleurs qui en ont le plus besoin pourront accéder à la sécurité sociale.

R. 29: Assurance-maladie, 1927

C. 102: Sécurité sociale (norme minimum), 1952

C. 118: Egalité de traitement (sécurité sociale), 1962

C. 157: Conservation des droits en matière de sécurité sociale, 1982

C. 103: Protection de la maternité (révisée), 1952

C. 183 et R. 191: Protection de la maternité, 2000

- Voir aussi **Assurance maladie; Congé de maternité; Pensions de retraite; Prestations d'invalidité; Prestations en cas d'accidents du travail et de maladies professionnelles; Protection de la maternité; Ségrégation professionnelle**

Ségrégation professionnelle

Il y a ségrégation professionnelle lorsque les femmes et les hommes se concentrent dans différents types d'activités, professions, niveaux d'activité et d'emploi. Il existe, partout dans le monde, dans les marchés de l'emploi, un fort taux de ségrégation: près de 60 pour cent des travailleurs du secteur non agricole travaillent dans des emplois occupés à plus de 80 pour cent soit par des hommes soit par des femmes. Les femmes sont habituellement confinées dans un nombre plus restreint de professions (ségrégation horizontale) que les hommes et à des grades inférieurs (ségrégation verticale). Dans les années 80 et 90, dans beaucoup de pays, en particulier dans les pays de l'OCDE et dans certains petits pays en développement où la ségrégation dans l'emploi était élevée, la variété des postes occupés par les femmes s'est élargie. Dans d'autres pays en revanche, notamment dans les économies en transition, cette variété s'est réduite. Il semblerait que, au fur et à mesure que la ségrégation horizontale diminue, la ségrégation verticale tend à augmenter (BIT, 2003, page xiv). Même lorsque de nouveaux emplois s'ouvrent aux femmes, comme la programmation informatique et d'autres emplois liés aux TIC, le déséquilibre entre hommes et femmes persiste.

Il est rare que ce type de situation découle d'une discrimination directe à travers des législations qui limiteraient l'accès des femmes à la formation et à l'emploi. Cependant, dans certains pays, la législation pose des limites en ce qui concerne le type de travail que les femmes peuvent exercer, partant en règle générale de l'idée qu'il ne faut pas entraver les fonctions reproductives de la femme – une idée aujourd'hui globalement dépassée sauf à quelques exceptions près. En vertu de la résolution de 1985 sur l'égalité des chances et de traitement pour les hommes et les femmes dans l'emploi, lorsqu'une loi exclut les femmes d'une profession, il est important d'effectuer des examens réguliers et de constater si la situation a réellement évolué.

En général, la ségrégation professionnelle résulte d'attitudes basées sur des stéréotypes et des préjugés sur les rôles des femmes et des hommes dans la société, y compris la discrimination indirecte dans le système éducatif. La ségrégation professionnelle constitue une forme d'inégalité, dans la mesure où elle implique des disparités de pouvoir, de qualifications, de revenus et de possibilités.

Bien que dans certains pays le nombre de femmes qui occupent des emplois techniques en lien avec les TIC augmente rapidement, les femmes sont, par rapport aux hommes, présentes dans un moins grand nombre de professions et sont quasi systématiquement sous-représentées dans les postes de direction. Elles se concentrent principalement dans les secteurs de l'agriculture et des services, et sont majoritaires dans l'enseignement primaire, les professions de santé et les services sociaux (domaines en rapport avec les activités de soins).

Tandis que les hommes sont plus présents dans les emplois qui requièrent de la force physique, comme le secteur de la construction et des mines, ou de la résistance physique et morale, comme les métiers de la finance, de la politique ou militaires. Dans l'enseignement, les femmes sont concentrées dans l'éducation préprimaire et primaire et sont sous-représentées au niveau universitaire. Dans le domaine de la santé, elles prédominent dans le secteur infirmier, mais sont moins nombreuses aux échelons plus élevés, notamment parmi les médecins et les chirurgiens. Dans le commerce et les services, les femmes sont surtout employées comme secrétaires, vendeuses, serveuses ou comme personnel de nettoyage, tandis que les hommes sont surreprésentés parmi les personnels de sécurité ou les chauffeurs. Dans la gestion et l'administration, les femmes travaillent généralement dans les départements de ressources humaines, rarement dans les départements financiers ou les postes de gestion stratégiques.

Les caractéristiques du travail des femmes sont également différentes, ce qui entraîne des répercussions négatives sur leurs perspectives de carrière. Dans les pays où la flexibilité de la durée du travail et des conditions de travail est répandue, la grande majorité des travailleurs à temps partiel et autres travailleurs atypiques sont des femmes.

Les politiques visant à réduire ou à éliminer la ségrégation sont appelées «politiques de déségrégation». Les politiques d'actions positives sont essentielles pour remédier à la ségrégation professionnelle. Le travail rémunéré et le travail non rémunéré devraient être mieux répartis entre les hommes et les femmes. Les mesures qui aident les hommes et les femmes à concilier leur travail avec leurs responsabilités domestiques et familiales sont particulièrement importantes.

C. 111 et R. 111: Discrimination dans l'emploi et la profession, 1958

C. 142: Mise en valeur des ressources humaines, 1975

→ Voir aussi **Action positive; Développement des ressources humaines; Personnel infirmier; Personnel enseignant**

Services de santé au travail

→ Voir aussi **Sécurité et santé au travail; Administration du travail; Inspection du travail**

Services et dispositifs de soins aux enfants et à la famille

Les soins aux enfants et à la famille sont des concepts basés pour l'essentiel sur la fourniture de services publics, privés, individuels ou collectifs visant à répon-

dre aux besoins des parents et des enfants, ou des membres de la famille immédiate.

L'une des façons de promouvoir l'égalité entre les travailleurs hommes et femmes ayant des responsabilités familiales est de proposer des mécanismes qui leur permettent de faire face à leurs responsabilités dans tous les domaines de la vie. Tous les travailleurs, quel que soit leur sexe, devraient avoir la possibilité de concilier un emploi rémunéré avec des responsabilités familiales – vis-à-vis de leurs enfants ou d'autres membres de leur famille. Pour que les travailleurs ayant des responsabilités familiales puissent exercer leur droit de choisir librement leur emploi, des services et des dispositifs de soins pour les enfants et les familles devraient être mis à disposition des familles en nombre suffisant. Ces services et dispositifs devront être suffisamment souples pour répondre aux besoins particuliers des enfants d'âges divers et des autres membres de la famille, de même qu'ils devront être gratuits ou leurs tarifs fixés à un montant raisonnable selon les possibilités financières des travailleurs.

Afin d'améliorer les conditions de vie et de travail des travailleurs ayant des responsabilités familiales, il est indispensable de mettre en place des politiques sociales adaptées, et que les autorités publiques adoptent des mesures. D'après la recommandation n° 165, les autorités compétentes devraient rassembler et publier des données statistiques appropriées sur le nombre de travailleurs ayant des responsabilités familiales, qui ont ou sont à la recherche d'un emploi, ainsi que sur le nombre et l'âge de leurs enfants et des autres personnes à charge ayant besoin de soins. Après quoi, elles devraient vérifier les besoins et les préférences ainsi révélées, et promouvoir à partir de là le développement systématique d'un système approprié et adéquat de soins aux enfants et à la famille. Il est important de prendre en compte les besoins des travailleuses effectuant des horaires non conventionnels, dont les enfants ne peuvent être pris en charge par les services qui fonctionnent selon les horaires habituels.

Au fur et à mesure que les employeurs prennent conscience des besoins de leurs employés dans ce domaine, beaucoup, en particulier dans les pays développés, commencent à proposer divers types de services et de dispositifs de soins destinés aux enfants, notamment des services de garde d'enfants internes ou externes, des agences privées de prestations de soins à domicile, des prestations de soins pour les enfants et des services d'information et de conseil.

C. 156 et R. 165: Travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981

→ Voir aussi **Congé parental; Travailleurs ayant des responsabilités familiales**

Services et matériel

Les salariés devraient pouvoir disposer librement et sans distinction de tous les services sociaux sur leur lieu de travail, tels que services de santé, restaurants et toilettes, ainsi que de matériel tel que fournitures de bureau et outils nécessaires pour le travail. Les services et le matériel devraient, dans la mesure du possible, être adaptés aux besoins de tous les travailleurs, y compris des femmes, des personnes handicapées et des membres de groupes religieux et culturels particuliers. Si cela est viable, des dispositions devront être prises pour permettre aux mères d'allaiter leurs enfants dans des conditions d'hygiène adaptées, sur le lieu de travail ou à proximité. Tous les salariés devraient être informés, sur un pied d'égalité, de l'existence de ces services et matériel.

R. 102: Sécurité sociale (norme minimum), 1956

C. 155: Sécurité et santé des travailleurs, 1981

C. 161: Services de santé au travail, 1985

C. 148: Milieu de travail (pollution de l'air, bruit et vibrations), 1977

C. 120: Hygiène (commerce et bureaux)

C. 103: Protection de la maternité (révisée), 1952

C. 183 et R. 191: Protection de la maternité, 2000

→ Voir aussi **Hygiène sur le lieu de travail**

Services publics d'emploi et agences d'emploi privées

L'égalité d'accès à l'emploi est supervisée par toute une série d'organismes, comme les services publics de l'emploi, les agences d'emploi privées, les services d'assistance ou de placement privés ou publics et les institutions d'orientation professionnelle. Ces agents intermédiaires peuvent jouer un rôle important, soit en contribuant à l'égalité entre les sexes, soit au contraire en perpétuant la discrimination sur le marché du travail.

Tous les services de l'emploi devraient promouvoir l'égalité des chances et de traitement en matière d'accès à l'emploi et à des postes particuliers. Par exemple, les questions posées aux candidats au moment du recrutement ne devraient pas chercher à obtenir des informations susceptibles ensuite de se retourner contre eux sous forme d'une quelconque discrimination ou de frein à l'accès à l'emploi. Les Etats veilleront à ce que les agences d'emploi privées traitent les travailleurs sans discrimination fondée sur la race, la couleur, le sexe, la religion, l'opinion politique, l'ascendance nationale ou l'origine sociale, ou toute autre forme de discrimination visée par la législation et la pratique nationales, telle que l'âge ou l'invalidité.

La convention (n° 181) sur les agences d'emploi privées et la recommandation (n° 188) sur les agences d'emploi privées, 1997, reconnaissent le principe de non-discrimination par rapport à la façon dont les agences d'emploi traitent les travailleurs et les demandeurs d'emploi, et sur les offres d'emploi. Ces instruments encouragent les agences d'emploi privées à promouvoir l'égalité dans l'emploi à travers des programmes d'action positive. La convention n° 181 stipule également que les Etats Membres devront prendre les mesures nécessaires, conformément à la législation et à la pratique nationales, pour garantir une protection adéquate aux travailleurs employés par les agences d'emploi privées notamment en ce qui concerne les prestations de maternité, la protection et les prestations parentales (article 11). Dans la convention (n° 111) sur la discrimination (emploi et profession), 1958, il est fait référence à la non-discrimination dans les services publics (article 3).

Des modules spéciaux de conseils en matière d'emploi adaptés aux besoins spécifiques des travailleuses peuvent être un moyen utile pour améliorer l'accès des femmes à des emplois de qualité.

C. 111: Discrimination (emploi et profession), 1958

C. 181 et R. 188: Agences d'emploi privées, 1997

C. 160 et R. 170: Statistiques du travail, 1985

→ Voir aussi **Administration du travail**

Sous-emploi

D'après la définition de l'OIT, une personne est considérée sous-employée lorsqu'elle occupe un emploi mais manifeste expressément la volonté de travailler et de gagner davantage, et est disponible pour occuper un emploi de plus longue durée dans un délai de deux semaines à partir du moment où elle le fait savoir. Conformément aux indicateurs clés du marché du travail (ICMT), l'indicateur de «sous-emploi temporel» révèle que les heures effectuées par une personne employée ne sont pas nécessairement celles que la personne en question souhaite et est disposée à accomplir. Comme pour d'autres aspects du travail, les problématiques liées au sexe concernent aussi la question du sous-emploi, il est donc possible de recueillir et d'analyser des statistiques à ce sujet ventilées par sexe.

→ Voir aussi **Chômage; Economie informelle; Emploi des jeunes; Statistiques du travail; Politiques et promotion de l'emploi; Programmes de travaux à forte intensité de main-d'œuvre**

Statistiques du travail

Les statistiques du travail sont un outil indispensable pour mesurer la portée de la discrimination, ainsi que pour évaluer la situation en matière d'égalité des chances et de traitement dans l'emploi aussi bien dans les pays développés que dans les pays en développement. La convention (n° 160) sur les statistiques du travail, 1985, stipule que les Etats Membres devront recueillir et publier des statistiques de base du travail puis les transmettre au BIT. Ces dispositions s'appliquent notamment en matière d'évaluation de la situation relative à l'égalité des chances et de traitement dans l'emploi. Les statistiques devraient progressivement s'étendre aux domaines suivants:

- population économiquement active, emploi, chômage et sous-emploi, au moins une fois par an;
- revenus moyens et durée du travail, au moins une fois par an;
- structure et répartition de la population active, y compris la nature de l'emploi (employeur, travailleur indépendant, salarié, travailleur familial non rémunéré, membre d'une coopérative de production), une fois tous les dix ans.

Ces statistiques devraient être ventilées selon le sexe et, chaque fois que possible, selon le groupe d'âge et la branche d'activité économique. L'existence de données et d'informations statistiques ventilées par sexe permet de faire des analyses comparatives de la situation des hommes et des femmes au travail et dans la société. Elle aide à déceler la discrimination existante, en particulier sous la forme la moins transparente de la discrimination indirecte. Ainsi, le recueil de données sur les inégalités salariales permet d'évaluer la véritable ampleur de l'inégalité entre les sexes et ses relations avec d'autres formes d'inégalité de rémunération.

En règle générale, on dispose davantage de données statistiques par sexe que par catégorie. Il est toutefois évident que les données disponibles sur la portée et la nature des discriminations en général, et de la discrimination sexuelle en particulier, sont limitées. Cela s'explique tantôt par le manque d'information, tantôt par le format ou la structure des données disponibles, telles que les recensements et les enquêtes auprès des ménages qui ne permettent pas d'extraire des données directement liées à la discrimination.

La qualité des statistiques en matière de travail dépend de leur capacité à traduire les inégalités et les similitudes existant entre les hommes et les femmes sur le marché du travail. Une grande partie de la population féminine occupe des emplois «atypiques». Il est donc primordial, pour que les données statistiques soient valables et fiables, qu'elles s'appuient sur une réelle compréhension

de l'ensemble des activités professionnelles auxquelles les femmes sont amenées à se consacrer, ainsi que sur leur comportement sur le marché du travail. Pour se faire une idée précise de l'apport des femmes en matière de travail, il est, ainsi, indispensable de disposer de données statistiques sur l'économie informelle. Cependant, les données sur la participation économique des femmes au niveau national sont souvent sous-évaluées ou inexactes et les statistiques disponibles partielles et faussées en raison de la persistance et la non-remise en cause des préjugés sur la répartition traditionnelle des rôles entre les deux sexes dans l'économie.

C. 160 et R. 170: Statistiques du travail, 1985

→ Voir aussi **Administration du travail**

Stress

→ Voir **Ordinateurs; Sécurité et santé au travail**

Syndicats (égalité entre hommes et femmes)

Les syndicats sont des organisations de travailleurs dont l'objectif est de protéger et d'améliorer, par l'action collective, la situation économique et sociale des travailleurs des deux sexes. Les conventions n° 87 et n° 98 garantissent le droit de créer et de s'affilier librement à des syndicats sans que cela n'entraîne aucun type de discrimination. Les syndicats forment avec les gouvernements et les organisations d'employeurs une structure tripartite de mandats de l'OIT qui participent au dialogue social.

Les syndicats, leurs représentants et leurs membres devraient assurer le respect et la promotion de l'égalité salariale, de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement dans le cadre de leurs relations avec les employeurs. De même que pour les organisations d'employeurs, les syndicats ont la responsabilité fondamentale de détecter et de reconnaître les pratiques discriminatoires, et de les combattre à travers toutes leurs activités, en commençant par leurs propres organisations.

A cet égard, ils devraient s'engager dans les politiques suivantes en matière d'égalité des chances et de traitement:

- encourager les employeurs à prendre des mesures appropriées dans des domaines où elles font défaut, et négocier l'extension des politiques existantes;

- négocier l'inclusion dans les conventions collectives de clauses relatives à l'égalité des chances, à la protection contre la discrimination, à l'action positive et à des aménagements favorables à la vie de famille;
- coopérer avec les employeurs et les assister dans la formulation, l'application et le contrôle des politiques d'égalité des chances et de traitement.

Au sein des organisations syndicales, les représentants et les membres devraient assurer l'égalité des chances et de traitement, et faire en sorte qu'il existe une représentation égalitaire entre hommes et femmes. Pour promouvoir l'égalité entre les sexes dans le travail, il est indispensable que les femmes soient suffisamment bien représentées aux postes à responsabilités dans les syndicats, là où sont prises les décisions. A cet égard, les syndicats devraient adopter un certain nombre de mesures:

- solliciter, sur le lieu de travail, l'affiliation des travailleurs de toutes les catégories et des deux sexes; de telles démarches peuvent englober des mesures d'action positive pour promouvoir l'affiliation des femmes;
- encourager l'élection de représentants de catégories et de sexes sous-représentés; des mesures spéciales devraient être prises pour garantir une participation égale des femmes à la prise de décision;
- encourager tous les travailleurs à participer aux activités syndicales, en particulier s'agissant de l'éducation et de la formation, qui visent à une sensibilisation et à un renforcement des capacités en matière de promotion de l'égalité;
- fournir à tous les membres des informations sur l'égalité des rôles dans le syndicat, les procédures et les structures syndicales, ainsi que sur leurs droits et leurs responsabilités découlant des conventions collectives, de la législation applicable et des autres dispositions pertinentes;
- apporter aux membres se plaignant de discrimination sur le lieu de travail leur soutien sous formes de conseils, d'activités éducatives, d'informations et, le cas échéant, de représentation.

Bien que, dans la plupart des pays, les syndicats aient vu le nombre de leurs adhérents se réduire, dans certains pays, la proportion des femmes affiliées augmente. Il s'agit là d'un phénomène positif dans la mesure où les syndicats sont réputés être des milieux essentiellement masculins qui fonctionnent suivant des priorités, des programmes et des cultures institutionnelles traditionnellement masculines. Dans de nombreux pays, le mouvement syndical a admis que pour survivre et se renforcer il devait prendre en compte les besoins d'une force de travail changeante, et en particulier les intérêts des travailleurs-parents, des mères de famille et des travailleurs des secteurs marqués par la prédominance des femmes, comme le secteur des travailleurs à temps partiel.

C. 87: Liberté syndicale et protection du droit syndical, 1948

C. 98: Droit d'organisation et de négociation collective, 1949

C. 141: Organisations de travailleurs ruraux, 1975

C. 151: Relations de travail dans la fonction publique, 1978

- Voir aussi **Liberté syndicale et protection du droit syndical;**
Négociation collective; Principes et droits fondamentaux au travail;
Travailleurs ayant des responsabilités familiales

I T

Télétravail

Le télétravail ne concerne en aucun cas le seul secteur des TIC, bien que ce secteur ait pris de l'ampleur sous l'effet du développement des technologies et des innovations en matière de télécommunication – qui ont accéléré le transfert de données d'un pays à l'autre à un coût réduit – et dépende largement de l'utilisation des ordinateurs. Le télétravail s'inscrit dans le cadre d'une flexibilisation croissante du marché du travail, qui s'est traduite par des pertes d'emplois dans les secteurs informatique et bureautique, où ils ont été remplacés par des emplois flexibles, à temps partiel, réalisables depuis le domicile, depuis n'importe quel lieu – pas nécessairement dans le pays où réside le client – et à toute heure (24h/24). Le télétravail est un secteur en pleine expansion, dont les possibilités d'emplois séduisent les femmes, aussi bien dans les pays développés que dans les pays en développement.

Le télétravail a ouvert de réelles possibilités d'emplois pour les femmes instruites des pays en développement et des pays éloignés des économies de marché avancé, notamment dans le secteur informatique (et de traitement de données), ainsi que dans les centres de facturation de cartes de crédit et dans les centres d'appels. Dans la mesure où ils n'ont pas à porter la charge de stéréotypes liés au sexe, les emplois relatifs à l'«économie de l'information» constituent une voie d'accès à l'égalité des chances et de traitement pour les femmes. Malgré cela, les femmes continuent à être sous-représentées dans le secteur des TIC et tendent à occuper des postes moins qualifiés, notamment en matière de traitement de données ou dans les centres d'appel, davantage qu'en matière de programmation informatique.

Le télétravail peut être défini comme «un travail réalisé à distance grâce aux technologies de l'information et des communications». Les télétravailleurs peuvent travailler depuis leur domicile ou au sein d'une plate-forme délocalisée, par exemple un centre d'appel. Ce type d'organisation du travail présente des avantages pour les femmes et, de fait, la force de travail de ce secteur est largement féminisée (BIT, 2002b). En Inde, par exemple, où le télétravail a cru à un rythme particulièrement rapide, certaines femmes travaillent depuis leur domicile, notamment là où il n'y a pas ou peu de centres d'accueil pour enfants; d'autres femmes préfèrent travailler dans des centres d'appel qui leur confèrent une plus grande autonomie. Ces centres d'appel ont réduit les disparités éco-

nomiques entre les hommes et les femmes et ont permis à un certain nombre de jeunes femmes d'ajourner leur mariage (Basi, 2006, et Coyle, 2006). Néanmoins, ce type de travail répétitif et réalisé dans un environnement de forte pression soulève des problèmes en matière de stress et de santé. Il est par ailleurs évident que le télétravail ne favorise pas la syndicalisation de son personnel, notamment des travailleurs basés à leur domicile.

Bien que l'OIT ne dispose pas encore de normes explicites qui abordent le télétravail, les normes qui se réfèrent au travail à domicile, au travail de nuit, et au travail à temps partiel sont applicables à différentes formes de télétravail. Des mesures doivent être prises pour s'assurer que les télétravailleurs bénéficient des mêmes avantages et du même traitement que les travailleurs à plein temps en ce qui concerne:

- la protection contre la discrimination;
- la protection de la maternité;
- la rémunération;
- le régime légal de sécurité sociale;
- l'accès à la formation;
- la sécurité et la santé au travail (notamment en ce qui concerne l'usage des ordinateurs);
- le paiement des jours fériés et des congés annuels;
- le droit à se syndiquer;
- la rupture du contrat de travail.

En 2002, les partenaires sociaux de l'Union européenne ont signé un accord sur la régulation du télétravail, qui couvre des domaines tels que les conditions de travail, la sécurité et la santé, la formation, et les droits collectifs des télétravailleurs (Eurofound, 2007).

C. 171 et R. 178: Travail de nuit, 1990

P. 89: Protocole relatif à la convention sur le travail de nuit (femmes) (révisée), 1948

C. 175 et R. 182: Travail à temps partiel, 1994

C. 177 et R. 184: Travail à domicile, 1996

R. 198: Relation de travail, 2006

→ Voir aussi **Equilibre travail-vie privée; Ordinateurs; Travail à temps partiel; Travail à domicile; Travail atypique; Travail de nuit**

Temps de travail

La limitation du temps de travail est un droit fondamental des travailleurs. Elle favorise notamment l'égalité entre les sexes, dans la mesure où elle laisse du temps libre aux hommes et aux femmes pour qu'ils puissent se consacrer aux tâches domestiques et s'occuper de leur famille. La question du temps de travail figure au cœur des préoccupations de l'OIT depuis sa création. La semaine de travail a initialement été fixée par les normes de l'OIT, comme la convention (n° 1) sur la durée du travail (industrie), 1919, ou la convention (n° 30) sur le travail (commerce et bureaux), 1930, à 48 heures réparties en journées de 8 heures. Depuis, la durée hebdomadaire du travail a été ramenée à 40 heures, tel que le prévoient la convention (n° 47) des quarante heures, 1935, et la recommandation (n° 116) sur la réduction de la durée du travail, 1962²¹.

En cas de réduction de la durée journalière ou hebdomadaire du travail, une priorité devrait être accordée aux industries et aux professions impliquant un travail particulièrement exigeant sur le plan physique ou intellectuel, ou comportant des risques pour la santé des travailleurs, surtout lorsque la main-d'œuvre est composée de femmes et de jeunes gens.

Les femmes enceintes et les femmes allaitantes devraient être exemptées d'effectuer des heures supplémentaires, sans que cela nuise à leur avancement professionnel. Les horaires de travail des femmes enceintes et des femmes allaitantes devraient être aménagés de façon à leur assurer des périodes de repos suffisantes. Dans beaucoup de pays, la législation prévoit l'aménagement de pauses pendant la journée de travail pour l'ensemble des travailleurs (par exemple 30 minutes par jour).

Les horaires de travail prolongés sont un réel problème pour les travailleurs qui occupent des emplois atypiques, comme les travailleurs domestiques, en particulier s'ils vivent sur le lieu de travail, et ce, même lorsqu'il existe une législation nationale qui régit ce secteur en particulier. Les heures de travail du personnel infirmier doivent aussi faire l'objet d'une réglementation minutieuse, et distinguer entre les heures de travail normales, les heures supplémentaires et les permanences (lorsque le personnel doit rester que ce soit sur le lieu de travail ou ailleurs à disposition de son employeur en cas de besoin), et les horaires contraignants (horaires de travail effectués en dehors des jours ouvrables et des horaires de travail habituellement pratiqués dans le pays). Pour autant, le principal problème de beaucoup des travailleurs atypiques réside davantage dans le caractère insuffisant, irrégulier et incertain des heures de travail. La flexibilité du travail est souvent synonyme d'horaires inhabituels, notamment la nuit ou le week-end (voir Travail de nuit, p. 181), ou irréguliers.

²¹ Sur l'impact de chacune de ces normes au niveau mondial, voir McCann, 2005.

Le travail posté peut aussi avoir des conséquences négatives sur la sécurité et la santé des travailleurs, en particulier lorsqu'il s'agit d'un travail de nuit. Il peut notamment occasionner des altérations du sommeil, une fatigue chronique, des troubles cardio-vasculaires et gastro-intestinaux, des conséquences sur la santé génésique, ainsi que l'accroissement du risque de contracter un cancer du sein (pour les femmes ayant un travail de nuit). Le travail posté vient également perturber la vie sociale et familiale des travailleurs et empêche l'exercice à part entière des droits syndicaux du travailleur.

Tous les travailleurs, indépendamment de leur sexe, ont droit à un repos hebdomadaire (sauf dérogation exceptionnelle) d'au moins 24 heures consécutives par semaine devant coïncider avec les jours de la semaine reconnus comme jours de repos par la tradition ou les usages du pays, et à une période de trois semaines au minimum de congé payé par an (pour les salariés ayant un minimum d'ancienneté dans le travail), sans compter les jours fériés officiels ou coutumiers (qui en cas de licenciement ouvrent droit à un congé payé d'une durée proportionnelle à la période de service). Conformément aux dispositions de la convention n° 156, les politiques visant à harmoniser la vie professionnelle et familiale pourraient se traduire par la mise en place de calendriers de congés annuels qui laissent aux parents d'enfants d'âge scolaire la priorité pour poser leurs congés.

- C. 1: Durée du travail (industrie), 1919*
- C. 14: Repos hebdomadaire (industrie), 1921*
- C. 30: Travail (commerce et bureaux), 1930*
- C. 47: Convention des quarante heures, 1935*
- C. 101: Congés payés (agriculture), 1952*
- C. 106 et R. 103: Repos hebdomadaire (commerce et bureaux), 1957*
- R. 116: Réduction de la durée du travail, 1962*
- C. 132: Congés payés (révisée), 1970*
- C. 156: Travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981*
- C. 171 et R. 178: Travail de nuit, 1990*

→ Voir aussi **Conditions d'emploi et avantages liés à l'emploi; Protection de la maternité; Travailleurs agricoles et autres travailleurs ruraux; Travailleuses des plantations; Travailleuses allaitantes**

Traite des personnes

Le Protocole additionnel à la Convention des Nations Unies contre la criminalité transnationale organisée visant à prévenir, réprimer et punir la traite des personnes, en particulier des femmes et des enfants, adopté en 2000, définit la traite des personnes comme suit: «le recrutement, le transport, le

transfert, l'hébergement ou l'accueil de personnes, par la menace ou le recours à la force ou à d'autres formes de contrainte, par enlèvement, fraude, tromperie, abus d'autorité ou d'une situation de vulnérabilité, ou par l'offre ou l'acceptation de paiements ou d'avantages pour obtenir le consentement d'une personne ayant autorité sur une autre aux fins d'exploitation. L'exploitation comprend, au minimum, l'exploitation de la prostitution d'autrui ou d'autres formes d'exploitation sexuelle, le travail ou les services forcés, l'esclavage ou les pratiques analogues à l'esclavage, la servitude ou le prélèvement d'organes» (article 3 *a*)).

Cependant, lorsqu'il s'agit d'enfants, filles ou garçons de moins de 18 ans, le Protocole apporte une définition sensiblement différente: «le recrutement, le transport, le transfert, l'hébergement ou l'accueil d'un enfant aux fins d'exploitation sont considérés comme une traite des personnes même s'ils ne font appel à aucun des moyens énoncés ci-dessus (enlèvement, fraude, tromperie, etc.)» (article 3 *c*) et *d*)).

La traite d'êtres humains est intimement liée au travail forcé. Elle peut se dérouler aussi bien sur un même territoire national qu'entre différents pays voisins ou éloignés. On estime le nombre de personnes en situation de travail forcé résultant de la traite d'êtres humains à au moins 2 450 000 (BIT, 2005b). On estime aussi que les enfants représentent entre 40 et 50 pour cent des victimes (BIT, 2005b). Selon un rapport sur la traite d'êtres humains élaboré en 2003 par un groupe d'experts de l'UE, le travail forcé est l'élément clé du Protocole sur la traite d'être humains, et la lutte contre ce fléau doit se centrer davantage sur l'exploitation des personnes soumises au travail forcé que sur les mécanismes de traite.

La traite d'êtres humains liée au travail forcé, notamment dans le cadre de l'exploitation sexuelle à des fins commerciales, affecte les femmes et les filles de façon disproportionnée. Bien que l'on ne dispose pas d'estimations précises en la matière, il est clair que les femmes et les filles sont les principales victimes de la traite dans le monde. Les hommes et les garçons sont aussi victimes de la traite à des fins particulières, par exemple au Brésil, où ils sont transférés au sein du même pays d'exploitations de bétail vers des exploitations forestières. D'une certaine façon, la traite est étroitement liée à la difficulté des femmes à accéder à un travail digne en raison de la discrimination sexuelle qui persiste sur le marché du travail, ainsi qu'en raison des croyances traditionnelles qui dévalorisent les femmes et les filles. Les personnes victimes de discrimination raciale et de genre sont souvent victimes aussi de traite.

Plusieurs Etats partie au Protocole sur la traite des personnes ont adopté de nouvelles législations contre ce fléau, bien que certaines ne couvrent que la question de l'exploitation sexuelle des femmes et des enfants. Les Etats cherchent, toutefois, à élargir de plus en plus la portée de la définition de la traite

afin que la question de la traite englobe aussi la question de l'exploitation à des fins de travail forcé. Si aucune des conventions de l'OIT ne traite spécifiquement cette question, l'OIT centre ses efforts sur les aspects professionnels de la traite et des liens que celle-ci entretient avec le travail forcé, le travail des enfants, la migration et la discrimination. Son action contre la traite d'êtres humains s'appuie sur une série de normes, principalement celles qui se réfèrent au travail forcé, au travail des enfants et à la protection des travailleurs migrants, ainsi que d'autres instruments sur l'égalité des droits, l'inspection du travail, les services de l'emploi et la politique d'emploi, parmi tant d'autres (BIT, 2005b, p. 76, encadré 3.1). Par exemple, les organes de contrôle de l'OIT ont abordé la question de la prostitution forcée et de l'exploitation sexuelle de façon systématique dans les conventions n° 29 et n° 182.

La recommandation n° 198, plus récente, met en avant l'importance pour un Etat Membre de prévenir les abus «grâce à des mesures visant à assurer une protection effective aux travailleurs migrants qui, sur son territoire, pourraient être affectés par l'incertitude quant à l'existence d'une relation de travail, et à prévenir les atteintes à leurs droits » (paragr. 7 a)). Lorsque les travailleurs sont recrutés dans un pays pour travailler dans un autre pays, des accords bilatéraux entre pays peuvent être mis en place «en vue de prévenir les pratiques abusives ou frauduleuses visant à contourner les dispositifs existants de protection des travailleurs dans le cadre d'une relation de travail». (paragr. 7 b)). Ces mesures centrées sur la relation de travail pourraient s'ajouter à l'action globale de lutte contre la traite d'êtres humains.

La Commission sur le statut des femmes des Nations Unies a adopté une Résolution pour l'élimination de la demande des femmes et des filles victimes de traite à des fins d'exploitation.

C. 29: Travail forcé, 1930

C. 143: Travailleurs migrants (dispositions complémentaires), 1975

C. 182 et R. 190: Pires formes de travail des enfants, 1999

R. 198: Relation de travail, 2006

→ Voir aussi **Travailleurs migrants; Travail forcé; Travail des enfants**

Travail à domicile

Selon la Classification internationale d'après la situation dans la profession (CISP) de 1993, le travailleur à domicile est celui qui fournit à une entreprise un produit ou un service spécifié par l'employeur, et qui travaille en dehors de l'enceinte de l'entreprise et de ses établissements (BIT, 2004a, p. 12, et BIT, 1993a). La différence entre un travailleur à domicile dépendant et un travailleur indépendant

qui travaille également à son domicile est déterminée par toute une série de facteurs recensés par chaque système juridique. La recommandation (n° 198) sur la relation de travail, 2006, énumère toute une série de facteurs, comme le contrôle exercé sur le travailleur ou la périodicité de sa rémunération.

Il existe très peu de statistiques officielles sur le travail à domicile, dans la mesure où dans beaucoup de pays celui-ci n'est pas considéré comme une forme de travail spécifique et ne figure pas dans les statistiques nationales (BIT, 2003, p. 98). Pourtant, certaines données indiquent que cette modalité de travail devient de plus en plus courante, en particulier chez les femmes, encouragées notamment par le recours de plus en plus fréquent à la sous-traitance et à l'externalisation industrielle et à la diffusion des nouvelles technologies de l'information et des communications (NTIC). Le travail à domicile constitue également une stratégie pour les femmes d'harmoniser leurs responsabilités professionnelles et familiales.

Dans certains cas, notamment dans les pays développés, le travail à domicile peut représenter un choix valable pour les femmes, et peut correspondre à un travail qualifié et être bien rémunéré (même s'il compte avec une faible protection). Les études montrent, toutefois, que la grande majorité des travailleurs à domicile sont la plupart du temps des femmes, notamment avec de jeunes enfants à charge (environ 90 pour cent de la moyenne mondiale), mal rémunérées et peu qualifiées. Pour ces femmes, cette forme de travail est davantage une obligation pour survivre qu'un choix délibéré. Les femmes invalides sont aussi représentées de façon disproportionnée dans ce secteur. Bien que cette modalité de travail offre une certaine liberté au travailleur quant au lieu et aux horaires de travail, les conditions dans lesquelles elle s'exerce sont parfois préoccupantes. Le travail à domicile étant en effet souvent synonyme de longues heures de travail; de faible et irrégulière rémunération; d'accès limité à la sécurité sociale, à l'aide sociale et à d'autres prestations similaires; de problèmes de sécurité et de santé; d'isolement et, par conséquent, de difficultés à s'organiser et à négocier efficacement.

Dans la plupart des pays, le travail à domicile est réglementé par des dispositions similaires à n'importe quelle autre forme de travail, excepté en ce qui concerne les horaires de travail et les pauses, qui échappent au contrôle de l'employeur. Il est, toutefois, difficile de contrôler le respect de ces normes ou de les soumettre au contrôle de l'inspection du travail, en plus du fait que cette modalité de travail n'est déclarée ni par les employeurs ni par les travailleurs.

La convention (n° 177) et la recommandation (n° 184) sur le travail à domicile, 1996, promeuvent l'égalité de traitement entre les travailleurs à domicile et les travailleurs salariés. Les politiques nationales relatives au travail à domicile devraient être conçues, mises en œuvre et révisées périodiquement de manière à promouvoir, autant que possible, cette égalité de traitement et améliorer la situation des travailleurs à domicile, notamment en ce qui concerne:

- la liberté syndicale;
- la protection contre la discrimination;
- l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale;
- la protection sociale obligatoire;
- la sécurité et la santé au travail;
- l'âge minimum d'admission à l'emploi et la protection de la maternité;
- l'accès à la formation professionnelle et au développement professionnel et de carrière.

C. 156 et R. 165: Travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981

C. 177 et R. 184: Travail à domicile, 1996

R. 198: Relation de travail, 2006

- Voir aussi **Equilibre travail-famille; Ordinateurs; Prestations de soins aux personnes âgées; Travailleurs ayant des responsabilités familiales; Travail domestique; Travail atypique**

Travail à temps partiel

Le travailleur à temps partiel est une personne salariée dont la durée de travail est inférieure à celle de travailleurs comparables à plein temps ayant le même type de relation d'emploi ou un genre de travail similaire dans la même branche d'activité. Le transfert des travailleurs à plein temps à un travail à temps partiel, ou vice versa, doit être optionnel, tel que l'indique la recommandation n° 182 (paragr. 18-20; voir aussi recommandation n° 165 paragr. 21 (3)). Bien que dans beaucoup de pays le travail à temps partiel ne soit pas visé précisément par la législation, celle-ci régit souvent différents aspects de l'emploi comme les critères d'éligibilité ou les conditions de qualification sous forme de salaire minimum, ou de temps de travail minimum au-dessous duquel les travailleurs ne sont pas autorisés à percevoir certaines prestations, notamment les prestations de sécurité sociale.

Si beaucoup de travailleurs temporaires travaillent à temps partiel, les travailleurs à temps partiel ont souvent des contrats à plus long terme, voire à durée indéterminée. De plus, si les postes de travail à temps partiel se caractérisent en règle générale par des conditions de travail moins attractives, certains pays, notamment les Pays-Bas, ont fait d'immenses progrès pour assurer l'égalité de traitement des travailleurs à temps partiel. L'une des récentes avancées en matière de droit du travail pour cette catégorie de travailleurs est la possibi-

lité de choisir librement leurs horaires de travail. Les Pays-Bas ont été les premiers à reconnaître ce droit, suivis par l'Allemagne.

Des mesures devraient être prises à tous les niveaux pour faire en sorte que les travailleurs à temps partiel bénéficient de la même protection que les travailleurs comparables à plein temps, notamment en ce qui concerne:

- le droit d'organisation et de négociation collective;
- la sécurité et la santé au travail;
- la discrimination.

De plus, les politiques nationales devraient être conçues et mises en œuvre de façon à garantir que les travailleurs à temps partiel bénéficient d'un traitement équivalent à celui des travailleurs comparables à plein temps eu égard à:

- la rémunération;
- la sécurité de l'emploi;
- la protection de la maternité;
- la sécurité sociale obligatoire;
- les conditions de travail, y compris les congés payés et le congé de maladie.

La majorité des travailleurs à temps partiel sont des femmes ayant un faible niveau de rémunération, ne bénéficiant que d'une protection et de prestations sociales très réduites, et n'ayant que peu de perspectives d'améliorer leur situation professionnelle. Ces dernières années, un grand nombre d'emplois à temps partiel ont été créés que les femmes sont plus disposées à accepter que les hommes. Ces emplois, toutefois, sont souvent précaires et ne permettent pas d'obtenir un revenu indépendant suffisant, non plus qu'une protection au titre du droit du travail et de la sécurité sociale. Le fait de ne pas accorder les mêmes droits ni le même traitement aux travailleurs à temps partiel qu'aux travailleurs à plein temps, notamment en matière de salaires, d'avantages sociaux, de protection sociale, de développement de carrière, de formation continue et d'accès aux syndicats, constitue une forme de discrimination indirecte.

L'acceptation d'un travail à temps partiel ne résulte pas toujours d'un choix délibéré pour les femmes; elles s'y sentent contraintes en raison de leur double charge de travail, professionnelle et domestique, et du fait du manque d'emplois à plein temps. Afin de promouvoir l'égalité entre hommes et femmes dans l'emploi, des dispositions de congé parental, pour les pères et mères, des services de gardes d'enfants en nombre suffisant et une plus grande flexibilité des conditions de travail seraient souhaitables. La recommandation n° 165 (paragr. 21) qui réglemente les modalités et les conditions d'emploi des travailleurs à temps partiel, des travailleurs temporaires et des travailleurs à domicile et qui garantit

la sécurité de l'emploi de ces catégories de travailleurs part du principe qu'il s'agit fréquemment de personnes ayant des responsabilités familiales qui acceptent le travail à temps partiel et d'autres formes de travail atypiques. Ces modalités et conditions de travail devraient être, dans la mesure du possible, équivalentes à celles de postes à plein temps et à durée indéterminée; et le cas échéant, ces droits seront appliqués au prorata des types de postes.

R. 165: Travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981

C. 175 et R. 182: Travail à temps partiel, 1994

R. 191: Protection de la maternité, 2000

R. 198: Relation de travail, 2006

→ Voir aussi **Personnel enseignant; Services et dispositifs de soins aux enfants et à la famille; Travailleurs ayant des responsabilités familiales**

Travail atypique

Le travail atypique comprend une grande et croissante variété de formes de travail et d'emploi, qui se caractérisent par la flexibilité (voir Flexibilité de l'emploi, p. 77) et le manque de protection sociale. Cette catégorie de travail englobe entre autres: le travail à temps partiel, le travail occasionnel et saisonnier, le multi-emploi, le travail à durée déterminée, le travail temporaire via agence d'emploi, le travail à domicile, le télétravail, le travail dépendant et le travail non rémunéré réalisé par un conjoint ou un autre membre de la famille au sein de petites entreprises familiales. Ces modalités d'emploi diffèrent de ce qui est historiquement considéré comme «travail typique», à savoir une activité professionnelle réalisée à plein temps, sûre du point de vue social, dont la durée est indéfinie, réalisée pour un seul employeur, dans ses établissements et en échange d'un salaire régulier garanti. De fait, la multiplication des formes de travail atypiques est telle que l'on peut de moins en moins affirmer que le travail à durée indéterminée et à plein temps continue à être la norme, et il devient de plus en plus urgent d'aborder les questions d'accès à l'emploi, de conditions de travail dignes, de la nécessaire protection sociale et des possibilités de s'organiser et de faire entendre la voix de toutes les catégories de travailleurs «atypiques».

Une grande partie du travail atypique s'exerce dans le secteur informel et dispose d'une très faible, voire d'aucune, couverture sociale. La régulation du travail atypique est confrontée à deux obstacles, d'une part, le manque de normes existantes qui constitue un problème en soi, et, d'autre part, l'incapacité des législations traditionnelles à s'appliquer aux formes de travail atypique

(c'est le cas notamment des droits acquis après une période d'essai²², auxquels la plupart des travailleurs temporaires n'ont pas droit). La législation tend désormais à reconnaître les droits de la catégorie des travailleurs atypiques à travers: *a*) le droit qui s'applique spécifiquement à cette catégorie de travailleurs, et l'extension de sa portée et la révision de ses dispositions et *b*) l'introduction de dispositions assurant un traitement égalitaire à l'ensemble des travailleurs atypiques. La convention n° 183 (article 2) constitue à cet égard un bon exemple récent.

Tandis que les hommes sont surreprésentés dans les emplois «typiques» ou «normaux», les femmes ont toujours été et restent surreprésentées dans les emplois «atypiques», en particulier, dans les emplois à temps partiel ou temporaires. L'incorporation massive des femmes aux emplois atypiques de l'économie mondialisée présente à la fois des avantages et des inconvénients. Elle a, d'une part, amélioré, à travers le travail salarié, la situation économique et sociale d'un très grand nombre de femmes et leur a permis de mieux faire face à leurs responsabilités professionnelles et familiales/domestiques; mais elle s'est, d'autre part, accompagnée d'une réduction du niveau de qualité du travail disponible, d'une mauvaise rémunération et de mauvaises conditions de travail, ainsi que d'un manque de régulation portant atteinte à la sécurité dans l'emploi et à la protection sociale du travailleur. Les femmes sont également surreprésentées dans les emplois et les secteurs caractérisés par une forte présence du travail dissimulé.

C. 183 et R. 191: Protection de la maternité, 2000

→ Voir aussi **Chômage; Economie informelle; Statistiques du travail; Flexibilité de l'emploi; Force de travail; Mondialisation; Marché du travail; Protection sociale; Relation de travail; Travail précaire; Télétravail; Travail à domicile; Travail occasionnel**

Travail clandestin

Le travail clandestin ou travail illégal peut être défini comme une activité rémunérée non occasionnelle, unique ou secondaire, exercée en violation des dispositions de la loi. Il se caractérise notamment par le non-respect de la part de l'employeur de normes du travail et de dispositions en matière de sécurité sociale. Au sens strict, un travail rémunéré ne donnant pas lieu à une protection à travers le versement de cotisations au système de sécurité sociale devrait être considéré comme clan-

²² Une période d'essai est une période de travail minimale qui ouvre certains droits. Par exemple, le droit à la protection contre le licenciement abusif n'est souvent acquis qu'après une période d'essai d'un an.

destin. Il existe, cependant, tant dans les pays développés que dans les pays en développement, plusieurs acceptions du travail clandestin, qui reflètent la force et l'efficacité des dispositions juridiques en vigueur dans chaque pays.

Une large partie du travail clandestin appartient au secteur de l'économie informelle, mais le travail illégal ne peut être assimilé au travail informel (Daza, 2005, p. 2). Dans les pays développés, il est plus probable que la main-d'œuvre du secteur informel soit assimilée à du travail clandestin ou dissimulé, tandis que dans la plupart des pays en développement où la majeure partie des gens vivent dans des environnements sociaux traditionnels et peut-être méconnaissent la législation nationale, les activités productives informelles ne sont pas en général considérées comme illégales (Daza, 2005, p. 3).

L'un des aspects les plus préoccupants du travail clandestin est le lien de plus en plus fort que celui-ci entretient avec la migration irrégulière – et souvent forcée. La migration irrégulière pour raisons économiques n'est en aucun cas un phénomène nouveau, mais progresse à un rythme extrêmement rapide et est de plus en plus liée au trafic de drogues et d'organes humains, à la prostitution et à l'exploitation pornographique. Beaucoup de migrants s'endettent lourdement vis-à-vis d'importants réseaux clandestins (et souvent criminels) pour pouvoir passer les frontières, après quoi ils se retrouvent eux-mêmes forcés à la clandestinité, au travail illégal, au travail exercé dans des conditions dignes de l'esclavage pour pouvoir rembourser leurs dettes. Le travail clandestin est ainsi largement lié au travail forcé.

Malgré le manque de données statistiques claires, on peut considérer qu'une grande majorité de femmes relèvent de cette catégorie. Des efforts devraient être déployés pour veiller à ce que les cotisations à la sécurité sociale soient rendues obligatoires pour chaque travailleur salarié dans toutes les branches d'activité. Le travail clandestin dans l'industrie du sexe affecte en particulier les femmes et les enfants. Non seulement le versement de cotisations à la sécurité sociale devrait être rendu obligatoire pour l'ensemble des travailleurs de toutes les branches d'activités, mais, en outre, l'inspection du travail et les autres organismes de contrôle compétents devraient être habilités à contribuer à lutter contre les conditions de travail abusives des travailleurs clandestins, notamment des travailleurs migrants, et des travailleurs irréguliers, et à garantir la reconnaissance des droits des travailleurs.

C. 81: Inspection du travail, 1947

C. 97 y R. 86: Travailleurs migrants (révisée), 1949

C. 143: Travailleurs migrants (dispositions complémentaires), 1975

C. 150: Administration du travail, 1978

R. 198: Relation de travail, 2006

→ Voir aussi **Travailleurs migrants**

Travail de nuit

Les normes élaborées par le BIT en matière de travail de nuit montrent clairement que l'on est passé du concept initial de protection de toutes les femmes à la prise de conscience que la protection, quand la nature du travail la rend nécessaire, doit être accordée en principe à tous les travailleurs. L'idée selon laquelle, à l'exception de toutes les autres normes et prestations liées à la protection de la maternité, toutes les autres mesures de protection ne servent pas les objectifs d'égalité des chances et de traitement entre hommes et femmes. Si les femmes tolèrent parfois moins que les hommes le travail nocturne, ce n'est pas pour une raison biologique, mais en raison de la lourdeur de la double responsabilité qui pèse sur ces femmes obligées de cumuler les tâches ménagères avec un travail rémunéré. De sorte qu'une réponse plus stratégique et égalitaire du point de vue du genre consiste à promouvoir la redistribution du travail domestique, par exemple par l'application de la convention (n° 156) sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981.

La convention (n° 89) sur le travail de nuit des femmes, 1948, a été remplacée par la convention sur le travail de nuit (n° 171), 1990, et la recommandation (n° 178) qui l'accompagne. Le protocole adopté en 1990 a accru la flexibilité de la convention n° 89.

En vertu de la convention (n° 171) sur le travail de nuit, tous les salariés travaillant de nuit, quel que soit leur sexe, doivent être protégés par des mesures spécifiques eu égard:

- à la protection de la santé (moyens de premiers secours, examens médicaux);
- à la protection de la maternité;
- aux services sociaux;
- aux possibilités d'avancement professionnel;
- aux compensations complémentaires (temps libre, salaire ou autres prestations similaires).

Sont exclus du champ de cette convention les travailleurs employés dans les secteurs de l'agriculture, de l'élevage, de la pêche, des transports maritimes et de la navigation intérieure, qui sont amenés à travailler la nuit. La «nuit» est actuellement définie comme une période d'au moins sept heures consécutives comprenant l'intervalle entre minuit et cinq heures du matin. Dans les entreprises agricoles, l'emploi de nuit des femmes doit être régulé pour que celles-ci bénéficient d'une période de repos d'au moins neuf heures.

Les travailleuses de nuit doivent être transférées à des emplois de jour ou voir la durée de leurs congés de maternité avant et après l'accouchement portée à 16 semaines, dont huit semaines au moins avant la date présumée de celui-ci. Pendant cette période, une travailleuse:

- ne pourra pas être licenciée ni recevoir un préavis de licenciement, sauf en cas de motifs justifiés sans rapport avec la grossesse ou l'accouchement;
- devra voir son revenu garanti à un niveau suffisant pour pourvoir à son entretien et à celui de son enfant; et
- ne pourra pas perdre les avantages en matière de statut, d'ancienneté et de possibilités d'avancement qui peuvent être liés au poste de nuit qu'elle occupe normalement.

Le travail posté peut avoir des conséquences négatives pour la sécurité et la santé des travailleurs, en particulier lorsque celui-ci est réalisé la nuit. Si beaucoup de ces conséquences ne sont pas spécifiques à l'un des deux sexes, les femmes qui travaillent de nuit sont particulièrement exposées au risque de contracter un cancer du sein (BIT, 2004e, et BIT, 2004g).

C. 171 et R. 178: Travail de nuit, 1990

P. 89: Protocole relatif à la convention (révisée) sur le travail de nuit (femmes), 1948

C. 156 et R. 165: Travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981

→ Voir **Congé de maternité; Licenciement**

Travail décent

Le travail décent, dont l'objectif est de promouvoir un travail productif pour les hommes et les femmes, réalisé dans des conditions de liberté, d'équité, de sécurité et de dignité humaine, repose sur l'élimination de la discrimination et l'obtention d'une égalité substantielle (Hepple, 2001). Le travail décent (ou digne) est devenu l'un des principaux objectifs poursuivis par l'OIT. Ce terme a été utilisé pour la première fois par le Directeur général du BIT, Juan Somavia, comme titre de son rapport présenté lors de la 87^e CIT de 1999. Comme il l'a lui-même rappelé à l'occasion de la journée internationale de la femme, le 8 mars 2006: «le travail décent s'appuie sur le respect des principes et droits fondamentaux au travail, parmi lesquels figure la non-discrimination». Ce concept s'inscrit dans un cadre légal de droits et responsabilités dans le travail, qui encourage le respect et le dialogue mutuel, limite la coercition et la discrimination et s'oppose à celles-ci.

L'OIT considère que le travail décent est fondamental pour réaliser les objectifs du Millénaire pour le développement du (ODM) et éliminer la pauvreté. Dans le préambule de plusieurs conventions et recommandations parmi les plus récentes (adoptées depuis 2002), le travail décent est présenté comme objectif fondamental de l'Organisation.

L'égalité entre hommes et femmes s'inscrit au cœur du travail décent. L'OIT évalue à 400 millions le nombre de postes de travail nécessaires dans le monde pour couvrir la demande féminine en matière de travail décent (Elder, 2004, p. 3). Le programme de travail décent est par nature transversal et son efficacité dépend de la mise en place d'une politique intégrée et coordonnée, avec des interventions institutionnelles qui englobent les objectifs stratégiques de l'OIT, à savoir la promotion des droits fondamentaux, de la création d'emploi, de la protection sociale et du dialogue social. Ce cadre implique une approche intégrée des questions d'égalité hommes-femmes et de travail décent. Ce qui signifie par exemple l'amélioration de l'égalité des opportunités d'emplois entre hommes et femmes – à travers non seulement la mise en place de mesures qui favorisent l'accès des femmes à l'éducation, l'acquisition de qualifications et l'accès aux soins de santé, mais aussi à travers une division plus équitable des activités non rémunérées –, ainsi que la mise en place de mesures favorisant l'équilibre entre le travail et la vie familiale, relative entre autres aux horaires de travail, aux congés et aux services de soins aux enfants et à d'autres services familiaux et à des prestations pour les travailleurs ayant des responsabilités familiales.

→ Voir aussi **Egalité entre hommes et femmes; Objectifs de développement du Millénaire**

Travail des enfants

Le travail des enfants, au sens de forme de travail à abolir, n'englobe pas systématiquement toutes les formes de travail exercées par les enfants de moins de 18 ans. Il s'agit plus précisément d'un travail qui nuit à la santé, à l'éducation, au bien-être et au plein épanouissement de l'enfant. Le critère général retenu pour définir le travail des enfants est l'âge de l'enfant et la nature du travail. L'un des principes essentiels est que le travail des enfants n'interfère pas avec son éducation et son plein épanouissement mental et physique. L'âge est un facteur crucial car, jusqu'à un certain âge, les enfants devraient surtout se consacrer à leur scolarité et à d'autres activités favorables à une croissance saine, comme le jeu. De plus, les enfants sont affectés par le travail de manière différente et plus intense que les adultes et, plus un enfant est jeune, plus il est vulnérable. Le caractère dangereux d'un travail et les conditions dans lesquelles il se déroule sont également des critères importants à prendre en compte.

D'après les estimations du BIT, cette forme d'exploitation qu'est le travail des enfants concerne environ 218 millions de filles et de garçons, dont 127 millions exercent des travaux dangereux et 8 millions ont été forcés à travailler après avoir été victimes de traite, d'enrôlement dans l'armée, d'esclavage pour dette, ou exploités dans le cadre d'activités illégales comme le trafic de drogue et le commerce sexuel (BIT, 2006c, tableau 1.1).

Le travail des enfants va généralement de pair avec la discrimination et la pauvreté. La question ne concerne pas uniquement les droits de l'homme des enfants, elle est aussi largement liée à la question de la discrimination sexuelle; aussi bien en raison du déséquilibre dans les rôles assignés respectivement aux pères et aux mères en ce qui concerne les responsabilités familiales et de soutien de famille qu'en raison des attentes différentes qui pèsent sur les filles et les garçons en matière d'éducation et de développement professionnel. Le travail des enfants est également un problème de mise en valeur des ressources humaines qui prive des femmes et des hommes d'emplois dont ils pourraient s'acquitter de façon beaucoup plus satisfaisante que les enfants et qui empêche de futurs adultes des deux sexes d'acquérir des qualifications et d'exercer leurs droits du travail. C'est également un obstacle à la mise en œuvre de politiques et de programmes d'emploi équitables.

Depuis sa création en 1919, l'OIT s'est efforcée d'obtenir l'abolition du travail des enfants. Un certain nombre de conventions et de recommandations ont été adoptées à cette fin. La convention n° 138 de 1973 stipule qu'aucun enfant d'âge scolaire (en principe de moins de 15 ans) ne peut être employé dans quelque secteur économique que ce soit; la convention n° 182 exhorte à prendre des mesures immédiates et efficaces pour assurer l'interdiction et l'élimination des pires formes de travail des enfants, comme l'utilisation des filles ou des garçons de moins de 18 ans dans le travail forcé, les conflits armés, la prostitution, la pornographie, ou les emplois considérés comme dangereux en vertu de la classification nationale des différentes formes de travail dangereux.

Les mesures de lutte contre le travail des enfants prises au niveau national doivent chercher à retirer les enfants des travaux dangereux et leur offrir des alternatives. Une stratégie multisectorielle progressive pourrait être adoptée qui comporterait les mesures suivantes:

- sensibilisation au problème à l'échelle du pays, dans les communautés et sur les lieux de travail;
- analyse de la situation afin de recenser le problème du travail des enfants à l'échelon d'un pays;
- élaboration et mise en œuvre de politiques nationales de lutte contre le travail des enfants;

- renforcement des organisations existantes et mise en place des mécanismes institutionnels nécessaires;
- motivation de toute une série de partenaires pour qu'ils reconnaissent l'existence du travail des enfants et se mobilisent contre lui;
- promotion de l'élaboration et de la mise en œuvre d'une législation de protection;
- appui à l'action directe menée auprès des enfants travailleurs (potentiels);
- retrait des filles et des garçons des pires formes de travail des enfants;
- reproduction et élargissement des projets ayant donné de bons résultats; et
- intégration des problèmes du travail des enfants dans les politiques, les programmes et les budgets socio-économiques, notamment dans les programmes et les budgets visant la lutte contre la pauvreté et l'éducation pour tous.

Le travail des enfants n'affecte pas indifféremment les filles et les garçons. Les filles exigent une attention particulière dans la mesure où la discrimination dont elles sont l'objet les expose davantage à l'exploitation, aux mauvais traitements et à la privation de leurs droits. Les filles sont plus à même:

- de commencer à travailler dès un plus jeune âge;
- de recevoir une rémunération inférieure pour un même travail;
- de travailler dans des secteurs caractérisés par des emplois mal rémunérés et aux horaires prolongés;
- de travailler dans des secteurs clandestins ou informels, comme le travail non rémunéré effectué au sein des familles ou le secteur du service domestique, ce qui les rend plus vulnérables à l'exploitation et aux mauvais traitements;
- d'être victimes d'abus sexuels et de mauvais traitements physiques et psychologiques;
- d'être l'objet de traite, en particulier à des fins d'exploitation sexuelle;
- d'être exclues du système éducatif, d'emblée ou après avoir terminé l'éducation élémentaire;
- de rester en charge des tâches ménagères du foyer;
- d'accumuler les tâches ménagères, les devoirs scolaires et un travail en dehors du foyer.

La convention n° 182 et la recommandation n° 190 de 1999 sur les pires formes de travail des enfants et leur abolition immédiate insistent précisément sur le

besoin de «prendre en compte la situation particulière des filles». Plusieurs actions peuvent être menées à cet effet, notamment:

- accorder une importance particulière aux filles en tant que groupe destinataire de tout plan ou programme d'action directe destiné à éliminer le travail des enfants;
- se centrer sur les secteurs d'activité où les filles sont le plus présentes (par ex. la prostitution, le service domestique, l'agriculture et l'industrie manufacturière);
- s'assurer, dans la mesure du possible, que les programmes mis en place pour les enfants qui travaillent aux yeux de tous s'adressent également aux filles qui travaillent dans l'ombre;
- s'adresser aux catégories les plus défavorisées (par ex. femmes au foyer célibataires) et impliquer les mères et les pères dans des projets pour les enfants qui travaillent;
- s'efforcer de promouvoir la formation des filles;
- mobiliser les organisations de femmes et les mouvements activistes.

Les garçons peuvent également, dans certaines situations déterminées, être victimes de discrimination. Ils représentent une faible majorité des enfants effectuant des travaux dangereux ou des enfants soldats. Dans les conflits armés, plus que de participer activement aux combats, les filles sont souvent obligées de se prostituer. Il ne faut pas pour autant négliger le fait que les garçons, eux aussi, occupent, bien que dans une moindre mesure, des emplois dominés par le sexe féminin, comme le service domestique ou l'exploitation sexuelle.

Il serait par conséquent opportun d'incorporer la question de l'égalité des sexes dans l'analyse sur la question du travail des enfants et la mise en place de mesures pour l'éliminer. Cela implique de déterminer et d'évaluer les diverses répercussions des mesures planifiées et de toutes les actions conçues (politiques, lois, programmes) à la lumière de cette évaluation.

C. 29: Travail forcé, 1930

C. 138 et R. 146: Age minimum, 1973

C. 143: Travailleurs migrants (dispositions complémentaires), 1975

C. 182 et R. 190: Pires formes de travail des enfants, 1999

Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail et son suivi, 1998

- Voir aussi **Exploitation sexuelle à des fins commerciales; Travail forcé; Principes et droits fondamentaux au travail; Travailleurs migrants; Traite des personnes**

Travail domestique

Le travail domestique comprend toutes les tâches domestiques et de jardinage, réalisées à domicile, par une personne qui n'appartient pas à la famille, pour faciliter la gestion de la vie de famille et des besoins personnels. Les femmes, de plus en plus souvent issues de l'immigration et comptant une grande quantité de filles, constituent la majorité des employés de maison. Dans le cadre de son programme IPEC, l'OIT s'est par exemple occupée du cas de la Tanzanie où les filles de moins de 14 ans sont recrutées dans les campagnes pour travailler comme domestiques dans les villes (BIT, SEAPAT, 1998).

Les travailleurs affectés au nettoyage des bâtiments publics et privés n'appartiennent pas à cette catégorie. Les jeunes filles au pair et les nurses recrutées à travers des agences d'emploi sont couvertes par la convention n° 181 et la recommandation n° 188 sur les agences d'emploi privées.

Le travail domestique peut être effectué à plein temps (que le travailleur vive ou non avec la famille), à temps partiel ou sur une base horaire. Si en règle générale ces tâches englobent tous les travaux ménagers réalisés par les membres de la famille, il existe dans le cadre des employés de maison une relation de travail, et seule une poignée de pays dispose d'un cadre régulateur pour cette catégorie de personnel. Beaucoup de pays comptent en revanche des dispositions en matière de droit du travail et de régimes de sécurité sociale spécifiques à la catégorie des travailleurs domestiques. En principe, la rémunération et les prestations sociales (cotisations de vieillesse, maternité, congé de maladie, repos hebdomadaire, congés payés) doivent être assurées conformément à la législation nationale. La rémunération doit être proportionnelle à la quantité et à la qualité du travail effectué, et peut être versée au mois, à la semaine ou à la journée. Les travailleurs migrants doivent être payés au même taux que les travailleurs locaux. Dans la pratique, le droit du travail prévoit toute une série d'exceptions, moins favorables, qui s'appliquent aux travailleurs domestiques. Même si beaucoup d'administrations du travail étendent leur portée à ce secteur d'emploi, le manque de visibilité de cette catégorie de travailleurs rend difficile toute réglementation la concernant.

En règle générale, les employés de maison sont confrontés aux problèmes suivants: longueur de la journée de travail; lourdeur de la charge de travail; bas salaires; exclusion des systèmes de santé et de prestations en espèces, et de la protection contre le licenciement en cas de maternité; absence de contrôle des services du travail quant au respect des prérogatives de l'inspection du travail et de la législation; position de faiblesse en matière de négociation collective; et pouvoirs étendus de l'employeur. Les employés de maison qui vivent avec la famille de l'employeur connaissent encore d'autres problèmes, tels que l'isolement, la difficulté à s'organiser, un mode de vie imposé, de médiocres locaux

d'habitation, une alimentation insuffisante et une absence d'intimité. La violence au travail, physique ou psychologique, est également un risque professionnel auquel les employés de maison sont confrontés.

Un petit nombre de conventions de l'OIT contiennent des clauses qui englobent ou excluent explicitement les employés de maison de leur champ d'application, mais aucune convention ne traite spécifiquement des employés de maison. En général, les normes de l'OIT qui sont applicables à d'autres catégories de travailleurs valent également pour les employés de maison. Tel est le cas notamment pour leurs droits en matière d'égalité des chances et de traitement, de négociation collective et d'association, d'assurance maladie et d'âge minimum. D'autres conventions comportent des clauses de flexibilité permettant aux pays qui les ratifient d'exclure des catégories particulières de travailleurs ou d'établissements; cela concerne notamment les dispositions sur le chômage des employés de maison, la protection de la maternité et les restrictions relatives au travail de nuit des jeunes.

Le travail domestique est distinct du travail à domicile et n'est pas couvert par la convention (n° 177) sur le travail à domicile, 1996.

C. 95 et R. 85: Protection du salaire, 1949

C. 100 et R. 90: Egalité de rémunération, 1951

C. 103: Protection de la maternité (révisée), 1952, et R. 95: Protection de la maternité, 1952

C. 175: Travail à temps partiel, 1994

C. 181 et R. 188: Agences d'emploi privées, 1997

C. 183 et R. 191: Protection de la maternité, 2000

R. 198: Relation de travail, 2006

→ Voir aussi **Principes et droits fondamentaux au travail; Protection de la maternité; Sécurité sociale; Travailleurs migrants; Violence au travail liée à l'appartenance sexuelle; Temps de travail**

Travail forcé

Le travail forcé peut se définir comme tout travail ou service réalisé sous la menace d'une sanction (y compris le non-paiement du salaire, le licenciement, et la menace de violences ou la violence ouverte) et contre sa propre volonté (BIT, 2005b, pp. 5 et 6). Le travail forcé constitue une violation des droits de l'homme très grave et une restriction de la liberté de l'individu. Le travail effectué dans des conditions d'esclavage (ou esclavage pour dette) est une forme spécifique de travail forcé d'après lequel les travailleurs et, dans certains cas, toute la famille, sont obligés de travailler pour un employeur ou un prestataire

de service pour rembourser des emprunts, des avances sur salaire ou d'autres dettes, et pour lequel ils reçoivent un revenu minimum ou aucun salaire du tout et perdent leur liberté de circulation ou la possibilité de changer d'employeur. Ce phénomène est particulièrement fréquent dans certains pays d'Asie du Sud et d'Amérique latine (bien qu'il existe aussi dans d'autres régions).

Le BIT a estimé que, fin 2005, le nombre total d'hommes, de femmes et d'enfants prisonniers du travail forcé, selon les critères retenus par les conventions n° 29 et n° 105 sur la question, s'élèverait à 12,3 millions au moins. Parmi les activités économiques qui se prêtent le plus au travail forcé figurent l'agriculture, le service domestique, l'exploitation sexuelle et la construction. L'esclavage pour dette englobe une très large gamme d'activités, parmi lesquelles, en plus de l'agriculture, figurent: le travail dans les fourneaux de briques et les carrières de pierres, l'industrie du tapis, l'industrie d'allumettes et de feux d'artifices et le travail artisanal de l'argent, du bronze et des pierres précieuses. Environ 56 pour cent des victimes de l'exploitation économique forcée sont des femmes et des filles; en ce qui concerne l'exploitation sexuelle forcée à des fins commerciales, la proportion atteint 98 pour cent (BIT, 2005b). De nouvelles et inquiétantes formes de travail forcé, comme la traite de personnes et l'enlèvement et l'enrôlement des enfants dans des armées d'Etat ou de groupes rebelles, sont venues s'ajouter aux formes traditionnelles, comme l'esclavage pour dette (BIT, 2001b). Aujourd'hui, le travail forcé est beaucoup plus le fait d'agents privés (responsables d'environ 4/5 des exactions) que directement de la responsabilité des Etats. Bien que certains pays, notamment le Myanmar, aient recours au travail forcé pour leur propre bénéfice.

De nombreuses raisons peuvent conduire les individus à se retrouver en situation de travail forcé, notamment:

- naître en situation d'esclavage ou de servitude, ou hériter de cette condition;
- être victime d'un enlèvement;
- se retrouver prisonnier sur le lieu où se réalise le travail forcé;
- être victime d'endettement induit, entre autres, par la falsification de comptes, par des dettes impayables contractées auprès d'agents de recrutement ou de migration illégaux, par l'insuffisance des revenus ou le non-paiement du salaire, par les prix excessifs des aliments ou du logement;
- être victime, en tant que travailleur migrant, d'une escroquerie sur la nature et les conditions de travail promises;
- être menacé de violences (y compris sexuelles) ou d'autres formes de répressions (à l'encontre du travailleur ou de membres de sa famille, que ce soit sur le lieu où celui-ci travaille ou dans son pays d'origine);

- faire l'objet de menaces de dénonciation aux autorités, après s'être fait confisquer ses papiers d'identité, une situation à laquelle les travailleurs migrants en situation irrégulière sont le plus exposés.

Les femmes et les enfants sont particulièrement exposés au travail forcé lié à la traite ou à l'exploitation sexuelle²³, ainsi qu'à l'esclavage pour dette, forme de travail forcé à laquelle femmes et enfants sont le plus souvent amenés par le chef de famille lui-même. On a cependant observé une augmentation du nombre de femmes victimes d'esclavage pour dette direct, sans que celles-ci n'aient volontairement contracté ces dettes²⁴. Les plus anciennes formes de travail forcé s'adaptent aux nouvelles formes de travail forcé et aux nouveaux segments de la population qui en sont victimes, que sont notamment les femmes et les travailleurs migrants. Le travail domestique forcé représente un problème particulier qui affecte surtout les femmes et les filles. Les migrants qui travaillent dans le secteur domestique (principalement des femmes) sont le plus souvent amenés à laisser leurs papiers d'identité aux mains des familles qui les emploient, s'exposant ainsi à la menace du travail forcé. Il est rare que le droit du travail s'applique réellement au secteur du travail domestique.

L'exploitation sexuelle forcée à des fins commerciales représente 11 pour cent du total du travail forcé et en constitue la principale modalité dans les économies en transition (46 pour cent), ainsi que dans les pays industrialisés (55 pour cent).

Le travail forcé et celui des personnes réduites en esclavage sont également étroitement liés à la question du travail des enfants (voir p. 183); entre 40 et 50 pour cent des victimes de ce type de travail sont des enfants âgés de moins de 18 ans (BIT, 2005b).

Le travail forcé doit être traité comme une forme de délit grave. Comme le stipule clairement la convention n° 29, le fait d'exiger de façon illégale des individus qu'ils se soumettent au travail forcé ou obligatoire doit faire l'objet de sanctions pénales, et tout Etat Membre ayant ratifié ladite convention a l'obligation de garantir que les sanctions prévues par la loi soient réellement et correctement appliquées. Pourtant, les personnes coupables de ce délit sont rarement poursuivies en justice. Cela en raison en partie de la difficulté rencontrée par les Etats de caractériser en droit les différents types d'infractions liées au travail forcé, et en partie en raison de leur caractère clandestin et dissimulé. Il n'est pas toujours évident de distinguer le travail forcé au sens strict, tel que reconnu par la loi, du travail réalisé dans des conditions de travail indécentes.

²³ Le mouvement mondial contre l'exploitation sexuelle a sans aucun doute favorisé la compréhension du travail forcé et les actions pour l'éradiquer; mais le travail forcé ne se limite pas à la traite des personnes.

²⁴ Pour de plus amples informations sur la dimension de genre dans la servitude pour dettes, voir *Une alliance mondiale contre le travail forcé*, p. 35, encadré 2.1.

Il est également important de voir dans le travail forcé une distorsion du marché du travail, et de prévoir des réglementations du marché du travail et des politiques de migration qui réduisent considérablement le risque pour les travailleurs de se laisser attraper par cette forme d'exploitation. Le travail forcé est souvent le produit d'anciens modèles de discrimination, y compris vis-à-vis des femmes. Il est important de mettre en place une stratégie intégrée, qui combine une application rigoureuse de la loi avec des mesures de prévention et de réhabilitation selon une approche basée sur les droits des personnes.

*C. 29: Travail forcé, 1930, et R. 35:
C. 105: Abolition du travail forcé, 1957
C. 169: Peuples indigènes et tribaux, 1989
C. 182 et R. 190: Pires formes de travail des enfants, 1999
Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail
et son suivi, 1998*

→ Voir aussi **Exploitation sexuelle à des fins commerciales; Travailleurs migrants; Travail des enfants; Traite des personnes**

Travail ménager

Le travail ménager (à ne pas confondre avec l'emploi domestique rémunéré) constitue l'ensemble des tâches de maintien d'une maison réalisées par les membres de la famille, ne donnant pas lieu à une rémunération. Partout dans le monde, les femmes assument pour l'essentiel la responsabilité de ce travail. Bien que les hommes participent de plus en plus à la réalisation des travaux ménagers, surtout dans les pays développés, la part du temps qu'ils consacrent en moyenne à ces tâches reste très faible. Les femmes et les filles, même quand elles ont des responsabilités économiques à l'intérieur ou à l'extérieur du foyer, sont en règle générale responsables de la majeure partie du travail ménager du fait de leur rôle dans la société. Ce travail comprend la garde et l'éducation des enfants, ainsi que le soin apporté aux personnes âgées. Il n'est la plupart du temps ni réglementé, ni protégé par la loi.

Dans la plupart des pays, une femme au foyer n'a pas de droit individuel à la retraite, alors que, dans certains autres, il est possible de cotiser volontairement à un régime de pension. Si la femme au foyer est mariée, elle a généralement droit aux prestations sociales de son mari qui travaille (pension de réversion, allocations familiales, assurance maladie).

Le nombre croissant de femmes chefs de famille, ainsi que l'accès limité aux emplois rentables et aux régimes de sécurité sociale comptent parmi les principales raisons de la «féminisation de la pauvreté».

- Voir aussi **Activité économique; Division du travail; Ménages dirigés par une femme; Sécurité sociale**

Travail non rémunéré

Pour le BIT le travail non rémunéré est réalisé dans le cadre familial ou communautaire, et ne donne lieu généralement à aucune rémunération. Largement en raison des recommandations de la Plate-forme d'action de Beijing, créée à partir de la IV^e Conférence mondiale sur la femme (1995), il existe aujourd'hui des directives internationales permettant de calculer la valeur du travail non rémunéré, où il est reconnu que ce type de travail (essentiellement réalisé par des femmes) a une valeur économique.

Le calcul de la valeur du travail non rémunéré reste cependant une tâche complexe, dans la mesure où la plupart de ceux qui effectuent un travail dans le cadre familial sans percevoir de rémunération, notamment les femmes et les enfants, appartiennent au secteur informel de l'économie. On confond souvent le travail productif non rémunéré et les travaux ménagers. Si, dans certains pays, la valeur de certains types d'emplois non rémunérés, comme celui réalisé par les membres d'une famille qui collabore dans une entreprise familiale, figure dans les comptes publics, cela est beaucoup moins fréquent avec les activités de prestations de soins non rémunérées apportés à la famille, qui passent largement inaperçues. Dans certains pays, l'inégalité dans la division du travail non rémunéré entre hommes et femmes est plus marquée que dans d'autres.

Cependant, attribuer une valeur au travail non rémunéré est un bon moyen de reconnaître la contribution économique ignorée par les travailleurs eux-mêmes. La comptabilisation du travail non rémunéré réduit les différences entre les contributions respectives apportées par les hommes, les femmes et les enfants de l'économie familiale.

La recommandation n° 165 sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981, préconise que les autorités et organismes compétents dans chaque pays promeuvent toutes les initiatives possibles, publiques ou privées, tendant à alléger les tâches découlant des responsabilités familiales des travailleurs, y compris des services d'aides domestiques et des prestations de soins aux familles (VII (32)).

C. 111 et R. 111: Discrimination (emploi et profession), 1958

R. 165: Travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981

- Voir aussi **Activité économique; Division du travail; Egalité des chances et de traitement en matière d'emploi; Prestations de soins aux personnes âgées; Programmes de travaux à forte intensité de**

main-d'œuvre; Protection sociale; Ségrégation professionnelle; Sécurité sociale; Travailleurs âgés; Travail atypique; Travail domestique; Travail occasionnel; Travail des enfants

Travail occasionnel

Le travail occasionnel est un travail à durée déterminée, effectué par des personnes appelées à travailler seulement pour répondre à un besoin ponctuel de l'employeur. Il peut s'agir d'une activité réalisée à temps complet ou à temps partiel pendant une durée variable. La demande de travail occasionnel dépend largement de la fluctuation de la charge de travail, et les travailleurs occasionnels peuvent être amenés à travailler de quelques jours à plusieurs semaines consécutives. Lorsque le travailleur occasionnel bénéficie d'un contrat de travail, celui-ci peut prévoir les durées minimales et maximales de la journée de travail, ainsi qu'un délai de préavis à respecter pour exiger la disponibilité du travailleur. Mais, sous les contrats de «zéro heure» (*«zero hour» contracts*), les salariés sont mis à disposition de l'employeur et doivent être disponibles à tout moment, sans obligation pour ce dernier de garantir un horaire de travail minimal ni même d'être convoqué par l'employeur (BIT, 2004c).

Les travailleurs occasionnels se distinguent des autres catégories de travailleurs non permanents en ce qu'ils bénéficient généralement de moins de droits et d'une moindre protection. Dans certains cas, l'absence d'une relation continue et stable auprès d'un même employeur a pour conséquence que ces travailleurs ne sont même pas considérés comme employés, et ce, même s'ils sont liés par un contrat. Dans d'autres cas, les travailleurs ne sont pas soumis au droit du travail, lorsque les droits ne s'ouvrent qu'après une période d'essai, dans la mesure où celle-ci est en général plus longue que le contrat lui-même. Les droits des travailleurs temporaires sont souvent restreints, voire inexistantes. Ceux-ci peuvent, par exemple, être parfaitement exclus des dispositions de la convention n° 158, si les Etats Membres en conviennent individuellement en vertu de clauses libératoires auxquelles ils peuvent avoir recours après consultation des partenaires sociaux. La convention n° 158 interdit l'accumulation sans interruption de contrats de courte durée, ce qui constitue pour l'employeur une façon de contourner certains droits du travail non reconnus au travailleur (article 1 (3)).

Beaucoup de travailleurs temporaires peuvent être assimilés à des travailleurs occasionnels. Bien que certains d'entre eux, notamment ceux qui travaillent pour des agences d'emploi privées, bénéficient parfois de contrats à durée déterminée plus longs, leurs emplois sont, en général, mal rémunérés et de moins bonne qualité.

Dans le travail occasionnel, notamment dans les emplois saisonniers, on trouve des personnes de tout âge, y compris beaucoup d'enfants, et aussi bien des hommes que des femmes, même si, comme pour beaucoup d'autres formes de

précarité du travail, les femmes y sont surreprésentées. Dans le travail agricole, les femmes et les enfants ont pour coutume d'accompagner l'homme chef de famille en tant que soutien de famille à titre gratuit.

La recommandation (n° 131) concernant les prestations d'invalidité, de vieillesse et de survivants, 1967, préconise d'étendre par étapes l'application des prestations d'invalidité et de vieillesse aux personnes exécutant des travaux occasionnels (paragr. 2 a)).

En vertu des dispositions de la convention (n° 129) sur l'inspection du travail (agriculture), 1969, les travailleurs agricoles occasionnels ou saisonniers entrent automatiquement dans la catégorie des «employés», et bénéficient à ce titre du même droit à l'inspection du travail que les travailleurs permanents à plein temps. L'article 20.3 de la convention n° 169 relative aux droits des peuples indigènes et tribaux fait référence aux travailleurs occasionnels: «Les mesures prises doivent notamment viser à ce que a) les travailleurs appartenant aux peuples intéressés, y compris les travailleurs saisonniers, occasionnels et migrants employés dans l'agriculture ou dans d'autres activités, de même que ceux employés par des pourvoyeurs de main-d'œuvre, jouissent de la protection accordée par la législation et la pratique nationales aux autres travailleurs de ces catégories dans les mêmes secteurs, et qu'ils soient pleinement informés de leurs droits en vertu de la législation du travail et des moyens de recours auxquels ils peuvent avoir accès».

La recommandation (n° 165) sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981, ne mentionne pas précisément la catégorie des travailleurs occasionnels, mais fait référence aux travailleurs temporaires et aux travailleurs à temps partiel, parmi lesquels beaucoup ont des responsabilités familiales. A cet égard elle stipule que les conditions d'emploi, y compris l'assujettissement à la sécurité sociale, des travailleurs à temps partiel et des travailleurs temporaires devraient, dans la mesure du possible, être équivalentes à celles des travailleurs à plein temps et à celles des travailleurs permanents respectivement (paragr. 21 (2)).

R. 131: Prestations d'invalidité, de vieillesse et de survivants, 1967

C. 129 et R. 133: Inspection du travail (agriculture), 1969

R. 165: Travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981

C. 169: Peuples indigènes et tribaux, 1989

Travail précaire

Le travail précaire se caractérise par une conjonction de facteurs:

- un travail à durée déterminée ou une forte probabilité pour le travailleur de perdre son emploi;

- peu ou aucune possibilité pour le travailleur de contrôler sa situation professionnelle;
- une absence de prestations ou de dispositions en matière de sécurité sociale;
- de faibles revenus accompagnés de pauvreté (Rodgers, 1989).

Partout dans le monde, les femmes se retrouvent plus souvent que les hommes en situation de travail précaire, alors que ces derniers ont plus souvent des emplois à plein temps, réguliers et rémunérés. L'«emploi temporel permanent», qui se caractérise par une succession de contrats de courte durée ou de contrats à durée déterminée avec de brèves coupures entre chaque contrat est très fréquent chez les femmes. Le travail à domicile, le travail temporaire et travail informel sont marqués par une prédominance des femmes, qui sont les principales aides familiales, souvent sans rémunération.

En vertu des conventions sur les droits et les principes fondamentaux au travail, les femmes et les hommes engagés dans des emplois précaires bénéficient de la même protection.

R. 198: Relation de travail, 2006

Travail saisonnier

→ Voir **Travail occasionnel**

Travailleurs âgés

Bien qu'en règle générale l'espérance de vie tende à augmenter partout dans le monde, la structure d'âge de la population mondiale varie selon des degrés différents en fonction des régions. Dans les pays en développement, la population vieillit plus rapidement que dans les pays développés, mais le vieillissement de la population féminine est plus marqué dans ces derniers. Il y a une majorité de femmes parmi la population âgée; en 2005, les femmes représentaient 53 pour cent de la population des plus de 60 ans, et 63 pour cent des plus de 80 ans (Organisation des Nations Unies, 2007). La part des travailleurs de plus de 50 ans dans la population active a augmenté partout dans le monde, et cette progression devrait se poursuivre. Cependant, le taux de participation masculine, qui paraissait élevé (en particulier, celui des plus de 55 ans) aujourd'hui diminue, tandis que le taux de participation féminine augmente.

Les travailleuses âgées font l'objet de discriminations à plusieurs titres, en raison de leur sexe, de leur âge et d'autres facteurs comme la race/l'ethnie. Au fur et à mesure que les femmes vieillissent, les différentes sortes de discrimination qu'elles subissent s'intensifient. Pour les femmes âgées n'importe quelle combinaison de ces formes de discrimination peut réduire considérablement les possibilités de travail ou les modalités d'aménagement de travail. Les femmes peuvent être obligées d'accepter des emplois à temps partiel, de travailler dans le secteur informel ou de se mettre à leur propre compte. Cette situation peut, à son tour, produire une dégradation des conditions de travail et des revenus des femmes, ainsi que compromettre leur accès à une retraite, voire les empêcher de partir à la retraite. La discrimination des femmes basée sur l'âge suppose que l'employeur ne prend pas en compte les compétences, les qualifications et l'expérience de femmes qui pourraient être tout à fait productives.

Les travailleuses âgées doivent aussi faire face à d'autres formes de discrimination habituellement non reconnues par la loi ou la société, à savoir la discrimination basée sur les responsabilités familiales qu'elles ont pu, ou qu'elles continuent, à avoir. Penser que l'âge libère les femmes du poids de leurs responsabilités familiales est un leurre. Les travailleuses âgées qui, pour s'occuper de leur famille, ont dû, lorsqu'elles étaient plus jeunes, renoncer au travail salarié pendant des périodes prolongées doivent lutter ensuite contre le préjugé selon lequel leurs compétences professionnelles ne seraient plus adaptées à l'évolution des exigences du marché du travail, ce qui limite une fois encore grandement leurs possibilités professionnelles. Il arrive, aussi, que ces femmes continuent à avoir des responsabilités familiales. Qu'elles aient à s'occuper de leur mari, des membres âgés de leurs familles ou même de leurs petits-enfants, les femmes âgées ont tendance à assumer davantage de responsabilités familiales que les hommes appartenant à la même tranche d'âge. Par exemple, dans beaucoup de pays d'Afrique, le virus du sida a éliminé toute une génération, laissant les grands-parents (notamment les grands-mères) à charge, parfois seuls responsables, de leurs petits-enfants. Il est indispensable de mettre en place des politiques visant à concilier la vie professionnelles et les obligations familiales, non seulement des jeunes travailleurs des deux sexes, mais de l'ensemble des travailleurs quel que soit leur âge. De fait, la capacité des travailleuses les plus âgées à gagner leur vie et à s'occuper de leur famille dépend de l'existence et de la mise en place de politiques d'harmonisation entre la vie familiale et professionnelle.

La discrimination basée sur l'âge, qui se manifeste ouvertement par la mise en place de limites d'âge pour le recrutement et le maintien des travailleurs, ainsi que par une discrimination indirecte exercée à travers des mesures qui forcent les travailleurs au départ anticipé à la retraite, concerne davantage les femmes que les hommes, par exemple dans le cas des plans d'épargne retraite obligatoires. Même si les calculs actuariels prennent en compte l'espérance de vie prolongée des femmes, la pension qu'elles reçoivent n'est en général pas équi-

valente à celle des hommes, d'une part parce que leurs apports aux plans de pensions ont souvent été interrompus et, d'autre part, parce qu'elles n'ont pas pu accumuler au cours de leur vie active le nombre suffisant d'années d'apport. Les interruptions dans la vie active ou dans les apports aux plans de pension ont un impact sur le montant de retraite perçu. Les femmes obligées de rester à la maison ou d'abandonner temporairement leur emploi rémunéré pour élever leurs enfants ou prendre en charge d'autres responsabilités familiales se voient bien sûr affectées.

L'âge de la retraite obligatoire varie d'un pays à l'autre, voire à l'intérieur même d'un pays ou d'un secteur économique, et peut aussi dépendre du sexe. En règle générale, l'âge légal de la retraite des femmes est inférieur à celui des hommes. Avec des revenus cumulés pendant leur vie professionnelle et des droits à la retraite inférieurs à ceux des hommes liés à leur moindre participation à la vie professionnelle des travailleurs, les femmes ont plus de probabilité de subir une réduction drastique dans leur niveau de vie au moment de leur départ à la retraite. Les femmes sont plus exposées que les hommes. Il y a ici encore discrimination envers les femmes dans la mesure où les périodes de travail non rémunérées des femmes ne sont pas prises en compte dans les calculs de droits à la retraite. Quelques pays, comme la France, ont commencé à intégrer cet aspect dans le calcul des retraites. Mais il reste encore beaucoup à faire dans les autres pays pour sensibiliser la population à ce problème, s'assurer que les femmes âgées bénéficient d'une sécurité financière au moment de la retraite et reconnaître dans le calcul des droits à la retraite le travail réalisé en dehors du marché du travail.

La recommandation (n° 162) sur les travailleurs âgés, 1980, est le seul instrument spécifique de l'OIT relatif à cette catégorie de personnes et n'a pas le pouvoir contraignant d'une convention. Cette recommandation aborde la question de la discrimination basée sur l'âge, mais ne prend pas en compte l'exacerbation de cette forme de discrimination par d'autres formes de discriminations comme la discrimination sexuelle. Ces dispositions relatives à la discrimination des travailleurs âgés ne sont pas non plus prises en compte dans la recommandation (n° 166) sur le licenciement, 1982, bien que la recommandation (n° 188) sur les agences d'emploi privées, 1997, prévoit dans ces dispositions l'interdiction de la discrimination basée sur l'âge et le sexe. La convention n° 111 ne considère pas l'âge comme faisant partie de la liste des sept principaux motifs d'interdiction de la discrimination au regard du droit international, mais prévoit la possibilité pour chaque État de spécifier d'autres motifs de discrimination venant compléter cette liste (article 1.1 *b*); certains pays y ont déjà intégré la question de l'âge. D'après cette même convention, l'âge fait partie des domaines justifiant des mesures spéciales destinées à tenir compte des besoins particuliers de personnes à l'égard desquelles une protection ou une assistance spéciale est reconnue nécessaire (article 5.2).

Adopter une approche qui prenne en compte le cycle de vie d'une personne est une stratégie utile pour aborder la question de l'exacerbation de la discrimination pour raison d'âge et de sexe. La Plateforme d'action de Beijing applique cette méthode pour détecter la fréquence et l'impact des pratiques discriminatoires qui affectent les femmes dans les différentes étapes de leur vie. La discrimination est analysée en termes d'accumulation des diverses formes de discrimination pouvant affecter une personne au cours des différentes étapes de sa vie, et prend en compte la contribution positive à la société des travailleurs pendant les différentes étapes de leur vie – y compris pour les femmes, la période de leur vie où leur rôle social les contraint à ne pas avoir de travail rémunéré. Une approche qui prenne en compte tout le cycle de vie permet d'éviter que la discrimination dont les femmes souffrent à une étape précise de leur vie ne se répercute dans les autres étapes de leur vie (BIT, Gender Promotion Programme, 2001).

C. 111 et R. 111: Discrimination (emploi et profession), 1958

R. 162: Travailleurs âgés, 1980

C. 156 et R. 165: Travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981

R. 188: Agences d'emploi privées, 1997

R. 189: Création d'emplois dans les petites et moyennes entreprises, 1998

R. 195: Mise en valeur des ressources humaines, 2004

Travailleurs agricoles et autres travailleurs ruraux

L'agriculture reste aujourd'hui encore le secteur économique qui occupe le plus de travailleurs dans le monde; il représentait en 2005 40 pour cent de la force de travail (BIT, 2006a, p. 25). La majorité des travailleuses dans le monde sont encore concentrées dans les zones rurales, où elles travaillent pour l'essentiel dans l'agriculture, mais elles sont aussi de plus en plus employées à des activités rurales non agricoles. Les taux d'activité des femmes y sont souvent plus élevés que dans la plupart des autres secteurs, mais ces taux reflètent simplement la nature de l'organisation du travail dans ces secteurs, où prédominent les petites exploitations familiales, à caractère agricole ou non. Dans les économies où l'agriculture occupe une part importante, les femmes sont surreprésentées dans le secteur agricole; il en va de même en ce qui concerne la force de travail non rémunérée de ces exploitations. Lorsque les hommes migrent vers les villes à la recherche de travail, les femmes restent pour s'occuper des établissements. Dans beaucoup de pays, les agricultrices se trouvent dans une situation extrêmement vulnérable, dans la mesure où elles ne peuvent ni hériter, ni devenir propriétaires des terres et, par conséquent, elles ne peuvent bénéficier des prestations dues au titre de la propriété comme l'affiliation aux coopératives, aux coopératives de crédit ou à des programmes d'extension agricole.

Si les conditions de travail de tous les travailleurs ruraux se caractérisent par de longues heures de travail, de faibles revenus, et l'exposition à des risques professionnels en matière d'hygiène et de sécurité, ce sont souvent les femmes qui en pâtissent le plus car elles sont particulièrement nombreuses à occuper des emplois occasionnels ou saisonniers. Afin d'offrir une certaine protection contre ces conditions défavorables, les normes internationales du travail relatives au droit syndical dans l'agriculture, adoptées dès 1921, puis en 1975, couvrent tous les travailleurs ruraux, qui sont définis comme étant des personnes employées dans l'agriculture, l'artisanat ou des activités apparentées en zone rurale. En 2001, de nouvelles normes de sécurité et de santé au travail ont été adoptées (convention n° 184 et recommandation n° 192), qui garantissent la sécurité et la santé des travailleurs via un contrôle exercé sur les femmes enceintes et les femmes qui allaitent, les jeunes et les personnes âgées (recommandation n° 192, II-4 (3)). La convention n° 184 stipule également que «des mesures devront être prises afin de garantir que les besoins particuliers des travailleuses agricoles soient pris en compte, en ce qui concerne la grossesse, l'allaitement et les fonctions reproductives» (article 18).

Dans la pratique, la prédominance d'exploitations à caractère familial ou gérées à titre indépendant, combinée à l'analphabétisme et à l'ignorance des droits des travailleurs, a empêché le développement des syndicats dans les zones rurales, sauf jusqu'à un certain point, dans les plantations. Cela vaut tout particulièrement pour les femmes en raison de leur taux d'analphabétisme plus élevé que celui des hommes. Les femmes qui travaillent dans l'agriculture ne sont souvent pas reconnues comme des productrices de base par les services de vulgarisation rurale qui s'adressent principalement aux hommes; il leur est également difficile d'avoir accès à des dispositifs de soutien tels que la formation rurale et le crédit. Elles n'ont donc qu'un faible pouvoir de négociation, et les droits fondamentaux des travailleurs leur sont même fréquemment déniés. Les travailleuses des régions rurales devraient bénéficier des mêmes conditions d'emploi que celles qui travaillent dans les autres secteurs.

Le travail forcé à travers l'esclavage pour dette existe toujours dans les sociétés rurales d'un certain nombre de pays, notamment en Asie du Sud. Les formes indirectes d'esclavage, où les femmes et les enfants sont liés à la dette contractée par le chef de famille, sont typiques du secteur agricole. Les femmes peuvent être réduites au statut de «marchandise» dans le cadre d'une dette contractée par l'homme, qui les oblige souvent à effectuer des tâches domestiques et agricoles pour le maître de l'exploitation. Certains pays d'Asie du Sud, en particulier le Pakistan, sont de plus en plus engagés dans la lutte contre le travail dans des conditions d'esclavage pour dette tant dans les plantations que dans l'industrie.

C. 11: Droit d'association (agriculture)

C. 129: Inspection du travail (agriculture), 1969

C. 141 et R. 149: Organisation de travailleurs ruraux, 1975

C. 184 et R. 192: Sécurité et santé dans l'agriculture, 2001

Travailleurs ayant des responsabilités familiales

En ce qui concerne les personnes ayant des responsabilités familiales, la convention n° 156 se réfère aux travailleurs des deux sexes ayant des responsabilités à l'égard d'autres membres de leur famille directe qui ont manifestement besoin de leurs soins ou de leur soutien, lorsque ces responsabilités limitent leurs possibilités de se préparer à l'activité économique, d'y accéder, d'y participer ou d'y progresser (articles 1-2). Il relève de la responsabilité de chaque Etat Membre de déterminer qu'elles sont les personnes qui entrent dans cette catégorie.

Tous les travailleurs – hommes et femmes – devraient pouvoir exercer un emploi sans faire l'objet de discrimination et, dans la mesure du possible, sans qu'il y ait d'antagonisme entre leurs responsabilités professionnelles et leurs responsabilités familiales. Ils ne devraient pas être freinés par des restrictions liées à leurs responsabilités familiales lors de leur préparation et de leur accès à la vie professionnelle, lors du déroulement de leur carrière ou lors de leur avancement professionnel.

La convention n° 156 et la recommandation n° 165 qui l'accompagne inscrivent clairement la question de l'égalité des chances et de traitement des travailleurs ayant des responsabilités familiales au cœur de celle plus large de la promotion de l'égalité entre les sexes et des mesures à prendre à cet effet. Les principes et les objectifs qui doivent être poursuivis au profit des travailleurs ayant des responsabilités familiales doivent, dans la mesure du possible, faire partie ou être étroitement liés aux politiques nationales sur l'égalité des chances et de traitement pour les travailleurs hommes et femmes.

Les politiques nationales devraient, conformément aux dispositions de la convention n° 156, chercher à instaurer une véritable égalité des chances et de traitement pour les travailleurs des deux sexes, et pour les travailleurs qui ont des responsabilités familiales et ceux qui n'en ont pas. Ce type de politique devrait s'appliquer aussi bien aux travailleurs salariés qu'aux non-salariés. Limiter la portée des dispositions de la convention aux seuls travailleurs salariés reviendrait à exclure beaucoup d'autres catégories de travailleurs ayant des responsabilités familiales et, notamment, les travailleurs indépendants, qui représentent une grande partie de la population active des pays en développement.

Les besoins des travailleurs ayant des responsabilités familiales devraient être tout particulièrement pris en compte lors de la planification et de la mise en place ou du développement des services communautaires tels que les organismes et les dispositifs de soins aux enfants et à la famille. Il conviendrait de mettre en œuvre des programmes d'information et d'éducation publique concernant la situation de ces travailleurs. La flexibilité en matière de condi-

tions de travail et de sécurité sociale devrait être encouragée par les mesures suivantes:

- réduction progressive de la durée du travail et du nombre des heures supplémentaires exigées;
- flexibilité dans l'aménagement des horaires de travail, des périodes de repos et des congés;
- prise en considération du lieu de travail du conjoint et des possibilités d'éducation pour les enfants en cas de transfert du travailleur d'une localité à une autre;
- réglementation et contrôle des conditions d'emploi des travailleurs à temps partiel, temporaires et à domicile: toutes leurs conditions d'emploi, y compris la sécurité sociale, devraient être équivalentes à celles des travailleurs à plein temps et des travailleurs permanents;
- prise en considération des responsabilités familiales comme motif valable de refuser une offre d'emploi (aux fins d'éviter la suppression ou la suspension des prestations de chômage).

C. 156 et R. 165: Travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981

C. 158 et R. 166: Licenciement, 1982

- Voir aussi **Congé parental; Services et dispositifs de soins aux enfants et à la famille**

Travailleurs dépendants

Le concept de travailleur dépendant est né du besoin d'apporter une protection supplémentaire aux travailleurs, dont la source de revenu dépend largement ou totalement d'un seul employeur, sans pour autant qu'il soit intégré au secteur d'emploi formel à plein temps. Il s'agit ainsi d'un concept à mi-chemin entre deux concepts établis, celui de travailleur indépendant et de travailleur salarié, qui se rapproche toutefois davantage de ce dernier en raison du lien de dépendance vis-à-vis d'un employeur principal même s'il n'est pas employé formellement. La situation des travailleurs indépendants est souvent semblable en plusieurs points à celle des travailleurs salariés, comme le fait de travailler dans les locaux de l'employeur et/ou en utilisant ses installations, de réaliser les mêmes fonctions que celles des travailleurs salariés ou de salariés à plein temps qu'ils remplacent dans le cadre d'un accord d'externalisation. Mais ils ne bénéficient le plus souvent pas des mêmes avantages reconnus aux salariés, que ce soit en matière de sécurité et de santé, de temps de travail, de maternité,

de non-discrimination, ou de dispositions permettant d'assumer les responsabilités familiales.

Lors de la 91^e CIT (2003), où la question de la relation de travail a été abordée, il a été reconnu, dans le cadre de l'Agenda pour un travail décent, que tous les travailleurs, indépendamment de leur situation professionnelle, devaient pouvoir bénéficier de conditions de travail convenables et décentes. Cela a conduit à l'adoption, en 2006, d'une nouvelle norme sur la relation de travail. Cette question est abordée dans la recommandation n° 158. Reconnaissant que les femmes sont plus exposées que les hommes à une relation de travail incertaine ou ambiguë, et qu'elles jouissent plus souvent d'une protection sociale faible, voire inexistante, la recommandation exhorte les États Membres à intégrer la dimension de genre se rapportant à ces questions dans leurs politiques nationales, à adopter des politiques en matière d'égalité hommes-femmes qui soient claires et à garantir une meilleure application des lois pertinentes en la matière.

R. 198: Relation de travail, 2006

Travailleurs handicapés

Les personnes handicapées sont des personnes dont les perspectives d'obtenir et de conserver un emploi convenable, ainsi que de connaître une promotion, sont sensiblement limitées par une invalidité physique ou mentale dûment reconnue. Ces personnes devraient avoir accès à des emplois adaptés (de même qu'à une orientation et une formation professionnelles) et à l'intégration sociale dans des conditions de pleine participation et d'égalité. Le handicap ne devrait pas être une cause de licenciement.

Les femmes handicapées sont doublement défavorisées, dans la mesure où elles sont souvent victimes d'une double discrimination basée à la fois sur leur sexe et leur handicap.

L'égalité des chances et de traitement envers les personnes handicapées des deux sexes devrait être assurée et encouragée. Des mesures spéciales visant à garantir l'égalité des chances et de traitement pour les travailleurs handicapés ne devraient pas être considérées comme discriminatoires envers les autres travailleurs.

En 2001, l'OIT a adopté une série de recommandations pratiques permettant de gérer le handicap sur le lieu de travail.

R. 99: Adaptation et réadaptation professionnelles des invalides, 1995

C. 111 et R. 111: Discrimination (emploi et profession), 1958

C. 158: Licenciement, 1982

C. 159 et R. 168: Réadaptation professionnelle et emploi des personnes handicapées, 1983

Répertoire de recommandations pratiques sur la gestion du handicap sur le lieu de travail, 2001

→ Voir aussi **Action positive**

Travailleurs migrants

Ce terme désigne les personnes qui migrent d'un pays à l'autre en vue d'exercer un emploi non indépendant. Les instruments de l'OIT sur les travailleurs migrants ne s'appliquent pas en ce qui concerne: les travailleurs frontaliers; l'entrée dans le pays, pour une courte période, de personnes exerçant une profession libérale ou d'artistes; les gens de mer; les personnes venues spécialement à des fins de formation ou d'éducation; les agents des organisations ou entreprises exerçant leur activité dans le territoire d'un pays qui ont été admis temporairement dans ce pays – à la demande de leur employeur – pour remplir des fonctions ou des tâches spécifiques, pendant une période limitée et déterminée, et qui sont tenus de quitter ce pays lorsque ces fonctions ou ces tâches prennent fin.

Tous les travailleurs migrants, quel que soit leur sexe, ont droit à un traitement qui soit non moins favorable à celui appliqué aux travailleurs nationaux concernant, notamment:

- la rémunération (y compris les allocations familiales);
- la durée du travail;
- les heures supplémentaires;
- les congés payés;
- les restrictions au travail à domicile;
- l'âge minimum d'admission à l'emploi;
- l'apprentissage et la formation;
- le travail des femmes et des adolescents;
- les activités syndicales;
- la participation à la négociation collective et la possibilité de bénéficier des avantages qu'elle procure;
- le logement et la sécurité sociale.

En raison d'un chômage élevé et persistant, beaucoup de pays ont instauré des politiques visant à réduire le nombre d'immigrants, et sont maintenant confrontés au problème de travailleurs migrants en situation irrégulière et/ou employés illégalement. Malgré le manque de données statistiques claires, on peut supposer qu'une grande majorité de femmes relèvent de cette catégorie. Les pays d'immigrations qui n'intègrent pas la dimension de genre dans leurs politiques d'immigrations peuvent aggraver considérablement la situation des femmes immigrés, en les exposant davantage au travail irrégulier ou à la déportation.

Les travailleuses migrantes tendent à occuper une gamme d'emplois très restreinte, comme le travail manuel dans l'agriculture, les usines ou les zones franches d'exportation mais, surtout, des emplois liés à des fonctions jugées «féminines», comme les emplois de prestataire de soins, d'infirmière, d'employée domestique, ainsi que les emplois de plus bas niveau dans les secteurs de la restauration, de l'hôtellerie et du spectacle. Par la nature même du travail qu'elles effectuent, les femmes peuvent être particulièrement vulnérables quand elles sont employées en dehors de leur propre pays. Elles peuvent être victimes d'exploitation et d'abus non seulement parce qu'elles sont employées à l'étranger, et de ce fait ne bénéficient pas de la protection juridique de leur pays d'origine, mais aussi parce qu'elles occupent des emplois fort peu protégés par la législation sociale. Leur situation se voit souvent aggravée par le manque d'autonomie et la forte relation de subordination qui caractérisent habituellement les emplois occupés par ces femmes. Elles peuvent être l'objet de violences et d'abus sexuels, surtout lorsqu'elles travaillent comme employées domestiques ou dans l'industrie du sexe. De surcroît, ces femmes sont en général jeunes et pauvres, vivent dans la crainte de perdre leur emploi et ont dû quitter leur famille dans leur pays d'origine. Elles ne parlent pas la langue du pays d'emploi, ignorent qu'elles ont des droits qui ne sont pas respectés, et généralement ne savent pas à qui s'adresser pour obtenir de l'aide. Les filles et les jeunes femmes sont particulièrement exposées à la traite et à l'exploitation sexuelle commerciale.

La plupart des dispositions de protection de l'OIT relatives aux travailleurs migrants s'appliquent aux immigrants admis légalement sur le territoire national d'un Etat Membre. Ainsi, la convention n° 97 exhorte les Etats Membres à veiller à adopter des mesures sans discrimination de nationalité, de race, de religion ni de sexe, aux immigrants qui se trouvent légalement dans les limites de son territoire. La convention (n° 143) sur les travailleurs migrants (dispositions complémentaires) de 1975 a été la première tentative de la communauté internationale pour traiter les problèmes posés par les immigrants clandestins et l'emploi illégal de ces personnes. Entre autres dispositions, cet instrument:

- énonce l'obligation générale de respecter les droits fondamentaux de l'homme de tous les travailleurs migrants, qu'ils soient entrés ou non légalement dans le pays;

- exhorte les Etats Membres à garantir l'égalité de traitement en matière de conditions de travail entre tous les travailleurs migrants exerçant la même activité quelles que soient les conditions particulières de leur emploi (article 12 g);
- garantit un certain nombre de droits découlant des emplois antérieurs (concernant la rémunération, la sécurité sociale et les autres avantages) de façon à assurer que les travailleurs employés illégalement ne soient pas privés de leurs droits au titre de l'emploi qu'ils exercent effectivement;
- accorde au travailleur migrant un droit de recours;
- demande aux Etats Membres de lutter contre les mouvements clandestins de migrants à des fins d'emploi et contre l'emploi illégal, et de sanctionner les organisateurs de mouvements illicites ou clandestins de migrants à des fins d'emploi, ainsi que ceux qui emploient des travailleurs ayant immigré dans des conditions illégales.

Cette convention ne prévoit aucune disposition relative à la lutte contre l'exploitation des femmes migrantes. Cependant, le travail irrégulier des femmes migrantes, y compris celui des victimes de traite, est protégé par la convention (n° 29) sur le travail forcé.

C. 29: Travail forcé, 1930

C. 97 et R. 86: Travailleurs migrants (révisée), 1949

C. 143: Travailleurs migrants (dispositions complémentaires), 1975

R. 151: Travailleurs migrants, 1975

Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail et son suivi, 1998

Travailleuses allaitantes

La convention n° 183 stipule que les Etats Membres devront «adopter les mesures nécessaires pour que les femmes enceintes ou qui allaitent ne soient pas contraintes d'accomplir un travail qui a été déterminé par l'autorité compétente comme préjudiciable à leur santé ou à celle de leur enfant ou dont il a été établi par une évaluation qu'il comporte un risque significatif pour la santé de la mère ou celle de l'enfant» (article 3).

La convention n° 183, comme la recommandation n° 191 qui l'accompagne stipulent qu'une mère qui allaite a droit à une ou plusieurs pauses quotidiennes ou à une réduction journalière de la durée du travail pour allaiter son enfant. Elle pourra alors interrompre son travail, et ses pauses ou réduction journalière du temps de travail seront comptabilisées comme temps de travail et rémunérées en conséquence. Bien que la première convention (n° 3) sur la protection

de la maternité, 1919, reconnaissait le droit pour les mères qui allaitent à une pause d'une demi-heure deux fois par jour, et que la recommandation (n° 95) sur la protection de la maternité, 1952, prévoyait une heure et demie par jour de pause d'allaitement, la convention n° 183 désormais en vigueur stipule que le nombre et la durée des pauses, ainsi que les possibilités d'aménagement horaires et de réduction d'horaires de travail pour les mères qui allaitent, ainsi que les procédures en matière de réduction horaire de la journée de travail, relèvent des législations et des usages nationaux. Les aménagements pour faire face à certaines complications ne pourront être autorisés que sur la base d'un certificat médical.

Dans la mesure du possible, des services pour l'allaitement et la garde des enfants, répondant aux normes appropriées en matière d'équipement, d'hygiène et de personnel, devraient être créés sur le lieu de travail.

C. 103: Protection de la maternité (révisée), 1952

C. 183 et R. 191: Protection de la maternité, 2000

→ Voir aussi **Produits chimiques; Protection de la maternité**

Travailleuses des plantations

Une plantation est une grande exploitation spécialisée dans les cultures commerciales, souvent destinées à l'exportation. Les femmes sont une composante importante de la main-d'œuvre des plantations, dont les droits relèvent de la convention (n° 110) sur les plantations, 1958.

Les travailleuses des plantations ont droit à un congé de maternité. Comme pour les autres travailleuses, le congé de maternité doit être au minimum de douze semaines, dont au moins six semaines doivent être prises après la naissance de l'enfant. Il devrait être possible de prolonger la période de congé quand l'accouchement a lieu plus tard que prévu ou en cas de maladie. L'octroi d'un congé de maternité peut être subordonné à l'accomplissement d'une période de stage qui ne doit pas dépasser cent cinquante jours d'emploi auprès d'un même employeur au cours des douze mois précédant l'accouchement.

Aucune femme enceinte ne peut être tenue d'effectuer toute forme de travail pouvant être préjudiciable à sa santé. Des prestations en espèces doivent être versées pour assurer pleinement l'entretien et la bonne santé de la mère et de l'enfant et garantir un niveau de vie convenable. Les prestations médicales doivent inclure les soins prénataux, l'accouchement et les soins postnataux, ainsi que les soins hospitaliers si nécessaire.

Une travailleuse des plantations ne peut être licenciée du fait qu'elle est enceinte, en congé de maternité ou qu'elle allaite son enfant. Elle devrait au contraire avoir le droit d'interrompre son travail pour allaiter son enfant.

C. 110: Plantations, 1958 (et protocole 1982)

R. 110: Plantations, 1958

- Voir aussi **Congé de maternité; Licenciement; Protection de la maternité; Travailleurs agricoles et autres travailleurs ruraux; Travailleuses allaitantes**

Tripartisme

Le tripartisme est le processus de coopération entre les gouvernements, les organisations d'employeurs et les syndicats de travailleurs – les mandants de l'OIT – dans le cadre de l'adoption de décisions au sein des sphères de compétence de l'OIT. Les mandants tripartites sont les principaux acteurs de la promotion de l'égalité au travail.

Toutes les conventions et recommandations sont rédigées par des représentants des gouvernements, des employeurs et des travailleurs et adoptées par la Conférence internationale du Travail; après quoi l'autorité des normes internationales du travail procède à la participation tripartite dans sa formulation et application.

La liberté syndicale et le droit syndical, deux principes reconnus dans les conventions n°87 et n°98, constituent les principes fondamentaux visant au libre exercice des droits des travailleurs et des employeurs.

Les trois instruments clés de promotion du tripartisme sont: la convention (n° 144) sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail, 1976, la recommandation n° 152 qui l'accompagne, et la recommandation (n° 113) sur la consultation aux échelons industriel et national, 1960. Cette dernière stipule que de telles mesures devront être mises en place en garantissant l'absence de discrimination contre ces organisations et leurs membres sur la base de la race, du sexe, de la religion, des opinions politiques, ou de la nationalité. La résolution de la CIT de 2002 sur le tripartisme et le dialogue social met en avant l'importance de garantir la parité entre les hommes et les femmes des délégations face aux organes de l'OIT. Le BIT a pour mandat de notifier formellement le nombre de femmes et d'hommes qui participent non seulement aux principaux forums, comme la CIT, mais aussi aux rencontres tripartites au niveau régional et de projets.

Les associations tripartites nationales sont très bien placées pour promouvoir l'égalité entre les sexes. Il est cependant important que les femmes et les hommes soient représentés de la façon la plus équitable possible au sein des organes tripartites participants, ce qui n'est jusqu'à présent pas toujours le cas dans les organismes tripartites, où prédominent partout les hommes. Des études menées en 2006 par le département du dialogue social, de la législation du travail et de l'administration du travail (DIALOGUE), pour l'élaboration de données relatives à la participation des femmes aux institutions de dialogue social, auprès de 48 organes bipartites, tripartites et «tripartites +» de différentes régions du monde, ont montré qu'en moyenne les femmes y représentaient 14,7 pour cent du personnel. Les organismes gouvernementaux sont ceux où les femmes sont le plus présentes et les organisations d'employeurs celles où elles le sont le moins. Les stratégies pour assurer une représentation des hommes et des femmes plus équilibrée dans les institutions de dialogue social doivent se centrer sur la promotion des femmes aux postes à responsabilités dans chacune de ces institutions, les organisations des partenaires sociaux, l'administration publique et le gouvernement.



VIH/SIDA

Le VIH est l'acronyme pour désigner le virus d'immunodéficience humaine, qui fragilise le système immunitaire du corps humain, et provoque en définitive le sida (syndrome d'immunodéficience acquise), un ensemble d'affections médicales (habituellement qualifiées d'infections opportunistes) et de cancers. Le virus reste à ce jour incurable. Le VIH/SIDA est une épidémie qui s'est propagée dans le monde entier à une vitesse terrifiante et est, de ce fait, devenue une question liée au lieu de travail. Il devrait être abordé comme toute autre maladie ou situation grave existant sur le lieu de travail (BIT, 2001a, pp. 1 et 3).

Le fait d'être atteint du VIH/SIDA a été reconnu comme l'un des motifs interdits de discrimination au travail et dans l'emploi. L'OIT s'intéresse de près à cette question depuis des années, la discrimination sur le lieu de travail basée sur ce motif ayant en effet progressé au même rythme que la maladie, mais aussi en raison du caractère dévastateur de cette infection qui détruit les travailleurs, leurs familles, leurs lieux de travail et l'ensemble du tissu social.

L'OIT et l'OMS ont adopté en 1988 la Déclaration conjointe sur le VIH/SIDA, à l'occasion de la célébration de la consultation sur le sida et le lieu de travail, où figurent des dispositions sur la discrimination dans l'emploi et le travail. Lors d'une session extraordinaire de 2001 consacrée à cette question, l'Assemblée générale des Nations Unies a souscrit au *Recueil de directives pratiques du BIT sur le VIH/SIDA et le monde du travail*. Le recueil souligne l'importance d'éliminer les discriminations fondées sur le statut VIH, réel ou supposé, et d'analyser la dimension de genre de l'épidémie (BIT, 2001a, pp. 20 et 21).

La discrimination dont les femmes sont aujourd'hui victimes les rend plus vulnérables au VIH/SIDA, comme en témoignent les taux croissants d'infection chez les femmes, en particulier les jeunes âgées de 15 à 24 ans. Les hommes et les garçons sont eux aussi victimes de discriminations fondées sur le statut VIH, réel ou supposé. La peur et l'ignorance qui entourent cette maladie alimentent cette discrimination. Les collègues de travail peuvent craindre tout contact avec les personnes infectées, tandis que les employeurs voient l'embauche d'une personne atteinte du virus du Sida comme coûteuse du point de vue des soins et des traitements et risquée pour la productivité de l'entreprise. La discrimination fondée sur le statut VIH, réel ou supposé, du travailleur peut prendre

différentes formes, notamment le recours à des tests de pré-embauche (désormais rendus obligatoires pour les travailleurs et les étudiants étrangers dans 60 pays), le non-respect du secret médical pouvant conduire au licenciement ou à la démission du travailleur, le refus d'accorder des prestations de santé, la rétrogradation, la baisse de salaire et le harcèlement.

Bien qu'il n'existe pas de normes internationales du travail qui portent spécifiquement sur le VIH/SIDA et le lieu de travail, beaucoup des instruments qui concernent tant la protection contre les discriminations que la prévention des infections sont aussi valables pour les questions de lieu de travail liées au VIH/SIDA (Hodges-Aeberhard, 1999).

Pour les pays ayant adopté une législation et une réglementation en la matière, la définition de l'interdiction de la discrimination doit être le plus large et universelle possible. Une telle définition doit inclure aussi bien la discrimination contre les personnes infectées par le virus, qu'elles présentent ou non des symptômes, que la discrimination basée uniquement sur le soupçon qu'une personne soit infectée du simple fait de son appartenance à un groupe considéré à haut risque, ou de la relation qu'elle maintient avec une personne infectée.

Le VIH/SIDA renforce aussi l'inégalité entre les sexes à travers ses effets sur les femmes dont un ou plusieurs membres de leurs familles sont atteints du virus du sida, dans la mesure où il leur incombe le plus souvent la responsabilité de prendre soin des malades et de compenser leur perte de revenus. Plus la discrimination sexuelle est prononcée dans la société, plus le VIH a un impact négatif sur les femmes. Il est, par conséquent, essentiel pour prévenir la propagation du virus du sida de façon efficace et permettre aux femmes de faire face à cette maladie de garantir la parité entre hommes et femmes (Hodges-Aeberhard, 1999, p. 3).

Par ailleurs, on reconnaît de plus en plus l'importance du rôle des hommes et des garçons dans la promotion de l'égalité entre les sexes comme moyen efficace de contribuer à prévenir la propagation du VIH. En octobre 2003, l'OIT a organisé un séminaire sur cette thématique à Brasilia (Organisation des Nations-Unies, DAW, 2003).

- C. 98: Droit d'organisation et de négociation collective, 1949*
- C. 102: Sécurité sociale (norme minimum), 1952*
- C. 111 et R. 111: Discrimination (emploi et profession), 1958*
- C. 121: Prestations en cas d'accidents du travail et de maladies professionnelles, 1964*
- C. 97: Travailleurs migrants (révisée), 1949*
- C. 143: Travailleurs migrants (dispositions complémentaires), 1975*
- C. 149: Personnel infirmier, 1977*
- C. 154: Négociation collective, 1981*
- C. 155 et R. 160: Sécurité et santé des travailleurs, 1981*

C. 158: Licenciement, 1982

C. 159: Réadaptation professionnelle et emploi des personnes handicapées, 1983

C. 161 et R. 171: Services de santé au travail, 1985

C. 175: Travail à temps partiel, 1994

C. 182: Pires formes de travail des enfants, 1999

Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail, 1998

Déclaration conjointe OIT/OMS sur le VIH/SIDA sur le lieu de travail, 1988

- Voir aussi: **Discrimination; Diversité sur le lieu de travail; Congé en cas de maladie dans la famille; Masculinités; Personnel infirmier; Protection sociale**

Violence au travail liée à l'appartenance sexuelle

La discrimination au travail peut s'accompagner de violence physique ou psychologique liée à l'appartenance sexuelle. Le harcèlement sexuel en constitue le meilleur exemple; mais le harcèlement accompagné de violence ou de menace de violence n'a pas nécessairement une origine sexuelle. De récentes études du BIT ont montré que les travailleuses migrantes du secteur des services domestiques constituent un groupe très exposé à ce type de violence dans des pays comme l'Arabie saoudite, par exemple. Il y a une relation très étroite entre la violence sur le lieu de travail et la précarité professionnelle, le genre, la jeunesse, et certains secteurs d'emploi à haut risque. Une jeune femme occupant un emploi précaire dans l'industrie hôtelière est ainsi beaucoup plus exposée au risque de harcèlement sexuel qu'un fonctionnaire administratif senior occupant un poste permanent.

Il existe des lois nationales et internationales contre la violence sur le lieu de travail et la violence liée à l'appartenance sexuelle. Mais il est essentiel d'adopter des mesures de prévention afin de créer et de maintenir un environnement de travail exempt de violence et au sein duquel les femmes puissent se sentir aussi sûres du point de vue moral et physique que leurs collègues masculins.

La violence liée à l'appartenance sexuelle est une question très complexe qui s'enracine dans les relations de pouvoir dans l'économie entre hommes et femmes, le marché du travail, la relation de travail, la culture institutionnelle et les facteurs culturels.

Toute une série d'instruments et mesures peuvent être adoptés sur le lieu de travail pour lutter contre la violence liée à l'appartenance sexuelle, en particulier:

- règlements et mesures disciplinaires;
- établissement de politiques contre la violence;
- diffusion d'informations sur les exemples positifs de législations, orientations et pratiques innovantes;
- conception de lieux de travail réduisant les risques;
- conventions collectives;
- sensibilisation et formation de la direction, des travailleurs et des fonctionnaires du gouvernement qui s'occupent de la question de la violence liée à l'appartenance sexuelle ou qui y sont confrontés;
- conception et mise en place de mécanismes d'amélioration de la notification des incidents violents dans des conditions de sécurité et de confidentialité.

En 2004, le BIT a rédigé un *Recueil de directives pratiques sur la violence au travail dans le secteur des services et mesures visant à combattre ce phénomène*. Le programme relatif à la violence et au harcèlement sur le lieu de travail du département Travail aborde lui aussi la question de la prévention de toutes les formes de violence au travail, y compris le harcèlement sexuel. Il ne se limite pas uniquement à diriger et commander des études sur la nature et la portée des questions liées à la violence sur le lieu de travail, ou sur les mesures à adopter pour les solutionner, mais il élabore aussi des outils pratiques et apporte une aide aux gouvernements et aux organisations de travailleurs et d'employeurs sur la façon de prévenir la violence au travail et de répondre à celle-ci. Le programme de l'OIT qui analyse les différentes manières de traiter des problèmes psychosociaux au travail (Solve) et s'inscrit dans le cadre du Programme sur la sécurité et la santé au travail et sur l'environnement (SafeWork) est un programme éducatif interactif créé pour contribuer à l'élaboration d'une politique et de mesures abordant les questions psychosociales sur le lieu de travail, y compris la violence (voir Autres sources d'information).

C. 111 et R. 111: Discrimination (emploi et profession), 1958

→ Voir aussi **Harcèlement sexuel; Harcèlement et pression; Travail domestique**

Z

Zones franches d'exportation

Les zones franches d'exportation (ZFE) sont des zones industrielles libres d'impôts, conçues pour recevoir, stocker, fabriquer et assembler des produits. Elles sont assorties d'incitations spéciales pour attirer les investissements étrangers, où des matières importées font l'objet de certaines opérations de transformation avant d'être réexportées. Les ZFE ont proliféré sous l'effet de la mondialisation. D'après les estimations du BIT et de la Commission mondiale sur la dimension sociale de la mondialisation, celles-ci employaient, en 2004, pas moins de 50 millions de travailleurs dans le monde (BIT et Commission mondiale sur la dimension sociale de la mondialisation, 2004h, p. 111). Pour les pays dotés de ZFE, ces dernières jouent un rôle clé dans l'accès à l'économie industrielle mondiale, dans la mesure où elles représentent une source appréciable d'investissements, d'emplois et de savoir-faire technologique. Si les ZFE permettent la création de nombreux emplois, les relations professionnelles et la mise en valeur des ressources humaines restent encore dans ces zones des questions négligées. Le faible lien qu'elles entretiennent avec l'économie locale des pays hôtes et le fait qu'elles soient affranchies de toutes les contraintes locales en matière de législations du travail et environnementale leur permettent de ne pas respecter les droits des travailleurs.

La main-d'œuvre des ZFE est constituée en grande majorité de femmes (jusqu'à 90 pour cent) appartenant aux jeunes classes d'âge, sa composition variant d'un pays et d'un secteur économique à l'autre. Il en va ainsi, par exemple, dans l'industrie textile et de l'habillement, où la demande de femmes est plus forte que la demande d'hommes. Les ZFE offrent des possibilités importantes pour l'intégration des jeunes travailleuses dans le secteur structuré, mais beaucoup restent bloquées dans des emplois peu qualifiés et mal rémunérés du fait de l'existence d'une discrimination directe ou indirecte²⁵. Les entreprises devraient par conséquent veiller tout particulièrement à ce que les femmes ne soient pas l'objet de discrimination en matière de salaire, d'accès à la formation ou de promotion. Les travailleuses devraient pouvoir bénéficier d'une protection de la maternité, d'un congé de maternité, de la sécurité de l'emploi pendant la

²⁵ Pour plus d'informations sur l'impact des ZFE en matière d'emploi des femmes, consulter: BIT, 2003. *Employment and social policy in respect of export processing zones (EPZs)*, Conseil d'administration, 286^e session, Genève, GB.286/ESP/3.

grossesse et le congé de maternité, ainsi que de pauses et de locaux appropriés pour l'allaitement. Des mesures devraient être prises pour aider les travailleuses à concilier le travail et les responsabilités familiales (limitation des durées de travail excessives et du travail de nuit, garderies, etc.). Les politiques de recrutement discriminatoires devraient être prohibées, comme les tests de grossesses des candidates à un poste de travail. Des politiques et des procédures devraient être mises en place pour prévenir et régler les cas de harcèlement sexuel. Des organisations de travailleurs représentatives, libres et fortes, ont un rôle important à jouer pour améliorer les conditions de travail dans ces zones.

C. 87: Liberté syndicale et protection du droit syndical, 1948

C. 111 et R. 111: Discrimination (emploi et profession), 1958

→ Voir aussi **Congé parental; Discrimination; Harcèlement sexuel; Développement des ressources humaines; Mondialisation; Principes et droits fondamentaux au travail; Protection de la maternité; Sécurité sociale; Travailleurs migrants**

Bibliographie

- Agence internationale de l'énergie atomique (AIEA). 2004. «Normes fondamentales internationales de protection contre les rayonnements ionisants», Collection Sécurité n° 115-1 (Vienne).
- Association sud-asiatique de coopération régionale (ASACR). 2002. «SAARC Eleventh Summit held in Kathmandu», *communiqué de presse de l'ASACR*, 9 janvier 2002, <http://www.saarc-sec.org/old/11summit.htm>.
- Basi, T. 2006. *Women working in call centres in India: Exploited workers or active agents in the new global economy?*, document présenté lors du séminaire Key challenges for research on women and the new economy in the 21st century, Leeds University, Leeds, 30 juin (Leeds).
- Bureau international du Travail (BIT). 1985. *Bulletin officiel*, vol. 68, Série A (Genève).
- . 1988. *Equality in Employment and Occupation, General Survey by the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations*, Conférence internationale du Travail, 75^e session, Genève, 1988 (Genève).
 - . 1992. Rapport global de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations (CEACR), 79^e session, Genève, 1992 (Genève).
 - . 1993a. *Bulletin de statistiques du travail* (Genève).
 - . 1993b. *General survey of the reports on the Workers with Family Responsibilities Convention and Recommendation*, rapport III (3B), Conférence internationale du Travail, 80^e session, Genève, 1993 (Genève).
 - . 1996. *Equality in employment and occupation*, rapport III (4B), Conférence internationale du Travail, 83^e session, Genève, 1996 (Genève).
 - . 1997. *Recueil de directives pratiques du BIT: Protection des données personnelles des travailleurs* (Genève), <http://www.ilo.org/public/english/protection/safework/cops/french/index.htm>.
 - , South-East Asia and the Pacific Multidisciplinary Team (SEAPAT). 1998. «Gender issues in the world of work», dans le module en ligne Gender Learning & Information, OIT/SEAPAT. <http://www.ilo.org/public/english/region/asro/mdtmanila/training/unit2/asiasap.htm>.
 - . 1999. *Travail décent, rapport du Directeur général*, Conférence internationale du Travail, 87^e session, Genève, 1999 (Genève), <http://www.ilo.org/public/french/standards/reim/ilc/ilc87/rep-i.htm>.

- . 2000. OIT/Europe *Gender issues in social security and social protection*, Gender Mainstreaming in Technical Cooperation Projects for Social and Labour Spheres, séminaire international, Saint-Petersbourg, 2000 (Saint-Petersbourg).
- . 2001a. *Recueil de directives pratiques du BIT sur le VIH/SIDA et le monde du travail* (Genève), <http://www.ilo.org/public/english/protection/trav/aids/code/languages/hiva4f.pdf>.
- . 2001b. Rapport du Directeur général: *Halte au travail forcé*, rapport global en vertu du suivi de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail, Conférence internationale du Travail, 89^e session, Genève, 2001, http://www.ilo.org/dyn/declaris/DECLARATIONWEB.DOWNLOAD_BLOB?Var_DocumentID=1767.
- , Gender Promotion Programme. 2001c. *Realizing decent work for older women workers* (Genève).
- . 2002a. «Rapport de la Commission de l'économie informelle», *Compte rendu provisoire* n° 25, Conférence internationale du Travail, 90^e session, Genève, 2002 (Genève), <http://www.ilo.org/public/french/standards/relm/ilc/ilc90/pdf/pr-25.pdf>.
- . 2002b. *Rapport sur l'emploi dans le monde 2001: vie au travail et économie de l'information* (Genève).
- . 2003. Rapport du Directeur général: *L'heure de l'égalité au travail*, rapport global en vertu du suivi de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droit fondamentaux au travail, I (B), Conférence internationale du Travail, 91^e session, Genève, 2003, <http://www.ilo.org/public/french/standards/relm/ilc/ilc91/reports.htm>.
- . 2004a. *Tendances mondiales de l'emploi des femmes*, 2004 (Genève).
- . 2004b. *Leave and family responsibilities*, note d'information n° WT-6 du Programme TRAVAIL (Genève), <http://www.ilo.org/travail>.
- . 2004c. *On-call work and "zero hours" contracts*, note d'information n° WT-15 du Programme TRAVAIL (Genève), <http://www.ilo.org/condtrav>.
- . 2004d. Rapport de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations. *Promouvoir l'emploi: Politiques, compétences, entreprises*, rapport III (1B), Conférence internationale du Travail, 92^e session, Genève, 2004.
- . 2004e. *Shift Work*, note d'information n° WT-8 de TRAVAIL (Genève), <http://www.ilo.org/travail>.
- . 2004f. *Consultations tripartites: Ratifier et appliquer la convention n° 144*, Département DIALOGUE, dialogue social, législation du travail et administration (Genève).
- . 2004g. *Working time and health*, note d'information n° WT-1 du Programme TRAVAIL (Genève), <http://ilo.org/travail>.

- . 2004h. Commission mondiale sur la dimension sociale de la mondialisation. *Une mondialisation juste: créer des opportunités pour tous* (Genève), <http://www.ilo.org/public/french/wcsdg/docs/report.pdf>.
 - . 2005a. *Le Manuel de rédaction des instruments de l'OIT* (Genève), <http://www.ilo.org/public/french/bureau/leg/manual.htm>.
 - . 2005b. Bureau des activités pour les employeurs. *Les organisations d'employeurs ouvrent la voie vers l'égalité des genres* (Genève), http://www.ilo.org/public/english/dialogue/actemp/papers/2006/emp_gender_06.pdf.
 - . 2005b. Rapport du Directeur général: *Une Alliance mondiale contre le travail forcé*, rapport global en vertu du suivi de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail, I (B), Conférence internationale du Travail, 93^e session, Genève, 2005, <http://www.ilo.org/public/french/standards/relm/ilc/ilc93/pdf/rep-i-b.pdf>.
 - . 2006a. Rapport du Directeur général: *Changements dans le monde du travail*, rapport I (C), Conférence internationale du Travail, 95^e session, Genève, 2006, <http://www.ilo.org/public/french/standards/relm/ilc/ilc95/pdf/rep-i-c.pdf>.
 - . 2006b. *La relation de travail*, rapport V (1), Conférence internationale du Travail, 95^e session, Genève, 2006, <http://www.ilo.org/public/french/standards/relm/ilc/ilc95/pdf/rep-v-1.pdf>.
 - . 2006c. Rapport du Directeur général. *La fin du travail des enfants: un objectif à notre portée*, rapport global en vertu du suivi de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail, I (B), Conférence internationale du Travail, 95^e session, Genève, 2006, <http://www.ilo.org/public/french/standards/relm/ilc/ilc95/pdf/rep-i-b.pdf>.
 - . 2006d. Rapport de la Commission de la coopération technique. Compte rendu provisoire n° 19, Conférence internationale du Travail, 95^e session, Genève, 2006, <http://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc95/pdf/pr-19.pdf>.
 - . 2007. *Tendances mondiales de l'emploi chez les femmes*, résumé, mars 2007 (Genève), <http://www.ilo.org/public/french/employment/strat/download/getw07.pdf>.
- Chappell, D. et di Martino, V. 2006. *Violence at Work* (Genève, BIT), http://www.ilo.org/public/english/protection/condtrav/harassment/harassment_publ.htm.
- Commission européenne (CE). Direction générale de l'emploi, des relations industrielles et des Affaires sociales. 1998. *100 mots pour l'égalité: glossaire de termes sur l'égalité entre les femmes et les hommes* (Luxembourg).
- ; EU Expert Group on Gender, Social Inclusion and Employment (EGGSIE). 2005. *Reconciliation of work and private life: Comparative review of thirty European countries* (Luxembourg).

- Coyle, A. 2006. *Structures of work and narratives of agency in women's call centres in the UK and India*, document présenté lors du séminaire Key challenges, Leeds University, Leeds, 30 juin (Leeds).
- Daly, M. (dir. de publication). 2001. *Care Work: The Quest for Security* (Genève, BIT), http://www2.ilo.org/dyn/dwresources/iebrowse.page?p_lang=es&p_ieresource_id=579.
- Daza, J. L. 2005. «*Inspection du travail et économie informelle*», dans *Education ouvrière* 2005/3-4, numéro 140-141. <http://www.ilo.org/public/french/dialogue/actrav/publ/140/index.htm>.
- Elder, S. et Schmidt, D. 2004. *Tendances mondiales de l'emploi chez les femmes*, 2004 (Genève, BIT).
- Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail (EUROFOUND). 2007. «*Telework*», dans *European Industrial Relations Dictionary*, <http://www.eurofound.europa.eu/areas/industrialrelations/dictionary/>
- Groupe d'experts de l'Union européenne sur les questions de genre, l'intégration sociale et l'emploi. 2005. *Reconciliation of work and private life: Comparative review of thirty European countries* (Luxembourg), http://ec.europa.eu/employment_social/publications/2005/ke6905828_en.pdf.
- Hepple, B. 2001. «*Egalité et renforcement du pouvoir d'action pour un travail décent*», *Revue internationale du travail*, vol 140, n°1, 2001, pp. 7-22.
- Hodges-Aeberhard, Jane. «*Harcèlement sexuel sur les lieux de travail: jurisprudence récente*», *Revue internationale du travail*, vol. 135, n°5, 1996, pp. 545-583, <http://www.ilo.org/public/french/revue/download/pdf/hodges.pdf>.
- . 1999. *Policy and legal issues relating to HIV/AIDS and the world of work* (Genève, BIT), <http://www.ilo.org/public/english/protection/safework/publicat/iloshcat/hygiene.htm>.
- Jhabvala, R. et Sinha, S. 2006. «*Social protection for women workers in the informal economy*», dans *Comparative Labor Law and Policy Journal*, vol. 27, n° 2, pp. 167-185 (Illinois).
- Last, P. A. 1997. «*La santé des femmes*», dans J. M. Stellman (dir. de publication): *Encyclopédie de sécurité et de santé au travail*, vol. 1 (Genève, BIT).
- McCann, D. 2005. *Working time laws: A global perspective* (Genève, BIT).
- Messing, K. et Östlin, P. 2006. *Gender equality, work and health: A review of the evidence* (Genève, OMS).
- Organisation de coopération et de développement économique (OCDE). 1998. *DAC Sourcebook on concepts and approaches linked to gender equality* (Paris), <http://www.oecd.org/dac>.

- Organisation des Nations Unies. Conseil économique et social des Nations Unies (ECOSOC). 1997. *Mainstreaming the gender perspective into all policies and programmes in the United Nations system*, Conclusions 1997/2, A/52/3/Rev. 1.
- Organisation des Nations Unies. Division des Nations Unies pour l'avancement des femmes (DAW). 2003. The role of men and boys in achieving gender equality. Rapport de la réunion d'experts, Brasilia, 21 au 24 octobre 2003, <http://www.un.org/womenwatch/daw/egm/men-boys2003/>.
- Organisation des Nations Unies, Division de la population. 2007. *Perspectives de la population mondiale: révision de 2006 de la base de données sur la population*, <http://esa.un.org/unpp/>.
- Paul, J. 2004. *Healthy beginnings: Guidance on safe maternity at work* (Genève, BIT).
- Rodgers, G. 1989. «Precarious work in Western Europe: The state of the debate», dans G. Rodgers et J. Rodgers (dir. de publication): *Precarious jobs in labour market regulation: The growth of atypical employment in Western Europe* (Genève, BIT), pp. 1-16.
- Séguet, M.C. 1997. «La protection de la maternité dans la législation», dans J. M. Stellman (dir. de publication): *Encyclopédie de sécurité et de santé au travail*, vol. 1 (Genève, BIT).
- Trebilcock, A. 2004. «International labour standards and the informal economy», dans J.-C. Javillier, B. Gernigon et G. Politakis (dir. de publication.): *Les normes internationales du travail: un patrimoine pour l'avenir, Mélanges en l'honneur de Nicolas Valticos* (Genève: BIT), pp. 585-613, http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_087688.pdf
- Working with VDUs (1998), en International Occupational Safety and Health Information Centre (CIS) Bibliography (Suffolk: Health and Safety Executive).

Autres sources d'information

Il est possible d'obtenir des informations au BIT sur la question de l'égalité, des opportunités et des pratiques de non-discrimination de différents pays et systèmes à travers le monde en consultant diverses sources.

Sites Web de l'OIT

De plus amples informations sont disponibles à travers différents site Web de l'OIT indiqués ci-dessous. Toutes ces adresses Web cités étaient en vigueur le

28 juin 2007. En cas de difficultés rencontrées pour accéder à l'une d'elles, naviguer à partir de la page principale du site www.ilo.org vers les départements recherchés.

Bureau pour l'égalité hommes/femmes (GENDER):

<http://www.ilo.org/gender>.

Département des normes et principes et droits fondamentaux au travail:

<http://www.ilo.org/standards>

Le Département du dialogue social, de la législation du travail et de l'administration du travail (DIALOGUE):

<http://www.ilo.org/dialogue>.

Programme des conditions de travail et d'emploi (TRAVAIL):

<http://www.ilo.org/protection/condtrav>.

Contient une série de notes et autres informations sur les questions du temps de travail et de l'organisation du travail, des salaires et des revenus, du travail et de la famille (y compris de la protection de la maternité), des conditions de travail et de la violence sur le lieu de travail (y compris le harcèlement sexuel).

Programme sur la sécurité et la santé au travail et sur l'environnement:

<http://www.ilo.org/public/english/protection/safework>.

Contient des informations sur la question de genre et les questions liées à la sécurité et à la santé au travail. Le programme SOLVE est accessible depuis SAFEWORk, ou en suivant le lien ci-après: http://www.ilo.org/public/english/protection/safework/whpwb/solve_fr/index.htm.

Institut international d'études sociales (IIES)

<http://www.ilo.org/public/french/bureau/inst/index.htm>.

ILOLEX, base de données sur les normes internationales du travail de l'OIT:

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

NATLEX, base de données sur les législations nationales du travail, de la sécurité sociale et des droits de l'homme:

http://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex_browse.home?p_lang=es.

Bureau de statistiques (STAT):

<http://www.ilo.org/bureau/stat/index.htm>.

Base de données ICMT (indicateurs clés du marché du travail):

<http://www.ilo.org/public/english/employment/strat/kilm/index.htm>.

L'accès à l'intégralité du service se fait par abonnement.

Ressources sur l'économie informelle:

<http://www.ilo.org/infeco>.

Bureau des activités pour les travailleurs:

<http://www.ilo.org/public/french/dialogue/actrav/>

Contient des informations sur les questions syndicales de parité entre hommes et femmes.

Site Web du programme WEDGE pour le développement de l'esprit d'entreprise des femmes et de l'égalité entre les sexes:

http://www.ilo.org/dyn/empent/empent.Portal?p_prog=S&p_subprog=WE.

Encyclopédie de sécurité et de santé au travail, 4^e édition:

<http://www.ilo.org/public/french/protection/safework/cis/products/encyclo/index.htm>.

Ressources CD-ROM

Le Centre international de formation de l'OIT de Turin a mis en place une version hypertexte du *Guide pratique sur les droits des travailleuses* disponible en CD-ROM. La version anglaise est disponible dès à présent et peut être demandée auprès du Programme la femme et le développement, Centre international de formation de l'OIT, Viale Maestri del Lavoro 10, Turin, Italie (fax: +39 011 6936 350; courriel: WID@itcilo.it).

Le Bureau pour l'égalité entre hommes et femmes et le Département des normes internationales du travail ont regroupé les normes disponibles de l'OIT sur

la question de l'égalité entre les sexes dans *Egalité entre hommes et femmes et travail décent: conventions et recommandations clés pour la promotion de l'égalité entre hommes et femmes*, disponible aussi bien en version papier qu'en CD-ROM.

Le Département du dialogue social, de la législation du travail et de l'administration (DIALOGUE) publie le *Guide sur la législation du travail* d'Arturo Bronstein et Vladislav Egorov (2^e éd. 2003) aussi bien en version papier qu'en CD-ROM.

Pour aller plus loin

- Anker, Richard. *Gender and jobs: Sex segregation of occupations in the world*. Genève, BIT, 1998.
- BIT. 2000. *Decent work for women: An ILO proposal to accelerate the implementation of the Beijing Platform for Action*, Bureau pour l'égalité entre hommes et femmes (Genève).
- . 2000. *L'Europe à l'heure de la mondialisation. Le travail décent dans l'économie de l'information*, rapport du Directeur général, sixième Réunion régionale européenne, Genève, 2000 (Genève).
- . 2002. *Women and men in the informal sector: A statistical picture* (Genève).
- . 2006. *Egalité entre hommes et femmes et travail décent: conventions et recommandations clés pour la promotion de l'égalité entre hommes et femmes* (Genève).
- Herrell, I. et al. 2003. *Guide pour l'intégration des questions d'égalité de genre dans les projets de coopération technique sur le dialogue social* (Genève, BIT).
- Hodges-Aeberhard, J. 2004. *Combattre le VIH/SIDA sur le lieu de travail par la législation du travail et de l'emploi* (Genève, BIT).
- Lim, L.L. et al. 2002. *Promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes. Guide pratique à l'intention des syndicats* (Genève, BIT).
- March, C., Smythe, I. y Mukhopadhyay, M. 1999. *A guide to gender analysis frameworks* (Oxford: Oxfam).
- Mata-Greenwood, A. 2000. *Produire des statistiques du travail utiles pour les questions de genre* (Genève, BIT).
- Olney, S. et al. 1998. *Gender equality: a guide to collective bargaining* (Genève, BIT).
- y Rueda, M. 2005. Convention n° 154. Promotion de la négociation collective (Genève, BIT).
- Reinhart, A. 1999. *Addressing sexual harassment in the workplace – a management information booklet* (Genève: BIT).
- Wirth, L. 2004. *Briser le plafond de verre: les femmes aux postes de direction: réactualisation 2004*, 2^e édition (Genève, BIT).