



Sixième question à l'ordre du jour: L'égalité entre hommes et femmes au cœur du travail décent (discussion générale)

Rapport de la Commission de l'égalité

1. La Commission de l'égalité, qui a tenu sa première séance le 3 juin 2009 était initialement composée de 165 membres (82 membres gouvernementaux, 30 membres employeurs; et 53 membres travailleurs). La composition de la commission a été modifiée cinq fois pendant la session et le nombre de voix attribuées à chaque membre a été modifié en conséquence ¹.

2. La commission a constitué son bureau comme suit:

Président: M. Fredrik Arthur (membre gouvernemental, Norvège).

Vice-présidentes: M^{me} María Fernanda Garza (membre employeuse, Mexique) et
M^{me} Barbara Byers (membre travailleuse, Canada).

Rapporteuse: M^{me} Myra Hanartani (membre gouvernementale, Indonésie).

¹ Les modifications sont les suivantes:

- a) 3 juin soirée: 184 membres (93 membres gouvernementaux avec 1 888 votes chacun, 32 membres employeurs avec 5 487 votes chacun et 59 membres travailleurs avec 2 976 votes chacun);
- b) 5 juin: 182 membres (98 membres gouvernementaux avec 4 votes chacun, 28 membres employeurs avec 14 votes chacun et 56 membres travailleurs avec 7 votes chacun);
- c) 9 juin matin-après-midi: 166 membres (105 membres gouvernementaux avec 164 votes chacun, 20 membres employeurs avec 861 votes chacun et 41 membres travailleurs avec 420 votes chacun);
- d) 9 juin soirée: 152 membres (107 membres gouvernementaux avec 434 votes chacun, 14 membres employeurs avec 3 317 votes chacun et 31 membres travailleurs avec 1 498 votes chacun);
- e) 13 juin: 148 membres (107 membres gouvernementaux avec 378 votes chacun, 14 membres employeurs avec 2 889 votes chacun et 27 membres travailleurs avec 1 498 votes chacun).

-
3. A sa troisième séance, la commission a constitué un groupe de rédaction présidé par le président de la commission et composé des membres ci-après: M^{me} Marianne Laxén (membre gouvernementale, Suède), M^{me} Kristin Lipke (membre gouvernementale, Etats-Unis), M^{me} Sophia Kavaongelwa (membre gouvernementale, Namibie), M. Paul Barker (membre gouvernemental, Nouvelle-Zélande), M. Riyadh Mohammed Ali (membre gouvernemental, Iraq) et M^{me} María Sara Payssé (membre gouvernementale, Uruguay); M^{me} María Fernanda Garza (membre employeuse, Mexique), M^{me} Lama Abdulaziz Alsulaiman (membre employeuse, Arabie saoudite), M^{me} Margaret Hart Edwards (membre employeuse, Etats-Unis), M. Paul Mackay (membre employeur, Nouvelle-Zélande) et M^{me} Marion Johannsen (membre employeuse, Allemagne) et M^{me} Denise Perron (membre employeuse, Canada); M^{me} Toni Moore (membre travailleuse, Barbade), M^{me} Karin Enodd (membre travailleuse, Norvège), M^{me} Margriet Kraamwinkel (membre travailleuse, Pays-Bas), M^{me} Nanette Cormack (membre travailleuse, Nouvelle-Zélande), M. Francis Wangara (membre travailleur, Kenya) et M^{me} Barbara Byers (membre travailleuse, Canada). La rapporteuse était présente *ex officio*.
 4. La commission était saisie du rapport VI intitulé *L'égalité entre hommes et femmes au cœur du travail décent*, préparé par le Bureau en vue d'une discussion générale de la sixième question à l'ordre du jour.
 5. La commission a tenu 12 séances.

Introduction

6. Dans son allocution d'ouverture, le président remercie la commission pour sa nomination qui constitue, pour lui-même et pour la Norvège, un grand honneur. Il assure à la commission qu'il fera tout ce qui est en son pouvoir pour contribuer au succès de ses travaux. Expliquant le mandat et les objectifs de la commission, l'orateur précise qu'ils incluent la soumission de conclusions à la Conférence internationale du Travail (CIT) pour examen le 17 juin 2009. Il rappelle que le rapport du Bureau contient quatre points suggérés pour la discussion et propose qu'ils soient utilisés comme base de la discussion à la commission. La discussion visera à parvenir à une compréhension commune des opportunités et des défis en jeu; à appeler l'attention sur les préoccupations et les intérêts exprimés; à évaluer la situation en cours; et à forger un consensus pour que les mandants puissent définir une orientation stratégique dans leurs activités visant à promouvoir et à mettre en œuvre l'égalité femmes-hommes dans le cadre du mandat de l'OIT.
7. La représentante du Secrétaire général (M^{me} Jane Hodges, Directrice du Bureau de l'égalité entre hommes et femmes) fait observer que de réels progrès ont été accomplis dans le domaine de l'égalité femmes-hommes depuis 1985, année où la CIT a tenu sa dernière discussion générale sur le sujet. Entre autres avancées, on mentionnera l'amélioration des cadres politiques et législatifs nationaux pour l'égalité de chances, de même qu'un meilleur suivi et une meilleure mise en œuvre de la législation. Les droits à l'égalité de chances et de traitement des travailleurs sont mieux connus, et de nombreux gouvernements ont adopté des politiques actives du marché du travail contribuant à lutter contre les inégalités entre les sexes. L'oratrice souligne néanmoins que de grands défis subsistent. Les femmes restent surreprésentées chez les pauvres, les écarts de rémunération entre femmes et hommes persistent, la représentation des femmes est toujours disproportionnée dans les emplois non qualifiés faiblement rémunérés et, dans l'économie informelle, les travailleurs demeurent vulnérables et sans protection. Le VIH/sida reste une source du travail des enfants dans les pays à forte prévalence et l'épidémie touche de plus en plus de jeunes, de pauvres et de femmes. Paradoxalement, la crise économique mondiale qui fragilise les acquis en matière d'autonomisation des femmes constitue aussi une opportunité pour lutter contre les rapports de force inégaux entre femmes et hommes. La présente commission

peut aider à faire en sorte que les futurs travaux de l'OIT – et les réponses qui seront apportées à la crise de l'emploi aboutissent à une plus juste répartition des charges économiques et sociales des femmes.

8. Le rapport VI utilise une approche fondée sur le cycle de vie pour donner suite aux trois objectifs confiés à la commission, à savoir: i) faire le point des progrès accomplis par l'OIT dans l'aide aux mandants en matière d'égalité femmes-hommes; ii) appeler l'attention sur les efforts déployés pour la mise en œuvre des résolutions de la CIT ainsi que des décisions du Conseil d'administration en matière d'égalité entre les sexes; et iii) offrir une tribune aux mandants pour les aider à élaborer un programme stratégique pour les activités futures. Il passe en revue une série de thèmes: les diverses conséquences de la mondialisation et de la crise économique sur les femmes et les hommes; l'évolution démographique; les déplacements de populations entre zones urbaines et rurales; le partage inégal des responsabilités entre femmes et hommes; l'impact du VIH et du sida; le travail domestique rémunéré; la protection de la maternité; enfin, les mesures concernant la paternité. Il appelle l'attention sur les obstacles à l'éducation des filles et les stéréotypes sexistes dans l'éducation des garçons et explique en quoi les garçons, à partir d'un certain âge, sont plus exposés aux travaux dangereux. Le chapitre consacré aux jeunes se penche plus particulièrement sur les défis et les opportunités pour les 500 millions de jeunes qui atteindront l'âge de travailler au cours de la prochaine décennie et insiste sur l'importance de leur accorder une éducation formelle et informelle de qualité et de promouvoir l'entrepreneuriat des jeunes. Le chapitre consacré aux adultes se penche sur une série de questions bien documentées, à savoir les salaires inférieurs pour un travail de valeur égale, l'emploi vulnérable et les formes de travail atypiques, enfin les difficultés à concilier travail et responsabilités familiales, autant d'aspects de la discrimination fondée sur le sexe. Le chapitre consacré aux travailleurs âgés examine d'autres thèmes spécifiques, à savoir les cumuls de handicaps pour les femmes, la nécessité d'élaborer des politiques de l'emploi adaptées et l'importance de la formation tout au long de la vie. Le dernier chapitre attire l'attention sur des thèmes importants: la promotion du dialogue social au profit de l'égalité entre femmes et hommes; la répartition des rôles dans les postes à responsabilités et l'action positive; l'adoption d'une approche holistique dans les politiques et les programmes; enfin, la collecte des données et une meilleure analyse des données ventilées par sexe et des systèmes statistiques. Il insiste sur l'importance de favoriser, dans le cadre des politiques nationales et des initiatives nationales de développement telles que les documents de stratégie de réduction de la pauvreté (DSRP); une création d'emplois qui tienne compte des besoins des hommes et des femmes; de réformer les systèmes nationaux de sécurité sociale, afin que personne ne soit exclu de leur champ d'application; et de promouvoir un dialogue social équitable et participatif et de chercher à atteindre une représentation équilibrée des hommes et des femmes dans les organes tripartites. Une ratification universelle de la convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951, et convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958, et un meilleur taux de ratification de la convention (n° 156) sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981, et de la convention (n° 183) sur la protection de la maternité, 2000, ainsi qu'un renforcement des partenariats internationaux avec le système des Nations Unies, y compris par la promotion des audits participatifs de genre du BIT, viendraient soutenir les efforts déployés. L'oratrice conclut en présentant les quatre points suggérés pour la discussion brièvement décrits à la fin du rapport.

Discussion générale

9. La vice-présidente employeuse explique que, lors des discussions de la commission, son groupe mettra l'accent sur la situation spécifique des femmes qui font fréquemment partie des travailleurs les plus vulnérables. Les discussions seront axées sur l'égalité de traitement des femmes et des hommes dans le monde du travail. Le groupe des employeurs

attend de la commission qu'elle propose des solutions pratiques accompagnées de directives claires, afin que tous les mandats parviennent à instaurer l'égalité entre les femmes et les hommes. Les employeurs sont conscients des nombreux défis qui se posent en matière d'égalité femmes-hommes mais, plutôt que de se focaliser sur les problèmes, la commission doit rechercher des solutions. Il ne faut pas non plus débattre de questions qui ont déjà été examinées et les travaux de la commission devraient être étroitement liés au mandat de l'OIT. Il faudrait élaborer des réponses adaptées au contexte de chaque pays ainsi qu'au secteur privé, en donnant la priorité à la durabilité des résultats. Il n'existe pas de formule unique utilisable dans toutes les situations. Les pays ont besoin d'institutions qui fournissent une gouvernance économique solide et les efforts devraient être axés sur les problèmes qui se posent au quotidien comme la crise économique et financière. Les petites et moyennes entreprises (PME), qui emploient jusqu'à 80 pour cent des travailleurs dans certains pays, ne disposent pas des mêmes ressources que les grandes entreprises et l'adaptabilité et l'innovation sont donc importantes pour répondre aux besoins des travailleurs et des employeurs. La rigidité excessive de la législation du travail a entravé l'activité des femmes sur le marché du travail et pourrait avoir des conséquences négatives pour les travailleurs et les entreprises. Dans un contexte de crise, il est important d'assouplir la législation. Les règlements obsolètes doivent être remplacés et il faut reconnaître de nouvelles normes et formes de travail tout en respectant pleinement les droits des travailleurs. La législation du travail ne couvre que l'économie formelle. Or, la discrimination est surtout présente dans l'économie informelle où les femmes sont surreprésentées. Il faudrait trouver des moyens de formaliser les entreprises informelles. Quant aux entreprises de l'économie formelle, elles devraient également disposer d'un environnement propice à la durabilité comme présenté au paragraphe 11 des conclusions concernant la promotion d'entreprises durables adoptées lors de la session de 2007 de la CIT. L'éducation, le développement des compétences, la formation professionnelle ainsi que l'apprentissage tout au long de la vie sont importants pour garantir la compétitivité de la main-d'œuvre. Les qualifications sont essentielles pour tirer profit de nouvelles possibilités et offrir aux femmes un accès accru au monde du travail. Ainsi, l'évolution technologique et les progrès des communications pourraient servir à cette fin, par exemple dans le télétravail.

- 10.** L'un des principaux défis auxquels sont confrontées les femmes est la nécessité de concilier vie professionnelle et vie privée, notamment en ce qui concerne la prise en charge des enfants. Il est essentiel de disposer de structures sociales solides ainsi que de systèmes de relations de travail novateurs. De nouveaux modes de travail, comme le travail à temps partiel ou le télétravail, qui respectent les droits au travail et n'entraînent aucune perte de sécurité de l'emploi, devraient être examinés.
- 11.** La vice-présidente travailleuse remarque que la discrimination commence très tôt dans la vie des femmes et se poursuit pendant la vie professionnelle et la vieillesse. La discrimination fondée sur le sexe dure toute la vie et est aggravée par certains facteurs comme la race, l'âge, l'origine ethnique, l'orientation et l'identité sexuelles notamment. Beaucoup a été fait pour faire progresser l'égalité entre femmes et hommes dans le monde du travail depuis la dernière discussion générale et le rapport du Bureau aide à comprendre les clés du progrès, les mesures qui permettent de conserver les acquis et les moyens de continuer à supprimer les obstacles qui perdurent sur le chemin de l'égalité. Toutefois, la crise économique et de l'emploi actuelle risque de bloquer les avancées, voire même d'inverser les gains en matière d'égalité entre les sexes. En l'absence d'une législation prévoyant une rémunération égale pour un travail de valeur égale, les salaires des femmes n'ont pas suivi la progression de leur niveau d'instruction. Les femmes sont restées cantonnées dans des emplois de faible qualité avec des rémunérations inférieures et peu de chances de formation ou de promotion professionnelle; en outre, elles ont un accès très limité, voire inexistant, au système de sécurité sociale. Les responsabilités familiales restent perçues comme des tâches féminines; la protection de la maternité constitue

toujours un défi et les difficultés persistent ou se sont même aggravées pour les segments les plus vulnérables de la population, comme les femmes indigènes ou tribales, celles qui travaillent dans les zones franches d'exportation (ZFE), les migrantes et les travailleuses domestiques.

- 12.** La crise actuelle a ses origines dans les schémas antérieurs de mondialisation dans lesquels le rôle de l'Etat était bien souvent réduit. Pour que de véritables progrès soient accomplis, il faudrait que les discussions de la commission débouchent sur des solutions courageuses qui favorisent des mesures coordonnées aux niveaux national et international, à court comme à long terme, et qui englobent les quatre piliers du travail décent. L'égalité entre femmes et hommes doit être au cœur des plans et politiques de redressement des gouvernements. Les institutions financières internationales doivent s'assurer que les mesures qu'elles prennent pour atténuer les effets de la crise ne menacent en aucune manière l'égalité entre femmes et hommes. Parmi les grands défis à surmonter pour répondre à la crise, il faudra notamment chercher à combler l'écart de rémunération entre les sexes et à élargir le système de sécurité sociale. Au niveau mondial, il faut apporter des modifications fondamentales au modèle de développement encouragé par les institutions financières internationales et par l'Organisation mondiale du commerce (OMC). Il est essentiel de parvenir à une cohérence des politiques en se basant sur le travail décent et l'égalité entre les sexes et d'intégrer l'Agenda global pour l'emploi de l'OIT dans cette initiative. Au niveau national, les mesures qui sont prises doivent respecter les normes internationales du travail, en particulier les quatre conventions-clés en matière d'égalité femmes-hommes, à savoir les conventions n° 100, n° 111, n° 156 et n° 183 ainsi que la recommandation (n° 198) sur la relation de travail, 2006. Les gouvernements doivent également assumer une plus grande responsabilité dans la promotion de cadres juridiques et institutionnels pour les droits des travailleuses ainsi que dans la mise en place d'un environnement propice à l'application de ces droits. La convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, et la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949, sont des conventions fondamentales du travail pour les femmes comme pour les hommes.
- 13.** Il est essentiel de garantir que l'égalité d'accès débouche sur l'égalité de résultat. Pour cela il faut notamment assurer des services publics de qualité et une couverture universelle de sécurité sociale et lutter contre les inégalités auxquelles les femmes sont confrontées en matière de pensions et autres prestations de sécurité sociale. Le renforcement de la protection de la maternité est fondamental pour garantir l'égalité au travail. Le dialogue social reste un outil politique majeur et les consultations tripartites à l'échelle nationale doivent être élargies, qu'il s'agisse de leur composition ou de leur contenu, de manière à permettre aux femmes de se faire entendre et pour que les questions propres aux femmes soient prises en compte. Les organisations de travailleurs doivent également garantir une plus large représentation des travailleuses dans leurs structures. Des mécanismes de négociation collective centralisés et coordonnés sont indispensables pour réduire l'écart de rémunération entre les sexes et veiller à ce que les résultats de la négociation intègrent la distinction homme-femme. Les programmes par pays de promotion du travail décent de l'OIT doivent garantir la pleine participation des partenaires sociaux et il faut associer davantage les femmes à leur conception et à leur mise en œuvre. Ces programmes doivent tenir compte des considérations de sexe et prévoir des moyens de mesurer la manière dont les résultats attendus touchent les femmes et les hommes. De même, les «emplois verts» doivent être examinés dans l'optique de l'égalité entre femmes et hommes.

-
14. La membre gouvernementale de la Suède, s'exprimant au nom des membres gouvernementaux de l'Union européenne (UE)², déclare que des progrès ont certes été réalisés depuis 1985, mais que la discrimination fondée sur le sexe perdure. Il est important de suivre les effets du ralentissement économique sur la question de l'égalité des sexes car les femmes étaient déjà défavorisées auparavant, en raison de l'infériorité de leurs salaires et de leurs conditions de travail. L'UE se félicite du rapport du BIT et de son ancrage à la fois dans une logique de respect des droits et dans une logique de l'efficacité économique; en effet, l'égalité des sexes est non seulement une question de droits et de justice pour les travailleurs, mais aussi une question de rentabilité économique pour les employeurs ainsi qu'un moyen de favoriser la croissance et de réduire la pauvreté. Les normes qui sont essentielles pour garantir l'égalité de chances entre femmes et hommes sont: les conventions n^{os} 100 et 111 de l'OIT, d'autres instruments internationaux tels que la Déclaration universelle des droits de l'homme et la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDAW), la Déclaration du Caire de 1994 et la Déclaration et le Plan d'action de Beijing de 1995 ainsi que les objectifs du Millénaire pour le développement (OMD). L'UE suit de près les résultats; chaque année la Commission européenne présente au Conseil européen un rapport sur les faits nouveaux concernant l'égalité entre femmes et hommes. La Suède, qui assumera prochainement la présidence de l'UE, prépare actuellement un rapport Beijing+15. Il convient également de mentionner le Plan de développement de l'UE pour 2000-2010, le Pacte européen de 2006 pour l'égalité femmes-hommes, la Feuille de route pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2006-2010 et la recommandation concernant la garde des enfants adoptée en 1992 par le Conseil européen.
15. L'égalité des sexes occupe également une place importante dans la stratégie européenne pour la croissance et l'emploi. Il est extrêmement important de prendre systématiquement en considération les effets potentiellement différents de la crise économique et financière pour les femmes et les hommes sur le marché du travail à court, moyen et long terme, en évitant de prendre des mesures qui risqueraient de nuire à l'égalité des chances dans l'emploi. Les Etats doivent faire définitivement disparaître toute trace de discrimination de leurs lois, règlements ou dispositions administratives et informer les travailleurs de leurs droits. Ils doivent prendre des mesures pour aider ceux-ci à concilier travail et vie familiale ou privée, en encourageant les hommes à assumer leurs rôles social et familial et en leur donnant la possibilité de le faire. Il est vital de rassembler régulièrement des données et de mettre en place un dispositif permettant de mesurer la charge du travail non rémunéré que les femmes effectuent au sein de la famille et le partage du temps entre femmes et hommes. La prise en compte systématique de la question de l'égalité est fondamentale dans tous les domaines de l'action des pouvoirs publics. La double approche de l'OIT, qui met l'accent à la fois sur les droits et sur l'efficacité économique, constitue une bonne base pour la coopération entre gouvernements, organisations d'employeurs et syndicats. Le dialogue social, qui donne aux femmes la possibilité de faire entendre leur voix est essentiel; il faut fixer des objectifs en vue de la participation de celles-ci à la prise de décisions à tous les niveaux, y compris dans le processus de concertation au sein des Etats Membres.
16. La membre gouvernementale de la Turquie décrit les mesures prises en faveur de l'égalité des sexes dans son pays depuis 2003 et mentionne notamment la loi sur le travail qui interdit la discrimination fondée, entre autres, sur le sexe, l'inégalité de traitement pour cause de grossesse et le paiement d'un salaire inférieur pour un travail de valeur égale,

² Allemagne, Autriche, Belgique, Chypre, Danemark, Espagne, Estonie, Finlande, France, Grèce, Hongrie, Italie, Pays-Bas, Pologne, Portugal, Royaume-Uni, Suède, République tchèque.

ainsi qu'une nouvelle loi pénale qui érige en délit la violence envers les femmes. En Turquie, le taux d'activité des femmes est aujourd'hui de 69,6 pour cent et leur taux d'emploi de 60,8 pour cent, ce qui souligne l'importance de l'instruction des filles.

17. La membre gouvernementale du Nigéria demande pourquoi la convention (n° 183) sur la protection de la maternité, 2000, a été si peu ratifiée. Elle pense que les femmes devraient être mieux représentées dans les délégations de la CIT et constate qu'il reste difficile de placer l'égalité des sexes au centre des politiques de développement. L'oratrice félicite l'OIT de son Plan d'action pour l'égalité entre femmes et hommes et de son réseau de points focaux pour l'égalité; elle réclame davantage de renforcement de capacités pour les mandants.
18. Le membre gouvernemental de l'Inde cite trois résultats positifs des élections générales qui ont récemment eu lieu dans son pays. La Chambre basse est composée de plus de 10 pour cent de femmes et elle sera présidée pour la première fois par une femme, et le plus jeune membre du nouveau Conseil des ministres est une femme. Pour que les femmes soient incluses dans le développement, il faut prendre des mesures qui n'établissent aucune différence entre les sexes, les castes et les religions. Il est désormais absolument nécessaire de mieux appliquer la législation et les politiques.
19. La membre gouvernementale de l'Argentine fait observer que l'égalité des chances et le travail décent sont des questions d'ordre politique. La crise économique mondiale risque de remettre en question des acquis tels que l'augmentation du taux d'activité des femmes. La Commission tripartite régionale de l'égalité femmes-hommes (au sein de laquelle sont représentés cinq pays d'Amérique latine: l'Argentine, le Brésil, le Chili, le Paraguay, l'Uruguay) se penche sur de nombreux aspects de la question à l'étude, tels que le travail des enfants en milieu rural et le travail précaire, qui se caractérisent par des disparités entre les sexes.
20. Le membre gouvernemental de la Nouvelle-Zélande propose que la commission axe ses travaux sur les quatre aspects suivants: adoption, application et contrôle du respect des droits fondamentaux au travail; mesures destinées à lever les obstacles à un emploi correctement rémunéré pour les femmes; savoir faire et poids de l'OIT; et amélioration de l'information sur l'évolution de l'égalité femmes-hommes pour l'élaboration de politiques et un contrôle efficace des résultats. Des indicateurs explicites tels que le taux d'emploi des femmes pourraient être intégrés dans de tels systèmes de contrôle et d'analyse.
21. La membre gouvernementale des Etats-Unis déclare que pour encourager l'égalité femmes-hommes, il faut notamment promouvoir la sensibilisation aux niveaux national et international; appliquer les législations nationales du travail; mettre l'accent sur la formation des personnes vulnérables; promouvoir les partenariats; éduquer les femmes et les filles; et encourager l'équilibre travail-vie privée et la protection de la maternité. L'oratrice souhaite que les travaux du BIT comprennent davantage de données ventilées par sexe. De plus, l'égalité entre les sexes devrait être au cœur des décisions de politique générale.
22. Le membre gouvernemental du Mexique félicite le BIT pour les informations détaillées et pertinentes du rapport et note l'importance des mots employés, notamment le sens donné à «l'égalité entre les sexes». Il décrit les initiatives du gouvernement fédéral mexicain visant à encourager l'égalité femmes-hommes, notamment les mesures relatives à la protection des travailleuses rurales et domestiques et les efforts entrepris pour lutter contre le harcèlement sexuel et la violence au travail.
23. Le membre gouvernemental de la Chine, comme d'autres orateurs, parle du risque que la crise économique mondiale constitue pour les droits au travail. Il note que les avantages de

la mondialisation n'ont pas bénéficié de façon équitable à tous et souligne l'importance de la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable de 2008. Même si la Chine avance dans ce domaine, les femmes ne jouissent pas encore pleinement de leurs droits; souvent, par exemple, les travailleuses ne disposent pas de contrats de travail formels signés par leurs employeurs.

24. La membre gouvernementale du Canada explique que, dans son pays, de plus en plus de femmes obtiennent un diplôme de niveau supérieur et travaillent dans les secteurs qui étaient auparavant essentiellement occupés par des hommes, notamment les affaires et la finance. La majorité des médecins, dentistes et juristes récemment diplômés sont des femmes. De plus, les politiques et les programmes gouvernementaux aident les travailleurs, notamment les pères, à concilier les responsabilités professionnelles et familiales.
25. La membre gouvernementale du Portugal donne les raisons qui permettront l'adoption d'instruments garantissant le droit des travailleurs au congé de paternité et considère que la paternité est une valeur sociale aussi essentielle que la maternité. Parmi ces raisons, il y a l'augmentation du taux d'activité des femmes et le fait que les femmes assument davantage de responsabilités familiales, ce qui réduit leur contribution sur leur lieu de travail et donc leur productivité.
26. La membre gouvernementale de l'Australie, dont le pays est classé troisième au rang mondial de l'Indicateur sexospécifique du développement humain, affirme que des forces du marché livrées à elles-mêmes ne peuvent garantir ni un travail décent ni l'égalité entre femmes et hommes. Bien que ce classement soit déjà très satisfaisant, des progrès restent à faire en ce qui concerne l'égalité femmes-hommes dans le monde du travail. Actuellement le taux d'activité des femmes est de 59 pour cent contre 72 pour cent pour les hommes. Même si les gouvernements ont un rôle important à jouer, il existe des facteurs sociaux, culturels et institutionnels complexes, interdépendants et liés à l'inégalité femmes-hommes. Par conséquent, les gouvernements et les partenaires sociaux devraient faciliter les changements par le biais des communautés. Le gouvernement australien ayant récemment mis en place un congé de maternité rémunéré, il ne devrait plus figurer sur la liste des pays cités dans le rapport, dans lesquels pareille protection n'existe pas.
27. La membre gouvernementale de la Norvège commente le chapitre constructif sur les grandes orientations du rapport. Il y est clairement indiqué que les stratégies tenant compte de l'égalité femmes-hommes permettent de maintenir des taux de fécondité élevés: les structures d'accueil pour les enfants aident les parents à concilier travail et famille. Les quotas – y compris les «quotas pour les pères» pour le congé parental – sont aussi très efficaces. Il est nécessaire d'adopter des mesures proactives.
28. Le membre gouvernemental de l'Iraq observe que les facteurs économiques, sociaux, politiques et même environnementaux ont une influence sur les rapports entre femmes et hommes. L'orateur décrit les stratégies mises en œuvre pour parvenir à l'égalité entre femmes et hommes en Iraq, notamment la création et la consolidation du ministère de la Condition féminine. La législation du travail de son pays ne fait pas de distinction entre femmes et hommes.
29. Le membre gouvernemental du Japon note que le taux de fécondité de son pays est très bas, avec 1,34 enfant par femme en 2007. Il est donc important de trouver les moyens nécessaires pour promouvoir l'équilibre entre travail et famille qui permette ainsi aux femmes de travailler et d'avoir des familles sans être victimes de discrimination. L'orateur estime que les mandats de la présente commission doivent s'unir pour mener des discussions et un dialogue social fructueux et espère que les discussions donneront lieu à une mise en commun des bonnes pratiques.

-
- 30.** La membre gouvernementale de l'Uruguay décrit les avancées réalisées dans la promotion de l'égalité de chances pour les femmes grâce au programme Uruguay Equitativo. Les initiatives législatives comprennent notamment une loi relative au travail domestique et un projet de loi sur le harcèlement sexuel, élaborés par une commission tripartite sur l'égalité de chances et de traitement dans l'emploi. L'oratrice pense que la crise économique constitue non seulement une menace, mais aussi une chance pour l'autonomisation personnelle et économique des femmes.
- 31.** La membre gouvernementale de l'Algérie décrit les progrès accomplis dans son pays en matière d'égalité femmes-hommes. L'Algérie consacre l'égalité entre femmes et hommes en matière d'accès à l'éducation et à la formation dans sa Constitution. L'enseignement est obligatoire et gratuit pour les enfants de 6 à 14 ans. L'Etat offre actuellement des possibilités plus égalitaires de participer à la société; il a adopté des lois contre la discrimination et a ratifié de nombreuses conventions concernant les travailleuses. Le Pacte social économique, le Haut Conseil de la femme et le ministère délégué chargé de la famille et de la femme ont été établis. Le projet de Code du travail, en cours de discussion tripartite, et la Constitution ont été modifiés afin de renforcer le rôle des femmes dans la vie économique, sociale et politique.
- 32.** Une représentante de l'Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture (FAO) met en relief la coopération interinstitutions qui trouve son illustration dans l'atelier conjoint FAO/FIDA/OIT sur la thématique de l'égalité entre femmes et hommes dans l'emploi agricole et rural récemment organisé (Rome, 31 mars-2 avril 2009). Plusieurs traits distinctifs de l'emploi rural appellent à une action: inégalité entre les sexes; mauvaises conditions de travail; faible rémunération; emplois instables et saisonniers; accès limité à la sécurité et à la protection sociales; obstacles à la formation; absence d'enregistrement des activités des travailleurs; représentation minimale et dialogue social peu pratiqué. Les difficultés d'accès à l'éducation affaiblissent aussi considérablement les chances des femmes d'accéder à de meilleurs emplois ruraux. L'atelier a appelé à l'adoption d'une série de mesures: renforcer les activités de sensibilisation lors de l'élaboration des stratégies d'emploi rural; promouvoir la collaboration ministérielle et encourager la participation à l'échelon local; mettre en œuvre des mesures et des services (formation, garde d'enfants, services sociaux, protection sociale ciblée, régimes de retraite) qui encouragent les femmes à occuper des emplois rémunérés; limiter les obstacles à l'accès à la terre, au crédit et à la technologie; promouvoir l'éducation des femmes et des filles dans les zones rurales; élaborer des politiques plus égalitaires favorisant un meilleur accès au marché; lancer des programmes de travaux publics valorisant l'égalité femmes-hommes dans l'emploi rural; approfondir les travaux de recherche; enfin, recueillir des données ventilées par sexe. La FAO renouvelle son engagement à collaborer avec l'OIT dans de nombreux domaines, y compris pour donner suite aux travaux de l'atelier.
- 33.** La vice-présidente travailleuse estime que les droits sont mieux appliqués lorsque des politiques et des programmes existent pour soutenir leur mise en œuvre. Elle rappelle que l'accès à l'emploi des femmes peut être amélioré par l'adoption de mesures dans certains domaines: soins aux enfants de haute qualité; éducation; soins aux personnes âgées et dépendantes; congé parental et amélioration de la protection de la maternité. Certains gouvernements ont déjà décrit leurs mesures novatrices en faveur des pères. Dans la plupart des foyers, les femmes gagnent moins que les hommes; lorsque l'emploi est précaire et faiblement rétribué, ce sont plus souvent les femmes que les hommes qui optent pour le congé parental. Le message à faire absolument passer est qu'il faut adopter et mettre en œuvre des politiques et des lois proactives en faveur de la famille.
- 34.** La vice-présidente employeuse est d'accord avec les points de vue exprimés par son homologue travailleuse au sujet de l'absence de structures qui permettraient de soutenir l'emploi des femmes, mais elle se déclare préoccupée par les références à la notion de

rémunération égale pour un travail de valeur égale, compte tenu de l'absence de définition claire en la matière. Certes son groupe reconnaît que la convention n° 111 et la convention n° 100 sont des instruments fondamentaux, mais les employeurs sont opposés aux mentions répétées dans le rapport VI à la CIT et dans les débats à la commission présentant la convention n° 183 et plusieurs autres conventions comme des conventions «clés», compte tenu de leur faible taux de ratification. De même, les employeurs ne peuvent pas être d'accord avec la déclaration des travailleurs selon laquelle les marchés libres et la mondialisation n'ont pas eu d'effets bénéfiques.

Point 1. Mesures aux niveaux international, national et de l'entreprise pour répondre aux défis posés par l'égalité femmes-hommes

35. En ouvrant la discussion, la vice-présidente travailleuse insiste sur le fait que les femmes continuent à occuper des emplois précaires et de piètre qualité et sont les premières à perdre leur emploi en période de ralentissement économique. Dans certains pays, elles ont même payé le plus lourd tribut. En outre, bien souvent, les femmes sont victimes de harcèlement sexuel, exclues de toute forme de protection et de prestations et se heurtent à de multiples formes de discrimination, par exemple celles infligées du fait de la race et de l'âge, entre autres. Il est impératif d'élaborer et de mettre en œuvre des stratégies pour promouvoir la formalisation de l'emploi dans l'économie informelle. Des mesures proactives sont nécessaires pour garantir aux femmes des niveaux de salaire adéquats et veiller à ce que la négociation collective prenne en compte les questions d'égalité femmes-hommes. En insistant sur l'importance des soins aux enfants, l'oratrice fait observer qu'une plus grande participation des femmes au marché du travail leur permet de partager les bénéfices du travail. Les politiques néolibérales visant à diminuer les salaires et à réduire les prestations – prônées par les institutions financières internationales et l'OMC dans les pays en développement et en transition – ont eu des effets dévastateurs sur les travailleurs et notamment les travailleuses. Les politiques nationales doivent respecter les quatre conventions clés traitant de l'égalité, la recommandation n° 198, et plus particulièrement les conventions n°s 87 et 98. La ratification de ces deux dernières conventions et le suivi de leur mise en œuvre contribueront à promouvoir les droits des femmes. Le dialogue social constitue un instrument majeur pour promouvoir l'égalité entre les sexes et devrait être renforcé tant en ce qui concerne son contenu que la participation, afin d'inclure la représentation des femmes. La négociation collective devrait prendre en compte les questions d'égalité entre femmes et hommes. Il est également important d'encourager et de faciliter l'accès des femmes aux métiers non traditionnels antérieurement dominés par les hommes, par exemple dans le secteur manufacturier, les métiers spécialisés, la construction et la technologie. L'égalité femmes-hommes doit être le prisme à travers lequel les politiques et les mesures en faveur du marché du travail doivent être étudiées, chaque proposition étant examinée sur la base des effets attendus.
36. La vice-présidente employeuse déclare que la mondialisation a posé de grands défis aux employeurs, mais que beaucoup des inégalités sociales et des inégalités hommes-femmes qui lui sont attribuées existent depuis longtemps. Ce qui a changé, c'est que les technologies de l'information et de la communication rendent ces inégalités de plus en plus visibles dans le monde entier. Les technologies modernes ont éliminé beaucoup des obstacles qui barraient l'accès des femmes à certains types d'emploi; par exemple, les femmes ont de plus en plus de débouchés dans le secteur de la technologie au Japon, ou peuvent désormais travailler chez elles et ainsi concilier leur travail et la garde de leurs enfants. Ainsi, bien que les difficultés soient bien réelles et qu'il ne faille pas en minimiser l'importance, les avantages de la mondialisation ne doivent pas être sous-estimés. L'oratrice admet néanmoins que l'inégalité femmes-hommes existe encore partout dans le monde et qu'il est important de s'attaquer à ses causes, y compris lorsqu'elles sont

enracinées dans la culture. Pour les employeurs, les droits des femmes sont des droits humains qui doivent être respectés. L'évolution démographique, qui se traduit notamment par le vieillissement de la population active dans certaines régions et une augmentation du taux d'activité des jeunes femmes dans de nombreux pays, a d'importantes conséquences pour l'emploi et l'équité entre les sexes. L'accès à l'instruction, le développement des compétences et la formation sont essentiels pour permettre aux femmes de tirer parti des opportunités qui se présentent, comme indiqué dans les conclusions de la session de 2008 de la CIT sur les compétences en vue de stimuler la productivité, la croissance de l'emploi et le développement. A propos de l'économie informelle, le groupe des employeurs considère que l'absence de conditions favorables est l'une des causes du développement d'une économie informelle dans laquelle beaucoup de femmes travaillent. Il faut concevoir et appliquer des politiques qui incitent les entreprises de l'économie informelle à entrer dans l'économie formelle, et il faut promouvoir les PME pour que les femmes puissent échapper à la pauvreté.

- 37.** La membre gouvernementale du Brésil indique que dans son pays, le Secrétariat spécial de la politique pour les femmes est chargé de l'insertion des femmes dans la société et le marché du travail. Elle donne plusieurs exemples qui illustrent la volonté qu'a le Brésil d'agir pour les femmes en les aidant à s'épanouir sur le plan individuel et à se rendre autonomes sur le plan économique; elle cite des programmes visant à encourager l'entrepreneuriat féminin, à éliminer la ségrégation professionnelle fondée sur le sexe, à combattre la violence envers les femmes et à faire face aux conséquences de la mondialisation dans le contexte de la crise économique. Le BIT a contribué à la réussite de plusieurs de ces programmes.
- 38.** La membre gouvernementale des Etats-Unis reconnaît que, partout dans le monde, la mondialisation a de graves répercussions sur les populations vulnérables et notamment sur les femmes et les enfants. Il faut, tant à l'échelon national qu'à l'échelon international, continuer à attirer l'attention sur les difficultés spécifiques des femmes, garantir l'accès des femmes à la formation et à l'emploi, surtout dans des professions nouvelles, obtenir des résultats tangibles dans la lutte contre les pires formes de travail des enfants et veiller au respect de la légalité. Les projets du Programme international de l'OIT pour l'abolition du travail des enfants (IPEC) que finance le ministère du Travail des Etats-Unis tiennent dûment compte des spécificités de chaque sexe. L'oratrice a constaté avec satisfaction que la question des femmes âgées avait été intégrée dans le cadre de l'approche par le cycle de vie qui est utilisée dans le rapport. Elle pense que les femmes doivent être mieux informées des changements qui se produisent dans l'économie, des types de formation requis sur le marché, des nouveaux débouchés qui pourraient s'offrir à elles ainsi que des droits que leur garantit la loi, et qu'elles doivent participer davantage au dialogue social. Ensemble, les gouvernements, les organisations féminines, les syndicats et les établissements d'enseignement peuvent garantir une participation plus active des femmes au dialogue social.
- 39.** Le membre gouvernemental de l'Inde souligne qu'il est nécessaire de vérifier que les politiques nationales de l'emploi ne vont pas à l'encontre de l'égalité femmes-hommes. Ces politiques doivent interdire la discrimination, mettre l'accent sur l'action positive en faveur des femmes (l'Inde réserve par exemple 30 pour cent des places de formation professionnelle à des femmes), éliminer les préjugés concernant les tâches dites féminines et les tâches dites masculines, alléger la charge de travail des femmes et améliorer leur santé. Les services de l'emploi ont un rôle à jouer à cet égard. La formation doit permettre aux femmes d'accéder à des emplois plus productifs et les nouvelles technologies peuvent les aider à accéder au travail décent. Des progrès ont récemment été réalisés dans la fonction publique de l'Inde sur les plans du congé de maternité et des services de garde des enfants.

40. La représentante de la Fédération internationale des femmes diplômées des universités (FIFDU) fait observer que les très nombreux aspects, références statistiques et données factuelles présentés dans le rapport VI montrent bien que pour parvenir à l'égalité entre les femmes et les hommes dans le monde du travail, il faut une approche qui associe le respect des droits humains à la recherche de l'indépendance économique des femmes, et qu'une telle approche est rentable pour les entreprises. Les femmes étant encore considérées comme les gardiennes du foyer, les gouvernements sont instamment invités à ratifier la convention (n° 183) sur la protection de la maternité, 2000, qui ne l'a été que par 17 Etats. La mesure du travail non rémunéré est un précieux indicateur de l'inégalité entre femmes et hommes puisque, dans le passé, c'est à cause de l'invisibilité statistique du travail non rémunéré et de l'économie informelle que les activités des femmes n'ont pas été prises en compte dans la politique et la planification nationales. La FIFDU félicite le BIT d'avoir adopté l'approche par le cycle de vie pour analyser les inégalités entre les sexes car les femmes âgées risquent de souffrir de la pauvreté ou de mauvais traitements. Dans le contexte de la mondialisation, il faut des mesures pour inciter les hommes à assumer leur rôle de père, pour prévenir la violence envers les femmes et la contamination des femmes et des filles par le VIH/sida ainsi que pour faire disparaître tous les préjugés sexistes. La FIFDU propose une méthode d'évaluation du développement durable qui est fondée sur l'analyse systématique de cinq critères: égalité d'accès, égalité de chances, égalité de traitement, égalité de choix et égalité des ressources.

41. Une représentante de la Jeunesse ouvrière chrétienne internationale (JOCI) observe qu'il est prévu que le nombre de chômeuses passe à 22 millions en 2009 du fait de la crise économique mondiale dont les femmes sont les premières victimes. Les activités de la JOCI consistant essentiellement à organiser et à former les femmes de manière à les rendre autonomes, tant dans le cadre du travail que dans la société.

Point 2. Mesures à court, moyen et long terme en faveur de l'égalité femmes-hommes et pour atténuer l'impact de la crise économique

42. La vice-présidente employeuse déclare que les mesures prises pour préserver et consolider les progrès accomplis en matière d'égalité femmes-hommes doivent être durables, produire des résultats tangibles et être capables de résister à toutes les crises présentes et futures. Pour que de telles initiatives soient efficaces, les responsables politiques doivent tenir compte des réalités locales car il n'existe pas de recette universelle pour promouvoir l'égalité entre les sexes. Partout les employeurs ont constaté une augmentation du taux d'activité des femmes et une progression du nombre de femmes employées dans des activités non traditionnelles. Néanmoins, dans de nombreux pays, malgré l'existence de lois contre la discrimination, l'idée selon laquelle «la place de la femme est à la maison» est largement répandue. Un changement d'attitude est donc nécessaire car la législation seule n'est pas la solution; elle peut même parfois être un frein au recrutement des femmes. L'oratrice explique que, dans de nombreuses régions du monde, des entreprises, reconnaissant qu'il est parfois impossible aux femmes de travailler huit heures par jour en raison de leurs autres responsabilités, ont introduit des horaires de travail flexibles et des possibilités de travail à domicile pour leur permettre de concilier travail et famille. Elle souligne que les mesures visant à faire progresser la cause de l'égalité doivent, en premier lieu, être souples; en deuxième lieu, fournir aux femmes une motivation pour rechercher un emploi et rester dans le monde du travail; et, en troisième lieu, permettre aux femmes de développer leurs compétences et de poursuivre leur formation afin d'être prêtes à affronter les périodes de crise.

43. La vice-présidente travailleuse prie instamment la commission de se pencher non seulement sur la crise actuelle mais aussi sur les effets de la mondialisation. D'après elle,

les femmes sont souvent les premières à subir les crises et les dernières à s'en relever. L'oratrice propose d'examiner les avantages économiques que présente l'égalité femmes-hommes, par exemple, si les femmes disposent de services de garde d'enfants et font pleinement partie de la population active, les salaires seront plus élevés, moins de femmes âgées vivront dans la pauvreté et les retraitées vivront plus dignement. L'oratrice prie instamment les gouvernements d'étudier de façon approfondie les moyens permettant de garantir une rémunération égale pour un travail de valeur égale. Si les femmes reçoivent une rémunération plus élevée, elles bénéficieront d'une mobilité accrue et d'opportunités élargies, elles paieront davantage d'impôts et la société en tirera profit. L'oratrice recommande que les politiques gouvernementales visant à atténuer la crise prennent en compte les questions relatives à l'égalité femmes-hommes, qui doit être au cœur des plans de relèvement, et relève qu'il est assez paradoxal que des plans de relance très importants aient été mis en place pour les institutions financières tandis que de nombreuses organisations de femmes perdaient leurs sources de financement. Les coupes dans le secteur public touchent doublement les femmes: elles perdent des emplois et bénéficient de moins de services. Les travailleurs doivent se préparer eux-mêmes aux prochains «emplois verts»: même si le changement climatique offre des opportunités, femmes et hommes, ainsi que pays développés et en développement, bénéficient d'un accès inégal à la technologie et à sa maîtrise. La question de la place réservée aux femmes doit être présente dans toutes les discussions de l'OIT sur la crise. Elle fait partie intégrante du Comité plénier de la Conférence sur les réponses à la crise, auquel la Commission de l'égalité présentera les aspects essentiels de ses travaux.

44. Le membre gouvernemental de la République de Corée souligne que, en cette période d'instabilité économique mondiale, plus de femmes que d'hommes perdent leur emploi. Afin de réduire l'effet néfaste que cela peut avoir sur les avancées dans le domaine de l'égalité femmes-hommes, les gouvernements doivent se pencher sur les besoins propres à chaque sexe lors de l'adoption de toutes les mesures visant à sortir de la crise actuelle. Etant donné que davantage de femmes perdent leur emploi, elles doivent être placées au cœur des politiques de promotion de l'emploi et de rétablissement des moyens de subsistance. En République de Corée, près de 70 nouveaux centres d'emploi pour les femmes ont été créés, dont l'objectif est de fournir des services de l'emploi aux travailleuses pendant et après la crise. Le gouvernement de la République de Corée offre aussi une formation professionnelle aux femmes chefs de famille. En ce qui concerne les mesures à long terme, l'équilibre travail-vie privée et l'action positive permettent de promouvoir efficacement l'activité économique des femmes et l'égalité femmes-hommes dans le monde du travail. La Commission économique de la Corée met l'accent sur cela dans ses travaux. L'orateur demande que les efforts entrepris par le BIT pour intégrer le principe de l'égalité femmes-hommes dans les travaux qu'il mène pour sortir de la crise actuelle de l'emploi soient poursuivis.
45. La membre gouvernementale des Etats-Unis présente les données d'expérience et les meilleures pratiques de son pays et insiste sur la nécessité de créer un cadre de travail favorable dans lequel l'équilibre travail-vie privée est possible. L'Etude nationale sur l'évolution de la main-d'œuvre menée en 2008 par l'Institut sur les familles et le travail montre que le conflit entre travail et vie privée chez les hommes a fortement augmenté entre 1977 et 2008, passant de 34 pour cent à 45 pour cent, tandis que chez les femmes, l'augmentation est moins considérable (34 pour cent en 1977 et 39 pour cent en 2008), ce qui montre bien qu'il ne s'agit pas d'un problème concernant uniquement les femmes. Le gouvernement a donc publié un Guide sur la flexibilité sur le lieu de travail du XXI^e siècle. De plus, l'amélioration de l'équilibre travail-famille est l'un des six objectifs fixés par le Groupe de travail de la Maison Blanche sur les familles de travailleurs appartenant à la classe moyenne. Les gouvernements peuvent aider à promouvoir l'équilibre travail-vie privée en aidant les entreprises à créer ou à élargir les politiques et programmes de flexibilité sur le lieu de travail et en veillant à la protection de la maternité. La loi de

relance de 2009, adoptée pour sortir de la crise, a trois objectifs: la mise en place d'une couverture élargie des prestations de chômage; la formation et la reconversion des travailleurs et des travailleuses; et l'investissement dans les infrastructures, le logement, les «emplois verts», les travaux publics et l'appui aux PME. Les plans de relance doivent prendre en compte les différences entre femmes et hommes. Aux Etats-Unis, les hommes sont plus durement frappés par la crise économique actuelle du fait des pertes d'emploi dans les industries à prédominance masculine (par exemple, la construction ou l'industrie automobile). Dans les secteurs à prédominance féminine dont l'expansion se poursuit (notamment l'éducation et les soins de santé) les pertes d'emploi sont aussi importantes. Les réponses à la crise peuvent inclure une formation professionnelle pour les hommes à tous les emplois et non uniquement aux emplois traditionnellement masculins: cela permettrait de réduire la ségrégation professionnelle et contribuerait à l'augmentation de la rémunération de professions traditionnellement féminines que les hommes commenceraient à exercer. Le travail du Bureau de la condition féminine du ministère du Travail des Etats-Unis consiste notamment à organiser des séances pour les femmes à la recherche d'informations afin de veiller à répondre à leurs besoins spécifiques pendant la crise et de leur faire connaître leurs droits au travail. L'adoption immédiate de politiques actives du marché du travail peut contribuer à l'augmentation du taux d'activité des femmes en général, ainsi que dans les emplois à prédominance traditionnellement masculine, comme l'a montré le programme d'aide conjointement administré par le Bureau de la condition féminine et le Bureau de l'apprentissage du Département pour l'emploi et la formation.

46. La membre gouvernementale du Canada remarque que si dans son pays les femmes n'ont peut-être pas autant souffert de la crise que les hommes, elles restent néanmoins particulièrement vulnérables aux conséquences de la crise. Les femmes sont surreprésentées dans le travail temporaire (avec par conséquent un plus grand risque de perte d'emploi et un accès restreint à la protection sociale) ainsi que dans les soins aux personnes âgées. Cependant, la crise financière offre de nouvelles occasions de mettre en question le rôle des femmes et des hommes dans la société ainsi que les stéréotypes associés à chaque sexe. Certaines mesures permettraient de venir à bout de ces stéréotypes, notamment des initiatives encourageant les hommes à suivre une formation dans les domaines des services sociaux et à jouer un plus grand rôle au sein de la famille. Des efforts pourraient également être consentis pour permettre aux femmes d'accéder à des formes non traditionnelles de travail. Les mesures visant à concilier vie professionnelle et vie familiale sont particulièrement intéressantes. Au Québec, la mise en place d'un système de congé parental subventionné a encouragé un plus grand nombre d'hommes à prendre un congé parental.
47. Le membre gouvernemental du Japon insiste sur la nécessité de disposer d'un calendrier clair des interventions visant à atténuer l'impact de la crise financière. A court terme, des mesures de financement pourraient servir à protéger et à créer des emplois. A moyen et à plus long terme, des mesures institutionnelles sont nécessaires comme une révision de la législation en matière de congé pour les travailleurs ayant des responsabilités familiales. Le plan de relance économique que le Japon a lancé en avril 2009 prévoit une augmentation des subventions pour les entreprises qui proposent une réduction du temps de travail aux salariés qui s'occupent de leurs enfants. Cette mesure profite plus particulièrement aux travailleuses avec des responsabilités familiales.
48. La vice-présidente travailleuse, dans ses remarques de conclusion sur les points 1 et 2, se félicite des nombreuses déclarations constructives des membres gouvernementaux. Elle s'associe au membre gouvernemental de la République de Corée qui a déclaré qu'il ne faut pas laisser la crise financière saper les progrès réalisés en matière d'égalité femmes-hommes. Elle attire l'attention sur la nécessité de protéger l'emploi et de limiter les pertes d'emploi, y compris dans le secteur public, et prend acte des nombreuses initiatives

décrites par la membre gouvernementale des Etats-Unis – et un certain nombre d’orateurs gouvernementaux – pour favoriser un meilleur équilibre entre la vie professionnelle et la vie familiale pour les femmes comme pour les hommes. Pour le groupe des travailleurs, les mesures de riposte à la crise devraient prévoir des avantages pour les entreprises qui encouragent l’égalité femmes-hommes. La convention (n° 94) sur les clauses de travail (contrats publics), 1949 pourrait s’avérer utile à cet égard. L’intervenante se félicite de l’accent mis sur la santé et la sécurité sur le lieu de travail en cette période de mondialisation. Un milieu de travail plus sûr pour les femmes le sera aussi pour les hommes. Dans le contexte actuel de crise, il faudrait également financer des infrastructures sociales et pas seulement des projets d’infrastructure visant à créer des emplois.

49. La vice-présidente employeuse convient que la crise financière ne doit pas être un prétexte pour négliger la question de l’égalité entre femmes et hommes. Elle insiste sur le fait que la crise fournit des occasions de mettre en place de nouveaux systèmes de travail et rappelle les exemples fournis par le membre gouvernemental du Japon pour promouvoir la flexibilité ainsi que les mesures novatrices décrites par la membre gouvernementale des Etats-Unis.

Point 3. Comment œuvrer à la réalisation de l’Agenda du travail décent de manière à parvenir à l’égalité femmes-hommes

50. La vice-présidente employeuse met l’accent sur les difficultés rencontrées par les femmes sur le marché du travail: la conciliation des obligations professionnelles et familiales; le retour au travail après un congé pour raisons familiales; les stéréotypes sexistes; et les législations du travail rigides. Les marchés du travail présentent aussi des difficultés qui peuvent cependant devenir des opportunités. De nouveaux éléments, tels que les changements démographiques et climatiques, exigent une amélioration de l’éducation et un renforcement du développement des compétences. L’économie informelle, dans laquelle les femmes sont très présentes, grandit et les écarts de rémunération entre femmes et hommes demeurent. Les quatre objectifs stratégiques de l’Agenda du travail décent sont très importants pour l’égalité femmes-hommes sur le marché du travail. Les droits et principes au travail, ainsi que les normes internationales du travail, revêtent une très grande importance aux yeux des employeurs. Cependant, la rigidité des législations du travail, qui ne s’appliquent qu’à l’économie formelle, gêne la participation des femmes au marché du travail. Un niveau de réglementation équilibré réconciliant protection sociale et emploi est nécessaire. Les cadres juridiques doivent encourager l’emploi et identifier les droits et les obligations des gouvernements, des employeurs et des travailleurs. Les normes internationales du travail ne sont que l’un des moyens dont dispose l’OIT pour réaliser l’égalité femmes-hommes.
51. De nombreuses conventions de l’OIT totalisent un faible nombre de ratifications car elles sont associées à d’importants coûts financiers et manquent souvent de pertinence pour les pays en développement. Les employeurs sont attachés à la Déclaration de l’OIT de 1998 relative aux principes et droits fondamentaux au travail. Toutefois, les gouvernements doivent être à la hauteur de leurs responsabilités en matière de promotion et d’application des droits et des principes au travail. Pour promouvoir les possibilités d’emploi et de revenu permettant aux femmes d’accéder au marché du travail et de s’y maintenir, il est essentiel de disposer d’un cadre favorable à la création d’emplois productifs et d’entreprises durables reflétant les exigences du marché et soutenant la croissance économique. Dans le paragraphe 11 des conclusions de la session de 2007 de la CIT relatives à la promotion des entreprises durables, les conditions fondamentales nécessaires au développement de ces entreprises sont énumérées: paix et stabilité politique; bonne gouvernance; dialogue social; respect des droits humains universels et des normes

internationales du travail; culture d'entreprise; politique macroéconomique saine et stable et bonne gestion de l'économie; commerce et intégration économique durable; environnement juridique et réglementaire propice; état de droit et protection des droits de propriété; concurrence loyale; accès aux services financiers; infrastructures matérielles; technologies de l'information et de la communication; éducation, formation et apprentissage tout au long de la vie; justice sociale et insertion sociale; protection sociale adéquate; et gestion responsable de l'environnement. Ces conclusions sont pertinentes pour la discussion de la présente commission. L'autonomisation des femmes, notamment par l'accès à l'éducation, le développement des compétences et la formation pendant tout le cycle de vie, constitue aussi un facteur essentiel de la durabilité des entreprises. La protection sociale et la sécurité sociale peuvent être renforcées et la couverture des prestations de chômage et des régimes d'assurance élargie. Toutefois, cela n'est possible que si l'économie informelle devient formelle. Étendre les prestations à l'économie informelle soutiendrait l'égalité femmes-hommes mais la solution réside dans l'action au sein de l'économie formelle. La protection sociale devrait être une mesure incitant les femmes à travailler et le dialogue social, qui doit être libre et volontaire, est un instrument essentiel de l'égalité femmes-hommes. Les politiques visant à ouvrir des possibilités aux femmes et à faciliter leur accès au marché du travail doivent recevoir l'appui des hommes et des femmes.

- 52.** La vice-présidente travailleuse souligne que les objectifs stratégiques du travail décent relatifs aux droits au travail, à l'emploi, à la protection sociale, au dialogue social et au tripartisme sont indissociables et interdépendants. Elle insiste sur le fait qu'il faut suivre une démarche intégrée pour les mettre en œuvre afin de parvenir à l'égalité femmes-hommes. Dès le début, les politiques et les programmes en la matière doivent être conçus et appliqués dans le respect de la liberté d'association et le renforcement du droit à la négociation collective. Les travailleuses ont peur de créer des syndicats lorsqu'elles sont confrontées à l'hostilité des employeurs et à la réticence du gouvernement à faire respecter les droits. L'oratrice demande comment les obstacles et les barrières que rencontrent les travailleuses peuvent être levés à un moment où les relations professionnelles s'érodent et où l'emploi se précarise de plus en plus. L'une des réponses est la promotion de normes internationales du travail telles que les conventions n^{os} 100, 111, 156, ainsi que les conventions n^{os} 175, 177 et 183, ce qui permettra de jeter les bases de la discussion de la session de 2010 de la CIT sur les travailleurs domestiques. Dans un contexte de précarisation croissante du travail et de ses conséquences particulières pour les femmes, la recommandation (n^o 198) sur la relation de travail, 2006, est de première importance. Les autres initiatives de l'OIT que le groupe des travailleurs estime dignes d'intérêt pour la promotion de l'égalité entre les sexes dans le monde du travail, comprennent notamment l'Agenda global pour l'emploi et la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable.
- 53.** S'agissant de l'emploi, les travaux devraient s'attaquer aux causes de la discrimination fondée sur le sexe sur le lieu de travail. Les familles, les écoles et les médias jouent tous un rôle à cet égard. L'amélioration de l'accès des filles à l'éducation; la déségrégation de l'enseignement, afin que les filles et les garçons puissent étudier ensemble; la promotion d'une éducation «fondée sur l'emploi» et non pas seulement sur les compétences nécessaires à certains métiers; les activités de sensibilisation et de lutte contre les stéréotypes sexistes, enfin, les initiatives visant à inculquer les mêmes compétences aux filles et aux garçons sont autant de mesures qui permettent de progresser. Il est important que les gouvernements jouent un rôle fort dans la régulation du marché du travail et veillent à garantir entre autres: des politiques macroéconomiques et des mesures agissant sur la demande aboutissant à plus d'emplois de meilleure qualité pour les femmes et les hommes; des politiques actives du marché du travail; des politiques agissant sur l'offre dans le domaine du développement des compétences; enfin l'égalité d'accès à l'éducation. Les outils du BIT permettant d'évaluer les besoins de main-d'œuvre et les politiques

actives du marché du travail ont montré toute leur utilité à cet égard. En ce qui concerne la sécurité sociale et la protection sociale, il est essentiel de promouvoir un accès universel aux prestations de chômage, à la protection de la maternité, à la couverture de la santé et aux pensions. La dimension sexospécifique des pensions et leur impact sur la pauvreté des femmes devraient faire l'objet d'études plus approfondies. Les politiques de sécurité et de santé au travail doivent aussi prendre en compte la ségrégation professionnelle et les conséquences différenciées des risques professionnels. Ces politiques devraient inclure la protection de la santé reproductive, à la fois pour les femmes et les hommes, et prendre en compte les risques liés au VIH et au sida. Si l'on veut réduire les écarts salariaux entre femmes et hommes, il faut adopter des politiques intégrant les droits inscrits dans les conventions pertinentes de l'OIT. Il est particulièrement important de promouvoir une augmentation des ratifications de la convention n° 183 portant sur la protection de la maternité. L'aménagement du temps de travail a également une forte dimension hommes-femmes. Dans nombre de pays, les hommes ont tendance à travailler beaucoup plus longtemps alors que les femmes restent sous-employées. Pour améliorer l'équilibre vie professionnelle et vie familiale, les gouvernements devraient adopter plus d'initiatives visant à améliorer les prestations offertes aux enfants et aux aînés. Le dialogue social devrait être étendu à toutes les catégories de travailleurs (en particulier les travailleurs domestiques, les travailleurs de l'économie informelle, les travailleurs des ZFE, les travailleurs migrants et les travailleurs ruraux). La négociation collective a besoin d'être renforcée tant dans la législation que dans la pratique et devrait porter sur toute une série de questions, entre autres: durée du travail; équilibre entre vie professionnelle et vie familiale; politiques de formation; enfin mesures visant à mieux prendre en compte les préoccupations des travailleuses par la négociation collective. Les partenaires sociaux et les institutions tripartites devraient bénéficier de mesures de renforcement de leurs capacités pour être à même d'améliorer la représentation des femmes dans leurs structures et d'enrichir leurs connaissances techniques dans le domaine de l'égalité femmes-hommes.

54. La membre gouvernementale de la Suède, s'exprimant au nom des gouvernements des Etats membres de l'UE, rappelle que les quatre éléments fondamentaux de l'Agenda du travail décent ont prouvé leur utilité dans le contexte de la mondialisation – qui a touché les femmes et les hommes de manière différenciée – et face à la crise économique. Il est essentiel de veiller à ce que les politiques fassent l'objet d'une évaluation systématique de leur impact par sexe pour s'assurer de leur efficacité. Les plans de relance qui prévoient d'investir dans les infrastructures sociales sont l'occasion à la fois de se mettre à jour et de promouvoir l'égalité femmes-hommes. Abordant le point 3 de manière spécifique, l'oratrice fait remarquer qu'un système de sécurité sociale bien conçu peut contribuer à promouvoir l'emploi, stimuler les changements structurels et favoriser la croissance économique. La création d'emplois décents est une condition nécessaire mais insuffisante pour augmenter de manière effective la participation des femmes sur le marché du travail. Les gouvernements doivent aussi adopter des lois permettant aux hommes et aux femmes de bénéficier de formes d'organisation du travail plus souples, en particulier la possibilité d'opter pour des horaires réduits ou pour un travail à temps partiel et l'introduction ou l'extension du congé de maternité, de paternité et parental. L'adoption de telles mesures permettrait à la fois de gérer les conséquences de la crise économique et de favoriser l'autonomisation des femmes par l'emploi. Il faut également encourager les hommes et les garçons à promouvoir activement l'égalité entre femmes et hommes et à combattre les stéréotypes sexistes sur le rôle des hommes en tant que parent et dans le développement de l'enfant. L'OIT devrait aider les gouvernements à ratifier et à mettre en œuvre les conventions pertinentes et continuer à aider les mandants à mettre en œuvre l'Agenda du travail décent.

55. La membre gouvernementale du Lesotho, s'exprimant au nom de tous les membres gouvernementaux africains³ insiste sur le fait que l'Agenda du travail décent constitue non seulement un objectif mondial mais aussi une priorité africaine dont l'importance a été soulignée par un certain nombre d'institutions clés de la région. L'Agenda du travail décent a été entériné par le Sommet extraordinaire des chefs d'État et de gouvernements africains et le Sommet extraordinaire de l'Union africaine sur l'emploi et la réduction de la pauvreté en Afrique, tenus à Ouagadougou en septembre 2004. La Conférence des ministres africains des finances, de la planification et du développement économique, organisée à Abuja en 2005, a de même insisté sur la nécessité d'élaborer des stratégies pour créer des emplois décents et productifs pour les femmes, les hommes et les jeunes. Les gouvernements africains considèrent que les objectifs de l'Agenda du travail décent sont particulièrement pertinents pour les travailleuses et les travailleurs: qu'il s'agisse de l'économie formelle ou informelle, des travailleurs salariés ou des travailleurs indépendants, que l'on vise les communautés ou les foyers. Un objectif primordial des gouvernements africains est la promotion des chances des hommes et des femmes d'obtenir des emplois décents et productifs dans des conditions de liberté, d'équité et de sécurité. Pour cela des obstacles doivent être surmontés. A titre d'exemple, dans certains pays les gouvernements ont décidé d'abaisser le niveau des normes du travail pour attirer l'investissement étranger dans les zones de libre-échange et les zones franches d'exportation; dans ces dernières, les syndicats ne disposent pas du droit d'organisation et les travailleurs (notamment les travailleuses) n'ont pas le droit de négocier collectivement. La tendance croissante à l'externalisation et à la sous-traitance a abouti à la précarisation du travail, les travailleurs occupant des emplois stables étant remplacés par une main-d'œuvre meilleur marché. Cette situation a diminué les chances des femmes d'entrer sur le marché du travail. La promotion du dialogue social est au centre d'une meilleure compréhension, de la coopération et du consensus sur la manière d'aborder les questions cruciales pour le processus du développement. Dans de nombreux pays, l'Afrique du Sud par exemple, il existe des organes statutaires au sein desquels les gouvernements et les partenaires sociaux recherchent systématiquement et activement le consensus sur des solutions à appliquer aux problèmes économiques et sociaux. Le dialogue social est important tant au niveau sectoriel qu'à celui de l'entreprise et de bonnes relations bipartites sont fondamentales pour soutenir les normes et mobiliser les initiatives visant à garantir la survie des entreprises, des industries et des pays; malheureusement, bien souvent les femmes n'ont pas voix au chapitre dans ces institutions. A tous ces niveaux du dialogue social, il est possible de favoriser la compréhension mutuelle et de contribuer à l'égalité entre les sexes.

56. La membre gouvernementale des Etats-Unis estime que les quatre objectifs stratégiques de l'OIT garantissent la cohérence des mesures adoptées pour faire face à la crise. Elle souligne que les femmes doivent participer activement au dialogue social portant sur la crise économique et sur la recherche de mesures visant à créer des emplois en plus grand nombre. La participation des femmes au dialogue aux niveaux national et international constitue une étape cruciale sur la voie de l'élimination des inégalités entre les sexes. Un Conseil de la Maison Blanche sur les femmes et les filles a récemment été créé et chargé d'élaborer des politiques globales visant à améliorer la situation économique des femmes, à permettre un équilibre entre la vie professionnelle et la vie familiale, à prévenir la violence contre les femmes et à améliorer les soins de santé qui leur sont destinés.

³ Groupe de l'Afrique: Afrique du Sud, Botswana, Kenya, Lesotho, Mali, Mozambique, Namibie, Nigéria, Sénégal, Somalie, Soudan, Swaziland, Tchad, République-Unie de Tanzanie, Togo, Tunisie, Zambie, Zimbabwe.

L'intervenante présente un certain nombre d'exemples d'initiatives de protection sociale qui devraient faciliter l'accès des femmes à l'emploi et améliorer leurs droits.

57. Le membre gouvernemental du Mexique souligne l'importance d'un partage des responsabilités familiales entre les femmes et les hommes et d'une augmentation des possibilités de travail productif offertes aux jeunes. Il décrit certaines des initiatives émanant de l'Institut de sécurité sociale mis en place par son gouvernement ainsi que du Conseil national de prévention de la discrimination dont l'objet est de promouvoir la protection de la maternité et d'éliminer la violence contre les femmes, y compris le harcèlement sexuel. Un certain nombre de mesures ont été prises dans son pays pour protéger la santé maternelle et les autorités mexicaines ont notamment annoncé qu'à partir du 28 mai 2009 toutes les femmes souffrant de complications pendant leur grossesse, bénéficieraient de la gratuité des soins.
58. Le membre gouvernemental de la Chine explique que, dans son pays, la croissance économique a entraîné une augmentation des possibilités de travail rémunéré pour les femmes. En fait, le taux d'emploi des femmes est supérieur à celui des hommes, même si celles-ci ne bénéficient pas des mêmes conditions de travail ni de la même rémunération. Les politiques adoptées devraient mettre davantage l'accent sur les besoins propres aux différents groupes et il faut insister sur l'élargissement du système de sécurité sociale. Il faut améliorer la santé et la sécurité des femmes, mener des activités de sensibilisation et renforcer la capacité des organisations gouvernementales et non gouvernementales de fournir des programmes d'éducation et de formation.
59. La membre gouvernementale du Brésil souligne l'importance du dialogue social entre travailleurs et employeurs ainsi que dans les institutions sociales tripartites. Le Conseil national des droits des femmes participe aussi aux consultations. Le Brésil a intégré les préoccupations en matière d'égalité, comme l'élimination de la discrimination et le partage des responsabilités familiales, dans son Plan national en faveur du travail décent. En 2004, le gouvernement a lancé une campagne pour aider à protéger les travailleuses domestiques et contribuer à leur autonomisation économique; les restrictions touchant leurs droits, qui figurent actuellement dans la Constitution nationale, seront bientôt levées par le Parlement. Celui-ci examine actuellement un projet de loi sur l'égalité. L'oratrice précise que toutes les initiatives gouvernementales qu'elle vient de décrire ont été prises à l'issue d'un dialogue avec les partenaires sociaux, dialogue qui a joué un rôle clé dans la promotion de l'égalité femmes-hommes dans son pays.
60. La membre gouvernementale du Canada, revenant sur la Déclaration de l'UE sur l'Agenda du travail décent, convient que les mesures visant à concilier responsabilités professionnelles et familiales peuvent prendre la forme d'une loi et indique que c'est d'ailleurs le cas dans un certain nombre de provinces canadiennes. Mais cet objectif peut être atteint par d'autres moyens comme des outils pratiques et des initiatives sur le lieu de travail.
61. La membre gouvernementale de l'Inde souligne que l'économie informelle occupe une grande partie de la main-d'œuvre dans de nombreux pays en développement. La transition de l'économie informelle à l'économie formelle prendra du temps et la protection sociale des travailleuses et des travailleurs de l'économie informelle reste donc d'actualité. Le gouvernement indien a récemment adopté la Loi sur la sécurité sociale des travailleurs non syndiqués, qui vise à fournir à ces derniers des prestations d'assurance maladie et maternité, une couverture en cas d'incapacité et une retraite. Ce texte prévoit également l'établissement d'un Conseil national de sécurité sociale qui comprendra des travailleurs de l'économie informelle et des femmes.

-
- 62.** La membre gouvernementale de l'Uruguay estime que l'Agenda du travail décent doit s'appuyer sur le principe de l'égalité entre femmes et hommes et que la suppression des restrictions qui empêchent les femmes d'avoir accès aux nouvelles formes d'emplois de qualité devrait être un objectif de développement. Pour cela, les femmes doivent participer, en plus grand nombre, au dialogue social et à la négociation collective. Les négociations menées au sein du Comité national tripartite sur l'égalité, ont permis une augmentation de 50 pour cent du nombre de dispositions portant sur l'égalité des sexes dans les conventions collectives. Le nombre de femmes aux postes de direction a également progressé dans tous les secteurs de l'économie, en grande partie grâce à des programmes d'éducation et de formation tout au long de la vie.
- 63.** La membre gouvernementale du Mozambique déclare que, partout dans son pays, des initiatives ont été prises pour promouvoir le renforcement des capacités des femmes et protéger leurs droits. On compte maintenant 7 femmes ministres, 2 femmes gouverneurs, 26 femmes à des postes d'administration et 17 femmes juges. Les femmes occupent également de nombreux autres postes de responsabilités. Beaucoup a été fait pour éliminer la discrimination à l'encontre des femmes et mieux les protéger contre la violence familiale. Des programmes, soutenus par l'OIT, visent à doter les femmes de compétences décisionnelles pour leur permettre d'occuper des postes de haut niveau. A propos de la promotion des droits des femmes, l'intervenante regrette que les pays ayant ratifié les normes de l'OIT en matière d'égalité femmes-hommes soient si peu nombreux.
- 64.** La membre gouvernementale de la Turquie indique que la loi sur le travail adoptée en 2003 dans son pays a allongé la durée du congé de maternité, qui est désormais de 16 semaines, plus deux en cas de naissances multiples.
- 65.** La membre gouvernementale de l'Argentine mentionne un accord signé le 8 mars 2009 (Journée internationale de la femme) entre le gouvernement et les partenaires sociaux. Cet accord, qui vise à renforcer la participation des femmes aux décisions des syndicats et à la négociation collective, entérine la création de commissions tripartites autonomes de l'égalité des chances dans les provinces. En octobre 2008, le ministère du Travail et de la Sécurité sociale a créé un organe de coordination pour intégrer la question de l'égalité entre femmes et hommes dans les mesures concernant l'emploi, le travail et la sécurité sociale. L'Argentine compte environ un million de travailleurs domestiques, dont 32 pour cent sont déclarés et ont donc accès à des prestations de sécurité sociale. Soixante-cinq pour cent des 110 entreprises gérées par des travailleurs qui ont bénéficié d'une formation et d'une aide financière du ministère sont dirigées par des femmes.
- 66.** Le membre gouvernemental de l'Iraq résume les conclusions d'un récent rapport sur le développement humain dans son pays. Il faut encourager les femmes à participer à la vie politique, sociale et culturelle du pays car elles seules peuvent assurer adéquatement leur propre représentation et la défense de leurs droits. La législation du travail devra être révisée de façon à promouvoir le rôle des femmes, et les travailleuses instruites devraient avoir accès au marché du travail. L'orateur insiste sur la nécessité de l'enseignement obligatoire pour les filles et reconnaît que les organisations de la société civile peuvent contribuer activement à l'amélioration de la condition féminine et à aider les femmes à acquérir les compétences et qualifications qui correspondent aux besoins du marché du travail.
- 67.** La membre gouvernementale du Portugal, appuyant la position de l'UE, explique que dans son pays, une attention accrue a été portée à la question de l'équilibre entre les obligations professionnelles et familiales ainsi qu'à la protection de la maternité. Ainsi, une décision de la commission tripartite a allongé la durée du congé de paternité et augmenté la rémunération du congé parental lorsque celui-ci est partagé par la mère et le père. L'idée est que le partage des responsabilités familiales et l'égalité des sexes dans le monde du

travail exigent que femmes et hommes soient égaux dans la sphère privée, et donc que les hommes soient encouragés à assumer un rôle plus important au sein de la famille.

- 68.** La membre gouvernementale du Sénégal déclare que l'égalité femmes-hommes occupe une place très importante dans la Constitution du pays et que celui-ci a adopté une stratégie nationale pour réaliser l'égalité des sexes d'ici à 2015 ainsi qu'une loi interdisant la violence au sein du ménage et sur le lieu de travail. Le Sénégal a ratifié la Convention sur l'élimination de toutes les formes de violence à l'égard des femmes (CEDAW). Il a créé un fonds national consacré à la promotion de l'entrepreneuriat féminin. La parité filles-garçons est effective dans l'enseignement élémentaire, mais il faudrait que davantage de filles fréquentent les filières scientifiques et techniques. La durée du congé de maternité a été allongée: six semaines obligatoires avant la naissance et huit semaines après; mais le congé de paternité n'existe pas encore.
- 69.** La membre gouvernementale de la Grèce, se ralliant à la position de l'UE, déclare que le rapport du Bureau est un excellent outil de sensibilisation à la question de l'égalité femmes-hommes dans le monde du travail. Elle souligne la nécessité d'attirer l'attention sur les difficultés souvent différentes des travailleurs et des travailleuses et fait observer qu'il est indispensable d'inclure les femmes dans l'Agenda du travail décent. Le passage du rapport qui concerne un opérateur de téléphonie mobile grec devra être modifié, car d'autres travailleurs du pays sont également autorisés à se rendre dans les écoles de leurs enfants pour suivre leur scolarité. Les parents d'enfants qui fréquentent une école publique ont droit à six jours de congé annuel et ceux des enfants qui fréquentent une école privée à quatre jours.
- 70.** La membre travailleuse de la Colombie dit que le mouvement syndical de son pays ne représente qu'une faible proportion des travailleurs mais que des efforts ont été faits pour développer les activités syndicales. L'objectif du mouvement est que les syndicats soient composés de 50 pour cent de femmes et que celles-ci assument des responsabilités en leur sein. Il est donc important d'inciter les femmes à participer au dialogue social et les syndicats à être plus accueillants à leur égard. Certaines entreprises multinationales offrent des emplois atypiques et précaires et ne pratiquent pas la négociation collective. De nombreux cas de discrimination fondée sur le sexe ont été recensés en Colombie et le harcèlement sexuel sur le lieu de travail est chose courante. Il faut mieux prendre en compte les besoins particuliers des femmes qui ont des emplois précaires et prêter assistance aux victimes de violences sexistes.
- 71.** Le membre travailleur du Portugal demande que davantage d'efforts soient consacrés à la promotion du rôle des hommes dans la vie familiale, notamment par le biais du congé de paternité. Selon lui, la crise financière offre une occasion de surmonter les préjugés sexistes dont les femmes font l'objet et de promouvoir les droits des travailleurs aussi bien que des travailleuses. Le congé de paternité devrait être considéré comme un atout essentiel pour la société, surtout en période de déclin de la natalité.
- 72.** Dans sa conclusion, la vice-présidente employeuse approuve l'accent mis sur la nécessité de légiférer. Elle considère important que les partenaires sociaux insistent sur les avantages de l'égalité des sexes et souligne qu'il s'agit d'un objectif réalisable. En ce qui concerne les ZFE, les entreprises de ces zones sont souvent en mesure d'offrir aux travailleurs, et aux femmes en particulier, un certain degré de protection sociale et des possibilités de formation. Il y a aussi des problèmes et il faut les régler car généralement, il n'y a pas de syndicat et la liberté syndicale n'est pas respectée. Néanmoins, des cas de réussite ont été

constatés, comme le montre l'étude réalisée par le BIT sur le Costa Rica pour la 301^e session du Conseil d'administration (mars 2008)⁴.

73. La vice-présidente travailleuse conclut en soulignant la nécessité d'agir et demande à tous d'anticiper en œuvrant pour l'égalité des sexes dans le cadre des quatre objectifs stratégiques du travail décent. Il faut que l'inspection du travail contrôle davantage le respect des droits au travail et il faut des règles plus strictes pour les agences de travail temporaire. Par exemple, il faut abolir les contrats qui exigent des femmes qu'elles s'engagent à ne pas être enceintes ou à ne pas se syndiquer. Les dispositions prises pour aider les travailleurs à concilier leurs obligations professionnelles et familiales doivent aussi tenir compte du besoin de sécurité des travailleurs et surtout des femmes. Le Pacte mondial pour l'emploi qui sera conclu lors de la présente session de la CIT sera un instrument utile pour favoriser l'égalité entre les femmes et les hommes ainsi que le travail décent.

Point 4. Encourager l'action des gouvernements, des employeurs, des travailleurs et de l'OIT en faveur de l'égalité femmes-hommes

74. La membre gouvernementale des Emirats arabes unis, s'exprimant au nom des membres gouvernementaux du Conseil de coopération du Golfe (CCG)⁵, affirme que les gouvernements de sa région accordent une grande importance aux questions concernant le travail et les femmes, et surtout au rôle des femmes dans la construction de l'avenir de leurs pays conformément aux préceptes de l'Islam. Les membres du Conseil du travail du CCG ont élaboré des stratégies sur les moyens d'accroître la participation des femmes à la vie sociale, politique et économique, et les lois ont été revues dans cette optique. Chaque pays a des textes spécialement consacrés à la discrimination. Par exemple, le Code du travail de 1969 et la Décision ministérielle n° 120 de l'Arabie saoudite visent à augmenter les possibilités d'emploi des femmes. Des dispositions équivalentes existent dans le Code du travail de 1980 des Emirats arabes unis. Au Yémen, la loi de 1995 sur le travail interdit la discrimination fondée sur le sexe et garantit aux femmes et aux hommes des droits égaux au travail. Oman a adopté une législation du travail en 2003 mais la Loi fondamentale de 1996 garantissait déjà la protection contre la discrimination fondée sur le sexe dans le monde du travail. Le Code du travail adopté par le Qatar en 2004 compte parmi les législations du travail les plus modernes: il dispose que les femmes doivent avoir des salaires égaux et des possibilités égales de promotion et de formation. Le Bahreïn a lui aussi une loi sur l'égalité de rémunération. Malgré ces avancées d'ordre législatif, des obstacles subsistent et les pays du CCG continueront de lutter contre la discrimination. C'est toutefois un travail de longue haleine, dont les résultats doivent être évalués en tenant compte du contexte particulier de chaque pays.
75. La vice-présidente employeuse déplore l'interruption provoquée par l'intervention du CCG. Son groupe estime que l'utilisation de caméras et la modification de l'ordre des interventions auraient dû faire l'objet de consultations préalables avec les vice-présidentes employeuse et travailleuse. Son groupe s'oppose à ce que des interventions gouvernementales isolées soient filmées plutôt que les travaux de la commission dans son

⁴ *Rapport sur l'Initiative focale concernant les zones franches d'exportation (ZFE): dernières tendances et orientations dans les ZFE* (document GB.301/ESP/5).

⁵ Arabie saoudite, Bahreïn, Emirats arabes unis, Koweït, Oman, Qatar et Yémen.

ensemble et souhaite que cela soit consigné dans le rapport. Elle propose que la discussion se concentre sur le point 4 qui présente un grand intérêt pour l'instauration de l'égalité entre les femmes et les hommes. La vice-présidente travailleuse partage l'opinion de la vice-présidente employeuse à propos de l'intervention du CCG qui, selon les travailleurs, a fait perdre à la commission un temps qui lui est déjà compté.

76. La vice-présidente travailleuse explique que les groupes des employeurs et des travailleurs ont décidé de consacrer leur contribution à la discussion du point 4 à ce que chacun peut faire au sein de son propre groupe pour favoriser l'égalité. Au sein du mouvement syndical, les travailleurs peuvent faire en sorte que les femmes participent à toutes les activités, intensifier leurs efforts pour supprimer les obstacles à la participation des femmes aux activités des syndicats et au fonctionnement de ceux-ci, et veiller à ce que les programmes de négociation collective soient examinés à la lumière de la problématique hommes-femmes. Ainsi, il faudrait se demander pourquoi, dans les négociations collectives, les propositions concernant l'égalité des sexes sont généralement les premières supprimées lorsqu'il s'agit de déterminer des priorités. Les syndicats ont besoin de l'aide du BIT pour apprendre à utiliser efficacement les outils élaborés par celui-ci pour garantir l'égalité des sexes et notamment ceux qui ont trait à la sécurité et à la santé au travail ainsi qu'à l'égalité de rémunération. Les travailleurs seraient très reconnaissants au BIT de les aider aussi à promouvoir les quatre piliers du travail décent. Bien souvent, les problèmes que pose la crise financière et économique aux femmes, qui sont en général les premières à perdre leur emploi, sont relégués au second plan. Dans ce cas aussi, il faut tenir compte de la possibilité que la crise n'ait pas les mêmes conséquences sur l'emploi des hommes et sur l'emploi des femmes. Quant à la participation des syndicats au dialogue social, ceux-ci doivent veiller à ce que les femmes soient correctement représentées dans leurs rangs. Il faut aussi que dans leurs débats permanents avec les gouvernements sur les politiques macroéconomiques, les syndicats insistent sur les aspects qui concernent particulièrement les femmes. Ils devraient veiller à ce que les négociations auxquelles ils participent sur des propositions de lois visent à promouvoir l'égalité femmes-hommes; tous les textes législatifs et les conventions collectives, les systèmes d'inspection du travail et les tribunaux du travail doivent tenir compte des spécificités de chaque sexe. Et les syndicalistes qui sont associés à ces négociations doivent eux aussi tenir compte de ces spécificités. Les syndicats ne doivent pas seulement penser à ce qu'ils doivent exiger des partenaires sociaux, mais aussi à ce qu'ils doivent faire eux-mêmes pour favoriser l'égalité entre femmes et hommes.
77. La vice-présidente employeuse approuve l'idée de la vice-présidente travailleuse, selon laquelle les deux parties ont un rôle à jouer, ensemble et séparément, pour faire progresser l'égalité femmes-hommes. Elle énumère différents moyens à la disposition des employeurs pour contribuer à cette égalité, notamment en exerçant une influence sur la politique du marché du travail, en diversifiant leur personnel, en élaborant des codes, bonnes pratiques et lignes directrices sur l'égalité des sexes et en les faisant appliquer, en favorisant la coopération et l'esprit d'équipe entre femmes, y compris en aidant celles-ci à créer leur propre entreprise. Les organisations d'employeurs peuvent aussi aider leurs membres à réaliser l'égalité femmes-hommes en les sensibilisant à la question, en leur donnant fréquemment l'occasion d'en débattre entre eux, en leur donnant des informations sur le sujet et en faisant connaître les principes et droits qui sont à la base de la non-discrimination. Les employeurs ont la volonté de collaborer avec les travailleurs et les gouvernements pour parvenir à cet objectif. Ils sont parfaitement conscients des avantages de la diversification de leur personnel, grâce notamment à l'égalité des sexes, et du fait que

la diversité concourt à la compétitivité de leurs entreprises. Ils ont donc intérêt à attirer une main-d'œuvre de qualité, y compris des travailleuses qualifiées.

78. La membre gouvernementale de l'Autriche, s'exprimant au nom du Groupe des PIEM⁶, mentionne les domaines dans lesquels l'OIT peut le mieux mettre à profit son savoir-faire pour aider les mandants à réaliser l'égalité femmes-hommes, par exemple, en les incitant à utiliser des outils existants comme l'audit participatif de genre du BIT, et à exploiter les possibilités qu'offrent les programmes par pays de promotion du travail décent. Ces programmes doivent s'accompagner d'orientations concrètes sur la façon dont les gouvernements et les partenaires sociaux peuvent aider les femmes et les hommes à concilier leur vie professionnelle et familiale, renforcer la participation des femmes au dialogue social, renforcer le contrôle de l'application de la législation du travail visant à éradiquer la discrimination au travail pour cause d'obligations familiales, veiller à ce que femmes et hommes aient accès sur un pied d'égalité à une formation et à un emploi de qualité, éliminer le harcèlement sexuel et la violence envers les femmes et intégrer une perspective de genre dans les stratégies de lutte contre le travail des enfants. L'oratrice approuve le travail fait par le BIT pour intensifier la recherche et enrichir les connaissances sur l'impact qu'ont les crises économiques sur les femmes, donner des exemples de mesures qui ont effectivement permis d'atténuer cet impact et diffuser de bonnes méthodes de collecte de données. Le Groupe des PIEM recommande que le BIT élabore des indicateurs d'égalité lors de la mise en œuvre des recommandations relatives à l'examen de la structure extérieure. De plus, il est favorable à ce que l'OIT s'associe, dans le cadre de son mandat, à d'autres institutions des Nations Unies et organisations internationales pour lutter contre d'autres formes d'inégalité femmes-hommes.
79. La membre gouvernementale de la Suède, s'exprimant au nom des gouvernements des Etats membres de l'UE, complète les informations données par les PIEM en citant des exemples d'initiatives concrètes prises par l'UE pour évaluer l'égalité des sexes au moyen d'une série d'indicateurs à l'aide desquels mesurer l'efficacité de l'action des Etats membres. Par exemple, elle s'est fixé pour objectifs de porter le taux d'emploi des femmes à 60 pour cent en 2010, de développer les services de garde d'enfants, de réduire les écarts salariaux entre femmes et hommes et d'aider les femmes chefs d'entreprise. Des statistiques récentes sur ces objectifs témoignent de grands progrès. L'oratrice informe la commission que l'UE a créé un Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes pour aider les institutions et les Etats membres à promouvoir l'égalité et à lutter contre la discrimination fondée sur le sexe. En conclusion, elle souligne que les «pistes pour l'avenir» qui sont proposées dans le rapport du Bureau, donnent des exemples concrets de mesures qui pourraient être reprises dans les conclusions de la commission.
80. La membre gouvernementale de la République dominicaine fait observer que son pays a ratifié presque toutes les conventions relatives aux droits fondamentaux. Elle dit que la législation de son pays concernant les droits des femmes, y compris le droit à la protection de la maternité, a beaucoup évolué. Un Secrétariat d'Etat à la condition féminine a été chargé des droits des femmes et de la question de l'égalité femmes-hommes dans la République dominicaine. Ces progrès sont le résultat d'une collaboration tripartite. L'oratrice considère utile l'assistance technique fournie par le BIT aux organisations d'employeurs et de travailleurs pour renforcer les capacités et résoudre les problèmes concernant le monde du travail et les droits au travail.

⁶ Allemagne, Australie, Autriche, Belgique, Canada, Chypre, Danemark, Espagne, Estonie, Etats-Unis, Finlande, France, Grèce, Hongrie, Irlande, Italie, Japon, Norvège, Pays-Bas, Pologne, Portugal, République tchèque, Roumanie, Royaume-Uni, Saint-Marin, Slovaquie, Slovénie, Suède, Suisse, Turquie.

-
- 81.** Le membre gouvernemental du Bangladesh se félicite de la dimension transversale du point 4 et du lien qu'il présente avec la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable. Il approuve l'idée que le BIT doit aider les pays à renforcer leur capacité de réaliser l'égalité femmes-hommes, mais souligne la nécessité de renforcer aussi la connaissance des droits. Il remercie le Bureau d'avoir élaboré un rapport aussi complet mais considère que l'analyse de la condition des travailleuses de l'économie informelle et des travailleuses migrantes aurait pu être plus fouillée. La féminisation de la pauvreté devrait être la cible prioritaire de l'action que mène l'OIT pour assurer l'égalité des sexes dans les quatre composantes de son Agenda du travail décent. Les programmes de microfinance différenciés selon le sexe, qui existent dans des pays comme le Bangladesh, doivent également retenir l'attention. Il faudrait que le BIT développe ses programmes de renforcement des capacités des petites et moyennes entreprises.
- 82.** Le membre gouvernemental de la Norvège dit qu'il est très important d'assurer un équilibre entre vie professionnelle et vie familiale et de garantir les droits des pères. La convention (n° 156) sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981, contient des dispositions utiles dans ce contexte. La Norvège a, comme d'autres pays, pris des mesures radicales pour garantir le droit au congé parental pour les hommes comme pour les femmes.
- 83.** La membre gouvernementale des Etats-Unis appuie la déclaration des PIEM. Elle se félicite de l'intervention du groupe des travailleurs qui a souligné l'importance du dialogue social au plan de son contenu mais aussi comme processus visant à faire connaître les initiatives pour l'égalité femmes-hommes sur le lieu de travail. L'OIT est bien placée pour aider les mandants à susciter une prise de conscience, aux niveaux international et national, des questions d'égalité femmes-hommes sur le lieu de travail, y compris des droits des femmes comme travailleuses et des possibilités qui leur sont offertes. Négliger les principes fondamentaux et les droits des travailleurs en période de crise économique constitue non seulement un échec moral mais aussi un échec de la politique économique pour assurer la croissance et la reprise.
- 84.** Le membre gouvernemental du Mexique salue les efforts consentis par l'OIT en matière de recherche et d'assistance technique pour garantir aux hommes et aux femmes l'égalité de chances et d'accès à toutes les formes de travail; il cite plus particulièrement le renforcement des capacités dans de nouvelles disciplines comme les technologies de l'information. Les autorités mexicaines ont pris différentes mesures pour renforcer l'égalité sur le lieu de travail: programmes de formation, progression du salaire minimum national, initiatives permettant de retrouver un emploi productif en temps de crise, facilités pour concilier vie professionnelle, vie familiale et vie sociale et amélioration des conditions de travail tout comme de la sécurité et de la santé au travail.
- 85.** Le membre gouvernemental du Japon souligne que l'OIT est à la fois une institution du système des Nations Unies et une organisation tripartite. Ce sont des atouts sur lesquels elle doit s'appuyer pour renforcer les capacités de ses mandants. Le Japon a négocié une Charte vie professionnelle-vie privée, dont les objectifs sont activement défendus par les différents ministères. Il faut espérer que cette charte aidera les entreprises à conserver leurs employés qualifiés, femmes et hommes, et à convaincre les employeurs que la promotion de l'égalité femmes-hommes ne doit pas être considérée comme une dépense mais plutôt comme un investissement.
- 86.** Le membre gouvernemental de la Nouvelle-Zélande appuie vivement la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable. Il soutient également l'intervention faite au nom du groupe des PIEM qui devrait guider utilement les activités futures de l'Organisation. L'égalité entre femmes et hommes et la non-discrimination doivent être au cœur des travaux de l'OIT, y compris dans la mise en œuvre des

programmes par pays de promotion du travail décent et de l'Agenda du travail décent. La commission, lorsqu'elle rédigera ses conclusions, devra tenir compte des conclusions de commissions précédentes, comme celles de la Commission de l'emploi rural.

87. Le membre gouvernemental de la Chine estime qu'il est essentiel d'intégrer les questions d'égalité dans le processus national d'élaboration des politiques afin de garantir que les femmes contribuent utilement à l'économie et à la société. Les conclusions de la commission devraient mettre l'accent sur l'assistance que l'OIT peut assurer aux gouvernements et aux organisations de travailleurs et d'employeurs et le paragraphe 415 du rapport VI est à cet égard très intéressant.
88. La membre gouvernementale de l'Australie approuve les remarques faites par le groupe des PIEM et souligne que les gouvernements peuvent jouer un rôle important en garantissant un partage des responsabilités familiales entre les femmes et les hommes, notamment pendant les années durant lesquelles les femmes sont les plus productives. Néanmoins les inégalités ne relèvent pas de la seule responsabilité des gouvernements. La loi sur l'égalité des chances des femmes sur le lieu de travail, adoptée par le gouvernement australien en 1999, fait obligation à toutes les entreprises de 100 travailleurs au moins de supprimer les obstacles à la participation et à l'avancement des femmes et faire rapport sur les progrès accomplis. Le «Prix du meilleur employeur en ce qui concerne les femmes» récompense les entreprises et organisations qui ont consenti des efforts exceptionnels pour promouvoir l'égalité de chances en matière d'emploi entre les femmes et les hommes. Les gouvernements devraient prendre des mesures pour combler l'écart salarial entre les sexes afin de permettre aux femmes de profiter de meilleures possibilités d'emploi, d'être plus indépendantes et d'avoir des revenus plus élevés. Le nouveau système de relations sur le lieu de travail mis en place en Australie prévoit notamment des dispositions améliorées en matière d'égalité de rémunération, de nouvelles conditions relatives à l'emploi minimum pour permettre aux travailleurs d'équilibrer responsabilités familiales et professionnelles et la fourniture d'une aide aux travailleurs faiblement rémunérés pour qu'ils aient accès aux négociations collectives et aux salaires minimum. En Australie, les femmes ont maintenant le droit de demander des horaires de travail flexibles afin de concilier plus facilement leurs responsabilités professionnelles et familiales.
89. Le membre gouvernemental de l'Iraq explique que son pays recherche de nouveaux partenariats avec la communauté internationale. Il a introduit un programme de formation et d'acquisition de compétences en matière d'encadrement pour les femmes et les hommes et ce programme connaît un taux élevé de participation. Ce type d'assistance aide les femmes et les hommes à arriver sur le marché du travail bien préparés et devrait permettre au pays de se développer dans la bonne direction.
90. Le membre gouvernemental de l'Inde estime que l'OIT pourrait faire appel à son expertise pour mettre au point des indicateurs d'emploi décent qui ne soient pas seulement ventilés par sexe, mais qui tiennent également compte de l'impact de différents facteurs comme la race, l'origine ethnique ou l'origine nationale sur l'égalité. Un autre domaine dans lequel l'OIT pourrait renforcer la capacité de ses mandants est le concept de budgétisation tenant compte de la problématique hommes-femmes, tel qu'il est utilisé en Inde, afin de garantir la bonne utilisation des fonds.
91. La membre gouvernementale de l'Algérie incite vivement l'OIT à renforcer ses projets d'assistance technique qui augmentent les possibilités d'emploi pour les hommes comme pour les femmes et à promouvoir la justice sociale, le travail décent et l'égalité des chances en général, par le biais des programmes par pays de promotion du travail décent (PPTD).
92. La membre gouvernementale de l'Indonésie fait remarquer que son pays a ratifié toutes les normes fondamentales du travail. Elle demande à l'OIT de fournir une assistance pour la

convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951, dont la mise en œuvre doit être adaptée à la situation nationale.

93. La membre gouvernementale de la Suisse observe que, souvent, les travailleurs n'ont pas conscience du fait qu'ils sont victimes d'une discrimination salariale; les entreprises ne savent pas toujours qu'elles appliquent une politique salariale discriminatoire. La Suisse a donc développé, testé et mis à disposition sur Internet un outil d'autocontrôle basé sur le Web, connu sous le nom de Logib, et que les partenaires sociaux peuvent utiliser pour identifier les domaines dans lesquels les systèmes de rémunération ne répondent pas aux critères d'égalité femmes-hommes. Logib constitue la base d'un dialogue tripartite sur l'égalité de rémunération. L'Allemagne et le Luxembourg ont commencé à utiliser cet outil et d'autres pays pourraient être également intéressés. L'oratrice explique que la politique suisse relative aux marchés publics tient compte des questions d'égalité de rémunération.
94. La membre gouvernementale de l'Uruguay estime que le dialogue tripartite doit encourager l'égalité femmes-hommes. L'Uruguay a très récemment mis en place un Conseil national de coordination des politiques en matière d'égalité femmes-hommes afin de suivre la mise en œuvre de la législation et l'application des plans d'action dans ce domaine. Les comités tripartites sur l'égalité femmes-hommes de l'Argentine, du Brésil, du Chili, du Paraguay et de l'Uruguay coordonnent également leurs activités en permanence et avec l'aide de l'OIT. Le Centre interaméricain pour le développement des connaissances en formation professionnelle de l'OIT à Montevideo (CINTERFOR) devrait organiser une formation dans le domaine de l'égalité femmes-hommes à l'échelle régionale.
95. La représentante de Solidar, réseau d'ONG engagées en faveur de la justice sociale dans le monde entier, prend également la parole au nom de HelpAge International pour se féliciter de la décision des mandants de créer une commission sur l'égalité entre les hommes et les femmes. Elle soutient vivement le rapport VI, en particulier le chapitre 7 consacré aux travailleurs âgés, qui traite plus particulièrement du cumul de handicaps auxquels sont confrontées les femmes âgées. L'instauration d'une mondialisation équitable dépend de la coopération entre les mandants tripartites et les organisations de la société civile représentant les femmes âgées peuvent contribuer à ce processus. La mondialisation doit être équitable et ne faire aucun exclu sur la base du sexe ou de l'âge. En 2050, la proportion des personnes âgées dans les pays industrialisés aura considérablement augmenté et les femmes seront beaucoup plus nombreuses que les hommes. Dans les pays en développement, où il n'existe pas de régime public de retraite, les personnes âgées, particulièrement les femmes, font partie des groupes les plus pauvres. Les régimes de retraite fournissent des revenus réguliers et prévisibles, mais les personnes âgées bénéficient rarement de cette sécurité. Leur nombre passera à 1,6 milliard en 2050. Pour survivre, les femmes âgées n'ont pas d'autre choix que de travailler, souvent dans l'économie informelle, dans des emplois saisonniers et précaires, y compris dans des travaux domestiques non rémunérés avec très peu de prestations de sécurité sociale, voire aucune. Elles sont les premières victimes du chômage élevé et du sous-emploi, outre la discrimination liée à l'âge et au sexe. Souvent, elles ne bénéficient ni de mécanisme ni de réseau de soutien, elles ont un faible niveau d'éducation, elles souffrent d'une mauvaise santé et de malnutrition. Dans les pays en développement, les systèmes traditionnels et informels de soutien aux personnes âgées se disloquent sous la pression d'une pauvreté largement répandue. Les femmes âgées sont plus vulnérables aux conséquences de la perte de soutien familial alors que les hommes âgés occupent plus fréquemment des activités génératrices de revenus ou un emploi rémunéré. En 2007 en Afrique, 57 pour cent des hommes âgés travaillaient contre 26 pour cent des femmes alors qu'en Asie les statistiques comparables étaient de 38 et de 13 pour cent. En l'absence de sécurité sociale, il y a davantage de pauvreté chez les femmes âgées que chez les hommes et celles-ci bénéficient moins fréquemment d'un système de pension en raison d'un taux d'activité plus faible. De nombreux programmes par pays de promotion du travail décent (PPTD) ne tiennent pas

compte des problèmes et des handicaps auxquels sont confrontées les femmes âgées et il convient de remédier à cette situation. Les gouvernements sont invités à ratifier la convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958, à stipuler que l'âge ne saurait être un motif de discrimination et à renforcer la législation nationale interdisant la discrimination fondée sur l'âge.

- 96.** La membre gouvernementale du Lesotho, s'exprimant au nom de tous les membres gouvernementaux africains note que, dans l'esprit de la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable, les engagements politiques pertinents formulés par les gouvernements doivent être concrétisés. Cela permettra d'aider les pays à élaborer des systèmes d'évaluation et de suivi solides, assortis d'indicateurs de résultats clairs. L'OIT doit renforcer les capacités en la matière. Les gouvernements et les partenaires sociaux doivent créer des programmes par pays de promotion du travail décent incluant les questions relatives à la justice sociale. Ces efforts doivent être étayés par des campagnes de sensibilisation menées dans les médias; le dialogue social doit s'appuyer sur la formation des travailleurs et des employeurs. Des réunions d'échange doivent être organisées pour mettre en commun les bonnes pratiques. Les gouvernements doivent faire preuve de volonté politique en matière d'égalité femmes-hommes et veiller à ce que l'ensemble des déclarations officielles pertinentes comprennent les questions d'égalité. Ils doivent aussi ratifier l'ensemble des conventions de l'OIT liées à la question de l'égalité entre les sexes. Des quotas doivent être établis pour garantir une représentation adéquate des femmes en politique et parmi les décideurs. De plus, il faut encourager la société civile à jouer un rôle dans la sensibilisation des communautés aux questions relatives à l'égalité entre femmes et hommes.
- 97.** La membre gouvernementale de l'Espagne soutient la déclaration de l'UE. L'oratrice informe la commission que l'Espagne a adopté des lois sur l'égalité femmes-hommes et que la durée du congé de paternité est récemment passée de 15 à 20 jours. Elle décrit aussi les programmes visant à évaluer les changements dans le monde du travail et à améliorer l'employabilité des femmes. Elle affirme qu'il est important que les entreprises consultent les syndicats lors de l'élaboration de politiques et d'initiatives relatives à l'égalité femmes-hommes. Elle note qu'en Espagne, les entreprises de plus de 250 employés sont dans l'obligation d'élaborer des programmes relatifs à l'égalité femmes-hommes en consultation avec les syndicats. Ces programmes traitent de l'accès égal à l'emploi; de l'analyse des qualifications; des promotions et de la formation; des salaires; des propositions relatives à la redistribution du temps de travail en vue de concilier les vies professionnelle, familiale et privée; et de la prévention du harcèlement sexuel et de la discrimination fondée sur le sexe. Ces programmes peuvent être volontairement adoptés par les petites et moyennes entreprises; pour ce faire, le gouvernement fournit un soutien financier et technique.
- 98.** La membre gouvernementale du Nigéria apporte son soutien à la déclaration faite au nom de plusieurs pays africains. Elle décrit le ministère fédéral de la Condition féminine de son pays et son rôle dans la formulation d'une politique nationale relative à l'égalité femmes-hommes. Même si l'OIT offre un soutien considérable aux politiques et aux programmes visant à promouvoir l'égalité femmes-hommes, l'oratrice a l'impression que davantage pourrait être fait pour renforcer le programme de recherche et les connaissances relatives aux nouvelles tendances et aux changements dans le monde du travail, en particulier en temps de crise économique. Elle pense que le quatrième point de la discussion doit être examiné sous l'angle de la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable. L'OIT devrait davantage renforcer les capacités des mandants et fournir une aide technique visant à promouvoir la ratification universelle des conventions nos 100 et 111. Elle cite l'exemple évocateur de l'examen de la législation du travail au Nigéria visant à l'aligner avec les huit conventions fondamentales de l'OIT, auquel le BIT a fourni une aide pour que l'égalité femmes-hommes soit considérée comme une question transversale. Dans le cadre des efforts entrepris par le Nigéria pour encourager l'adoption

de politiques prenant en compte l'égalité entre les sexes, une stratégie nationale de développement et d'autonomisation économique, dont l'objectif est d'inclure un volet concernant l'intégration de la question de l'égalité femmes-hommes, est actuellement examinée. Enfin, l'oratrice note que le Nigéria a étendu la période du congé de maternité pour les fonctionnaires et que sa politique en matière d'éducation de base pour tous garantit une éducation gratuite aux filles et aux garçons jusqu'au secondaire.

- 99.** La membre gouvernementale du Canada appuie la position formulée par l'Autriche au nom du Groupe des PIEM. Elle estime que, pour promouvoir l'égalité femmes-hommes, les gouvernements doivent: adopter un engagement politique public; établir le cadre législatif approprié, soutenu par des mécanismes d'application; faire de l'analyse des genres une approche permettant d'introduire plus d'égalité dans la planification et le processus de prise de décision, étayés par des données ventilées par sexe; créer des indicateurs rigoureux mesurant les progrès; et encourager la participation des femmes aux processus de décision à tous les niveaux de gouvernement et chez les partenaires sociaux. Des stratégies spécifiques sont nécessaires pour les femmes les plus vulnérables, en particulier les autochtones et les jeunes. Enfin, les gouvernements doivent adopter des mesures aidant les travailleurs à concilier responsabilités professionnelles et familiales, notamment en encourageant les hommes à assumer les responsabilités familiales.
- 100.** La membre gouvernementale du Chili note que le soutien technique du BIT aux pays du MERCOSUR et au Chili est très apprécié et que les commissions tripartites sur l'égalité femmes-hommes permettent d'échanger les points de vue et de favoriser le dialogue social. Comme l'Argentine, le Chili travaille à une stratégie visant à mettre en œuvre des outils de gestion prenant en compte l'égalité femmes-hommes depuis 2002. Les discours et les bonnes intentions concernant l'égalité femmes-hommes sont insuffisants; les ressources financières et humaines sont indispensables à la mise en œuvre des politiques.
- 101.** Le membre gouvernemental du Brésil demande à l'OIT de fournir aux mandants une assistance technique accrue pour renforcer les capacités, en particulier pour la ratification des conventions de l'OIT. Il note que ce soutien technique est nécessaire pour ratifier la convention (n° 156) sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981.
- 102.** La représentante de l'Association internationale des conseils économiques et sociaux et institutions similaires (AICESIS) résume les conclusions d'un rapport récemment publié selon lequel les femmes sont surreprésentées dans les emplois précaires, reçoivent de faibles rémunérations et n'ont que peu de droits. La crise économique mondiale accroît le taux de chômage des femmes, en particulier dans les pays les plus pauvres; il est donc impératif de lutter contre les conditions de travail précaires et d'améliorer les mesures de protection sociale. Pour cela, il faut notamment compter sur la participation des partenaires sociaux à l'élaboration des programmes par pays de promotion du travail décent. D'après le rapport de l'AICESIS, les économies ne peuvent pas être relancées uniquement par l'application de nouvelles règles dans le système bancaire: le respect des droits sociaux et la protection de l'environnement sont des éléments clés en matière d'élaboration d'un nouveau modèle mondial de gouvernance. Pour cela, l'oratrice indique qu'il est important que l'OIT encourage l'utilisation d'instruments plus efficaces et qu'elle coopère avec d'autres institutions internationales, telles que la Banque mondiale, le FMI et l'OMC.
- 103.** La vice-présidente employeuse résume la position des employeurs sur le point 4. Il incombe aux gouvernements de veiller à ce que l'égalité femmes-hommes fasse partie intégrante des politiques nationales de développement et de créer un environnement favorable à la croissance économique, à la création d'emploi et à l'autonomisation des femmes. Les gouvernements doivent adapter la législation du travail à la réalité des pays et offrir des mesures incitatives aux entreprises afin qu'elles parviennent à l'égalité femmes-hommes. Pour que les femmes participent pleinement au marché du travail, elles doivent

avoir accès à l'éducation, à la formation et à l'apprentissage tout au long de la vie. Les gouvernements doivent adopter des initiatives aidant les travailleurs à concilier travail et famille. Les projets d'infrastructure, par exemple, pourraient comprendre des structures d'accueil pour les enfants. Les gouvernements doivent aussi veiller à ce que la législation du travail n'entrave pas l'emploi des femmes, et la législation doit être suffisamment souple pour prendre en compte les questions d'égalité et les besoins des travailleurs et des employeurs, notamment le partage équitable des responsabilités familiales. Les gouvernements doivent écouter les employeurs et répondre aux besoins du secteur privé lors de l'élaboration de leurs programmes relatifs à l'égalité femmes-hommes.

- 104.** La Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable, qui a le soutien du groupe des employeurs, appelle l'Organisation à adapter ses structures et ses méthodes aux besoins et aux réalités économiques et sociales de ses mandants. L'OIT devrait mettre l'accent sur son avantage comparatif, sa structure tripartite et son mandat centré sur le monde du travail pour contribuer à l'instauration d'un environnement propice à la création d'emplois pour les femmes au sein d'entreprises durables. Elle devrait fournir aux entreprises des outils pratiques promouvant l'égalité des sexes pour qu'elles puissent les utiliser dans leurs activités quotidiennes. Les employeurs ont notamment besoin de données et de conseils pertinents de la part de l'OIT pour savoir quelles sont les initiatives qui ont donné des résultats satisfaisants et souhaitent obtenir non pas de simples descriptions des activités, mais de véritables analyses. Il ressort déjà des débats à la commission que deux grands chantiers se profilent: la réduction de l'économie informelle et l'augmentation de la participation des femmes dans l'économie formelle. Compte tenu de ces observations exprimées par les employeurs, les conclusions de la commission devraient accorder toute l'attention nécessaire aux priorités des mandants dans le domaine de l'égalité femmes-hommes.
- 105.** L'oratrice conclut en se déclarant satisfaite du débat à la commission. Malgré quelques difficultés procédurales, les discussions se sont déroulées de manière efficace et efficiente et ont notamment abouti à un accord sur la nécessité de formaliser l'économie informelle. Les discussions ont attesté de l'importance de l'égalité des sexes pour l'économie en général, de la nécessité d'organiser des activités de formation, de l'importance de l'équilibre entre vie professionnelle et vie familiale et ont permis de faire comprendre que la présente crise économique offre des opportunités pour faire progresser l'égalité femmes-hommes.
- 106.** La vice-présidente travailleuse signale que la crise économique et de l'emploi a fragilisé le progrès et le développement socialement équitable fondé sur le travail décent. Elle constate néanmoins que la crise peut aussi constituer une chance pour surmonter les handicaps accumulés par les femmes et offrir de nouveaux axes de réflexion concernant les moyens d'action. Il faudra toutefois adopter une approche plus cohérente dans plusieurs domaines: finance; commerce; économie; développement; société; environnement; enfin politiques du travail. Les femmes ne constituent pas un groupe homogène et les mesures doivent être centrées sur les difficultés que rencontrent les plus vulnérables parmi celles-ci. On tiendra également compte d'autres facteurs: race; handicap; orientation sexuelle; classe. Les discussions de la commission devront surtout déboucher sur des recommandations stratégiques claires, propres à faire progresser l'égalité femmes-hommes sur le lieu de travail. Ces recommandations doivent s'inscrire dans une approche intégrée prenant en compte les dimensions hommes-femmes du travail décent.
- 107.** Les gouvernements devraient jouer un rôle de premier plan dans plusieurs domaines: élaboration de politiques macroéconomiques; réglementation du marché du travail; application des droits; enfin création d'un environnement propice à la mise en œuvre des droits à l'égalité de chances des travailleurs. Une attitude conciliante vis-à-vis de

l'économie informelle ne saurait être tolérée, car cette dernière est source d'insécurité, de mauvaises conditions de travail et de pauvreté.

- 108.** L'OIT devrait continuer à promouvoir la convergence et la cohésion des politiques aux niveaux national et international, notamment en favorisant le dialogue social et la participation des partenaires sociaux dans le système des Nations Unies, et en collaboration avec le FMI, la Banque mondiale, le G8 et le G20. Les programmes par pays de promotion du travail décent doivent veiller à davantage associer les partenaires sociaux à leur conception et à leur mise en œuvre et être examinés sous l'angle de l'égalité femmes-hommes. L'OIT devrait aider les mandants à mettre un terme à la ségrégation professionnelle et à améliorer l'accès des femmes à l'éducation, au développement des compétences et à la formation. Dans le domaine de l'égalité de rémunération, l'OIT devrait aider les gouvernements à élaborer des approches intégrées prenant aussi en compte les droits, le marché du travail et la sécurité sociale pour tous. Le congé de paternité devrait faire partie de ces initiatives. Une assistance technique est nécessaire dans le domaine de la réforme de la législation, du renforcement des inspections du travail et des tribunaux du travail. Les activités de l'OIT dans le domaine de la liberté d'association et de la négociation collective et ses travaux de compilation des données sur le marché du travail devraient mettre l'accent sur les types d'activités dans lesquelles les femmes sont les plus nombreuses: le travail à temps partiel; le travail temporaire et le travail sous contrat.
- 109.** Il est temps que les gouvernements prennent des engagements forts, étayés par des programmes et un financement, y compris par une budgétisation tenant compte de la problématique hommes-femmes. Les gouvernements devraient ratifier et mettre en œuvre les conventions clés relatives à l'égalité femmes-hommes à savoir les conventions n^{os} 100, 111, 156 et 183 de même que les conventions n^{os} 87, 98, 175 et 177, et appliquer la recommandation n^o 198. Il leur incombe de veiller à ce que les lois et règlements régissant le marché du travail intègrent une dimension hommes-femmes pour garantir que les femmes recevront des salaires décents, jouiront de droits à pension égaux et bénéficieront d'une plus grande protection de la maternité. Il faudra donner plus de chances aux femmes d'accéder à des postes à responsabilités, et des quotas devraient être utilisés, le cas échéant. Il faut des législations proactives sur la question de l'équilibre vie professionnelle-vie privée et qui mettent en place des mécanismes d'application tenant compte de la dimension hommes-femmes. A cette fin on pourra assurer une formation pertinente aux inspecteurs du travail et au personnel des tribunaux. L'oratrice exhorte les gouvernements à ne pas supprimer d'emplois dans les domaines de la prise en charge des enfants, de la santé et de l'éducation, au risque de compromettre les efforts déployés pour parvenir à l'égalité femmes-hommes.
- 110.** Des actions sont nécessaires pour les organisations de travailleurs dans plusieurs domaines: augmenter la représentation des femmes dans les structures syndicales; renforcer les connaissances des responsables dans le domaine de l'égalité femmes-hommes; élaborer des programmes d'éducation ouvrière tenant compte de la problématique homme-femmes et renforcer les connaissances en la matière pour ce qui a trait aux salaires, à la sécurité sociale, à la santé et à la sécurité. L'OIT pourrait aider les syndicats dans le domaine des négociations collectives prenant en compte l'égalité femmes-hommes. S'il appartient à l'OIT de fournir une assistance technique pratique, il incombe essentiellement aux gouvernements, aux syndicats et aux organisations d'employeurs d'instaurer l'égalité entre femmes et hommes sur le lieu de travail. En conclusion, l'oratrice réaffirme la détermination des travailleurs à s'engager dans des actions aboutissant à des résultats concrets, et espère que la prochaine fois que la CIT discutera de la problématique de l'égalité femmes-hommes, les participants pourront dire que cette commission a bien fait son travail qui a abouti à de grandes avancées pour les femmes.

111. La membre gouvernementale de l'Autriche commente les observations de la vice-présidente employeuse concernant la flexibilité de la législation et en particulier les règles relatives au congé de maternité. Dans son pays, une disposition oblige les femmes enceintes à prendre un congé avant l'accouchement et l'Union européenne étudie actuellement la question de savoir si le congé prénatal devrait être obligatoire ou volontaire. Elle note néanmoins que les avantages et congés particuliers liés à la protection de la maternité peuvent être aisément discutés dans les pays industriels où les dispositions et les droits relatifs à la protection de la maternité sont avancés et où les sociétés ont bien intégré les questions d'égalité femmes-hommes. Il reste que dans les pays moins avancés, les dispositions relatives à la protection de la maternité sont rares voire inexistantes. C'est l'une des raisons pour lesquelles l'économie informelle devrait être formalisée. L'oratrice exhorte tous les gouvernements à prendre en compte les questions d'égalité entre les sexes lorsqu'ils élaborent leurs politiques de développement. Enfin, elle déclare soutenir les déclarations faites par les groupes employeurs et travailleurs selon lesquelles la commission ne doit pas être le lieu pour faire passer des messages politiques. Elle insiste sur le fait que les droits des femmes sont des droits humains et qu'ils doivent être respectés.

Examen du projet de conclusions

112. Le président présente le projet de conclusions qui a été établi par le groupe de travail, et remercie les membres de ce groupe des efforts qu'ils ont déployés pour parvenir au projet. Il remercie également le Bureau pour son appui technique.

Paragraphe 1

113. La vice-présidente travailleuse présente un amendement tendant à remplacer le mot «sex» dans la dernière phrase de la version anglaise par le mot «gender» pour que cette dernière se réfère à la notion en anglais de «gender discrimination». Cette expression est plus inclusive et reflète mieux la terminologie couramment utilisée à ce jour. La vice-présidente employeuse s'oppose à l'amendement en expliquant que «sex discrimination» est l'expression technique utilisée dans la convention n° 111. La membre gouvernementale de la Suède, s'exprimant au nom des gouvernements des Etats membres de l'UE, s'oppose à l'amendement.

114. L'amendement est retiré.

115. La membre gouvernementale de la Suède, s'exprimant au nom des gouvernements des Etats membres de l'UE, présente un amendement tendant à insérer les mots «et la promotion de l'égalité entre femmes et hommes» à la fin de la dernière phrase. La membre gouvernementale de l'Autriche, au nom du groupe des PIEM, appuie l'amendement, qui équilibre la référence à l'élimination de la discrimination fondée sur le sexe.

116. Le paragraphe 1 est adopté tel qu'amendé.

Paragraphe 2

117. La vice-présidente employeuse présente un amendement tendant à remplacer les mots «l'inspection du travail et les tribunaux contrôlent», par les mots «l'inspection du travail contrôle», car les tribunaux ne contrôlent pas l'application des lois. La vice-présidente travailleuse s'y oppose, car les tribunaux ont des responsabilités différentes en matière d'application des lois selon les juridictions. La membre gouvernementale de l'Autriche,

s'exprimant au nom du groupe des PIEM, souscrit aux commentaires de la vice-présidente travailleuse. La vice-présidente employeuse propose de remplacer le mot «contrôlent» par le mot «suivent». Prenant note de l'explication de la vice-présidente travailleuse selon laquelle les tribunaux de certains pays peuvent à la fois mettre en œuvre et suivre l'application des lois et réglementations, la vice-présidente employeuse propose un sous-amendement ainsi libellé: «suivent et/ou contrôlent».

- 118.** L'amendement est adopté tel que sous-amendé.
- 119.** La vice-présidente travailleuse propose un amendement tendant à remplacer la phrase commençant par «Sur une base volontaire, de nombreux employeurs...» par «De nombreux employeurs, groupes d'employeurs, syndicats et organisations de travailleurs ont œuvré en faveur de l'égalité femmes-hommes.» pour faire en sorte que le texte fasse référence aux deux partenaires sociaux. Le groupe des employeurs souscrit à l'amendement et présente un sous-amendement tendant à ajouter à la fin de la phrase, les mots «... au-delà des obligations imposées par la loi».
- 120.** L'amendement est adopté tel que sous-amendé.
- 121.** La vice-présidente employeuse retire l'amendement consistant à ajouter des mots à la sixième ligne car il a été proposé comme un sous-amendement lors de la précédente discussion de cette phrase.
- 122.** La vice-présidente travailleuse propose un amendement tendant à remplacer les mots «croissance riche en emplois» par les mots «plein emploi décent», qui est plus inclusif et conforme à la terminologie du rapport du Bureau présenté à la commission. La vice-présidente employeuse s'oppose à l'amendement puisque que le texte original porte sur la croissance de l'emploi, et que la nouvelle formulation déplacerait l'accent sur l'emploi. La vice-présidente travailleuse propose un sous-amendement consistant à inclure également les mots «plein emploi et emploi décent», qui emporte l'approbation de la vice-présidente employeuse. La membre gouvernementale de l'Autriche, s'exprimant au nom du groupe des PIEM, propose un deuxième sous-amendement remplaçant les mots «plein emploi et emploi décent» par les mots «plein emploi et travail décent».
- 123.** L'amendement est adopté tel que sous-amendé.
- 124.** Le paragraphe 2 est adopté tel qu'amendé.

Paragraphe 3

- 125.** La vice-présidente travailleuse propose l'amendement suivant: «Les travailleuses sont un groupe hétérogène qui comprend des travailleuses de l'économie informelle et des femmes rurales, migrantes, autochtones, appartenant à des minorités ainsi que des femmes jeunes.». L'objet de cet ajout est de montrer que de même qu'il y a différentes formes de diversité, il existe aussi des différences entre les secteurs dans lesquels les femmes sont employées ou aspirent à être employées. La membre gouvernementale de la Suède, s'exprimant au nom des gouvernements des Etats membres de l'UE, déclare qu'il est préférable de parler de «femmes» et non pas simplement de «travailleuses» et propose un sous-amendement tendant à remplacer le mot «travailleuses» par le mot «femmes». Les travailleurs sont d'accord et changent leur propre texte de manière à ajouter les mots «... qui ont toutes des besoins distincts».
- 126.** L'amendement est adopté tel que sous-amendé.

-
- 127.** La membre gouvernementale de la Suède, s'exprimant au nom des gouvernements des Etats membres de l'UE, retire son amendement visant à déplacer la deuxième phrase de ce paragraphe.
- 128.** La membre gouvernementale de la Suède, s'exprimant au nom des gouvernements des Etats membres de l'UE, présente un amendement tendant à remplacer les mots «et il n'y a pas assez de travail à plein temps» par les mots «la discrimination pour cause de grossesse et de maternité est fréquente et la ségrégation horizontale et verticale persiste sur le marché du travail. Les femmes sont majoritaires dans les emplois à temps partiel subi. Tout au long de la vie d'une femme, les phases de transition donnent aussi lieu à des difficultés particulières.». Ce changement est nécessaire car il permettrait de refléter l'approche par le cycle de vie utilisée dans le rapport. La vice-présidente employeuse demande que cet amendement soit examiné en même temps que le prochain amendement, qui propose de supprimer les mots «à plein temps» après «pas assez de» à la quatrième ligne, car il n'y a souvent pas assez de travail. Elle propose aussi d'insérer les mots «le travail sous toutes ses formes». La vice-présidente travailleuse s'oppose au sous-amendement de la vice-présidente employeuse, car la notion de travail à plein temps demeure une question importante. La vice-présidente travailleuse s'oppose aussi à l'insertion de l'expression «le travail sous toutes ses formes» qui manque de clarté.
- 129.** La membre gouvernementale de l'Autriche, s'exprimant au nom du groupe des PIEM, souscrit à l'amendement mais propose un sous-amendement visant à supprimer le mot «fréquente». Le membre gouvernemental de la Nouvelle-Zélande propose de remplacer les mots «pas assez de travail à plein temps» par les mots «pas assez d'emploi». La vice-présidente travailleuse insiste néanmoins sur l'importance de souligner la nécessité du travail à plein temps et propose plutôt les mots «pas assez de travail à plein temps et d'emploi sous toutes ses formes». La vice-présidente employeuse s'y oppose. Les groupes parviennent à un consensus avec le membre gouvernemental de la Nouvelle-Zélande qui propose d'insérer les mots «il n'y a pas assez de travail en général, y compris de travail à plein temps».
- 130.** L'amendement est adopté tel que sous-amendé.
- 131.** La vice-présidente employeuse retire son amendement consistant à supprimer les mots «à plein temps» après le mot «travail» à la quatrième ligne.
- 132.** La membre gouvernementale de la Suède, s'exprimant au nom des gouvernements des Etats membres de l'UE, présente l'amendement qui propose de remplacer les mots «les moins» par le mot «peu» à la sixième ligne.
- 133.** L'amendement est adopté.
- 134.** La membre gouvernementale de la Suède, s'exprimant au nom des gouvernements des Etats membres de l'UE, présente un amendement visant à ajouter les mots «dans certaines situations» après le mot «femmes» à la huitième ligne.
- 135.** L'amendement est adopté.
- 136.** La vice-présidente employeuse retire un amendement au vu de l'adoption de l'amendement précédent.
- 137.** La membre gouvernementale de la Suède, s'exprimant au nom des gouvernements des Etats membres de l'UE, présente un amendement tendant à insérer avant les mots «La nécessité de concilier» les mots suivants: «Créer des conditions propices à une participation active des hommes aux responsabilités familiales pour répondre à ...». Cette

insertion est importante car l'UE prend le rôle des hommes dans la question de l'égalité des sexes au sérieux.

- 138.** L'amendement est adopté.
- 139.** La membre gouvernementale de la Suède, s'exprimant au nom des gouvernements des Etats membres de l'UE, présente un amendement tendant à supprimer les mots «et devenue une question essentielle liée au partage des responsabilités familiales entre hommes et femmes».
- 140.** L'amendement est adopté.
- 141.** La vice-présidente travailleuse présente un amendement tendant à supprimer les mots «et productif», car le travail décent est une expression inclusive qui comprend le travail productif. La vice-présidente employeuse s'y oppose car le travail décent se réfère généralement à des conditions de travail, et les entreprises ne peuvent créer des emplois que si le travail est productif. Après un échange de points de vue sur le sens de l'expression travail décent, il est demandé à la représentante du conseiller juridique de clarifier le sens de l'expression. Cette dernière explique que, contrairement à l'expression «travail décent et productif», à l'examen «travail décent» est, à l'OIT, une expression définie au sens de la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable de 2008. A la section I.A de la Déclaration, l'Agenda du travail décent est défini par quatre objectifs stratégiques du mandat constitutionnel de l'OIT, notamment la promotion de l'emploi. Les principes à la base de cet objectif incluent la promotion du plein emploi, productif, un concept tiré de la convention (n° 122) sur la politique de l'emploi, 1964. La Déclaration se réfère aussi à la nécessité d'avoir des entreprises durables pour poursuivre cet objectif stratégique. L'expression «déficits de travail décent» évoque plutôt l'absence de ces aspects dans le travail décent tandis que l'expression «déficits de travail décent et productif» ne correspond pas à une définition convenue.
- 142.** L'amendement est adopté.
- 143.** La membre gouvernementale de la Suède, s'exprimant au nom des gouvernements des Etats membres de l'UE, présente un amendement tendant à remplacer les mots «la faiblesse des rémunérations» par les mots «la persistance de l'écart salarial entre les hommes et femmes, la faiblesse des rémunérations en général» et propose de sous-amender ce texte comme suit: «L'absence de sécurité sociale, l'écart salarial entre les femmes et les hommes, la faiblesse des rémunérations en général,».
- 144.** L'amendement est adopté tel que sous-amendé.
- 145.** La vice-présidente travailleuse présente un amendement tendant à remplacer les mots «aux services» par les mots «à des services publics d'un coût abordable». L'amendement montre plus clairement que les femmes ont d'autres responsabilités familiales et se heurtent, de la même manière que les hommes, à des obstacles qui les empêchent d'accéder à des services publics d'un coût abordable. Le membre gouvernemental de la Nouvelle-Zélande propose un sous-amendement tendant à insérer les mots «publics et privés». La vice-présidente employeuse propose un sous-amendement pour supprimer le mot «publics».
- 146.** L'amendement est adopté tel que sous-amendé.
- 147.** La vice-présidente travailleuse propose un amendement tendant à remplacer les mots «Pour formaliser l'économie informelle» par les mots «Pour formaliser l'économie informelle et remédier aux situations de précarité dans l'économie formelle,» puisqu'il faut tenir compte à la fois des réalités des contextes formel et informel. La vice-présidente

employeuse s'oppose à l'amendement car tout employeur qui ne respecte pas la législation ne saurait être considéré comme appartenant à l'économie formelle. La membre gouvernementale de l'Autriche, au nom du groupe des PIEM, s'oppose également à l'amendement, de la même manière que les membres gouvernementaux du Canada et de l'Iraq.

- 148.** L'amendement est retiré.
- 149.** La membre gouvernementale de la Suède, au nom des gouvernements des Etats membres de l'UE, retire son amendement tendant à supprimer les mots «et le tripartisme, et les principes».
- 150.** La membre gouvernementale de la Suède, au nom des gouvernements des Etats membres de l'UE, retire son amendement tendant à insérer un nouveau paragraphe.
- 151.** Le paragraphe 3 est adopté tel qu'amendé.

Paragraphe 4

- 152.** La vice-présidente travailleuse propose un amendement tendant à supprimer les mots «n'est pas qu'» pour traduire une approche plus positive et proactive dans la discussion sur l'égalité entre les sexes. La vice-présidente employeuse est d'accord. La membre gouvernementale de la Suède, au nom des gouvernements des Etats membres de l'UE, présente un sous-amendement tendant à modifier la phrase comme suit: «L'égalité femmes-hommes est non seulement une question de justice sociale, mais aussi une question ancrée dans une démarche fondée sur les droits et l'efficacité». La vice-présidente travailleuse propose un autre sous-amendement tendant à combiner les deux premières phrases en ajoutant le mot «et» de sorte que la phrase se lise comme suit: «L'égalité femmes-hommes est une question de justice sociale et elle est ancrée dans une démarche fondée sur les droits et l'efficacité économique».
- 153.** Le sous-amendement est adopté.
- 154.** La vice-présidente travailleuse présente un amendement tendant à remplacer les mots «justice économique» par les mots «justice sociale» car cette expression comprend aussi l'efficacité économique. La vice-présidente employeuse présente le sous-amendement suivant à cette proposition: «justice sociale et efficacité économique».
- 155.** Le sous-amendement est adopté.
- 156.** La membre gouvernementale de la Suède, s'exprimant au nom des gouvernements des Etats membres de l'UE, présente un amendement tendant à supprimer les troisième, quatrième et cinquième phrases du paragraphe et à ajouter le mot «économiques» après le mot «culturels». Les groupes employeurs et travailleurs acceptent cet amendement.
- 157.** L'amendement est adopté.
- 158.** La vice-présidente travailleuse présente un amendement tendant à insérer les mots «et surmontés» après les mots «doivent être identifiés» ce qui suppose que les obstacles doivent être non seulement identifiés mais aussi surmontés. La vice-présidente employeuse accepte mais relève que la traduction espagnole de l'amendement doit être revue.
- 159.** L'amendement est adopté.

-
- 160.** La vice-présidente travailleuse présente un amendement tendant à insérer les mots «fondée sur la race, l'origine ethnique, la caste, l'appartenance à une population autochtone, l'âge, le handicap, la religion et l'orientation sexuelle» après les mots «autres formes de discrimination», afin de définir les différentes formes de discrimination. Cette suggestion montre aussi les bases sur lesquelles les femmes peuvent être victimes de double discrimination ou de discrimination multiple.
- 161.** La vice-présidente employeuse s'y oppose, car la convention n° 111 énonce sept types de discrimination. La membre gouvernementale de l'Autriche, s'exprimant au nom du groupe des PIEM, préfère le texte original.
- 162.** L'amendement est retiré.
- 163.** La vice-présidente travailleuse présente un amendement tendant à remplacer la phrase «Les femmes victimes de formes multiples de discrimination doivent faire l'objet d'une attention spéciale» par la phrase «Il faut mettre en place des politiques et programmes de lutte contre les formes multiples de discrimination envers les femmes». Cette formulation est plus positive et plus proactive et paraît moins condescendante. La vice-présidente employeuse déclare que la question relève plutôt de l'action des gouvernements et les invite donc à s'exprimer. La membre gouvernementale de la Suède, s'exprimant au nom des gouvernements des Etats membres de l'UE, appuie l'amendement. La membre gouvernementale de l'Autriche, s'exprimant au nom du groupe des PIEM, présente un sous-amendement tendant à remplacer le mot «faut» par «faudrait». Le sous-amendement est appuyé par les vice-présidentes employeuse et travailleuse.
- 164.** Le sous-amendement est adopté.
- 165.** La membre gouvernementale de la Suède, s'exprimant au nom des gouvernements des Etats membres de l'UE, retire un amendement car il est trop axé sur la situation de l'Union européenne où l'on trouve des pays, comme l'Espagne et l'Italie, qui connaissent un déclin des taux de fécondité, tandis que d'autres, comme la Suède, enregistrent des taux de fécondité élevés.
- 166.** La membre gouvernementale de la Suède, s'exprimant au nom des gouvernements des Etats membres de l'UE, présente un amendement tendant à ajouter les mots «Les stratégies devraient prendre en compte une approche fondée sur le cycle de vie, et plus particulièrement les phases de transition dans la vie des femmes et des hommes». L'objet de cet amendement est de prendre en compte la démarche fondée sur le cycle de vie adoptée par la commission.
- 167.** L'amendement est adopté.
- 168.** Le paragraphe 4 est adopté tel qu'amendé.

Paragraphe 5

- 169.** La membre gouvernementale de la Suède, s'exprimant au nom des gouvernements des Etats membres de l'UE, présente un amendement tendant à remplacer la phrase commençant par les mots «Diverses mesures...» par la phrase «Diverses nouvelles mesures (par exemple, le congé de paternité et le congé parental) ont permis aux pères qui travaillent d'assumer davantage de responsabilités familiales et ces mesures pourraient être reproduites». Cette formulation permet de préciser que, dans ce paragraphe, ce ne sont pas les pères en général que l'on vise mais les «pères qui travaillent».

-
- 170.** La vice-présidente employeuse déclare qu'elle soutiendra l'amendement si le mot «et» figurant dans la parenthèse est remplacé par le mot «ou». La membre gouvernementale de la Suède, s'exprimant au nom des gouvernements des Etats membres de l'UE, propose de remplacer le mot «ou» par les mots «et/ou».
- 171.** Le sous-amendement est adopté.
- 172.** La vice-présidente employeuse présente un amendement en deux parties. La première partie propose de remplacer à la quatrième ligne les mots «et congé parental» par «ou congé parental». Cet amendement est sous-amendé par les mots «et/ou congé parental».
- 173.** L'amendement, tel que sous-amendé, est adopté.
- 174.** La deuxième partie de l'amendement concerne la septième ligne: avant les mots «heures de travail», supprimer le mot «longues». Elle permet d'être cohérent avec le libellé de l'amendement précédent tout en indiquant que les femmes aussi travaillent de longues heures. La vice-présidente travailleuse s'oppose à l'amendement car il est important de souligner l'inégalité femmes-hommes devant le travail excessif; en effet, les hommes se voient contraints de travailler de longues heures, ce qui n'est pas de nature à faciliter leur participation aux obligations familiales. La membre gouvernementale de la Suède, s'exprimant au nom des gouvernements des Etats membres de l'UE, préfère le texte original.
- 175.** La deuxième partie de l'amendement est retirée.
- 176.** La vice-présidente travailleuse présente un amendement tendant à remplacer les mots «personnes âgées ou aux membres de la famille malades» par les mots «enfants et aux personnes à charge» car les personnes à charge ne sont pas nécessairement âgées ou malades.
- 177.** L'amendement est adopté.
- 178.** Les membres gouvernementaux de l'Australie, du Canada et de la Nouvelle-Zélande présentent un amendement (sans objet pour la version française) tendant à remplacer, dans la version anglaise, le mot «When» par les mots «There is evidence that, when» pour venir à l'appui de l'idée présentée et montrer que les expériences varient suivant les pays.
- 179.** L'amendement est adopté.
- 180.** La vice-présidente travailleuse présente un amendement tendant à supprimer le mot «novatrice» au début de la dernière phrase, car ce mot peut avoir des connotations négatives suggérant que des mesures peuvent être inhabituelles ou improvisées. La vice-présidente employeuse s'y oppose car il y a lieu d'être novateur eu égard au fait que, par le passé, les lois et politiques antérieures n'ont pas permis de régler les problèmes actuels en matière d'égalité femmes-hommes. La membre gouvernementale de la Suède, s'exprimant au nom des gouvernements des Etats membres de l'UE, soutient la position des employeurs.
- 181.** L'amendement est retiré.
- 182.** La membre gouvernementale des Etats-Unis s'exprimant au nom de l'Australie, du Canada et de la Nouvelle-Zélande présente un amendement (sans objet pour la version française) tendant à insérer, dans la version anglaise, une virgule après le mot «policies» et après le mot «responsibility» dans la dernière phrase, pour permettre une meilleure lecture et mieux faire comprendre le message.

183. L'amendement est adopté.

184. La vice-présidente employeuse présente un amendement tendant à ajouter la phrase suivante: «On veillera à ce que les hommes faiblement qualifiés ne deviennent pas plus vulnérables» à la fin du paragraphe, car cette phrase permet une représentation plus équilibrée des hommes et des femmes. Dans certains pays et secteurs, les hommes sont aussi potentiellement plus vulnérables.

185. L'amendement est adopté.

186. Le paragraphe 5 est adopté tel qu'amendé.

Paragraphe 6

187. La vice-présidente travailleuse présente un amendement tendant à remplacer le mot «croissance» par le mot «transformation» à la deuxième ligne, car les effets de la mondialisation sur la croissance n'ont pas été systématiquement positifs ou négatifs. La vice-présidente employeuse propose un sous-amendement tendant à ajouter les mots «et à une transformation» après le mot «croissance», car la croissance et le changement sont indéniablement des effets de la mondialisation. La vice-présidente travailleuse propose un autre sous-amendement pour ajouter les mots «dans certains pays» après les mots «croissance et à une transformation rapides».

188. L'amendement, tel que sous-amendé est adopté.

189. La vice-présidente travailleuse retire un amendement consistant à ajouter une nouvelle phrase.

190. La vice-présidente travailleuse présente un amendement tendant à ajouter la nouvelle phrase suivante à la fin du paragraphe: «Il s'agit notamment d'analyser l'impact des mesures préconisées par les institutions financières internationales, y compris l'ajustement structurel, sur l'égalité entre hommes et femmes». Cela permettrait d'aligner le paragraphe sur la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable de 2008 qui «charge l'OIT d'examiner et de considérer, à la lumière de l'objectif fondamental de justice sociale, toutes les politiques économiques et financières internationales.» Les observations de la vice-présidente employeuse et des membres gouvernementaux de la Nouvelle-Zélande, de l'Afrique du Sud, de l'Argentine, de l'Autriche et du Canada sont suivies par une proposition de sous-amendement tendant à aligner le texte sur la Déclaration de Doha sur le financement du développement ou sur la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable de 2008. Un accord est conclu sur un sous-amendement proposé par la vice-présidente employeuse se lisant comme suit: «A des fins de cohérence, il faut que l'OIT examine toutes les politiques économiques et financières internationales et les analyse sous l'angle de l'égalité femmes-hommes.»

191. L'amendement est adopté tel que sous-amendé.

192. Le paragraphe 6 est adopté tel qu'amendé.

Paragraphe 7

193. La vice-présidente travailleuse présente un amendement tendant à remplacer les deux premières phrases par: «La crise actuelle a des effets dévastateurs sur le monde du travail car des millions de travailleurs ont perdu leur emploi. Placer l'emploi au cœur de la

réponse à la crise devrait être considéré comme une priorité.» Les travailleurs trouvent que le texte original est trop faible sur l'impact de la crise en cours et n'aborde pas la nécessité de considérer «l'emploi» comme un moyen clé pour redynamiser l'économie mondiale. La vice-présidente employeuse souligne les graves conséquences de la crise pour les employeurs et le rôle central des PME dans la réponse à la crise. La membre gouvernementale de la Suède, s'exprimant au nom des gouvernements des Etats membres de l'UE, propose un sous-amendement consistant à mettre au début du paragraphe 7 la phrase suivante: «La crise actuelle a de graves conséquences sur le monde du travail car des entreprises ferment et des travailleurs perdent leur emploi. Placer la reprise économique et donc l'emploi au cœur de la réponse à la crise devrait être considéré comme une priorité.».

194. L'amendement est adopté tel que sous-amendé.

195. La membre gouvernementale de la Suède, s'exprimant au nom des gouvernements des Etats membres de l'UE, retire deux amendements proposés consistant à supprimer la deuxième et la troisième phrase et celui (sans objet pour la version française) tendant à insérer dans la version anglaise le mot «represent» avant les mots «a failure of economic policy», à la cinquième ligne.

196. Le paragraphe 7 est adopté tel qu'amendé.

Paragraphe 8

197. La vice-présidente travailleuse présente un amendement tendant à remplacer le paragraphe 8 par le paragraphe suivant:

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

La vice-présidente employeuse présente un sous-amendement tendant à insérer dans la deuxième ligne les mots «et les hommes» après les mots «pour les femmes». La vice-présidente travailleuse se déclare d'accord.

198. Suite aux remarques des membres gouvernementaux de l'Australie et de la Nouvelle-Zélande selon lesquelles l'amendement dépasse le mandat de la commission en introduisant la notion de la protection de l'environnement, la vice-présidente travailleuse propose un sous-amendement à la dernière phrase pour qu'elle se lise comme suit: «Ces mesures devraient être compatibles avec les objectifs à long terme d'un développement économique, social, durable, respectueux de l'environnement et de l'égalité femmes-hommes.».

199. L'amendement est adopté tel que sous-amendé.

200. Trois amendements proposés par les gouvernements des Etats membres de l'UE au paragraphe 8 tombent suite à l'adoption du sous-amendement précédent.

201. Le paragraphe 8 est adopté tel qu'amendé.

Paragraphe 9

- 202.** La vice-présidente employeuse présente un amendement tendant à insérer les mots «de manière adéquate» à la première ligne, après le mot «législation». La membre gouvernementale de l'Autriche propose un sous-amendement tendant à utiliser les mots «lorsque cela est nécessaire» à la place de «de manière adéquate».
- 203.** L'amendement est adopté tel que sous-amendé.
- 204.** La vice-présidente travailleuse retire l'amendement tendant à ajouter des mots à la première ligne du paragraphe, car la question a été réglée par l'amendement précédent tel que sous-amendé.
- 205.** Le membre gouvernemental de l'Australie présente un amendement tendant à remplacer le premier «et» par «afin d'» à la deuxième ligne.
- 206.** L'amendement est adopté.
- 207.** Le membre gouvernemental du Royaume-Uni propose de reformuler le texte qui suit: «En période de crise économique». La représentante du Conseiller juridique explique que, lors de la présentation de son amendement, le représentant du gouvernement du Royaume-Uni a proposé des révisions à son amendement. Il s'agit ici de savoir si, en vertu de l'article 63 du Règlement, la nouvelle formulation reste dans les limites de la proposition originale ou va au-delà d'un véritable sous-amendement. Le membre gouvernemental du Royaume-Uni soumet son texte reformulé par écrit et la commission décide par consensus de conserver ce texte. Après discussion, cet amendement est sous-amendé par la vice-présidente travailleuse et se lit comme suit:
- En période de crise économique, l'investissement des gouvernements dans les services publics et communautaires doit être renforcé lorsque cela est nécessaire, notamment dans les zones rurales. Les gouvernements et les partenaires sociaux devraient lutter contre les préjugés sexistes qui peuvent influencer la manière dont les femmes ressentent la crise. Il conviendrait d'insister sur un meilleur partage des tâches d'assistance et des responsabilités familiales afin que les femmes et les filles ne continuent pas à assumer la majorité des tâches domestiques. Dans toutes les discussions relatives aux plans de relance, aussi bien lors de leur conception que de l'évaluation de leurs résultats, les femmes doivent pouvoir s'exprimer au même titre que les hommes.».
- 208.** L'amendement est adopté tel que sous-amendé.
- 209.** Deux amendements proposés par les membres gouvernementaux de l'Australie, du Canada et de la Nouvelle-Zélande, ainsi que par la vice-présidente employeuse tombent à la suite à l'adoption de l'amendement précédent tel que sous-amendé.
- 210.** La membre gouvernementale des Etats-Unis présente un amendement (sans objet pour la version française) tendant à insérer le mot «an» entre les mots «have» et «equal», dans la version anglaise.
- 211.** L'amendement est adopté.
- 212.** Le paragraphe 9 est adopté tel qu'amendé.

Paragraphe 10

213. Un amendement proposé par la vice-présidente travailleuse tendant à remplacer le paragraphe 10 par un nouveau paragraphe traitant du changement climatique et des emplois verts est sous-amendé par le membre gouvernemental de la Nouvelle-Zélande.
214. L'amendement, tel que sous-amendé, est adopté.
215. Un amendement proposé par les membres gouvernementaux de l'Australie, du Canada et de la Nouvelle-Zélande relatif aux emplois verts tombe.
216. Le paragraphe 10 est adopté tel qu'amendé.

Paragraphe 11

217. Le paragraphe 11 est adopté sans amendement.

Paragraphe 12

218. La vice-présidente travailleuse retire un amendement tendant à remplacer les mots «Une croissance durable et riche en emplois productifs» et présente un deuxième amendement tendant à remplacer les mots «les mesures égalitaires peuvent entraîner des gains de productivité» par les mots «les mesures égalitaires conduisent à des gains de productivité et au travail décent et sont de nature à» pour renforcer le texte, le rendre plus positif et mettre en relief les thèmes du travail décent et de l'égalité. La vice-présidente employeuse propose un sous-amendement pour déplacer les mots «favoriser le travail décent» à la fin de la phrase.
219. L'amendement, tel que sous-amendé, est adopté.
220. Le paragraphe 12 est adopté tel qu'amendé.

Paragraphe 13

221. La vice-présidente employeuse présente un amendement tendant à supprimer la phrase «Une attention spéciale doit être accordée à la situation des jeunes femmes.», car le fait d'inclure l'adjectif «jeunes» avant «femmes» a un effet limitatif, d'autant que le paragraphe 3 contient déjà une référence aux jeunes femmes. La vice-présidente travailleuse reconnaît que les jeunes femmes ont déjà été mentionnées et son groupe est prêt à examiner l'amendement. Les travailleurs veulent s'assurer que la situation des jeunes femmes ne sera pas oubliée. La crise actuelle touche particulièrement les jeunes femmes; elles perdent leur emploi ou leur entreprise. La vice-présidente employeuse suggère d'ajouter les mots « et hommes» à la fin de la phrase.
222. L'amendement est adopté tel que sous-amendé.
223. La vice-présidente travailleuse présente un amendement tendant à remplacer les mots «l'inégalité de la répartition du travail» par les mots «la ségrégation professionnelle», dans la dernière phrase. La vice-présidente employeuse propose un sous-amendement tendant à remplacer les mots «telles que l'inégalité de la répartition du travail» par les mots «dont peuvent faire partie la ségrégation professionnelle», dans la dernière phrase.

224. L'amendement est adopté tel que sous-amendé.

225. Le paragraphe 13 est adopté tel qu'amendé.

Paragraphe 14

226. Le paragraphe 14 est adopté sans amendement.

Paragraphe 15

227. La vice-présidente travailleuse présente un amendement tendant à remplacer les mots «deux sexes» par les mots «femmes et des hommes» dans la phrase relative à l'éducation et au développement des compétences afin de préserver une terminologie cohérente avec le reste du texte. Les membres employeurs sont d'accord.

228. L'amendement est adopté.

229. La membre gouvernementale de la Suède, s'exprimant au nom des gouvernements des Etats membres de l'UE, présente un amendement visant à remplacer les phrases suivantes:

Les femmes sont souvent victimes du décalage entre l'offre et la demande de main-d'œuvre qualifiée sur le marché du travail. La ségrégation professionnelle concentre traditionnellement les femmes dans les activités économiques «féminines» faiblement qualifiées, souvent caractérisées par la saturation du marché et une faible demande. Il est donc capital que les femmes puissent acquérir les compétences nécessaires à leur développement personnel pour pouvoir s'adapter à l'évolution de la demande des marchés. Pour éviter une accumulation des handicaps, les politiques éducatives de développement des compétences devraient être axées sur l'égalité de chances au profit des filles et des femmes, y compris des femmes qui réintègrent le marché du travail après avoir élevé leurs enfants.

par le texte suivant:

La ségrégation professionnelle concentre traditionnellement les femmes dans les activités économiques traditionnellement «féminines», faiblement qualifiées et souvent caractérisées par une faible rémunération. Il est donc capital de renforcer l'importance et la valeur des emplois, des secteurs et des activités où les femmes sont surreprésentées, notamment en attirant les hommes dans ces emplois, secteurs et activités. Les femmes devraient être aussi encouragées à acquérir les qualifications en rapport avec les emplois, activités et secteurs à prédominance masculine. Pour éviter une accumulation des handicaps, les politiques éducatives et de développement des compétences devraient être axées sur l'égalité de chances au profit des filles et des femmes et sur l'incitation des hommes à assumer davantage de responsabilités pour les soins prodigués aux membres de la famille afin que les femmes puissent réintégrer le marché du travail après avoir élevé leurs enfants.

La membre gouvernementale de l'Australie, souhaitant élargir la formulation, propose des sous-amendements, consistant à remplacer le mot «renforcer» par les mots «dûment reconnaître»; remplacer les mots «notamment en attirant les hommes dans ces emplois, secteurs et activités» par les mots «et d'en faire des possibilités d'emploi attrayantes pour les hommes autant que pour les femmes.»; remplacer la troisième phrase de l'amendement par la phrase suivante: «En outre, des dispositions doivent être prises pour que les femmes puissent acquérir les compétences requises pour les emplois, activités et secteurs en expansion qui offrent des possibilités de travail décent.»; remplacer les mots «sur l'incitation des hommes à assumer» par les mots «inciter les hommes à assumer»; et supprimer les mots «après avoir élevé leurs enfants». Les membres employeurs se déclarent d'accord.

230. L'amendement est adopté tel que sous-amendé.

231. Compte tenu de l'adoption de cet amendement, les amendements suivants au paragraphe 15 tombent: D.15, D.16, D.17, D.18, D.76 et D.104.

232. Le paragraphe 15 est adopté tel qu'amendé.

Paragraphe 16

233. La membre gouvernementale de l'Australie, s'exprimant aussi au nom du Canada et de la Nouvelle-Zélande, présente un amendement tendant à remplacer le mot «acceptées», à la deuxième ligne, par les mots «doivent être accessibles». Les vice-présidentes travailleuse et employeuse se déclarent d'accord.

234. L'amendement est adopté.

235. Le paragraphe 16 est adopté tel qu'amendé.

Paragraphe 17

236. Le paragraphe 17 est adopté sans amendement.

Proposition d'un nouveau paragraphe à la suite du paragraphe 17

237. La vice-présidente travailleuse présente un amendement tendant à ajouter le nouveau paragraphe suivant à la suite du paragraphe 17: «La réduction des situations de travail précaire dans l'économie formelle, où les femmes sont surreprésentées, nécessite un ensemble de mesures composé d'une réglementation renforcée du marché du travail et de politiques actives du marché du travail.». L'oratrice insiste sur l'importance de ce paragraphe qui vise à inclure les situations de travail précaire dans l'économie formelle. La vice-présidente employeuse n'appuie pas cet amendement et affirme que l'économie formelle ne peut pas inclure de situations de travail précaire. La vice-présidente travailleuse répond que le sens donné au mot «précaire» dans cet amendement ne qualifie pas le travail effectué en dehors des cadres réglementaires et juridiques, mais plutôt le travail caractérisé par son insécurité qui ne permet de jouir que de droits et privilèges limités. Dans cette acception, l'oratrice maintient que le travail précaire existe dans l'économie formelle.

238. La membre gouvernementale de la Suède, s'exprimant au nom des gouvernements des Etats membres de l'UE, estime que l'expression «où les femmes sont surreprésentées» pose problème car il existe des secteurs dans lesquels les hommes se trouvent aussi dans des situations défavorables. La vice-présidente travailleuse sous-amende l'amendement tendant à enlever l'expression «où les femmes sont surreprésentées» et ajoute les mots «conçues dans l'optique de l'égalité» à la fin du nouveau paragraphe. La membre gouvernementale de la Suède, au nom des gouvernements des Etats membres de l'UE, se déclare d'accord, comme les employeurs.

239. La vice-présidente employeuse souhaite clarifier la signification du mot «précaire» et affirme que, par exemple, le travail temporaire et à temps partiel ne peuvent pas être considérés comme du travail précaire. La vice-présidente travailleuse réaffirme que les travailleurs temporaires se considèrent eux-mêmes comme des travailleurs précaires et

suggère d'introduire dans le libellé de l'amendement une liste des situations d'emploi précaire. Pour les employeurs, cette démarche reprend une ancienne conception du travail, qui contredit la démarche actuelle de «flexisécurité» de plusieurs pays de l'UE. L'oratrice rappelle que le mot précaire a des connotations différentes selon les pays et les contextes. Le président rappelle la description des formes de travail atypiques des paragraphes 275 et 276 du rapport du Bureau. La membre gouvernementale des Etats-Unis demande comment on est parvenu à la définition donnée dans le rapport du Bureau. La représentante du Secrétaire général explique que la formulation est tirée d'un travail de recherche d'un spécialiste du BIT du Secteur de l'emploi, notamment des publications intitulées *Tendances mondiales de l'emploi*, et des ressources relatives à la relation de travail. De plus, la vice-présidente travailleuse indique que différentes définitions du travail précaire existent dans les documents du BIT. A l'OIT, tout le monde s'accorde autour du sens du terme «précaire». Il est écrit au paragraphe 276 du rapport: «Le travail précaire – caractérisé par l'insécurité de l'emploi – ne permet guère, voire pas, aux travailleurs de contrôler leurs conditions de travail, de demander des prestations ou le bénéfice de la sécurité sociale ou d'exercer leur droit à la liberté syndicale.». La vice-présidente employeuse maintient que la référence à la précarité dans l'économie formelle doit être supprimée de l'amendement car les employeurs ne peuvent pas accepter l'existence de situations de travail précaire dans l'économie formelle.

240. La membre gouvernementale de la Suède, s'exprimant au nom des gouvernements des Etats membres de l'UE, appuie la position des travailleurs mais suggère un sous-amendement tendant à supprimer l'adjectif «renforcée» dans l'expression proposée «réglementation renforcée du marché du travail» et propose de reformuler la première ligne du paragraphe comme suit: «La réduction des situations de travail précaire, qui se caractérisent par l'insécurité et l'instabilité de l'emploi dans l'économie formelle [...]». La vice-présidente employeuse dit qu'en réalité il est impossible de maîtriser la sécurité de l'emploi et elle rejette donc le sous-amendement. La vice-présidente travailleuse propose une nouvelle formulation de la première ligne qui se lirait comme suit: «la réduction des situations de travail précaire caractérisées par l'insécurité et l'instabilité de l'emploi dans l'économie formelle [...]». La vice-présidente employeuse s'y oppose et note que, au paragraphe 277 du rapport, il est fait référence à la part de l'emploi à temps partiel dans l'emploi total dans les pays industrialisés. Cette part est la plus élevée aux Pays-Bas, pays dans lequel près du tiers des travailleurs ont des contrats à temps partiel, suivi par l'Australie, le Japon, la Nouvelle-Zélande et le Royaume-Uni. On ne peut pas considérer ces travailleurs comme étant des travailleurs précaires. La membre gouvernementale de la Suède, s'exprimant au nom des gouvernements des Etats membres de l'UE, indique que certaines situations de travail à temps partiel peuvent être précaires, mais que la grande majorité ne le sont pas. Après avoir consulté les membres gouvernementaux, la vice-présidente travailleuse propose un deuxième sous-amendement, incluant le sous-amendement présenté par la membre gouvernementale de la Suède au nom des gouvernements des Etats membres de l'UE, tendant à reformuler le paragraphe comme suit: «La réduction des situations de travail précaire, qui se caractérisent par l'insécurité et l'instabilité de l'emploi dans l'économie, nécessite un ensemble de mesures composé d'une réglementation du marché du travail et de politiques actives du marché du travail conçues dans l'optique de l'égalité.». Les employeurs se déclarent d'accord.

241. L'amendement est adopté tel que sous-sous-amendé.

242. L'ajout d'un nouveau paragraphe après le paragraphe 17 est adopté, tel qu'amendé.

Paragraphe 18

243. La membre gouvernementale de la Suède, s'exprimant au nom des gouvernements des Etats membres de l'UE, présente un amendement tendant à remplacer les mots «Les femmes rurales», au début du paragraphe, par les mots «Les femmes, notamment les femmes rurales,». Les membres employeurs se déclarent d'accord.
244. L'amendement est adopté.
245. La membre gouvernementale du Canada, s'exprimant au nom des membres gouvernementaux de l'Australie et de la Nouvelle-Zélande, présente un amendement (sans objet pour la version française) tendant à remplacer, à la fin du paragraphe de la version anglaise, le mot «reproductive» par le mot «family». La vice-présidente employeuse demande que cet amendement soit examiné avec les deux amendements suivants qui ont trait à la même phrase. Le président accepte d'examiner ces amendements ensemble. Suite à un échange de points de vue sur le fait que la discrimination dont les femmes sont victimes est souvent fondée sur leurs responsabilités familiales, la membre gouvernementale de l'Australie introduit un sous-amendement consistant à utiliser les mots «women's family responsibilities». Les vice-présidentes employeuse et travailleuse approuvent ce sous-amendement.
246. L'amendement est adopté tel que sous-amendé.
247. Compte tenu de l'adoption précédente, les deux autres amendements proposés au paragraphe 18 tombent.
248. Le paragraphe 18 est adopté tel qu'amendé.

Paragraphe 19

249. La vice-présidente employeuse présente un amendement tendant à remplacer la dernière phrase du paragraphe par «Les gouvernements devraient prendre des mesures pour veiller à ce que ces emplois nouvellement créés soient accessibles aux hommes et aux femmes sur un pied d'égalité.», car cette formulation exprime plus clairement la place respective des hommes et des femmes dans les travaux publics à forte intensité d'emploi. La vice-présidente travailleuse propose un sous-amendement tendant à remplacer le mot «gouvernements» par les mots «gouvernements et partenaires sociaux», et les mots «aux hommes et aux femmes» par les mots «aux femmes et aux hommes». Les membres employeurs se déclarent d'accord.
250. L'amendement est adopté tel que sous-amendé.
251. Par conséquent, l'amendement proposé par les membres gouvernementaux de l'Australie, du Canada et de la Nouvelle-Zélande tendant à remplacer des mots à la cinquième ligne tombe en raison du sous-amendement précédent.
252. Le paragraphe 19 est adopté tel qu'amendé.

Paragraphe 20

253. L'amendement présenté par la vice-présidente travailleuse propose de supprimer les deux premières phrases du paragraphe. La vice-présidente employeuse s'y oppose car les ZFE se sont révélées très utiles pour certaines économies et ont fourni des emplois aux femmes.

Les membres gouvernementales de l'Australie, du Canada et des Etats-Unis s'opposent également à l'amendement. La vice-présidente travailleuse, qui insiste sur le fait qu'il existe des données montrant clairement les conditions de travail inacceptables dans certaines ZFE, accepte de retirer cet amendement sous réserve de l'approbation du prochain amendement présenté par les membres travailleurs.

- 254.** La vice-présidente travailleuse retire l'amendement proposé.
- 255.** La vice-présidente travailleuse présente ensuite l'amendement tendant à supprimer le mot «très» après les mots «se sont révélées». La vice-présidente employeuse accepte.
- 256.** L'amendement est adopté.
- 257.** La vice-présidente travailleuse propose un sous-amendement (sans objet pour la version française) tendant à supprimer «may» avant les mots «result in unacceptable working conditions». La vice-présidente employeuse se déclare d'accord.
- 258.** Le sous-amendement est adopté.
- 259.** La vice-présidente travailleuse présente un amendement tendant à remplacer la quatrième phrase commençant par «On redoute ...» par la phrase suivante: «Cependant, on redoute que dans de nombreux cas l'absence de contrôle de l'application des normes du travail n'aboutisse à des conditions de travail inacceptables.». Comme cette phrase n'est appuyée ni par les membres employeurs ni par les membres gouvernementaux, il est retiré.
- 260.** Le paragraphe 20 est adopté tel qu'amendé.

Paragraphe 21

- 261.** La vice-présidente travailleuse introduit un amendement tendant à remplacer la troisième phrase commençant par «Les régimes de pension...» par la phrase suivante: «Les régimes de pension doivent être financièrement viables et éliminer le traitement inéquitable des femmes, qui réduit les femmes âgées à la pauvreté.». Elle affirme que cette formulation est plus claire. L'oratrice propose ensuite un sous-amendement qui, dans la nouvelle troisième phrase, remplace le mot «et» par le mot «afin d'» après l'expression «doivent être financièrement viables». Il s'agit d'une expression plus inclusive; en effet, certains régimes de pension volontaires peuvent être ni publics ni privés. Les membres gouvernementaux de l'Indonésie et de la Nouvelle-Zélande appuient l'amendement proposé tel que sous-amendé. Après un échange de points de vue entre la vice-présidente employeuse et la vice-présidente travailleuse sur le fait de savoir si les régimes de pension ne pouvaient être que publics ou privés, les employeurs se déclarent d'accord avec le sous-amendement.
- 262.** L'amendement est adopté tel que sous-amendé.
- 263.** La vice-présidente employeuse présente un amendement tendant à remplacer les mots «afin d'» par «et», à la septième ligne. La vice-présidente travailleuse soulève une question d'ordre et dit que cet amendement doit tomber puisque l'amendement précédent a été adopté.
- 264.** L'amendement tombe.
- 265.** La vice-présidente employeuse propose un amendement (sans objet pour la version française) tendant à remplacer, à la septième ligne du texte anglais, «leave» par «leaves» pour des raisons grammaticales.

266. L'amendement est adopté.

267. La vice-présidente employeuse présente un amendement tendant à supprimer la dernière phrase: «Les prestations de paternité ne devraient pas être oubliées.», du fait de sa redondance. En effet, la paternité est un concept déjà mentionné dans d'autres sections. La vice-présidente travailleuse s'y oppose car la phrase mentionne la protection sociale, qui est pertinente dans la section à l'examen. La membre gouvernementale de la Suède, s'exprimant au nom des gouvernements des Etats membres de l'UE, s'oppose aussi à l'amendement. La vice-présidente employeuse présente un sous-amendement reformulant la phrase comme suit: «Les congés de paternité et/ou parentaux ne devraient pas être oubliés.» La vice-présidente travailleuse appuie ce sous-amendement et propose un deuxième sous-amendement pour remplacer le mot «congés» par le mot «prestations».

268. L'amendement est adopté tel que sous-sous-amendé.

269. Le paragraphe 21 est adopté tel qu'amendé.

Paragraphe 22

270. La vice-présidente travailleuse présente un amendement visant à remplacer les mots «impact différencié selon le sexe» dans les deuxième et troisième phrases par les mots «impact différencié chez les hommes et les femmes». Elle note que, plus tôt, la commission a décidé d'utiliser les mots «différencié selon le sexe», lorsque cela est davantage approprié, comme c'est le cas dans ces deux phrases. La vice-présidente employeuse s'y oppose et dit que, ce paragraphe concernant la santé et la sécurité, l'emploi du mot «différencié selon le sexe» est davantage pertinent. La membre gouvernementale de la Suède, s'exprimant au nom des gouvernements des Etats membres de l'UE, s'oppose aussi à l'amendement car le contexte du paragraphe justifie l'utilisation du mot «différencié selon le sexe». Le président suggère d'employer les mots «femmes» et «hommes». La vice-présidente travailleuse propose un sous-amendement tendant à remplacer le mot «différencié selon le sexe» par les mots «différencié ... selon les hommes et les femmes». La vice-présidente employeuse indique que le mot «différencié» ne saurait être interprété comme étant discriminatoire; cependant, la vice-présidente travailleuse insiste sur le fait que, dans certains cas, les politiques et les pratiques différenciées selon le sexe sont nécessaires pour parvenir à l'égalité femmes-hommes. La vice-présidente employeuse appuie le sous-amendement proposé à la deuxième phrase et suggère de remplacer, à la troisième phrase, les mots «différenciées» par le mot «appropriées». La vice-présidente travailleuse propose un sous-sous-amendement tendant à remplacer, dans la troisième phrase, «l'adoption de politiques et de pratiques différenciées selon le sexe lorsque cela est nécessaire» par l'expression «l'adoption de politiques et de pratiques appropriées pour les femmes et les hommes.». La vice-présidente employeuse soutient ce sous-sous-amendement.

271. L'amendement est adopté tel que sous-sous-amendé.

272. Le paragraphe 22 est adopté tel qu'amendé.

Paragraphe 23

273. La vice-présidente travailleuse présente un amendement tendant à remplacer, à la première ligne, les mots «Le harcèlement sexuel» par les mots «Le harcèlement sexuel et les autres formes de harcèlement sont» afin de ne pas perdre de vue le fait que la discrimination peut se fonder sur d'autres bases que le sexe. La vice-présidente employeuse fait observer que,

même si son groupe comprend le raisonnement qui sous-tend cet amendement et se déclare d'accord sur le fait que les autres formes de discrimination sont également importantes, ces dernières ne concernent pas la question de l'égalité femmes-hommes et ne doivent donc pas être incluses afin de ne pas affaiblir la mention du harcèlement sexuel. Les membres gouvernementales de l'Australie, du Brésil et de la République dominicaine soutiennent l'amendement des travailleurs qui comporte toutes les formes de harcèlement sur le lieu de travail. La vice-présidente travailleuse insiste sur le fait que le texte doit être aussi inclusif que possible car il existe de nombreuses autres sources possibles de harcèlement sur le lieu de travail, notamment la race, le fait d'être autochtone, l'orientation sexuelle ou le type de travail effectué par quelqu'un. La vice-présidente employeuse propose un sous-amendement incluant les mots «harcèlement sexuel, ainsi que les autres formes de harcèlement illégal». Les membres gouvernementales du Chili et de la Suède, s'exprimant au nom des gouvernements des Etats membres de l'UE et l'Autriche s'exprimant au nom du groupe des PIEM, appuient l'amendement des travailleurs. La vice-présidente employeuse appuie elle aussi l'amendement des travailleurs.

274. L'amendement est adopté.

275. La membre gouvernementale de la Suède, s'exprimant au nom des gouvernements des Etats membres de l'UE, présente un amendement tendant à insérer, à la fin de la première phrase, la nouvelle phrase suivante: «Il faudrait appliquer une législation qui élimine la violence contre les femmes sur le lieu de travail.» La vice-présidente employeuse estime que cette législation ne peut pas suffire à éliminer la violence dont les femmes sont victimes. La vice-présidente travailleuse suggère un sous-amendement tendant à remplacer le mot «élimine» par le mot «interdit», qui est plus approprié lorsque l'on parle de législation. La membre gouvernementale de l'Australie pense qu'une simple législation n'est pas la meilleure façon de traiter cette question; elle propose donc un sous-amendement tendant à remplacer le mot «législation» par les mots «des politiques, programmes et législation, selon le cas,». Cette proposition est soutenue par le membre gouvernemental de la Nouvelle-Zélande. La membre gouvernementale du Sénégal appuie ce sous-amendement. La membre gouvernementale du Lesotho, au nom de tous les membres gouvernementaux africains, propose un sous-sous-amendement tendant à remplacer l'expression «violence contre les femmes» par l'expression «violence sexiste» afin d'éviter tout présupposé envers l'un ou l'autre sexe. La vice-présidente employeuse se déclare d'accord avec le sous-sous-amendement proposé par la membre gouvernementale du Lesotho. La membre gouvernementale de l'Autriche suggère un sous-sous-amendement à la proposition de l'Australie tendant à ajouter le mot «mesures» et utiliser les mots «et/ou» entre chaque option afin de permettre davantage de souplesse. Ce sous-sous-amendement est soutenu par la membre gouvernementale de l'Allemagne. La vice-présidente travailleuse se déclare d'accord avec le sous-amendement proposé par l'Australie et propose d'ajouter le mot «mesures» et de supprimer les mots «, selon le cas,» car le texte est déjà assez souple. La vice-présidente employeuse insiste sur le fait que, selon les stratégies de chaque pays, un pays peut mettre en œuvre l'un des moyens d'action – politiques, programmes, législation, mesures – ou plusieurs d'entre eux. Par conséquent, les mots «, selon le cas,» doivent être maintenus. La membre gouvernementale de l'Australie se rallie à la position de la vice-présidente employeuse. La vice-présidente travailleuse se déclare aussi d'accord pour inclure les mots «, selon le cas» et, afin de clarifier l'objectif du moyen d'action, propose d'insérer les mots «de prévention» à la fin de la phrase. Cette proposition est acceptée.

276. L'amendement, tel que sous-sous-amendé, est adopté.

277. Le membre gouvernemental de la Nouvelle-Zélande, s'exprimant au nom des membres gouvernementaux de l'Australie et du Canada, présente un amendement tendant à remplacer, à la cinquième ligne, le mot «coût» par les mots «impact sur la productivité».

La vice-présidente employeuse appuie l'amendement. La vice-présidente travailleuse propose un sous-amendement tendant à insérer les mots «et la santé» après le mot «productivité».

278. L'amendement est adopté tel que sous-amendé.

279. La vice-présidente travailleuse propose un amendement à la fin du paragraphe en vue de remplacer l'expression «et par le dialogue social au niveau de l'entreprise, du pays et du secteur» par la nouvelle phrase suivante: «C'est un problème qui doit être abordé dans le cadre du dialogue social et de la négociation collective au niveau de l'entreprise, du pays ou du secteur, selon le cas.» Lors de la longue discussion qui a suivi, la vice-présidente employeuse fait valoir que le harcèlement sexuel est toujours inacceptable et ne peut donc faire l'objet de négociations collectives. De plus, dans certains pays, la négociation collective n'est pas prévue dans la législation et l'emploi du mot «doit» ne laisse aucune possibilité de recourir à d'autres procédures pour examiner cette question. Plusieurs membres gouvernementaux (Autriche, Argentine, Brésil, Chili, Chine, Inde, République dominicaine et Suède) appuient l'amendement mais la membre gouvernementale de l'Indonésie indique sa préférence pour le texte du Bureau. Toutes les parties cherchent une formulation acceptable par tous et les vice-présidentes employeuse et travailleuse se mettent d'accord sur le texte suivant: «C'est un problème qui devrait être abordé dans le cadre du dialogue social y compris, le cas échéant, de la négociation collective au niveau de l'entreprise, du secteur et du pays.»

280. L'amendement est adopté tel que sous-amendé.

281. Un amendement proposé par les membres travailleurs consistant à ajouter une nouvelle phrase est retiré car le sous-amendement qui vient d'être adopté le rend sans objet.

282. La membre gouvernementale de la Suède, s'exprimant au nom des gouvernements des Etats membres de l'UE, propose de déplacer le paragraphe 23 après le paragraphe 4, car il serait mieux à sa place dans la partie intitulée «Raisons justifiant l'égalité femmes-hommes au travail».

283. L'amendement est adopté.

284. Le paragraphe 23 tel que modifié est adopté et sera placé après le paragraphe 4.

Paragraphe 24

285. La membre gouvernementale de la Suède, s'exprimant au nom des gouvernements des Etats membres de l'UE, retire l'amendement visant à remplacer certains mots dans la deuxième ligne, qui était sans objet pour la version française.

286. La vice-présidente travailleuse propose de remplacer la quatrième phrase commençant par «Il conviendrait...» par la nouvelle phrase suivante: «Un salaire minimum vital offrant un revenu de base à tous peut contribuer à diminuer la pauvreté et à réduire les disparités entre hommes et femmes.» La vice-présidente employeuse appuie cet amendement.

287. L'amendement est adopté.

288. Compte tenu de l'amendement ci-dessus, les amendements des gouvernements des Etats membres de l'UE (consistant à remplacer certains mots à la sixième ligne), la vice-présidente travailleuse (consistant à supprimer des mots à la huitième ligne), et des

membres employeurs (visant à remplacer des mots à la septième ligne de la version anglaise, qui était sans objet pour la version française) tombent.

- 289.** La membre gouvernementale de la Suède, s'exprimant au nom des gouvernements des Etats membres de l'UE, introduit un amendement visant à insérer après les mots «mettre en œuvre», la nouvelle phrase suivante: «Le respect de ce principe est essentiel à cause de la ségrégation sexuelle sur le marché du travail.» La vice-présidente travailleuse propose un sous-amendement tendant à remplacer le mot «sex» par le mot «gender» mais après une discussion sur le principe de l'égalité de rémunération, les vice-présidentes employeuse et travailleuse décident de retenir le mot «sex» dans la version anglaise. La vice-présidente employeuse propose ensuite de remplacer le mot «essentiel» par le mot «important», en expliquant que le principe de «travail de valeur égale» est mal compris et que son application pose encore des difficultés considérables. La vice-présidente travailleuse exprime son désaccord en faisant valoir que le principe de l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale n'est pas seulement important, il est essentiel. Elle fait observer que la phrase suivante répond à la préoccupation des employeurs puisqu'elle précise le sens de l'expression «travail de valeur égale». Plusieurs gouvernements (Autriche, Etats-Unis, Norvège, République dominicaine et Suède, au nom des gouvernements des Etats membres de l'UE) appuient la déclaration des travailleurs car ils préfèrent conserver le terme «essentiel» et soulignent l'importance de la convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951, et les efforts pour appliquer dans leur pays le principe de l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale.
- 290.** A la suite de ces discussions, la vice-présidente employeuse accepte le terme «essentiel» à condition que la phrase suivante, qui commence par «des activités doivent être entreprises», soit elle aussi conservée sans changement.
- 291.** L'amendement est adopté.
- 292.** La membre gouvernementale de la Suède, prenant la parole au nom des gouvernements des Etats membres de l'UE, retire son amendement consistant à supprimer des mots à la quinzième ligne.
- 293.** La membre gouvernementale de la Suède, prenant la parole au nom des gouvernements des Etats membres de l'UE, propose de déplacer le paragraphe 24 après le paragraphe 15 car il serait mieux placé dans la partie consacrée à l'emploi.
- 294.** L'amendement est adopté.
- 295.** Le paragraphe 24 tel qu'amendé est adopté et sera déplacé après le paragraphe 15.

Paragraphe 25

- 296.** La vice-présidente employeuse propose un amendement consistant à ajouter «nécessité de» (need) après «La» dans la première phrase. La vice-présidente travailleuse ayant fait remarquer que dans la version anglaise, le mot «need» se répète plusieurs fois, la vice-présidente employeuse propose un sous-amendement afin de remplacer «needs to be recognized» par «should be recognized» (devrait être reconnue). La vice-présidente travailleuse considère que la formulation reste répétitive et propose un deuxième sous-amendement visant à insérer dans la même phrase «et appliquée» après «devrait être reconnue». La vice-présidente employeuse accepte cette proposition.
- 297.** L'amendement est adopté tel que sous-sous-amendé.

-
- 298.** Le membre gouvernemental de la Nouvelle-Zélande, s'exprimant également au nom des membres gouvernementaux de l'Australie et du Canada, propose de remplacer, à la quatrième ligne, les mots «qui bloquent les» par les mots «discriminatoires envers les» pour préciser le sens de la phrase.
- 299.** L'amendement est adopté.
- 300.** Compte tenu de l'amendement précédent, la membre gouvernementale de la Suède, s'exprimant au nom des gouvernements des Etats membres de l'UE, retire son amendement qui était le même.
- 301.** La vice-présidente employeuse présente un amendement tendant à insérer les mots «ou parentaux» après le mot «paternité» pour rendre la formulation plus cohérente avec le reste du paragraphe et sous-amende immédiatement ce texte pour donner «et/ou parental». Les membres travailleurs et gouvernementaux acceptent.
- 302.** L'amendement est adopté.
- 303.** La membre gouvernementale des Etats-Unis, soutenue par le membre gouvernemental de la République tchèque, propose de remplacer, dans la dernière phrase, le mot «doivent» par le mot «peuvent». La vice-présidente employeuse appuie cet amendement et la vice-présidente travailleuse s'y oppose. La membre gouvernementale des Etats-Unis explique que son amendement est nécessaire en raison du contexte particulier de son pays, où le congé de maternité est accordé dans le cadre d'un congé maladie pour raisons familiales et non en tant que congé de maternité rémunéré. La vice-présidente travailleuse propose un sous-amendement afin d'introduire les mots «peuvent et doivent être mis au point». Les membres employeurs et gouvernementaux sont d'accord.
- 304.** L'amendement est adopté tel que sous-amendé.
- 305.** Le paragraphe 25 est adopté tel qu'amendé.

Paragraphe 26

- 306.** Le membre gouvernemental de la Nouvelle-Zélande, prenant également la parole au nom de la membre gouvernementale des Etats-Unis, introduit un amendement consistant à remplacer la deuxième phrase par la phrase suivante: «Les Etats doivent prendre des mesures pour encourager un meilleur équilibre vie professionnelle-vie familiale, en particulier mettre en place des services plus nombreux et de meilleure qualité pour les soins aux enfants et aux personnes à charge.» Il ajoute que les gouvernements ne peuvent parvenir seuls à des résultats et que l'équilibre vie professionnelle-vie familiale est une responsabilité partagée. Le président avertit que cet amendement aura des conséquences sur d'autres amendements. La vice-présidente travailleuse propose un sous-amendement visant à modifier la phrase comme suit: «Les Etats devraient envisager de prendre des mesures pour promouvoir et encourager un meilleur équilibre vie professionnelle-vie familiale en particulier fournir des services plus nombreux et de meilleure qualité pour les soins aux enfants et aux personnes à charge». La membre gouvernementale de la Suède, prenant la parole au nom des gouvernements des Etats membres de l'UE, appuie le sous-amendement. La membre gouvernementale des Etats-Unis propose un autre sous-amendement consistant à remplacer «fournir» par les mots «s'efforcer de fournir» dans la dernière partie de la phrase. La vice-présidente travailleuse accepte ce deuxième sous-amendement et propose de modifier celui qu'elle avait proposé en remplaçant: «envisager de prendre» par «prendre». Les membres employeurs et gouvernementaux acceptent.

-
- 307.** L'amendement est adopté tel que sous-sous-amendé.
- 308.** Compte tenu de l'adoption qui précède, les amendements des membres employeurs (modification de verbe), des membres travailleurs (visant à insérer le mot «universels») et des membres gouvernementaux des Etats membres de l'UE (visant à insérer le mot «accessibles») tombent.
- 309.** Le membre gouvernemental de la République tchèque, soutenu par la membre gouvernementale des Etats-Unis introduit un amendement consistant à ajouter les mots suivants à la fin de la deuxième phrase: «en respectant leurs intérêts, conformément à la demande des familles». L'expérience de la République tchèque montre qu'il faut tenir compte des intérêts des enfants et des familles concernées. La vice-présidente travailleuse s'oppose à l'amendement. La vice-présidente employeuse appuie l'amendement qu'elle propose toutefois de sous-amender en remplaçant «à la demande des familles» par «aux besoins des familles». Le membre gouvernemental de la République tchèque accepte le sous-amendement mais à l'issue des discussions, retire son amendement.
- 310.** La vice-présidente employeuse introduit un amendement visant à remplacer «et» par «ou» après le mot paternité à la sixième ligne et le sous-amende immédiatement de sorte que le texte donne «et/ou». L'objectif est le même que dans le cas de l'amendement précédent. La membre gouvernementale de la Suède, prenant la parole au nom des gouvernements des Etats membres de l'UE, appuie cette proposition.
- 311.** L'amendement est adopté tel que sous amendé.
- 312.** La vice-présidente employeuse présente un amendement tendant à insérer les mots «Dans certains pays» après «pays». Elle considère que le comportement des hommes n'a pas besoin de changer dans tous les pays. La vice-présidente travailleuse propose de remplacer «le comportement des hommes» par «le comportement de certains hommes». Le membre gouvernemental de l'Inde demande de conserver le texte original et explique que le problème n'est pas limité à certains pays. La membre gouvernementale de la Suède, prenant la parole au nom des gouvernements des Etats membres de l'UE, et la membre gouvernementale de la Norvège partagent le point de vue du membre gouvernemental de l'Inde.
- 313.** L'amendement est retiré.
- 314.** La membre gouvernementale de la Suède, s'expriment au nom des gouvernements des Etats membres de l'UE, introduit un amendement qui consiste à remplacer à la onzième ligne, le mot «équitable» par le mot «équilibré» qui correspond à la terminologie généralement utilisée. La vice-présidente travailleuse explique que son groupe préfère conserver le mot «équitable» parce qu'équilibré n'est pas synonyme d'équitable. La vice-présidente employeuse et la membre gouvernementale de l'Autriche appuient la position des travailleurs.
- 315.** L'amendement est retiré.
- 316.** La vice-présidente employeuse introduit un amendement consistant à supprimer le mot «récent» après «Le» à la treizième ligne, expliquant que le déclin de la fécondité n'est ni récent ni limité à quelques pays.
- 317.** L'amendement est adopté.
- 318.** Le membre gouvernemental de la République tchèque retire un amendement qu'il avait proposé et qui consistait à ajouter une nouvelle phrase à la fin du paragraphe.

319. Le paragraphe 26 est adopté tel qu'amendé.

Paragraphe 27

320. La membre gouvernementale des Etats-Unis retire un amendement consistant à remplacer la deuxième phrase.

321. La membre gouvernementale de l'Australie, au nom du Canada et de la Nouvelle-Zélande, introduit un amendement visant à inscrire, pour des raisons de cohérence, le titre complet des conventions n^{os} 100 et 111, citées à la quatrième ligne.

322. L'amendement est adopté.

323. Le paragraphe 27 est adopté tel qu'amendé.

Paragraphe 28

324. La vice-présidente travailleuse introduit un amendement visant à remplacer, aux neuvième et dixième lignes, les mots «le faible taux de ratification de la convention n^o 183 exige une analyse approfondie» par les mots «les efforts visant à promouvoir la ratification de la convention n^o 183 devraient être intensifiés». Après une discussion et afin de tenir compte des préoccupations exprimées par les employeurs, elle propose un sous-amendement consistant à scinder la phrase en deux comme suit: «Les Etats-Membres de l'OIT ont accordé une grande attention à la protection de la maternité. Le faible taux de ratification de la convention n^o 183 exige une analyse approfondie et les efforts visant à promouvoir cette convention devraient être intensifiés.» La vice-présidente employeuse soutient le sous-amendement proposé.

325. L'amendement est adopté tel que sous-amendé.

326. La vice-présidente travailleuse présente un amendement tendant à remplacer à la douzième ligne les mots «régissent les modalités de travail flexible» par «peuvent améliorer l'égalité entre les sexes». La vice-présidente employeuse approuve l'amendement proposé mais fait remarquer que son groupe ne voit pas comment l'égalité entre femmes et hommes peut progresser en l'absence de modalités de travail flexible. La vice-présidente travailleuse accepte de sous-amender comme suit l'amendement qu'elle avait proposé: «La convention (n^o 175) sur le travail à temps partiel, 1994 et la convention (n^o 177) sur le travail à domicile, 1996 fixent des normes internationales concernant les modalités de travail flexible et décent, qui peuvent améliorer l'égalité femmes-hommes. Il est important de noter que la majorité du travail à temps partiel et du travail à domicile est effectuée par des femmes.

327. L'amendement est adopté tel que sous-amendé.

328. En conséquence, la vice-présidente employeuse retire l'amendement qu'elle avait proposé d'apporter à cette même phrase.

329. Le paragraphe 28 est adopté tel qu'amendé.

Paragraphe 29

- 330.** La vice-présidente employeuse propose d'ajouter après le mot «supplémentaires» à la dernière ligne les mots «d'interdiction de la discrimination». L'idée est de rendre la phrase plus précise. La vice-présidente travailleuse ne voit pas la nécessité de la notion d'interdiction en anglais car le texte prévoit déjà que les Etats peuvent ajouter des critères. La membre gouvernementale de la Suède, prenant la parole au nom des gouvernements des Etats membres de l'UE, approuve la position des travailleurs et propose un sous-amendement visant à supprimer le mot «prohibited» en anglais. La vice-présidente employeuse accepte ce sous-amendement.
- 331.** L'amendement est adopté tel que sous-amendé en anglais.
- 332.** Le paragraphe 29 est adopté tel qu'amendé.

Paragraphe 30

- 333.** La vice-présidente travailleuse propose un amendement consistant à remplacer la première phrase par la phrase suivante: «Bien que de nombreux pays aient adopté une législation qui condamne la discrimination fondée sur le sexe, l'égalité femmes-hommes n'existe dans aucune société.» Le but est de reconnaître que, même si beaucoup de pays ont une législation qui condamne la discrimination fondée sur le sexe, aucun pays n'a instauré une égalité parfaite. La vice-présidente employeuse accepte l'amendement proposé mais aimerait savoir si véritablement aucun pays n'est parvenu à éradiquer cette forme de discrimination. La membre gouvernementale de la Suède convient, avec la vice-présidente travailleuse, que son propre pays n'y est pas parvenu. Aucun autre membre gouvernemental ne s'exprime.
- 334.** L'amendement est adopté.
- 335.** La vice-présidente travailleuse introduit un amendement consistant à supprimer à la cinquième ligne les mots «dans certains cas» de manière à insister davantage sur l'utilité de l'action positive pour corriger les inégalités. La vice-présidente employeuse s'oppose à l'amendement car la précision lui semble pertinente. La membre gouvernementale de la Suède, prenant la parole au nom des gouvernements des Etats membres de l'UE, soutenue par les membres gouvernementales des Etats-Unis et de l'Allemagne, propose un sous-amendement consistant à remplacer «certains» par «de nombreux».
- 336.** L'amendement tel que sous-amendé est adopté.
- 337.** La vice-présidente travailleuse introduit un amendement consistant à supprimer à la onzième ligne le mot «représentatives» et à insérer après le mot «tribunaux» les mots «composés d'hommes et de femmes et sensibles aux différences entre les sexes, et qui soient». La vice-présidente employeuse déclare que son groupe peut accepter «sensibles aux différences entre les sexes» mais pas «composés d'hommes et de femmes». La membre gouvernementale de la Suède, prenant la parole au nom des gouvernements des Etats membres de l'UE, dit qu'elle a du mal à comprendre le pourquoi de la première partie de l'amendement. La vice-présidente travailleuse répond qu'il est possible d'être sensible aux différences entre les femmes et les hommes sans que les unes et les autres soient représentés mais qu'il faut pouvoir à la fois se faire entendre et être présent. La représentante du Secrétaire général rappelle à la commission que la convention (n° 81) sur l'inspection du travail, 1947, qui a été largement ratifiée, insiste sur un équilibre femmes-hommes dans les services d'inspection du travail. La vice-présidente employeuse fait remarquer qu'un autre amendement présenté par les travailleurs pour le paragraphe 39

traite de l'équilibre femmes-hommes dans le secteur public et se demande si l'amendement à l'étude n'est donc par redondant. La vice-présidente travailleuse insiste sur la nécessité de cet amendement et propose de le sous-amender en remplaçant les mots «composés d'hommes et de femmes» par «au sein desquels les hommes et les femmes soient représentés de façon équitable». La membre gouvernementale de la Suède, prenant la parole au nom des gouvernements des Etats membres de l'UE, accepte l'amendement tel que sous-amendé car, selon elle, l'amendement proposé au paragraphe 39 est plus large. Les membres employeurs acceptent.

338. L'amendement est adopté tel que sous-amendé.

339. Le paragraphe 30 est adopté tel qu'amendé.

Paragraphe 31

340. La vice-présidente employeuse introduit un amendement visant à remplacer à la deuxième ligne le mot «respectées» par le mot «crédibles» pour donner plus de force à la phrase.

341. L'amendement est adopté.

342. La membre gouvernementale de la Suède, prenant la parole au nom des gouvernements des Etats membres de l'UE, introduit un amendement visant à remplacer à la deuxième ligne «commissions nationales de» par «mécanismes nationaux pour» qui lui semble plus conforme à la terminologie des Nations Unies. La vice-présidente employeuse préférerait le terme «organes». La vice-présidente travailleuse rejette cette proposition car elle craint que le terme «organes» ne soit trop restrictif. La vice-présidente employeuse constate que le libellé des versions française et espagnole ne pose pas de problème; l'amendement ne concerne que la version anglaise.

343. L'amendement est adopté.

344. La membre gouvernementale de la Suède, s'exprimant au nom des gouvernements des Etats membres de l'UE, présente un amendement tendant à insérer à la troisième ligne après le mot «égalité», les mots «entre les hommes et les femmes». La vice-présidente employeuse soutient l'amendement. La vice-présidente travailleuse fait savoir que son groupe ne souhaite pas que l'on perde la référence à l'égalité au sens large et se dit donc opposée à l'amendement.

345. L'amendement est retiré.

346. Le paragraphe 31 est adopté tel qu'amendé.

Paragraphe 32

347. Le paragraphe 32 est adopté sans amendement.

Paragraphe 33

348. La vice-présidente travailleuse présente un amendement tendant à insérer, à la première ligne, les mots «conformément à la convention n° 138 et» après les mots «travail des enfants».

349. L'amendement est adopté.

350. Le paragraphe 33 est adopté tel qu'amendé.

Paragraphe 34

351. La vice-présidente employeuse présente un amendement tendant à remplacer à la première ligne après le mot «instruments», le mot «essentiels» par le mot «utiles». La vice-présidente travailleuse s'y oppose car les travailleurs considèrent le dialogue social et le tripartisme non pas comme simplement utiles, mais essentiels pour promouvoir l'égalité femmes-hommes dans le monde du travail. La membre gouvernementale de la Suède, s'exprimant au nom des gouvernements des Etats membres de l'UE, les membres gouvernementaux du Canada, des Etats-Unis, de la Norvège, du Portugal et de l'Uruguay, s'opposent à l'amendement.

352. L'amendement est retiré.

353. La vice-présidente travailleuse présente un amendement tendant à insérer à la dixième ligne, après les mots «y compris», les mots «dans la négociation collective et».

354. L'amendement est adopté.

355. La vice-présidente travailleuse présente un amendement (sans objet pour la version française) tendant à remplacer, à l'avant-dernière ligne de la version anglaise, les mots «sex discrimination» par les mots «gender discrimination», qui correspondent plus à l'usage actuel. La vice-présidente employeuse, soutenue par la membre gouvernementale de la Suède, s'exprimant au nom des gouvernements des Etats membres de l'UE, s'oppose à l'amendement.

356. L'amendement est retiré.

357. Le paragraphe 34 est adopté tel qu'amendé

Paragraphe 35

358. La vice-présidente travailleuse présente un amendement tendant à ajouter, à la première ligne, le mot «essentiel» après le mot «moyen» pour faire reconnaître l'importance de la négociation collective pour parvenir à l'égalité femmes-hommes. La vice-présidente employeuse fait savoir que son groupe ne peut pas appuyer l'amendement car il y a d'autres moyens tout aussi importants de parvenir à l'égalité femmes-hommes et toutes les entreprises n'utilisent pas la négociation collective pour promouvoir l'égalité femmes-hommes. La membre gouvernementale de la Suède, s'exprimant au nom des gouvernements des Etats membres de l'UE, propose un sous-amendement (sans incidence sur la version française) tendant à remplacer le libellé de l'amendement proposé par les mots «important means». La vice-présidente travailleuse expliquent que les syndicats considèrent la négociation collective comme un moyen essentiel, mais pas le seul, pour discuter des conditions d'emploi, y compris pour traiter des questions relatives à l'égalité femmes-hommes. L'oratrice relève tout particulièrement le rôle central accordé à la négociation collective par la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail de 1998 et donne des exemples où la négociation collective a permis d'accorder la protection de la maternité aux travailleuses non protégées par les conventions collectives. Les membres gouvernementaux, de l'Argentine, de l'Australie, du Brésil et de la République dominicaine appuient l'amendement proposé.

-
- 359.** L'amendement est adopté.
- 360.** Le membre gouvernemental de la République tchèque retire un amendement visant à ajouter quelques mots à la septième ligne.
- 361.** La vice-présidente employeuse présente un amendement tendant à supprimer les mots «les conseils économiques et sociaux» après les mots «lieu dans», à la huitième ligne, car tous les pays ne possèdent pas de conseil économique et social. La vice-présidente travailleuse pense que ces conseils sont cités à titre d'exemple. Le membre gouvernemental de la Nouvelle-Zélande propose un sous-amendement de sorte que la phrase commence ainsi: «Le dialogue tripartite, y compris par le biais des conseils économiques et sociaux...». Les membres gouvernementaux de l'Argentine et de l'Uruguay et les membres travailleurs soutiennent le sous-amendement.
- 362.** L'amendement est adopté tel que sous-amendé.
- 363.** La vice-présidente employeuse retire son amendement proposant des modifications à la onzième ligne.
- 364.** La vice-présidente employeuse présente un amendement tendant à remplacer le mot «négoceurs» par le mot «représentants» à l'avant-dernière ligne, car le mot «représentants» est plus conforme à la terminologie du BIT. La vice-présidente travailleuse propose un sous-amendement tendant à inclure le mot «négoceurs» et le mot «représentants». La membre gouvernementale de l'Australie propose un sous-amendement donnant le texte suivant: «Les représentants hommes et femmes...». La vice-présidente travailleuse accepte ce sous-amendement et propose un sous-sous-amendement tendant à inclure les mots «négoceurs et autres représentants hommes et femmes». Les membres gouvernementaux de l'Allemagne, du Brésil, des Etats-Unis, de la Norvège et de la Suède appuient le sous-sous-amendement de la vice-présidente travailleuse. La proposition est acceptée par la vice-présidente employeuse.
- 365.** L'amendement est adopté tel que sous-amendé.
- 366.** La vice-présidente travailleuse présente un amendement tendant à ajouter les mots «et il faut former davantage de femmes à la négociation.» à la fin de la dernière phrase. La membre gouvernementale de la Suède, s'exprimant au nom des gouvernements des Etats membres de l'UE, propose un sous-amendement se lisant comme suit: «et il faut plus de femmes à la table des négociations.» La proposition est acceptée par la vice-présidente travailleuse. Les membres employeurs donnent leur accord.
- 367.** L'amendement est adopté tel que sous-amendé.
- 368.** Le paragraphe 35 est adopté tel qu'amendé.

Paragraphe 36

- 369.** La vice-présidente travailleuse présente un amendement tendant à ajouter les mots «y compris des programmes publics universels pour la prise en charge des enfants et des personnes dépendantes.» à la fin de la dernière phrase et propose un sous-amendement tendant à remplacer le mot «universels» par les mots «peu coûteux». La membre gouvernementale de la Suède, s'exprimant au nom des gouvernements des Etats membres de l'UE, soutient l'amendement. La vice-présidente employeuse propose un sous-sous-amendement visant à introduire le mot «viables». Les membres gouvernementaux des

Etats-Unis et de la République tchèque soutiennent le sous-sous-amendement. La proposition est acceptée par les vice-présidentes employeuse et travailleuse.

370. L'amendement est adopté tel que sous-sous-amendé.

371. Le paragraphe 36 est adopté tel qu'amendé.

Paragraphe 37

372. La vice-présidente travailleuse présente un amendement tendant à insérer les mots «ainsi que la convention n° 175, la convention n° 177 et en appliquant la recommandation n° 198, et les conventions n° 87 et 98,» à la deuxième ligne, après les mots «qui ont trait à l'égalité,» et propose immédiatement un sous-amendement tendant à ce que les mots «et les conventions n° 87 et 98» soient placés après «convention n° 177». La vice-présidente employeuse déclare que son groupe était contre la recommandation n° 198 lorsqu'elle a été adoptée et ne peut donc pas accepter que l'on s'y réfère dans les conclusions. La membre gouvernementale de la Suède, s'exprimant au nom des gouvernements des Etats membres de l'UE, et le membre gouvernemental de la Nouvelle-Zélande, sont également contre l'inclusion d'une référence à la recommandation n° 198. La vice-présidente travailleuse accepte de retirer cette référence. Le membre gouvernemental de la Nouvelle-Zélande propose un sous-amendement pour que les titres des conventions évoquées soient libellés en entier, de sorte que l'amendement se lise comme suit: «ainsi que la convention (n° 175) sur le travail à temps partiel, 1994, la convention (n° 177) sur le travail à domicile, 1996, la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, et la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949,». Les membres travailleurs et employeurs donnent leur accord.

373. L'amendement, tel que sous-amendé, est adopté.

374. La membre gouvernementale des Etats-Unis, prenant également la parole au nom des gouvernements de l'Australie, du Canada et de la Nouvelle-Zélande, présente un amendement tendant à supprimer les mots «à savoir celles des populations autochtones, migrantes, jeunes et rurales.» à la fin de la première phrase. Après une discussion, elle propose un sous-amendement consistant à insérer le mot «minoritaires» avant le mot «jeunes». Les membres employeurs et travailleurs acceptent.

375. L'amendement, tel que sous-amendé, est adopté.

376. Le paragraphe 37 est adopté tel qu'amendé.

Paragraphe 38

377. La membre gouvernementale de l'Australie, au nom des membres gouvernementaux du Canada et de la Nouvelle-Zélande, présente un amendement tendant à remplacer les mots «le principe de» par les mots «plus d'» à la cinquième ligne.

378. L'amendement est adopté.

379. La membre gouvernementale de la Suède, s'exprimant au nom des gouvernements des Etats membres de l'UE, présente un amendement tendant à insérer les mots «et les hommes» après les mots «les femmes» à la dernière ligne, au motif que l'impact des budgets dans une perspective de genre doit inclure les hommes.

380. L'amendement est adopté.

381. Le paragraphe 38 est adopté tel qu'amendé.

Paragraphe 39

382. La vice-présidente travailleuse retire son amendement tendant à remplacer la première phrase.

383. La membre gouvernementale des Etats-Unis retire son amendement tendant à remplacer des mots dans la première phrase.

384. La vice-présidente travailleuse présente un amendement tendant à ajouter après la première phrase la phrase suivante: «En tant qu'employeur, le gouvernement doit garantir que des pratiques non discriminatoires d'emploi sont appliquées pour réaliser l'égalité entre les hommes et les femmes dans le secteur public.» Cet amendement vise à dûment mentionner le rôle des gouvernements en tant qu'employeurs dans ces conclusions. La membre gouvernementale de la Suède, s'exprimant au nom des gouvernements des Etats membres de l'UE, note que le mot «gouvernement» inclut le gouvernement à tous les niveaux. La vice-présidente employeuse propose un sous-amendement pour que la phrase se lise comme suit: «En tant qu'employeur, le secteur public doit garantir que des pratiques non discriminatoires d'emploi sont appliquées pour réaliser l'égalité entre les hommes et les femmes.»

385. L'amendement, tel que sous-amendé, est adopté.

386. La vice-présidente travailleuse introduit un amendement consistant à insérer dans la dernière phrase les mots «et des travailleurs» après les mots «les besoins du marché du travail». La vice-présidente employeuse et la membre gouvernementale de la Suède, s'exprimant au nom des gouvernements des Etats membres de l'UE, estiment que l'amendement est redondant car les travailleurs font partie intégrante du marché du travail. La membre gouvernementale de la Suède propose alors un sous-amendement tendant à ajouter les mots «et les besoins des travailleurs» après les mots «marché du travail». Les membres gouvernementaux du Brésil, des Etats-Unis, de l'Inde et de l'Uruguay sont d'accord de même que les travailleurs. Le membre gouvernemental de la Nouvelle-Zélande appuie la position des employeurs alors que la membre gouvernementale de l'Argentine soutient l'amendement initialement proposé par les travailleurs. La vice-présidente travailleuse propose un sous-sous-amendement de sorte que la phrase se lise ainsi: «les besoins du marché du travail, c'est-à-dire ceux des employeurs et des travailleurs». La vice-présidente employeuse et les membres gouvernementaux soutiennent le sous-sous-amendement.

387. L'amendement est adopté tel que sous-sous-amendé.

388. La membre gouvernementale de l'Australie, s'exprimant également au nom des membres gouvernementaux du Canada et de la Nouvelle-Zélande, retire leur amendement visant à ajouter une nouvelle phrase à la fin du paragraphe.

389. Le paragraphe 39 est adopté tel qu'amendé.

Paragraphe 40

- 390.** La vice-présidente employeuse, avec l'accord du président, présente deux amendements ensemble: le premier, à la première ligne, après le mot «familiales», vise à remplacer «ainsi qu'» par «entre les femmes et les hommes pour offrir la possibilité d'»; le deuxième, à la troisième ligne, consiste à supprimer les mots «entre hommes et femmes» après le mot «responsabilités». La vice-présidente travailleuse et les membres gouvernementaux sont d'accord.
- 391.** Les amendements sont adoptés.
- 392.** La membre gouvernementale de la Suède, s'exprimant au nom des gouvernements des Etats membres de l'UE, introduit un amendement tendant à remplacer les mots «Il s'agira» par les mots «Il devrait s'agir» à la troisième ligne. Les vice-présidentes employeuse et travailleuse soutiennent l'amendement.
- 393.** L'amendement est adopté.
- 394.** La vice-présidente employeuse présente un amendement visant à remplacer le mot «et» par le mot «ou» après le mot «parental» et, à des fins de cohérence, sous-amende immédiatement cet amendement pour donner: «et/ou». La vice-présidente travailleuse et les membres gouvernementaux sont d'accord.
- 395.** L'amendement est adopté tel que sous-amendé.
- 396.** La vice-présidente employeuse présente un amendement visant à supprimer le texte entre parenthèses après «congé de paternité» car ces mesures ne devraient pas viser exclusivement les hommes. La vice-présidente travailleuse s'oppose à l'amendement, préférant soutenir deux amendements qui vont être présentés par la suite et qui concernent la même phrase. La membre gouvernementale de la Suède, s'exprimant au nom des gouvernements des Etats membres de l'UE, est également contre l'amendement.
- 397.** La vice-présidente employeuse retire l'amendement.
- 398.** Avec l'accord du président, la membre gouvernementale de la Suède, s'exprimant au nom des gouvernements des Etats membres de l'UE, présente deux amendements qui doivent être étudiés conjointement: le premier consiste à insérer les mots «financières en particulier» après le mot «mesures» à la quatrième ligne; le deuxième vise à insérer les mots «puisque n'étant pas payés, les hommes ne font pas valoir leurs droits à ces prestations», après les mots «les utiliser». La vice-présidente travailleuse appuie les amendements. La vice-présidente employeuse se dit contre ceux-ci en arguant du fait que tous les pays n'ont pas de congé de paternité et en soulignant l'incidence financière des dispositions portant sur le congé de paternité; elle précise que la proposition ne serait pas viable dans de nombreux pays. Les membres gouvernementales de l'Afrique du sud et des Etats-Unis se déclarent contre les amendements et soutiennent le texte initial. La membre gouvernementale de l'Australie appuie les amendements et propose un sous-amendement visant à insérer le mot «souvent» afin que la phrase se lise comme suit: les hommes ne font pas souvent valoir leurs droits à ces prestations. La membre gouvernementale de la Suède et la membre gouvernementale de la Norvège appuient le sous-amendement. La vice-présidente employeuse s'oppose au sous-amendement tout comme les membres gouvernementales de l'Afrique du sud et des Etats-Unis. Le membre gouvernemental de la Nouvelle-Zélande appuie les amendements mais propose de couper la phrase après la parenthèse car la phrase est trop compliquée. Les employeurs, les travailleurs et les gouvernements sont d'accord.

-
- 399.** Le membre gouvernemental de la Chine n'accepte aucun des deux amendements et explique que le terme «financières» n'est pas nécessaire car l'expression «mesures incitant» implique une obligation financière; il déclare que partout dans le monde, tout comme en Chine, le congé de paternité revêt des formes différentes; dans certains pays, il est payé alors que, dans d'autres, il ne l'est pas. Les membres gouvernementales du Chili et de l'Uruguay se disent contre les amendements. Leurs pays ne sont pas prêts à introduire des mesures d'incitation uniquement pour les hommes car il reste beaucoup à faire pour promouvoir l'égalité femmes-hommes. La membre gouvernementale de la Suède retire l'amendement relatif aux termes «financières en particulier» et propose un sous-amendement à son deuxième amendement comme suit: «Il devrait s'agir, entre autres, du congé parental et/ou de paternité (accompagné de mesures incitant les hommes à les utiliser car tel est rarement le cas).» Le membre gouvernemental de la Nouvelle-Zélande propose un sous-amendement éditorial sans incidence sur la version française tendant à remplacer les mots «these rights» par le mot «them». Les vice-présidentes employeuse et travailleuse appuient le sous-amendement de l'UE, tel qu'amendé par le membre gouvernemental de la Nouvelle-Zélande.
- 400.** Le deuxième amendement est adopté tel que sous-amendé. Le premier amendement est retiré.
- 401.** Le membre gouvernemental de la République tchèque retire l'amendement qu'il proposait concernant les personnes à charge.
- 402.** Le paragraphe 40 est adopté tel qu'amendé.

Paragraphe 41

- 403.** Avec l'accord du président, la vice-présidente employeuse présente deux amendements destinés à être examinés ensemble car tous deux renforceraient, dans ce paragraphe, l'idée que la formalisation de l'économie informelle est capitale pour garantir droits et sécurité sociale à tous. Le premier amendement vise à remplacer les mots «C'est aux gouvernements qu'il incombe au premier chef de prendre des mesures adéquates pour formaliser» par les mots «Les gouvernements doivent reconnaître la nécessité de formaliser». Le deuxième propose de remplacer, à la deuxième ligne, les mots «économie informelle», par les mots «et faciliter cette formalisation car c'est dans l'économie informelle que». La vice-présidente travailleuse se dit opposée à ces deux amendements car le rôle des gouvernements est de montrer la voie et non pas simplement de reconnaître l'importance de formaliser l'économie informelle. La membre gouvernementale du Brésil indique qu'il faut mettre davantage l'accent les mesures à prendre pour formaliser l'économie formelle et la membre gouvernementale de l'Argentine fournit des exemples de mesures prises dans son pays. La membre gouvernementale de l'Indonésie ainsi que la membre gouvernementale de la Suède, au nom des membres gouvernementaux des Etats membres de l'UE, s'opposent aux amendements.
- 404.** Les deux amendements sont retirés.
- 405.** La vice-présidente travailleuse présente un amendement tendant à remplacer, à la troisième ligne, les mots «les emplois les plus précaires et les plus mal rémunérés» par les mots «des emplois précaires, atypiques, à temps partiel et mal rémunérés.» La membre gouvernementale de l'Australie appuie l'amendement et propose un sous-amendement tendant à supprimer les mots «à temps partiel». Les membres employeurs, les membres travailleurs et les membres gouvernementaux appuient le sous-amendement.
- 406.** L'amendement est adopté tel que sous-amendé.

407. La vice-présidente travailleuse introduit un amendement consistant à insérer les mots «et d'une protection sociale» après les mots «couverture sociale» à la dernière ligne. Les membres employeurs et les membres gouvernementaux sont d'accord.

408. L'amendement est adopté.

409. Comme un amendement présenté par la membre gouvernementale des Etats-Unis (tendant à insérer les mots «si ce n'est pas déjà le cas», après les mots «couverture sociale» à la dernière ligne) n'est pas appuyé, il n'est pas examiné.

410. La vice-présidente employeuse introduit un amendement visant à ajouter à la fin du paragraphe la nouvelle phrase suivante: «Une des options possibles consiste à associer l'élargissement de la sécurité sociale à l'activité dans l'économie formelle.». La vice-présidente travailleuse s'oppose à l'amendement tout comme les membres gouvernementales du Brésil et de l'Inde.

411. L'amendement est retiré.

412. Le paragraphe 41 est adopté tel qu'amendé.

Paragraphe 42

413. Un amendement proposé par la membre gouvernementale des Etats-Unis consistant à remplacer certains mots dans la première phrase est retiré.

414. Le paragraphe 42 est adopté sans amendement.

Paragraphe 43

415. Un amendement proposé par le membre gouvernemental de la République tchèque tendant à supprimer des mots à la cinquième ligne, est retiré.

416. La vice-présidente travailleuse présente un amendement consistant à insérer les mots «la violence envers les femmes sur le lieu de travail» après les mots «entre hommes et femmes», à la sixième ligne par souci de cohérence avec la terminologie du projet de conclusions. La membre gouvernementale de la Suède, au nom des gouvernements des Etats membres de l'UE, soutient l'amendement, tout comme les employeurs.

417. L'amendement est adopté.

418. Le paragraphe 43 est adopté tel qu'amendé.

Paragraphe 44

419. La membre gouvernementale de la Suède, s'exprimant au nom des gouvernements des Etats membres de l'UE, présente un amendement tendant à ajouter à la fin du paragraphe la nouvelle phrase suivante: «Les gouvernements devraient renforcer la capacité des bureaux nationaux de statistique et, le cas échéant, les systèmes de mesure, pour réunir des informations complètes sur toutes les catégories d'activité et aussi sur le temps qui leur est consacré, pour guider l'élaboration de mesures qui facilitent le partage des travaux non rémunérés entre les femmes et les hommes.» Ce texte s'appuie sur les conclusions d'une récente session de la Commission de la condition des femmes des Nations Unies. La vice-

présidente travailleuse propose de remplacer le terme «des travaux non rémunérés» par «de tous les travaux» mais la vice-présidente employeuse s'oppose à la reformulation du texte des Nations Unies. Les membres gouvernementaux, employeurs et travailleurs sont d'accord avec l'amendement.

420. L'amendement est adopté.

421. Le paragraphe 44 est adopté tel qu'amendé.

Paragraphe 45

422. La membre gouvernementale des Etats-Unis, soutenue par la membre gouvernementale de l'Indonésie, introduit un amendement visant à remplacer tout le paragraphe par la phrase suivante: «Il convient d'encourager les gouvernements à prendre les mesures nécessaires pour réaliser l'objectif du Millénaire pour le développement relatif à l'égalité femmes-hommes». Elle sous-amende immédiatement ce texte en le remplaçant par le texte ci-après dont le président convient que ce texte va dans le sens du texte original: «Notant que la Déclaration du Millénaire invite les pays industrialisés à accorder une aide au développement plus généreuse, les gouvernements sont encouragés à adopter les mesures nécessaires pour atteindre l'objectif du Millénaire pour le développement relatif à l'égalité hommes femmes». La vice-présidente employeuse soutient le sous-amendement mais la vice-présidente travailleuse s'y oppose. La membre gouvernementale de l'Autriche, au nom du groupe des PIEM, ainsi que la membre gouvernementale de la Suède, au nom des gouvernements des Etats membres de l'UE, s'opposent à l'amendement tel que sous-amendé.

423. L'amendement est retiré.

424. La membre gouvernementale de la Suède, s'exprimant au nom des gouvernements des Etats membres de l'UE, présente un amendement consistant à remplacer, à la première ligne, les mots «le troisième objectif du Millénaire pour le développement des Nations Unies (OMD3)» par les mots «les objectifs du Millénaire pour le développement conduisant à la promotion et à l'autonomisation des femmes, en particulier l'OMD3». Elle propose un sous-amendement au reste de la phrase afin de remplacer le mot «doivent» par «devraient». Les membres employeurs et travailleurs acceptent.

425. L'amendement est adopté tel que sous-amendé.

426. Compte tenu de l'amendement précédent, la membre gouvernementale de l'Australie, s'exprimant au nom du Canada et de la Nouvelle-Zélande, retire leur amendement qui est identique au sous-amendement précédent.

427. Le paragraphe 45 est adopté tel qu'amendé.

Paragraphe 46

428. La vice-présidente travailleuse introduit un amendement consistant à supprimer les mots «et de qualifications, ce qui leur permet de procéder à une sélection fondée sur le mérite et l'expérience». Elle déclare que, comparé à des termes comme «qualifications» et «expérience» aux quatrième et cinquième ligne, le mot «mérite» qui a été utilisé dans le passé pour exclure les femmes de certains emplois. La vice-présidente employeuse s'oppose à l'amendement car les femmes doivent souvent prouver qu'elles ont plus de mérite que les hommes lorsqu'elles sont en compétition avec eux pour des emplois. Les

membres gouvernementaux de l'Allemagne, de l'Autriche, de l'Inde, de l'Indonésie, du Mexique et de la République tchèque s'opposent également à l'amendement. La vice-présidente travailleuse propose de sous-amender son amendement en conservant le texte original, mais en remplaçant les mots «le mérite et l'expérience» par «fondée sur les qualifications et les compétences». La vice-présidente employeuse propose de sous-amender l'amendement en ajoutant au texte original les mots «les qualifications, les compétences» avant les mots «le mérite et l'expérience». La vice-présidente travailleuse et les membres gouvernementaux approuvent cette proposition.

429. L'amendement est adopté tel que sous-amendé.

430. Le paragraphe 46 est adopté tel qu'amendé.

Paragraphe 47

431. La vice-présidente employeuse propose un amendement consistant à remplacer à l'alinéa c) les mots «la volonté» par les mots «des plans d'action permettant». Les membres travailleurs et gouvernementaux approuvent cet amendement.

432. L'amendement est adopté.

433. Le paragraphe 47 est adopté tel qu'amendé.

Paragraphes 48 et 49

434. La vice-présidente travailleuse propose un amendement consistant à remplacer les paragraphes 48 et 49 par le paragraphe suivant:

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

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

435. La vice-présidente employeuse propose un sous-amendement pour remplacer à la première ligne le mot «peuvent» par le mot «devraient» et introduire le nouvel alinéa suivant à la fin du paragraphe: «f) en réalisant des programmes de renforcement des capacités, de

formation et de sensibilisation». Les membres gouvernementales du Brésil et de la Namibie appuient l'amendement ainsi que le sous-amendement de la vice-présidente employeuse. Le membre gouvernemental du Mexique propose un deuxième sous-amendement visant à supprimer la référence à des programmes de formation à l'alinéa *e*) et appuie le sous-amendement des employeurs. La vice-présidente travailleuse accepte le premier sous-amendement mais rejette le deuxième car les notions de renforcement des capacités, de formation et de sensibilisation ont déjà été introduites dans le nouvel alinéa *e*). Les membres gouvernementales de l'Argentine, du Brésil et de la Namibie se déclarent du même avis que la vice-présidente travailleuse. La membre gouvernementale de la Namibie souligne l'importance d'un dialogue et d'échanges libres et ouverts entre les mandants tripartites à propos de leurs activités respectives. La vice-présidente employeuse retire le deuxième sous-amendement.

436. L'amendement est adopté tel que sous-amendé.

437. Compte tenu de cette adoption, les amendements soumis par les membres employeurs (pour changer ou ajouter des mots) et les membres gouvernementaux de l'UE (pour changer l'ordre de certains mots) n'ont plus lieu d'être.

438. Les paragraphes 48 et 49 sont adoptés tel qu'amendés.

Paragraphe 50

439. Le paragraphe 50 est adopté sans amendement.

Paragraphe 51

440. La membre gouvernementale de la Suède, s'exprimant au nom des gouvernements des Etats membres de l'UE, propose un amendement consistant à ajouter à l'alinéa *a*), après le mot «égalité» les mots «l'objectif de la collecte de données devrait être bien défini pour que cette collecte soit ciblée et utile». Les membres travailleurs et employeurs approuvent cet amendement.

441. L'amendement est adopté.

442. La vice-présidente employeuse introduit un amendement visant à remplacer à l'alinéa *d*) les mots «de meilleures données» par les mots «des données adéquatement». La vice-présidente travailleuse s'oppose à cet amendement, estimant qu'il est important de souligner que la collecte de données doit être améliorée. Les membres gouvernementaux de l'Autriche, des Etats-Unis, de l'Inde et de la Norvège s'opposent à l'amendement.

443. L'amendement est rejeté.

444. Le membre gouvernemental de la Nouvelle-Zélande, s'exprimant également au nom des membres gouvernementales de l'Australie et du Canada, introduit un amendement visant à remplacer à l'alinéa *d*) les mots «l'écart salarial entre les hommes et les femmes» par «les niveaux de rémunération, y compris l'écart salarial entre les hommes et les femmes, la répartition par profession». Les membres travailleurs et employeurs approuvent cet amendement.

445. L'amendement est adopté.

-
446. Toujours à l'alinéa *d*), la vice-présidente travailleuse propose un amendement visant à insérer, après les mots «entrepreneuriat féminin», les mots «les dispositions en matière d'égalité dans les conventions collectives, la valeur attribuée aux tâches d'assistance rémunérées et non-rémunérées». La vice-présidente employeuse s'oppose à cet amendement. La membre gouvernementale de la Suède, s'exprimant au nom des gouvernements des Etats membres de l'UE, propose un sous-amendement consistant à utiliser la formulation utilisée au paragraphe 43. Les membres employeurs et travailleurs approuvent ce sous-amendement.
447. L'amendement est adopté tel que sous-amendé.
448. La vice-présidente travailleuse retire un amendement visant à insérer des mots à la quatrième ligne de l'alinéa *f*).
449. Le paragraphe 51 est adopté tel qu'amendé.

Paragraphe 52

450. La vice-présidente travailleuse retire un amendement à l'alinéa *a*) et un autre visant à insérer un nouvel alinéa après l'alinéa *b*).
451. La vice-présidente travailleuse propose un amendement visant à insérer à la fin de l'alinéa *b*) les mots «en mettant l'accent sur la nécessité de donner des conditions de travail décentes aux femmes et de développer l'action de l'OIT dans les ZFE afin de promouvoir la liberté syndicale et la négociation collective ainsi que des conditions de travail décentes.» En expliquant cet amendement, elle souligne qu'il revêt une importance capitale pour les travailleurs. La vice-présidente travailleuse propose immédiatement un sous-amendement ainsi libellé: «mettre l'accent sur le travail décent pour les femmes des ZFE, notamment en promouvant la liberté syndicale et le droit de négociation collective ainsi que les normes fondamentales du travail dans le but d'améliorer les salaires et les conditions de travail des femmes.» La vice-présidente employeuse déclare qu'elle acceptera l'amendement tel que sous-amendé par les travailleurs et propose un sous-sous-amendement consistant à scinder l'alinéa *b*) en créant un nouvel alinéa *c*) et en ajoutant à la fin de l'alinéa les mots «en consultation avec les mandants de l'OIT;». La membre gouvernementale de la Suède, s'exprimant au nom des gouvernements des Etats membres de l'UE, appuie l'amendement tel que sous-amendé par la vice-présidente travailleuse ainsi que le sous-sous-amendement proposé par le groupe des employeurs. La vice-présidente travailleuse accepte ce deuxième sous-amendement de sorte que l'alinéa se lit comme suit: «mettre l'accent sur le travail décent pour les femmes dans les ZFE, notamment en promouvant et contrôlant la liberté syndicale et le droit de négociation collective ainsi que les normes fondamentales du travail dans le but d'améliorer les salaires et les conditions de travail des femmes en consultation avec les mandants de l'OIT.».
452. La vice-présidente travailleuse propose un nouveau sous-amendement consistant à ajouter à la fin du nouvel alinéa *c*) les mots suivants: «Les gouvernements garantissent l'application des droits fondamentaux des travailleurs dans les ZFE dans le but de promouvoir la liberté syndicale et la négociation collective. L'OIT devrait contrôler cette application.» La vice-présidente employeuse propose un sous-sous-amendement au nouvel alinéa *c*) consistant à couper cet alinéa pour avoir un nouvel alinéa *d*) formulé comme suit: «collaborer avec les gouvernements et les partenaires sociaux pour garantir le respect de la liberté syndicale et du droit de négociation collective ainsi que d'autres normes fondamentales du travail dans les ZFE.» Les membres gouvernementaux et travailleurs appuient l'amendement tel que sous-sous-amendé.

453. L'amendement est adopté tel que sous-sous-amendé.

454. Le paragraphe 52 est adopté tel qu'amendé.

Paragraphe 53

455. La vice-présidente travailleuse retire un amendement visant à remplacer des mots à l'alinéa *e*).

456. Le paragraphe 53 est adopté sans amendement.

Paragraphe 54

457. Le membre gouvernemental de la Nouvelle-Zélande, s'exprimant également au nom du Canada et des Etats-Unis, propose un amendement visant à insérer à la première ligne de l'alinéa *c*) avant le mot «améliorer», les mots «s'efforcer d'». Cela correspondrait mieux au rôle de l'OIT. Les membres travailleurs et les membres employeurs donnent leur accord.

458. L'amendement est adopté.

459. La vice-présidente travailleuse retire un amendement visant à insérer des mots à l'alinéa *d*).

460. Le paragraphe 54 est adopté tel qu'amendé.

Paragraphe 55

461. La membre gouvernementale des Etats-Unis, s'exprimant au nom du Canada, introduit un amendement consistant à insérer à la troisième ligne de l'alinéa *d*), après «1999» les mots «et intégrer une perspective de genre dans les méthodes de lutte contre les pires formes de travail des enfants.» Les membres travailleurs et les membres employeurs sont d'accord.

462. L'amendement est adopté.

463. La vice-présidente travailleuse retire un amendement visant à insérer des mots à l'alinéa *d*).

464. Le paragraphe 55 est adopté tel qu'amendé.

Paragraphe 56

465. La membre gouvernementale des Etats-Unis, s'exprimant également au nom de l'Australie, du Canada et de la Nouvelle-Zélande, introduit un amendement visant à insérer à la première ligne de l'alinéa *a*), après les mots «cohérence des politiques», les mots «relatives au travail décent et à l'égalité entre les sexes.» et à supprimer les mots «en garantissant que le travail décent et l'égalité entre les sexes soit au centre de l'initiative de cohérence des politiques.» Les membres employeurs et les membres travailleurs sont d'accord.

466. L'amendement est adopté.

467. Le paragraphe 56 est adopté tel qu'amendé.

Paragraphe 57

468. Le paragraphe 57 est adopté sans amendement.

Adoption du rapport

469. La commission a examiné le projet de rapport à sa douzième séance. En présentant le rapport, la rapporteuse indique que celui-ci est le résultat du dialogue social au sein de la commission et reflète donc les idées qui ont fait l'objet d'un consensus. Les conclusions contiennent une analyse synthétique et un programme d'action pour l'avenir; l'oratrice est fière du résultat. Les conclusions donnent à l'OIT des orientations claires sur la façon d'aider les mandants à remédier aux problèmes soulevés et définissent les responsabilités qui incombent aux gouvernements et aux organisations d'employeurs et de travailleurs pour faire progresser l'égalité entre femmes et hommes, qui est au cœur du travail décent. La rapporteuse remercie le président, les vice-présidentes employeuse et travailleuse, les membres gouvernementaux et le secrétariat, qui ont été habilement guidés dans leurs travaux par la représentante du Secrétaire général de la Conférence.

470. Le président informe la commission que, jeudi 11 juin 2009, son bureau a fait une brève présentation orale au Comité plénier sur les réponses à la crise. Après les trois allocutions, le président du Comité plénier a remercié le président et les vice-présidentes de la Commission de l'égalité d'avoir présenté les aspects essentiels des discussions qui ont eu lieu sur le deuxième des points suggérés pour la discussion dans le rapport VI, intitulé *L'égalité entre hommes et femmes au cœur du travail décent*.

471. La commission adopte ce rapport à l'unanimité, sous réserve de modifications mineures et de corrections d'ordre technique que quelques membres demandent d'apporter à certains paragraphes. La vice-présidente employeuse déclare que les employeurs désapprouvent l'utilisation du terme «quotas» au paragraphe 16 des conclusions, et demande que cela soit consigné dans le rapport. Le groupe des employeurs n'est pas favorable à l'utilisation de quotas car, bien souvent, lorsque ceux-ci ne sont pas correctement appliqués, ils ont des effets discriminatoires et contraires au but recherché.

472. Répondant à une question de la vice-présidente travailleuse concernant des modifications de style destinées à améliorer les conclusions, la représentante du Conseiller juridique explique la procédure à suivre pour modifier des résolutions en plénière, telle qu'elle est énoncée à l'article 15, paragraphe 6 du Règlement de la Conférence internationale du Travail. Si les membres de la commission envisagent des amendements aux conclusions, qui ont déjà été adoptées, ils ne peuvent en débattre lors de la présente séance, mais devront les soumettre par écrit au secrétariat de la Conférence avant mercredi 17 juin 2009. Le président explique que certains changements destinés à aligner les versions anglaise, française et espagnole des conclusions seront examinés et que des modifications de forme, et notamment de ponctuation, seront apportées lors de la relecture finale du document. Il précise à la commission qu'aucune des observations ou clarifications faites sur les conclusions pendant la présente séance ne doit modifier le contenu tel qu'il a été décidé ou adopté par la commission.

473. La vice-présidente employeuse remercie la vice-présidente travailleuse et les membres gouvernementaux, ainsi que son groupe et le personnel du Bureau des activités pour les

employeurs et du Bureau des activités pour les travailleurs du BIT, tout comme ses collègues de l'Organisation internationale des employeurs et la Confédération syndicale internationale de leur appui pendant la discussion générale. Les économies réalisées grâce au raccourcissement de la durée des travaux de la commission pourraient être utilisées pour lancer des initiatives en matière d'égalité femmes-hommes. Les employeurs sont satisfaits des résultats obtenus qui sont le fruit de discussions menées avec efficacité, malgré le temps limité. Ces discussions ont montré la pertinence de la question de l'égalité entre les femmes et les hommes pour tous les mandants de l'OIT et, grâce à un processus de consensus, les points que les employeurs estiment importants sont reflétés fidèlement dans le document. L'oratrice rend hommage à l'attitude positive de la vice-présidente travailleuse et à sa volonté de comprendre le point de vue des employeurs. Les membres gouvernementaux ont fait preuve de souplesse et ont pris en compte les positions des partenaires sociaux. L'intervenante remercie également la représentante du Secrétaire général et son adjoint ainsi que tout le personnel du secrétariat. Elle explique que, pendant cette session, elle a appris un nouveau vocabulaire que tous les membres de la commission pourront utiliser dans les années à venir. Enfin, la vice-présidente employeuse termine son intervention en félicitant le président, qui a toujours recherché des solutions et a su faire régner une atmosphère amicale de coopération pendant les travaux.

474. La vice-présidente travailleuse souligne le succès considérable du processus de discussion et se félicite de la qualité des résultats obtenus. Le groupe des travailleurs est fier du rapport et en assurera une large promotion. La commission a travaillé dans des circonstances exceptionnelles puisque la durée de ses travaux a été raccourcie. Dans des circonstances normales, il aurait sans doute été possible d'éviter des discussions prolongées. L'oratrice remercie la représentante du Secrétaire général, son adjoint, les membres du secrétariat et tous ceux qui ont contribué aux travaux de la commission. Elle exprime également sa gratitude au groupe des travailleurs, aux Bureaux des activités pour les employeurs et des activités pour les travailleurs du BIT ainsi qu'à la Confédération syndicale internationale pour leur appui. Le président a dirigé les travaux avec fermeté et discipline et il a ainsi fixé la barre très haut pour les présidents d'autres commissions. L'oratrice remercie la vice-présidente employeuse avec laquelle une relation d'amitié s'est nouée. Elle termine en remerciant les membres gouvernementaux qui ont souvent servi de médiateurs pour trouver des solutions lors des débats.
475. Le membre gouvernemental de la Nouvelle-Zélande fait observer que son expérience à cette commission et au groupe de rédaction a été particulièrement intense en raison de la rapidité exceptionnelle avec laquelle il a fallu travailler du fait de la réorganisation de cette session de la Conférence internationale du Travail au profit du Comité plénier sur les réponses à la crise. En dépit de cela, les pays et les groupes ont échangé leurs points de vue dans un esprit de coopération et de bonne volonté en essayant de se comprendre mutuellement et de parvenir à des compromis. L'orateur est reconnaissant aux vice-présidentes employeuse et travailleuse de leur esprit de collaboration, ainsi qu'au secrétariat pour son assistance et ses efforts inlassables tout au long de ces jours et de ces nuits. Il remercie le président pour sa conduite impartiale et efficace des débats et félicite les membres gouvernementaux de leur participation active et de leur esprit de dialogue.
476. Le président déclare clos les travaux de la commission, qui a produit un rapport de très haute qualité et qui a démontré ce qui fait l'excellence de l'OIT: la pratique du dialogue social pour résoudre les problèmes par consensus. Il remercie les deux vice-présidentes pour leur attitude positive et clairvoyante ainsi que la rapporteuse pour l'attention méticuleuse qu'elle a portée au projet de rapport. Il sait gré aux membres gouvernementaux de leurs contributions et de leurs conseils avisés; ils ont maintenant la lourde responsabilité de donner suite à une grande partie des propositions formulées dans les conclusions. Enfin, il exprime ses remerciements aux membres du groupe de rédaction, ainsi qu'au secrétariat, aux traducteurs, à la représentante du Conseiller juridique et aux

opératrices qui ont travaillé sous la conduite de la représentante du Secrétaire général.
Tous ont contribué au succès des travaux de la commission.

Genève, le 13 juin 2009.

(Signé) M. F. Arthur
Président

M^{me} M. Hanartani
Rapporteuse

Résolution concernant l'égalité entre femmes et hommes au cœur du travail décent

La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail, réunie en sa 98^e session, 2009,

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

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

Conclusions

Introduction

1. Il est universellement reconnu que l'égalité entre femmes et hommes dans le monde du travail est une valeur fondamentale de l'Organisation internationale du Travail. De la Constitution de 1919 à la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable, en passant par les normes internationales du travail, la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail de 1998, les résolutions des Conférences internationales du Travail et les décisions du Conseil d'administration relatives à l'égalité femmes-hommes, l'objectif commun est l'élimination de la discrimination fondée sur le sexe dans le monde du travail et la promotion de l'égalité entre femmes et hommes.
2. Des avancées ont été réalisées ces dernières décennies pour faire progresser l'égalité femmes-hommes dans le monde du travail. Les déclarations de politique générale internationales et régionales appuient fortement ces avancées. Dans de nombreux pays, les cadres politiques et législatifs nationaux, ainsi que le contrôle de l'application des lois, ont été améliorés. Dans certains pays, les systèmes d'administration du travail et d'inspection du travail suivent et/ou contrôlent mieux l'application des lois et réglementations relatives à l'égalité femmes-hommes. De nombreux employeurs, groupes d'employeurs, syndicats et leurs organisations ont œuvré en faveur de l'égalité femmes-hommes. Sur une base volontaire, de nombreux employeurs et groupes d'employeurs ont encouragé l'égalité femmes-hommes au-delà des obligations imposées par la loi. La sensibilisation aux droits des travailleurs à l'égalité de chances et de traitement a augmenté. De nombreux gouvernements ont adopté des politiques actives du marché du travail tenant compte de l'inégalité entre les sexes dans leurs objectifs de croissance riche en emplois, de plein emploi et de travail décent ainsi que d'entreprises durables. L'égalité femmes-hommes est désormais mondialement acceptée comme étant nécessaire au développement durable et à la réduction de la pauvreté chez les femmes et les hommes, améliorant ainsi le niveau de vie de chacun.
3. Toutefois, d'importants défis subsistent. Les femmes sont un groupe hétérogène qui comprend des travailleuses de l'économie informelle et des femmes rurales, migrantes, autochtones, appartenant à des minorités ainsi que des femmes jeunes, qui ont toutes des besoins distincts. La pauvreté s'est de plus en plus féminisée; l'écart de rémunération entre les sexes persiste; et il n'y a pas assez de travail sous toutes ses formes, y compris de travail à plein temps. La discrimination pour cause de grossesse et de maternité existe et la ségrégation horizontale et verticale persiste sur le marché du travail. Les femmes sont majoritaires dans les emplois à temps partiel subi. Tout au long de la vie d'une femme, les phases de transition donnent aussi lieu à des difficultés particulières. Malgré une amélioration des niveaux d'instruction, les femmes sont surreprésentées dans les emplois peu rémunérés; les femmes sont sous-représentées dans les postes exécutifs, de direction et techniques; de nombreuses femmes travaillent dans de mauvaises conditions; la violence sexuelle concerne toutes les étapes de la vie des femmes; dans certaines situations, le travail domestique rémunéré demeure l'une des rares options pour les femmes, notamment les migrantes; le VIH et le sida touchent de plus en plus de femmes jeunes, pauvres. Il est important de créer des conditions propices à une participation active des hommes aux responsabilités familiales pour répondre à la nécessité de concilier travail et vie privée, en particulier dans le domaine de la prise en charge des enfants et des personnes dépendantes. Davantage de femmes que d'hommes travaillent dans l'économie informelle, où les déficits de travail décent sont les plus importants. L'absence de sécurité sociale, l'écart salarial entre les femmes et les hommes, la faiblesse des rémunérations en général,

l'inadéquation des conditions de travail, l'exploitation et les abus, notamment le harcèlement sexuel, ainsi que l'impossibilité de se faire entendre et représenter sont plus marqués chez les femmes car ces éléments s'ajoutent aux devoirs qui leur incombent du fait de leurs responsabilités familiales et de l'accès insuffisant aux ressources et à des services d'un coût abordable. Les efforts entrepris pour formaliser l'économie informelle bénéficieront particulièrement aux femmes. Pour formaliser l'économie informelle, il faut adopter un ensemble de mesures tenant compte des quatre objectifs stratégiques de l'OIT, à savoir l'emploi, la protection sociale, le dialogue social et le tripartisme, et les principes et droits au travail.

Raisons justifiant l'égalité femmes-hommes au travail

4. L'égalité femmes-hommes est une question de justice sociale et elle est ancrée dans une démarche fondée sur les droits et l'efficacité économique. Lorsque l'ensemble des acteurs de la société peuvent participer, la justice sociale et l'efficacité économique ainsi que la croissance économique et le développement ont davantage de chances d'exister. Les obstacles culturels, économiques et sociaux doivent être identifiés et surmontés pour que les droits des femmes soient respectés. La discrimination fondée sur le sexe est souvent mêlée à d'autres formes de discrimination. Il faut mettre en place des politiques et programmes de lutte contre les formes multiples de discrimination envers les femmes. Il existe un lien étroit entre les taux de fécondité, l'amélioration de l'éducation, le niveau élevé du taux d'activité des femmes et les politiques non discriminatoires, dont l'objectif est d'équilibrer les responsabilités professionnelles et familiales. Les avantages de l'égalité femmes-hommes liés à l'amélioration de l'accès à une éducation et à une formation de qualité, à la formation professionnelle et à l'apprentissage tout au long de la vie pour créer une main-d'œuvre compétitive, ne peuvent pas être surestimés. Le travail décent est une réalité lorsqu'il existe des possibilités d'emplois productifs et de qualité pour les femmes et les hommes. Les stratégies devraient prendre en compte une approche fondée sur le cycle de vie, et plus particulièrement les phases de transition dans la vie des femmes et des hommes.
5. Le harcèlement sexuel et les autres formes de harcèlement sont des formes graves de discrimination répandues dans le monde, qui portent atteinte à la dignité des femmes et des hommes, vont à l'encontre de l'égalité entre les sexes et peuvent avoir de lourdes conséquences. La violence sexiste devrait être interdite sur le lieu de travail et il faudrait mettre en place, selon le cas, des politiques, des programmes, des lois et autres mesures de prévention. Le lieu de travail est un environnement propice à la prévention par la sensibilisation des femmes et des hommes au caractère discriminatoire du harcèlement et à son impact sur la productivité et la santé. C'est un problème qui devrait être abordé dans le cadre du dialogue social y compris, le cas échéant, de la négociation collective au niveau de l'entreprise, du secteur ou du pays.

Les hommes et l'égalité femmes-hommes

6. Les mesures visant à permettre de concilier travail et famille concernent non seulement les femmes, mais aussi les hommes. Diverses nouvelles mesures (par exemple, le congé de paternité et/ou le congé parental) ont permis aux pères qui travaillent d'assumer davantage de responsabilités familiales et ces mesures pourraient être reproduites. Cela concerne les soins aux enfants et aux membres de la famille à charge. Il est prouvé que, lorsque la participation des femmes à la main-d'œuvre augmente, davantage d'hommes prennent un congé parental. On constate aussi une augmentation du taux de natalité; les longues heures de travail des hommes peuvent être réduites. Dans certaines sociétés, les pères d'aujourd'hui prennent un congé de paternité et assument davantage de responsabilités

familiales, ce qui est la preuve d'un changement d'attitude progressif et de l'effritement des préjugés sexistes. Une législation novatrice et des politiques proactives, ainsi qu'une sensibilisation à la «paternité» comme valeur et responsabilité sociales pourraient renforcer ce changement. On veillera à ce que les hommes faiblement qualifiés ne deviennent pas plus vulnérables.

Nouveaux scénarios – la mondialisation

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

La crise économique actuelle

9. Les crises ne doivent pas servir d'excuse pour accroître les inégalités ou affaiblir les droits acquis par les femmes. La crise actuelle a de graves conséquences sur le monde du travail car des entreprises ferment et des travailleurs perdent leur emploi. Placer la reprise économique et donc l'emploi au cœur de la réponse à la crise devrait être considéré comme une priorité. En période de crise économique, le non-respect des principes et droits fondamentaux au travail représenterait l'incapacité à respecter les droits universellement reconnus et l'échec de la politique économique à garantir la croissance et la relance. La crise actuelle doit être considérée comme une possibilité de forger de nouvelles mesures tenant compte de l'égalité femmes-hommes.
10. Les plans de relance, en temps de crise économique, doivent prendre en compte les conséquences pour les femmes et pour les hommes et inclure les questions liées à l'égalité femmes-hommes dans l'ensemble des mesures. Les mesures à court terme peuvent inclure la création d'emplois et la préservation des emplois existants, des mesures de remplacement du revenu afin d'aider les femmes et les hommes à prendre soin de membres de leur famille, la formation et la reconversion professionnelles ainsi que le soutien aux petites et moyennes entreprises (PME). Ces mesures devraient être compatibles avec les objectifs à long terme d'un développement économique, social, durable, respectueux de l'environnement et de l'égalité femmes-hommes.
11. Des mesures à moyen et long terme doivent être prises pour réexaminer la législation, y compris la législation du travail lorsque cela est nécessaire, pour offrir aux femmes et aux hommes davantage de possibilités de concilier leurs responsabilités professionnelles et familiales. Les politiques doivent aussi inclure la formation des femmes dans des domaines non traditionnels, notamment la fonction d'entrepreneur; la reconversion des femmes et des hommes dans des emplois qui battent en brèche la ségrégation professionnelle; l'utilisation des technologies modernes; et les politiques actives du marché du travail,

notamment par exemple l'action positive pour les femmes. En période de crise économique, l'investissement des gouvernements dans les services publics et communautaires doit être renforcé, le cas échéant, notamment dans les zones rurales. Les gouvernements et les partenaires sociaux devraient lutter contre les préjugés sexistes qui peuvent influencer sur la manière dont les femmes ressentent la crise. Il conviendrait d'insister sur un meilleur partage des tâches d'assistance et des responsabilités familiales afin que les femmes et les filles ne continuent pas à assumer la majorité des tâches domestiques. Dans toutes les discussions relatives aux plans de relance, aussi bien lors de leur conception que de l'évaluation de leurs résultats, les femmes doivent pouvoir s'exprimer au même titre que les hommes.

Le changement climatique et les emplois verts

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

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

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

L'emploi

14. Une croissance durable et riche en emplois productifs est nécessaire pour créer des possibilités de travail décent pour les femmes et les hommes, grâce auxquelles les sociétés parviendront à réaliser leurs objectifs de développement économique, de niveau de vie de qualité et de progrès social. Des politiques de l'emploi tenant compte des questions relatives à l'égalité entre les sexes sont un moyen essentiel pour parvenir à la réduction de la pauvreté et à une croissance équitable et inclusive. Les données montrent que les mesures égalitaires entraînent des gains de productivité, stimuler la croissance économique, permettre un fonctionnement plus efficace des marchés du travail et favoriser le travail décent. La prise en compte de l'égalité femmes-hommes doit donc être un élément central de tous les aspects relatifs à la création d'emplois, notamment les cadres macroéconomiques sur lesquels elle s'appuie, les politiques actives du marché du travail, le développement des compétences et de l'employabilité, le développement des entreprises et les politiques de développement d'infrastructures à forte intensité d'emploi.
15. En ce qui concerne les cadres macroéconomiques, il est bien établi que la croissance économique en elle-même ne sera peut-être pas suffisante pour créer de l'emploi et réduire la pauvreté. Conformément à l'Agenda global pour l'emploi, les politiques d'emploi doivent être au cœur des politiques économiques et sociales plus générales. Les politiques

de l'emploi tenant compte de la question de l'égalité femmes-hommes sont essentielles pour garantir que les pauvres, en particulier les femmes pauvres, puissent bénéficier de la croissance économique et y participer. Une attention spéciale doit être accordée à la situation des jeunes femmes et hommes. Les politiques macroéconomiques et les cadres de développement nationaux, tels que les documents de stratégie pour la réduction de la pauvreté (DSRP), doivent être conçus en tenant compte de la dimension sexospécifique afin de garantir que leurs dispositions concernant l'emploi n'ont pas d'effets néfastes sur les femmes par rapport aux hommes. Ils devraient prendre en compte les inégalités structurelles auxquelles sont confrontées les femmes, dont peuvent faire partie la ségrégation professionnelle et l'inégalité des rapports de force sur le marché du travail.

16. Les politiques actives du marché du travail, quant à elles, sont les outils qui permettent aux décideurs d'équilibrer l'offre et la demande de main-d'œuvre en mettant particulièrement l'accent sur les femmes. Elles peuvent donc représenter un moyen important de garantir l'égalité d'accès aux possibilités d'emploi pour les femmes et les hommes. Des mesures ciblées (par exemple, des objectifs temporaires ou des quotas, selon la réglementation ou la pratique nationale) peuvent aider à venir à bout de la discrimination persistante dans l'accès à l'emploi.
17. Etant donné qu'une main-d'œuvre qualifiée est une condition préalable pour avoir des entreprises durables et pour relever les défis de la compétitivité mondiale, l'éducation et le développement des compétences au profit des femmes et des hommes constituent une première priorité. La ségrégation professionnelle concentre traditionnellement les femmes dans les activités économiques traditionnellement «féminines», faiblement qualifiées et souvent caractérisées par une faible rémunération. Il est donc capital de dûment reconnaître l'importance et la valeur des emplois, des secteurs et des activités où les femmes sont surreprésentées et d'en faire des possibilités d'emploi attrayantes pour les hommes autant que pour les femmes. En outre, des dispositions doivent être prises pour que les femmes puissent acquérir les compétences requises pour les emplois, activités et secteurs en expansion qui offrent des possibilités de travail décent. Pour éviter une accumulation des handicaps, les politiques éducatives et de développement des compétences devraient être axées sur l'égalité de chances au profit des filles et des femmes et inciter les hommes à assumer les obligations familiales afin que les femmes puissent réintégrer le marché du travail.
18. L'inégalité de rémunération est le symptôme d'une inégalité persistante entre femmes et hommes. Les qualifications et les emplois des femmes sont traditionnellement sous-évalués; de même, les rémunérations des femmes n'ont pas suivi la progression de leur niveau d'instruction. Alors qu'un plus grand nombre de femmes instruites entrent aujourd'hui dans le monde du travail, l'écart de rémunération tarde à se resserrer. Un salaire minimum offrant un revenu de base peut contribuer à diminuer la pauvreté et à réduire les disparités entre femmes et hommes. Les données recueillies dans plusieurs pays montrent que la liberté d'association et la négociation collective peuvent contribuer à réduire les écarts de rémunération. De meilleures informations sur les clauses d'égalité des salaires dans les conventions collectives sont nécessaires. La discrimination salariale directe entre un homme et une femme qui accomplissent le même travail est généralement facile à reconnaître. Le concept d'égalité de rémunération entre femmes et hommes pour un «travail de valeur égale» est plus difficile à cerner et à mettre en œuvre. Le respect de ce principe est essentiel à cause de la ségrégation sexuelle sur le marché du travail. Des activités doivent être entreprises pour que le principe soit compris et appliqué, selon le cas. Des évaluations du poste de travail sur la base de critères objectifs et non discriminatoires sont un moyen de mettre en œuvre le principe d'une rémunération égale pour un travail de valeur égale.

-
- 19.** La formation tout au long de la vie, les possibilités d'apprentissage et les politiques de formation professionnelle ont besoin d'être orientées et doivent être accessibles pour permettre aux femmes et aux hommes de s'adapter à l'évolution des qualifications et aux exigences du progrès technique. La fixation d'objectifs prévoyant un meilleur équilibre femmes-hommes dans les activités de formation, les mesures propres à garantir des horaires et des méthodes de formation plus souples, l'élimination des stéréotypes dans les programmes éducatifs et les activités générales de sensibilisation peuvent favoriser un accès égal des femmes à ces opportunités. Le dialogue social et les mécanismes tripartites dans les stratégies de développement des ressources humaines sont un important moyen de veiller à ce que les politiques de développement des compétences soient adaptées à la demande dans le secteur privé et sur le marché du travail, et à ce que les femmes puissent tirer avantage de nouvelles activités rémunératrices.
 - 20.** Le développement des PME et de l'entrepreneuriat féminin est un moyen essentiel pour créer des emplois et peut constituer une chance d'autonomiser socialement et économiquement les femmes en même temps que les hommes et leurs familles. Les conclusions adoptées lors de la 96^{ème} session de la Conférence internationale du Travail (2007) sur la promotion des entreprises durables proposent quelques conditions de base généralement considérées comme essentielles: 1) Paix et stabilité politique; 2) Bonne gouvernance; 3) Dialogue social; 4) Respect des droits humains universels et des normes internationales du travail; 5) Culture d'entreprise; 6) Politique macroéconomique saine et stable et bonne gestion de l'économie; 7) Commerce et intégration économique durables; 8) Environnement juridique et réglementaire propice; 9) Etat de droit et protection des droits de propriété; 10) Concurrence loyale; 11) Accès aux services financiers; 12) Infrastructures matérielles; 13) Technologies de l'information et de la communication; 14) Education, formation et apprentissage tout au long de la vie; 15) Justice sociale et insertion sociale; 16) Protection sociale adéquate; 17) Gestion raisonnable de l'environnement.
 - 21.** La réduction des situations de travail précaire, lorsqu'elles se caractérisent par l'insécurité et l'instabilité de l'emploi dans l'économie, nécessite un ensemble de mesures composé d'une réglementation du marché du travail et de politiques actives du marché du travail conçues dans l'optique de l'égalité femmes-hommes.
 - 22.** Les femmes, notamment les femmes rurales, ont besoin d'un meilleur accès aux ressources productives et d'une plus grande maîtrise de celles-ci, en particulier la terre, la technologie, les informations sur le marché et le crédit, pour garantir la viabilité de leurs entreprises. L'accès au crédit est particulièrement important compte tenu des barrières rencontrées par nombre d'entre elles lorsqu'elles s'adressent aux institutions financières officielles. Les faibles investissements publics dans les zones rurales se traduisent par des infrastructures et des services inadaptés qui ne font qu'aggraver le problème des femmes non rémunérées et compromettre leurs chances d'avoir des possibilités de revenus. De plus grands investissements publics dans l'infrastructure sociale des zones rurales pourraient sensiblement alléger les responsabilités familiales des femmes et les aider à sortir de la pauvreté.
 - 23.** Les travaux publics à forte intensité d'emploi peuvent constituer un moyen important de créer des emplois et des actifs dans les communautés pauvres. Pour l'heure, la plupart des investissements sont concentrés dans l'infrastructure physique au détriment de l'infrastructure sociale. Les gouvernements et les partenaires sociaux devraient prendre des mesures pour veiller à ce que ces emplois nouvellement créés soient accessibles aux hommes et aux femmes sur un pied d'égalité.
 - 24.** Les zones franches d'exportation (ZFE) se sont révélées utiles pour certaines économies. Elles peuvent offrir aux femmes des possibilités d'emploi qui n'existent pas toujours dans

l'économie nationale. Des données montrent que les ZFE peuvent offrir de meilleurs salaires et conditions de travail. On redoute que dans certains cas une mauvaise mise en œuvre des normes du travail n'aboutisse à des conditions de travail inacceptables. La liberté d'association, le droit de négociation collective et les normes fondamentales du travail devraient s'appliquer à toutes les ZFE et servir à garantir le respect des droits des travailleurs, y compris l'égalité entre les sexes.

Protection sociale

- 25.** La sécurité sociale est un puissant moyen de lutte contre la pauvreté et les inégalités, et pourtant non seulement de nombreux femmes et hommes sont exclus des régimes et des protections existants, mais les femmes sont particulièrement vulnérables à l'exclusion sociale. Bien que la plupart des régimes de sécurité sociale aient été initialement conçus sur la base du modèle de l'homme soutien de famille, les systèmes évoluent lentement à mesure que les femmes participent davantage à la main-d'œuvre. Les régimes de pensions doivent être financièrement viables et devraient éliminer le traitement inéquitable des femmes qui réduit les femmes âgées à la pauvreté. Des politiques sociales bien conçues, réalisables et viables financièrement peuvent aller de pair avec une économie performante. La protection sociale devrait inciter les travailleurs à entrer dans l'économie formelle. L'approche du paragraphe 16 des conclusions de 2007 concernant la promotion d'entreprises durables contribuera à faire progresser l'égalité femmes-hommes. Elle se lit comme suit: «un modèle de sécurité sociale universelle durable fondé sur la fiscalité, ou tout autre modèle national fournissant aux citoyens l'accès aux services essentiels tels que des soins de santé de qualité, des indemnités de chômage, la protection de la maternité et une pension de retraite, est essentiel pour améliorer la productivité et encourager les transitions vers l'économie formelle». Les prestations de paternité et/ou parentales ne devraient pas être oubliées.
- 26.** Les considérations relatives à la sécurité et à la santé au travail étaient autrefois concentrées sur les métiers dangereux occupés principalement par les hommes. La proportion croissante de femmes dans la main-d'œuvre appelle l'attention sur l'intérêt de disposer de plus d'études sur l'impact différent sur les femmes et les hommes des risques sur le lieu de travail. Il convient d'accorder une plus grande attention aux besoins spécifiques des hommes et des femmes en matière de sécurité et de santé au travail, y compris en matière de santé reproductive, à la fois pour les femmes et les hommes, en encourageant l'adoption de politiques et de pratiques appropriées pour les femmes et les hommes.
- 27.** La nécessité de la prise en compte de la protection de la maternité comme faisant partie intégrante des obligations des gouvernements en matière de politique sociale et économique, devrait être reconnue et appliquée. La suppression de la discrimination pour cause d'obligations familiales – notamment en ce qui concerne les politiques d'embauche et de licenciement discriminatoires envers les femmes en âge de procréer – grâce à de meilleurs cadres juridiques, effectivement appliqués, est nécessaire. Afin de progresser dans la mise en œuvre du principe des congés de maternité payés et des congés de paternité et/ou parentaux, des systèmes de soutien publics et d'autres mesures peuvent et doivent être mis au point.
- 28.** Les difficultés à concilier responsabilités professionnelles et responsabilités familiales continuent à faire obstacle à une pleine participation des femmes à la main-d'œuvre et à leur autonomisation économique. Les Etats devraient prendre des mesures visant à promouvoir et encourager un meilleur équilibre vie professionnelle-vie familiale, et en particulier s'efforcer de fournir des services plus nombreux et de meilleure qualité pour les soins aux enfants et aux personnes à charge. Les législations et les politiques (les congés

de paternité et/ou parentaux payés, par exemple) qui encouragent les hommes à partager la responsabilité des soins aux enfants et aux personnes à charge ont montré leur efficacité dans plusieurs pays. Le comportement des hommes doit changer compte tenu du fait que le partage des responsabilités parentales est un élément essentiel pour lever les obstacles sexistes stéréotypés. Un partage plus équitable des tâches ménagères se traduit par des avantages significatifs pour les deux sexes. Il est possible de concilier responsabilités professionnelles et responsabilités familiales lorsque la question est abordée de manière holistique. Le déclin généralisé de la fécondité (qui, selon les projections, finira par gagner toutes les régions) doit être vu sous l'angle des réalités nationales: niveau d'instruction des femmes; accès à la protection de la maternité et accès à des soins aux enfants et aux personnes à charge de qualité et abordables. Lorsque des politiques d'aide à la famille sont adoptées, le travail rémunéré et les soins aux personnes deviennent compatibles.

Principes et droits au travail

29. Les normes internationales du travail constituent l'un des principaux moyens de promouvoir l'égalité dans le monde du travail au profit de tous les travailleurs. Si on veut ancrer l'égalité femmes-hommes dans un solide cadre d'action international qui apporte des réponses dans le monde du travail, la convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951, et la convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958, doivent être ratifiées, mises en œuvre et suivies par l'ensemble des Etats Membres. Un appel urgent est lancé pour la ratification universelle de ces deux conventions fondamentales.
30. La convention (n° 156) sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981, et la convention (n° 183) sur la protection de la maternité, 2000, demandent aux Etats de donner des orientations et de prévoir des moyens concrets pour concilier les responsabilités professionnelles et familiales ainsi que pour protéger les travailleuses enceintes. Le respect de ces conventions, associé à des mesures qui en facilitent l'application, est considéré comme important pour réaliser l'égalité entre les femmes et les hommes. Il convient de noter que la convention n° 156 s'applique à la fois aux travailleurs et aux travailleuses qui ont des personnes à leur charge. Les Etats Membres de l'OIT ont accordé une grande attention à la protection de la maternité. Le faible taux de ratification de la convention n° 183 exige une analyse approfondie et les efforts visant à promouvoir cette convention devraient être intensifiés. La convention (n° 175) sur le travail à temps partiel, 1994, et la convention (n° 177) sur le travail à domicile, 1996, fixent des normes internationales concernant les modalités de travail flexible et décent, qui peuvent améliorer l'égalité femmes-hommes. Il est important de noter que la majorité du travail à temps partiel et du travail à domicile est effectuée par des femmes qui souvent n'ont pas choisi ces formes de travail ou assument seules la charge de la famille.
31. La discrimination fondée sur le sexe s'ajoute souvent à d'autres formes de discrimination. La convention n° 111 énonce six autres critères interdits de discrimination; elle reconnaît aussi que d'autres formes de discrimination peuvent apparaître et permet aux Etats qui l'ont ratifiée d'ajouter des critères supplémentaires d'interdiction de la discrimination.
32. Bien que de nombreux pays aient adopté une législation qui condamne la discrimination fondée sur le sexe, l'égalité femmes-hommes n'existe dans aucune société. Il faut examiner la législation existante et à venir dans une perspective de genre pour garantir que les lois n'aient pas d'effets pervers ou discriminatoires sur les femmes ou les hommes. Les lois instituant l'action positive ont dans de nombreux cas permis de redresser d'anciennes et persistantes inégalités entre les sexes sur le marché du travail. La participation des partenaires sociaux à la formulation et à la révision de la législation garantit que les normes juridiques reflètent précisément la réalité socioéconomique et les besoins ou

préoccupations des employeurs et des travailleurs. Il faut que les cadres juridiques concernant l'égalité de chances et de traitement soient mieux appliqués et que cette application soit mieux contrôlée par des administrations du travail, des inspections du travail et des tribunaux au sein desquels les femmes et les hommes soient représentés de façon équitable, sensibles aux différences entre les sexes et qui soient équipés pour traiter les affaires concernant l'égalité entre les sexes. Il faut former les juges, les inspecteurs du travail et les responsables gouvernementaux afin qu'ils soient mieux en mesure de repérer les inégalités femmes-hommes et d'y remédier. Les partenaires sociaux jouent un rôle important en informant leurs membres de la législation et en révisant les textes discriminatoires.

33. L'expérience montre que les droits sont mieux appliqués lorsqu'ils sont défendus par des institutions crédibles et correctement financées, comme les mécanismes nationaux pour l'égalité ou d'autres organes spécialement chargés de promouvoir l'égalité. Les gouvernements devraient donc, avec les partenaires sociaux, élaborer des politiques et des mesures concrètes et débloquer les ressources nécessaires à leur mise en œuvre effective et à leur bon fonctionnement.
34. Deux conventions fondamentales revêtent un intérêt particulier pour l'égalité femmes-hommes, la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, et la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949, qui énoncent les droits nécessaires pour réaliser l'égalité entre les sexes. L'application de ces deux conventions est particulièrement importante pour la réalisation de tous les autres droits, y compris les droits humains des femmes.
35. L'OIT assoit son action en faveur de l'élimination du travail des enfants sur une solide base normative. La convention (n° 138) sur l'âge minimum, 1973, et la convention (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999, réclament une action immédiate contre les pires formes de travail des enfants, telles que l'utilisation des filles ou garçons de moins de 18 ans pour le travail forcé ou obligatoire; les conflits armés; la prostitution, la production de matériel ou de spectacles à caractère pornographique; la production et le trafic de drogues; et les travaux qui peuvent nuire à la santé, la sécurité ou la moralité des enfants. La convention n° 182 dispose notamment que les Etats Membres doivent tenir compte de la situation particulière des filles. Des efforts doivent par conséquent être faits pour rechercher des moyens concrets qui permettent aux Etats Membres de mieux tenir compte des différences entre les sexes et de la situation particulière des filles dans leurs plans de lutte contre le travail des enfants.

Le dialogue social

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

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

Le rôle des gouvernements

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

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

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

41. Les gouvernements doivent assurer à tous des services de santé, une instruction et des services publics de qualité et peu coûteux, ce qui peut créer des emplois. En tant

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

42. Les gouvernements doivent concevoir avec les partenaires sociaux des politiques qui permettent un meilleur équilibre des responsabilités professionnelles et familiales entre les femmes et les hommes pour offrir la possibilité d'un partage plus équitable de ces responsabilités. Il devrait s'agir, entre autres, du congé parental et/ou de paternité (accompagnés de mesures incitant les hommes à les utiliser car tel est rarement le cas). Des structures d'accueil pour les enfants et les personnes à charge, qui seront pourvues de ressources humaines et financières suffisantes, devraient être prévues.
43. C'est aux gouvernements qu'il incombe au premier chef de prendre des mesures adéquates pour formaliser l'économie informelle, dans laquelle les femmes occupent souvent des emplois précaires, atypiques et mal rémunérés. Les gouvernements devraient prendre des dispositions pour que tous bénéficient de la sécurité sociale et d'une protection sociale.
44. Les gouvernements devraient créer un environnement favorable au dialogue social, en permettant aux partenaires sociaux de défendre leurs positions dans des conditions de liberté et de respect. Les partenaires sociaux et les gouvernements devraient veiller à ce que les femmes soient équitablement représentées dans les organes tripartites. Des mesures d'action positive, y compris des quotas, peuvent être utilisées à cette fin.
45. Les gouvernements devraient élaborer des indicateurs d'égalité femmes-hommes, réunir, publier et diffuser régulièrement des données ventilées par sexe sur ces indicateurs et mettre en place des systèmes pour mesurer et suivre les progrès accomplis vers la réalisation d'objectifs convenus. Ces indicateurs devraient porter, entre autres, sur les taux d'activité, les services de prise en charge des enfants et des personnes dépendantes, l'écart salarial entre femmes et hommes, la violence contre les femmes sur le lieu de travail, le développement de l'entrepreneuriat féminin et les femmes qui occupent des postes de direction.
46. Les gouvernements devraient veiller à la cohérence de leur action concernant la discrimination fondée sur le sexe et mettre en place des mécanismes de contrôle efficaces. En complément, ils peuvent sensibiliser activement la population aux droits des travailleurs et faire connaître les possibilités dont disposent les femmes et les hommes. Les gouvernements devraient renforcer la capacité des bureaux nationaux de statistique et, si nécessaire, concevoir des systèmes de mesure, pour réunir des informations complètes sur toutes les catégories d'activité et aussi sur le temps qui leur est consacré, pour guider l'élaboration de mesures qui facilitent le partage des tâches non rémunérées entre les femmes et les hommes.
47. Pour réaliser les objectifs du Millénaire pour le développement conduisant à la promotion et à l'autonomisation des femmes, et en particulier l'OMD3 relatif à l'égalité, les gouvernements devraient allouer des crédits budgétaires au financement du développement.

Le rôle des organisations d'employeurs

48. Les employeurs sont conscients des avantages que procure l'égalité femmes-hommes, de l'importance du travail des femmes et de la contribution indispensable de celles-ci au développement économique. Grâce à l'égalité entre les sexes, ils peuvent puiser dans une réserve plus abondante de candidats, ce qui leur permet de procéder à une sélection fondée sur les qualifications, les compétences, le mérite et l'expérience et ainsi de disposer d'une main-d'œuvre plus diversifiée, plus productive et plus compétitive.
49. Les organisations d'employeurs peuvent contribuer à l'égalité femmes-hommes sur le lieu de travail en:
- a) faisant valoir le point de vue des employeurs dans les discussions politiques concernant l'égalité entre les sexes et les réformes législatives;
 - b) stimulant l'entrepreneuriat féminin et préconisant des politiques publiques qui permettent aux femmes de créer leur propre entreprise ainsi qu'en favorisant la création de réseaux de femmes chefs d'entreprises;
 - c) aidant leurs membres à mettre en place dans leurs entreprises des politiques et mesures qui tiennent compte des différences entre les sexes grâce à la mise en commun des bonnes pratiques, à l'organisation de cours de formation et d'ateliers et à des plans d'action permettant d'améliorer l'accès des femmes aux ressources, aux connaissances et à l'information;
 - d) promouvant les principes et droits fondamentaux au travail auprès de leurs membres par la sensibilisation, la formation et l'apport d'une assistance technique concernant le droit à la non-discrimination, et notamment celui de ne pas subir de discrimination fondée sur le sexe; et
 - e) adoptant des codes librement consentis, réalisant des travaux de recherche et veillant à ce que les données soient ventilées par sexe.

Le rôle des organisations de travailleurs

50. Les organisations de travailleurs devraient continuer à contribuer à l'égalité entre femmes et hommes sur le lieu de travail en:
- a) renforçant la représentation des travailleurs informels, migrants, ruraux et domestiques, qui sont principalement des femmes;
 - b) en prenant des mesures concrètes pour garantir la participation active des femmes en leur sein, à tous les niveaux, y compris dans leur fonctionnement et leurs activités;
 - c) en veillant à ce que les négociations collectives soient abordées dans une perspective de genre;
 - d) en faisant valoir le point de vue des travailleurs dans une perspective de genre dans les débats portant sur des questions comme la réforme législative, l'inspection du travail, les tribunaux et tribunaux du travail;
 - e) en continuant à jouer leur rôle d'agent de changement pour l'égalité femmes-hommes, en diffusant des informations, en renforçant les capacités et les connaissances techniques sur l'égalité entre femmes et hommes dans des domaines tels que la politique de l'emploi, les programmes de formation, le soutien familial, les

retraites et la sécurité sociale, l'égalité de rémunération, la protection de la maternité et le congé parental.

Le rôle de l'OIT

- 51.** Dans la mise en œuvre de la Déclaration sur la justice sociale pour une mondialisation équitable, l'Organisation devrait renforcer sa politique et son programme de travail pour la promotion de l'égalité entre femmes et hommes au cœur du travail décent. Les activités s'appuieront sur l'avantage comparatif que les normes internationales du travail et sa structure tripartite procurent à l'OIT. L'approche devrait être holistique et comporter la promotion des droits, l'emploi décent et productif, la protection sociale et le dialogue social. L'OIT devrait tenir compte des conclusions des discussions antérieures de la Conférence internationale du Travail sur ce sujet, y compris celles sur la promotion de l'emploi rural pour réduire la pauvreté (2008), les aptitudes professionnelles pour une meilleure productivité, la croissance de l'emploi et le développement (2008), la promotion d'entreprises durables (2007) et le travail décent et l'économie informelle (2002). L'OIT devrait s'assurer que les objectifs d'égalité entre les sexes soient présents dans les stratégies, indicateurs et activités des programmes par pays de promotion du travail décent. La perspective de genre devrait faire partie intégrante et constituer un élément spécifique de la question intitulée «Travail décent pour les travailleurs domestiques» qui est inscrite à l'ordre du jour des sessions de 2010 et 2011 de la Conférence internationale du Travail.
- 52.** En ce qui concerne le renforcement des capacités et des connaissances à l'appui de la formulation de politiques tenant compte des besoins spécifiques des hommes et des femmes, l'OIT devrait:
- a) renforcer son programme de recherche et sa base de connaissances sur des questions émergentes, surtout dans le contexte de la crise économique mondiale, afin d'identifier les nouvelles tendances et caractéristiques du monde du travail, ainsi que les liens entre efficacité économique, justice sociale et égalité entre les sexes; il faudra notamment faire un usage plus systématique de données ventilées par sexe afin de guider l'élaboration des politiques et les nouveaux mécanismes de suivi destinés à surveiller les progrès dans le domaine de l'égalité femmes-hommes, en utilisant des indicateurs clés sur la discrimination sexuelle dans le monde du travail et une budgétisation tenant compte des questions d'égalité. L'objectif de la collecte de données devrait être bien défini pour que cette collecte soit ciblée et utile;
 - b) appuyer les efforts d'élaboration de politiques plus efficaces pour des groupes déterminés de femmes vulnérables;
 - c) réunir des informations sur les pressions exercées sur les garçons et les hommes pour qu'ils se conforment à des stéréotypes sexistes dans le monde du travail;
 - d) renforcer la capacité des statisticiens du travail et améliorer les systèmes d'information sur le marché du travail afin de fournir de meilleures données ventilées par sexe sur des aspects tels que les taux d'activité, la prise en charge des enfants et des personnes dépendantes, les niveaux de rémunération, y compris l'écart salarial entre les femmes et les hommes, la violence contre les femmes dans le monde du travail, la répartition par profession, le développement de l'entrepreneuriat féminin, les dispositions en matière d'égalité dans les conventions collectives, la valeur attribuée aux tâches d'assistance rémunérées et non rémunérées, et les femmes qui occupent des postes de direction. Il faudrait réunir systématiquement des données sur l'emploi précaire;

-
- e) mettre au point des systèmes de mesure afin de créer des incitations pour favoriser les progrès dans la formalisation de l'économie informelle, l'augmentation de la participation des femmes à l'économie formelle et l'augmentation de la proportion de femmes actives;
 - f) utiliser l'audit de genre participatif du BIT comme outil pour évaluer les progrès vers l'égalité femmes-hommes et diffuser les bonnes pratiques qui découlent de son application;
 - g) garantir que le Centre international de formation de l'OIT à Turin et le Centre interaméricain pour le développement des connaissances en formation professionnelle (CINTERFOR) sont dotés de ressources suffisantes pour fournir un appui au renforcement des capacités et à la formation dans le domaine de l'égalité entre femmes et hommes; les questions d'égalité devraient être intégrées dans tous les cours de formation; et
 - h) associer étroitement les partenaires sociaux à la conception des programmes par pays de promotion du travail décent et garantir leur participation active dans la mise en œuvre de ces programmes; ceux-ci doivent être élaborés dans une optique d'égalité entre femmes et hommes et doivent préciser les résultats attendus pour les femmes et les hommes.

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

- a) aider à l'élaboration de politiques du marché du travail et d'outils conçus pour permettre aux mandants d'améliorer l'employabilité, les qualifications et les compétences des femmes, notamment pour que celles-ci puissent accéder à des métiers et à des secteurs à prédominance masculine; des efforts semblables devraient être faits pour permettre aux hommes d'exercer des professions habituellement réservées aux femmes et ainsi éliminer la ségrégation sexuelle dans l'emploi;
- b) proposer des programmes pour encourager l'entrepreneuriat féminin et le développement économique;
- c) mettre l'accent sur le travail décent pour les femmes dans les zones franches d'exportation (ZFE), notamment en promouvant et contrôlant la liberté syndicale et le droit de négociation collective ainsi que les normes fondamentales du travail, dans le but d'améliorer les salaires et les conditions de travail des femmes en consultation avec les mandants de l'OIT;
- d) collaborer avec les gouvernements et les partenaires sociaux pour garantir le respect de la liberté syndicale et du droit de négociation collective ainsi que d'autres normes fondamentales du travail dans les ZFE;
- e) réunir et diffuser des bonnes pratiques encourageant la participation des femmes au développement du secteur privé et dans les entreprises durables;
- f) suivre les progrès de l'Agenda global pour l'emploi à travers l'intégration du principe de l'égalité entre femmes et hommes dans les dix éléments clés de cet agenda;
- g) réaliser des interventions ciblées pour la création d'emplois décents et productifs pour les femmes et les hommes qui sont au chômage, sous-employés, dans l'économie informelle et dans les zones rurales; et

-
- h)* plaider en faveur de la création d'emplois tenant compte des besoins spécifiques des hommes et des femmes dans le contexte des politiques nationales et des cadres nationaux de développement, de stratégies de réduction de la pauvreté et de la cohérence de l'action publique avec les politiques macroéconomiques.

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

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

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

- a)* renforcer la participation des femmes au dialogue social en encourageant la participation de celles-ci aux processus décisionnels aux niveaux international, régional, national et local;
- b)* fournir une assistance technique aux institutions nationales de dialogue social pour les aider à intégrer les questions d'égalité dans leurs travaux et renforcer les mécanismes nationaux d'égalité comme les commissions tripartites chargées de veiller à l'égalité des chances, les commissions pour l'égalité au sein des ministères chargés du travail et les unités chargées de la question des femmes dans les organisations d'employeurs et de travailleurs;
- c)* grâce à des mesures concrètes, améliorer la représentation des femmes à tous les niveaux, dans toutes les réunions de l'OIT – y compris les sessions du Conseil d'administration et de la Conférence internationale du Travail – et mettre au point un ensemble d'indicateurs d'égalité pour mesurer l'impact de l'examen de la structure extérieure de l'OIT sur le personnel masculin et féminin;

-
- d) fournir une assistance technique aux mandants pour la promotion de relations de travail décentes, au moyen de la recommandation (n° 198) sur la relation de travail, 2006; et
 - e) renforcer la capacité des partenaires sociaux d'élaborer des programmes et politiques pour promouvoir l'égalité entre femmes et hommes dans leurs structures.

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

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

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

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

Mise en œuvre

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

TABLE DES MATIÈRES

	<i>Page</i>
<i>Sixième question à l'ordre du jour: L'égalité entre hommes et femmes au cœur du travail décent (discussion générale)</i>	
Rapport de la Commission de l'égalité	1
Résolution concernant l'égalité entre femmes et hommes au cœur du travail décent.....	72
Conclusions	73