



Conseil d'administration

352^e session, Genève, 28 octobre-7 novembre 2024

Section des questions juridiques et des normes internationales du travail

LILS

Segment des normes internationales du travail et des droits de l'homme

Date: 4 octobre 2024

Original: anglais

Cinquième question à l'ordre du jour

Conséquences du langage genré et d'autres termes et références inappropriés utilisés dans l'ensemble des normes internationales du travail

Objet du document

Ce document d'information a été demandé par le Conseil d'administration dans le cadre du suivi des recommandations formulées par le Groupe de travail tripartite du mécanisme d'examen des normes (Groupe de travail tripartite du MEN) en 2021 et 2022. Il présente au Conseil d'administration des informations concernant le langage genré et d'autres termes et références inappropriés qui sont utilisés dans les normes internationales du travail, y compris les résultats de l'audit réalisé, les conséquences de telles formulations et les mesures de suivi possibles, pour examen par le Conseil (voir le projet de décision au paragraphe 29).

Objectifs stratégiques pertinents: Tous les objectifs stratégiques.

Principal résultat: Résultat 1: Une action normative forte et moderne en faveur de la justice sociale.

Incidences sur le plan des politiques: Selon les décisions que le Conseil d'administration prendra au sujet des normes internationales du travail.

Incidences juridiques: Adoption éventuelle par la Conférence d'une résolution ou d'une déclaration, et/ou d'une norme internationale du travail, concernant le langage obsolète et inapproprié utilisé dans des textes juridiques de l'Organisation internationale du Travail (OIT).

Incidences financières: Aucune.

Suivi nécessaire: Selon la décision du Conseil d'administration, mise en œuvre de mesures de suivi.

Unité auteur: Département des normes internationales du travail (NORMES).

Documents connexes: [GB.343/LILS/1](#); [GB.346/LILS/1](#); [Résolution concernant l'égalité entre les hommes et les femmes et les formulations à employer dans les textes juridiques de l'OIT](#).

► Introduction

1. Le présent document d'information répond conjointement à deux demandes que le Conseil d'administration a adressées au Bureau dans le cadre du suivi des recommandations formulées par le Groupe de travail tripartite du MEN. La première demande remonte à 2021, lorsque le Conseil d'administration a chargé le Bureau «d'établir un document d'information concernant les incidences du langage genré utilisé dans certaines dispositions des normes de l'OIT relatives à la sécurité sociale, en particulier dans la convention (n° 102) concernant la sécurité sociale (norme minimum), 1952, en vue d'en inscrire l'examen à l'ordre du jour d'une prochaine session du Conseil d'administration, pour décision sur les mesures de suivi appropriées»¹. Les membres du Groupe de travail tripartite du MEN considéraient que la question devait faire l'objet d'un examen approfondi².
2. La deuxième demande date de 2022, lorsque le Conseil d'administration a chargé le Bureau «d'établir un document d'information sur les implications des termes et références genrés et autres termes et références obsolètes et inappropriés dans toutes les normes internationales du travail, cette question devant être inscrite à l'ordre du jour du Conseil d'administration de sorte qu'il puisse l'examiner dans les meilleurs délais pour décider des mesures de suivi appropriées»³. Le Groupe de travail tripartite du MEN avait recommandé au Conseil d'administration⁴:

de demander au Bureau de préparer un document de référence sur les implications des termes genrés et autres termes et références obsolètes et inappropriés, tels que [«workmen» en anglais ou] «colonies, possessions et protectorats», dans toutes les normes internationales du travail, à inscrire à l'ordre du jour du Conseil d'administration pour examen le plus tôt possible en vue de décider d'actions de suivi appropriées. Ce document devrait venir compléter, ou être combiné avec, le document de référence fournissant des informations sur les implications du langage genré utilisé dans certaines dispositions des normes de sécurité sociale de l'OIT, et en particulier la convention (n° 102) concernant la sécurité sociale (norme minimum), 1952, qui a été adoptée par le Conseil d'administration à sa 343^e session en novembre 2021 pour donner suite aux recommandations du Groupe de travail tripartite du MEN.

3. Le traitement conjoint des deux demandes vise à faciliter l'examen par le Conseil d'administration de l'ensemble des références obsolètes et inappropriées qui figurent dans le corpus des normes internationales du travail⁵. Dans son analyse, le Bureau a tenu compte de la volonté commune des mandants de renforcer l'impact du corpus normatif de l'OIT. Il a notamment gardé à l'esprit l'engagement pris par les trois groupes de veiller à ce que l'OIT dispose d'un corpus de normes internationales du travail solide, clairement défini et à jour lui permettant de répondre aux mutations du monde du travail, aux fins de la protection des

¹ GB.343/LILS/1, paragr. 6 f).

² GB.343/LILS/1, annexe, paragr. 30; appendice, paragr. 10.

³ GB.346/LILS/1, paragr. 5 f).

⁴ GB.346/LILS/1, appendice, paragr. 8.2.4.

⁵ Dans sa résolution de 2011 concernant la discussion récurrente sur la protection sociale (sécurité sociale), la Conférence internationale du Travail a invité le Conseil d'administration à examiner la question de l'emploi d'un langage non sexiste dans les normes de l'OIT concernant la sécurité sociale. Le présent document fait également suite à cette demande (voir OIT, [Résolutions adoptées par la Conférence internationale du Travail à sa 100^e session \(Genève, juin 2011\)](#), Conférence internationale du Travail, 100^e session, 2011).

travailleurs et compte tenu des besoins des entreprises durables ⁶. Cet engagement comprend également celui de faire en sorte que l'impact et l'efficacité des normes soient renforcés et consolidés, dans la mesure du possible ⁷.

4. Dans le cadre de cette analyse, force est de reconnaître que le langage utilisé dans certaines normes internationales du travail, en particulier les plus anciennes, ne reflète pas toujours les valeurs actuelles de l'égalité entre les personnes, ainsi qu'entre les pays, qui sont partagées par les États Membres de l'OIT, et que ce langage peut parfois sembler incompatible avec les traités internationaux relatifs aux droits de l'homme. Lors des discussions tenues par le Groupe de travail tripartite du MEN en 2021, les trois groupes de mandants ont souligné combien il importait de remédier aux «connotations sexistes perçues dans les instruments relatifs à la sécurité sociale, et en particulier [à] l'utilisation d'un langage genré [...], l'égalité de genre dans le monde du travail étant une valeur fondamentale de l'Organisation» ⁸. En 2022, le Groupe de travail tripartite du MEN a considéré que les termes et notions obsolètes étaient «inappropriés et détournaient l'attention des objectifs cruciaux des normes internationales du travail» ⁹.

► Audit concernant les termes et références obsolètes et inappropriés utilisés dans les normes internationales du travail

5. Le Bureau a procédé à un audit qui a révélé l'existence de références obsolètes et inappropriées dans 193 normes internationales du travail, dont 101 sont actuellement classées dans la catégorie des instruments à jour ¹⁰. Un ou plusieurs termes ou références obsolètes ou inappropriés figurent ainsi dans 134 conventions, 57 recommandations et 2 protocoles. Ces termes et références ont été groupés en trois catégories: i) les termes et références «genrés», qui sont le plus souvent des noms masculins censés désigner les femmes également; ii) les termes et références ayant une connotation coloniale incompatible avec la terminologie utilisée par les Nations Unies; et iii) d'autres termes et références considérés comme offensants ou discriminatoires par la société moderne.

⁶ GB.325/LILS/3, annexe, paragr. 8.

⁷ Voir le [Plan de travail visant à renforcer le système de contrôle](#), domaine d'intervention 4: portée et mise en œuvre.

⁸ GB.343/LILS/1, annexe, paragr. 30; appendice, paragr. 10.

⁹ GB.346/LILS/1, annexe, paragr. 17.

¹⁰ Cet [audit](#) met en lumière les principaux cas d'utilisation d'un langage inapproprié ou obsolète dans les 275 normes internationales du travail non abrogées ou retirées, ni comprises parmi les recommandations remplacées. Les termes désuets sans connotation négative évidente ne sont pas pris en considération: tel est par exemple le cas du terme anglais «confinement» utilisé au lieu du terme plus moderne «childbirth» (accouchement) ou des différentes approches visant spécifiquement la protection des femmes (protection de la maternité, rôle spécial des femmes dans les communautés rurales et travailleuses ayant des responsabilités familiales, par exemple). Les versions [française](#) et [espagnole](#) de l'audit ne tiennent pas compte de l'emploi du masculin pour des mots comme «Directeur général», «employeurs» et «travailleurs», qui sont compris comme des termes génériques dans la pratique de l'OIT.

Termes et références genrés

6. La plupart des formulations obsolètes et inappropriées qui ont été recensées dans le corpus normatif tiennent à l'emploi du masculin (dans les textes anglais); de telles formulations ont été trouvées dans 180 des 275 instruments non abrogés ou retirés ¹¹. Jusqu'à une date récente, les normes internationales du travail étaient couramment rédigées dans les trois langues en faisant référence aux hommes, dans l'intention d'inclure les femmes également ¹². Ainsi, dans le texte anglais des instruments de la première heure, des mots tels que «he», «his» et «him» étaient utilisés pour désigner les employeurs, les travailleurs et le Directeur général du Bureau international du Travail (ci-après, le Bureau), étant entendu qu'hommes et femmes étaient concernés. Dans la version anglaise des anciens instruments, on trouve souvent des termes tels que «manpower» et «workman» ¹³, ainsi que des intitulés de fonctions comme «fisherman» et «seaman» ¹⁴. Les versions française et espagnole de la recommandation (n° 69) sur les soins médicaux, 1944, utilisent les mots féminins «infirmière» et «enfermeras» pour traduire le terme «nurses» dans une liste de termes neutres désignant les «general practitioners» («praticiens de médecine générale» et «médicos generales») et les «specialists» («spécialistes» et «especialistas») ¹⁵. D'autres termes et références, en particulier dans l'ancienne génération d'instruments relatifs à la sécurité sociale, reposent sur l'idée qu'un ménage se compose d'un homme soutien de famille ayant à sa charge femme et enfants. Partant, certains instruments peuvent désigner les «épouses» ou «veuves» comme bénéficiaires, ou le salaire des «manœuvres ordinaires adultes masculins» ou d'un «ouvrier masculin qualifié» comme salaire de référence pour évaluer le niveau des prestations ¹⁶.
7. À l'époque de l'adoption des normes considérées, telle était la pratique observée pour la rédaction des instruments juridiques. Dans une résolution de 2011, la Conférence a décidé que, dans les textes juridiques de l'OIT, «l'utilisation d'un seul genre impliqu[ait] une référence à

¹¹ Un langage genré est employé dans les versions espagnole et française de 21 instruments. Les chiffres varient d'une langue à l'autre étant donné que, dans les textes espagnols et français, l'emploi du masculin pour des termes comme «Directeur général», «employeurs» et «travailleurs» n'est pas considéré comme inapproprié du fait des règles de grammaire différentes auxquelles obéissent ces deux langues.

¹² Par exemple, l'article 15 de la convention (n° 175) sur le travail à temps partiel, 1994, se lit comme suit: «Le Directeur général [...] notifiera à tous les Membres [...] [les] dénonciations qui lui seront communiquées par les Membres de l'Organisation».

¹³ Les termes équivalents en français et en espagnol sont neutres du point de vue du genre.

¹⁴ Il n'existe pas de terme épique pour traduire «fishers» (pêcheurs) en français, ni en espagnol; les termes «gens de mer» et «gente de mar», neutres du point de vue du genre, sont respectivement utilisés en français et en espagnol dans les instruments plus récents pour traduire le terme anglais «seafarers».

¹⁵ Le paragraphe 28 fait référence aux «infirmières» en français («enfermeras» en espagnol), alors que l'usage consiste à utiliser le masculin générique ou des termes non genrés pour la plupart des professions, les exceptions concernant généralement des rôles traditionnellement perçus comme féminins (comme dans le cas des «infirmières»). Dans l'Étude d'ensemble de 2022 intitulée *Garantir un travail décent au personnel infirmier et aux travailleurs domestiques, acteurs clés de l'économie du soin à autrui*, il a été décidé d'utiliser des termes faisant référence aux femmes et aux hommes, dans la mesure du possible, et précisé que l'utilisation du genre masculin incluait le genre féminin, et vice versa, à moins que le contexte ne s'y oppose de manière évidente.

¹⁶ La Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations (la commission d'experts ou CEACR) a rappelé que «ces références sont utilisées en tant qu'indices statistiques pour évaluer le niveau des prestations, et non pour établir un modèle familial auquel les législations nationales doivent adhérer. En outre, la référence aux salaires des hommes est utilisée en tant qu'indication arithmétique pour la fixation du niveau de toutes les prestations en espèces, y compris les prestations de maternité, que les États Membres devraient atteindre en vue d'assurer la pertinence des prestations, sans favoriser la discrimination à l'égard des femmes ou cautionner un modèle familial déterminé» (voir CEACR, [Observation générale sur la convention n° 102](#), 2023).

l'autre genre, à moins que le contexte ne s'y oppose de manière évidente»¹⁷. Dans les instruments juridiques plus récents¹⁸, l'Organisation s'est efforcée d'utiliser un langage qui englobe clairement les femmes et les hommes, conformément au principe adopté par la Conférence dans sa résolution de 2011, à savoir que «l'égalité entre les sexes doit être consacré[e] par l'emploi de formulations appropriées dans les textes juridiques officiels de l'Organisation»¹⁹. Cette tendance est illustrée par la version anglaise des instruments adoptés ces vingt dernières années, dont le libellé ne présume pas le sexe du Directeur général, des employeurs ou des travailleurs, ni ne renvoie à des intitulés de fonctions genrés. De manière générale, dans les instruments plus récents, l'emploi du masculin générique est évité dans toute la mesure du possible, de même que les tournures qui véhiculent certains stéréotypes quant aux rôles des hommes et des femmes²⁰. Les versions française et espagnole des instruments continuent d'utiliser le masculin générique de termes comme «Directeur général», «employeurs» et «travailleurs», étant entendu qu'ils désignent à la fois les hommes et les femmes et que ces langues obéissent à d'autres règles grammaticales, seuls quelques termes épiciens différant de la forme masculine²¹. L'approche adoptée par les États Membres varie selon la structure grammaticale de la langue utilisée, et certains pays tendent de plus en plus à utiliser la forme féminine des termes masculins, ou les deux formes²².

Termes et références à connotation coloniale

8. Des formulations ayant une connotation coloniale inopportune figurent dans les textes anglais et français de 25 normes internationales du travail, et dans la version espagnole de 24 normes²³. Ces textes font par exemple référence aux «régions sous-développées ou retardées», aux régions «attardées» et aux territoires «peu évolués». La convention (n° 1) sur la durée du travail (industrie), 1919, désigne l'Inde par l'appellation coloniale «Inde britannique». Le membre de phrase «colonies, possessions et protectorats» est utilisé dans 17 conventions adoptées entre 1919 et 1927, le plus souvent au sein des dispositions finales, dénotant une vision coloniale de la possession de ces territoires et une conception paternaliste de la protection des peuples autochtones, ce qui n'est plus admissible de nos jours. Les normes internationales du travail plus récentes font référence aux pays «en développement» ou moins développés, ainsi qu'aux «territoires non métropolitains», conformément à la Constitution telle qu'amendée en 1948²⁴.

¹⁷ Résolution concernant l'égalité entre les hommes et les femmes et les formulations à employer dans les textes juridiques de l'OIT, paragr. 2 (voir OIT, Résolutions adoptées par la Conférence internationale du Travail à sa 100^e session).

¹⁸ Voir OIT, *Manuel de rédaction des instruments de l'OIT*, 2011, paragr. 254-265.

¹⁹ Résolution concernant l'égalité entre les hommes et les femmes et les formulations à employer dans les textes juridiques de l'OIT, paragr. 1 (voir OIT, Résolutions adoptées par la Conférence internationale du Travail à sa 100^e session).

²⁰ Par exemple, en français, des termes non genrés comme «gens de mer» sont utilisés au lieu de «marin», et «personnel infirmier» au lieu d'«infirmière». De même, en espagnol, des termes tels que «gente de mar» et «personal de enfermería» sont employés au lieu de «marino» et «enfermera».

²¹ OIT, *Manual para la redacción de instrumentos de la OIT*, 2011, paragr. 256; OIT, *Manuel de rédaction des instruments de l'OIT*, 2011, paragr. 256.

²² Voir Parlement européen, *Gender-neutral language in the European Parliament*, 2018, 5.

²³ Les chiffres diffèrent en raison de divergences terminologiques concernant la recommandation (n° 35) sur la contrainte indirecte au travail, 1930: la version anglaise mentionne des «territories in a primitive stage of development» et la version française, des «territoires peu évolués», tandis que la version espagnole utilise la tournure plus neutre «territorios insuficientemente desarrollados».

²⁴ À l'article 35 de la Constitution de l'OIT, qui a fait l'objet d'un amendement de 1946 entré en vigueur en 1948, les États Membres s'engagent à garantir l'application des conventions qu'ils ont ratifiées aux territoires non métropolitains dont ils assurent les relations internationales. En outre, une exception à cette obligation a été ménagée pour les cas où les questions traitées par la convention entrent dans le cadre de la compétence propre des autorités du territoire.

Autres termes et références offensants et discriminatoires

9. Dans 61 textes français, 58 textes anglais et 57 textes espagnols de normes internationales du travail figurent des termes qui étaient d'usage courant à l'époque de leur rédaction, mais qui sont aujourd'hui considérés comme archaïques, voire offensants²⁵. Il s'agit par exemple de termes inappropriés qui désignent les personnes en situation de handicap comme des personnes «invalides» ou comme des travailleurs «infirmes» ou «déficients», ou qui évoquent un «état anormal de [l]a santé physique ou mentale», à rebours de l'approche moderne recommandée consistant à utiliser des expressions qui mettent la personne au premier plan²⁶.
10. Dans d'autres normes internationales du travail, souvent plus anciennes, on trouve diverses références au caractère illégitime, à la situation matrimoniale des femmes et à l'indigence qui pourraient être perçues comme exprimant un jugement moral. Ainsi, selon la recommandation (n° 41) sur l'âge minimum (travaux non industriels), 1932, «il devrait être interdit aux personnes [... s'étant] adonnées de façon notoire à l'ivrognerie d'employer des enfants autres que les leurs»²⁷. La recommandation (n° 100) sur la protection des travailleurs migrants (pays insuffisamment développés), 1955, fait référence à la création de facilités permettant aux travailleurs de «la classe la moins favorisée» d'accéder à des emplois «dans les pays ou territoires où des classes distinctes appartenant à des origines ou à des races différentes se sont déjà établies à demeure»²⁸. En français, le terme péjoratif «vieillards» est utilisé dans les documents plus anciens pour désigner les adultes d'âge avancé, alors que les instruments plus récents

²⁵ Les chiffres diffèrent entre les textes anglais, espagnols et français des normes parce que des termes distincts sont utilisés dans chaque langue. Ainsi, la convention (n° 97) sur les travailleurs migrants (révisée), 1949, contient les expressions «sickness, invalidity, old age» en anglais et «enfermedad, vejez y muerte» en espagnol, mais la tournure plus neutre «à la maladie, à la vieillesse et au décès» en français. Dans la convention (n° 155) sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981, les termes «infirmity» et «infirmité» sont respectivement employés en anglais et en français, alors que l'espagnol dit «enfermedad». Dans la convention n° 175, les expressions inappropriées «travailleurs handicapés» et «trabajadores discapacitados» sont utilisées dans les versions française et espagnole, tandis que l'anglais emploie la formule plus respectueuse «workers with disabilities». Dans la recommandation (n° 134) concernant les soins médicaux et les indemnités de maladie, 1969, les expressions «infirmity disabling him» et «une infirmité le rendant inapte» figurent dans l'anglais et le français, mais l'espagnol mentionne «una dolencia que lo incapacite». La recommandation (n° 195) sur la mise en valeur des ressources humaines, 2004, la recommandation (n° 198) sur la relation de travail, 2006, et la recommandation (n° 205) sur l'emploi et le travail décent pour la paix et la résilience, 2017, utilisent l'adjectif «handicapées» en français, tandis que les versions anglaise et espagnole contiennent les expressions plus appropriées «with disabilities» et «con discapacidad».

²⁶ Voir, par exemple, OIT, *Reporting on disability: Guidelines for the media*, 2015; Nations Unies, *Disability-Inclusive Communications Guidelines*, 2022; Nations Unies, *Convention relative aux droits des personnes handicapées*, articles 5 et 8; *Observation générale n° 6 (2018) sur l'égalité et la non-discrimination* du Comité des droits des personnes handicapées, paragr. 19.

²⁷ Paragraphe 7 de la recommandation n° 41 (instrument dépassé). Ce paragraphe se lit comme suit dans sa version française: «Afin de sauvegarder les intérêts moraux des enfants, il devrait être interdit aux personnes ayant été condamnées pour certaines infractions graves ou adonnées de façon notoire à l'ivrognerie, d'employer des enfants autres que les leurs; il devrait en être ainsi même si ces enfants vivent en commun avec ces personnes»; et, selon la version espagnole: «Para proteger la moral de los niños, debería prohibirse a las personas que hayan sido condenadas por ciertas faltas graves o que se entreguen habitualmente a la bebida el empleo de niños que no sean hijos suyos, incluso cuando estos niños hagan vida en común con dichas personas».

²⁸ Le paragraphe 40 b) de la recommandation n° 100, qui a un statut intérimaire, utilise le même langage en français et en espagnol. La version française se lit comme suit: «la création, dans les pays ou territoires où des classes distinctes appartenant à des origines ou à des races différentes se sont déjà établies à demeure, de facilités permettant aux travailleurs appartenant à la classe la moins favorisée d'accéder à des emplois semi-qualifiés et qualifiés»; la version espagnole se lit comme suit: «la concesión, en los países o territorios donde ya se hayan formado con carácter permanente clases separadas de trabajadores de razas u orígenes diferentes, de facilidades que permitan a los trabajadores de la clase menos favorecida ingresar en empleos semicalificados y calificados».

utilisent le terme «personne âgée»²⁹. La version espagnole de la recommandation n° 35 emploie le mot «vagabundeo» et le français, «vagabondage», l'un et l'autre pouvant se traduire par «vagrancy» en anglais³⁰.

► Conséquences et mesures de suivi appropriées

Considérations préliminaires

11. En examinant les conséquences des formulations obsolètes et inappropriées employées dans le corpus normatif afin de déterminer les mesures de suivi appropriées, le Conseil d'administration souhaitera peut-être tenir compte de certaines considérations préliminaires.
12. Premièrement, l'égalité et la non-discrimination sont d'une importance fondamentale pour l'Organisation. L'emploi des expressions obsolètes ou inappropriées recensées dans le cadre de l'audit est inopportun dans tout texte de l'OIT. Ces expressions risquent de donner à certains groupes de personnes le sentiment d'être marginalisés ou exclus, de perpétuer des stéréotypes, de susciter des incertitudes et de détourner l'attention des messages clés. Elles sont contraires aux objectifs et aux principes qui sont au cœur de l'action de l'OIT, organisation fondée sur l'égalité entre les pays et entre les personnes, y compris entre toutes les femmes et tous les hommes. Elles ne reflètent correctement ni la diversité du monde du travail qui est le nôtre, ni le monde plus égalitaire auquel nous aspirons. Leur emploi est encore plus inopportun dans des textes juridiques aussi fondamentaux pour l'OIT que ses normes internationales du travail. Ces termes donnent une impression d'obsolescence qui risque de miner la confiance dans les normes elles-mêmes et d'en compromettre la ratification et l'application effective³¹. Les éventuelles conséquences pour l'autorité du corpus des normes internationales du travail, qui est indispensable à l'application effective de ces normes, doivent être prises en compte dans les mesures de suivi.
13. Deuxièmement, ces mesures de suivi doivent tenir compte du fait que, bien que l'inopportunité des formulations en question soit indiscutable, celles-ci ne semblent pas avoir réduit l'impact des normes internationales du travail dans la pratique³². Ces termes et références inappropriés n'ont pas d'effet sur la validité des objectifs généraux des normes, pas plus que sur les approches normatives suivies. Les normes internationales du travail sont généralement appliquées par les États Membres et le Bureau de manière à en assurer la compatibilité et la cohérence avec les objectifs et principes modernes de l'OIT. Les instruments qui contiennent des références obsolètes et inappropriées sont régulièrement interprétés d'une façon compatible avec les

²⁹ Par exemple, dans le texte français de la recommandation (n° 67) sur la garantie des moyens d'existence, 1944, qui est un instrument à jour, le terme «vieillards» est utilisé, tandis que les expressions «personnes âgées» et «travailleurs âgés» sont utilisées dans la recommandation (n° 162) sur les travailleurs âgés, 1980 (instrument ayant un statut intérimaire).

³⁰ Partie II c) de la recommandation n° 35 (instrument à jour).

³¹ Par exemple, certains mandants ont remis en question la pertinence de la convention n° 102 parce qu'elle reflétait des schémas désuets concernant la famille et le marché du travail : voir [GB.282/LILS/WP/PRS/3](#), paragr. 46-52; OIT, *Rapport de la Commission pour la discussion récurrente sur la protection sociale*, ILC.100/PR.24, 2011, paragr. 103-110 et ILO, *Étude d'ensemble concernant les instruments relatifs à la sécurité sociale à la lumière de la Déclaration de 2008 sur la justice sociale pour une mondialisation équitable*, ILC.100/III/1B, 2011, paragr. 630.

³² La commission d'experts a noté que «certains pays qui étaient précédemment préoccupés par le langage sexiste de la convention n° 102 l'ont soit ratifiée, soit ont pris des mesures importantes dans ce sens» (voir CEACR, Observation générale sur la convention n° 102, 2023).

priorités contemporaines en matière de non-discrimination, de respect de la dignité humaine et d'égalité entre les personnes et entre les États Membres.

14. En témoignent les commentaires formulés par la commission d'experts depuis plusieurs années. Tout récemment, en 2024, la commission a souligné qu'elle «s'[était] toujours engagée à contrôler l'application de la convention n° 102 d'une manière qui tienne compte des considérations de genre tout en confirmant le niveau minimum de protection»³³. En ce qui concerne le «modèle de l'homme soutien de famille», «en dépit de l'utilisation d'un langage dépassé, la commission a insisté sur le fait que les points de références statistiques "sexistes" établis par la convention n° 102 [avaient] toujours pour effet d'atteindre des niveaux supérieurs de protection applicables aussi bien aux travailleurs qu'aux travailleuses, compte tenu de la persistance des écarts de rémunération entre les hommes et les femmes»³⁴. En 2023, la commission d'experts a fait observer qu'un certain nombre de dispositions nationales sur l'égalité et la non-discrimination couvraient expressément la sécurité sociale ou les prestations sociales³⁵. Dans le cadre de son examen de la convention (n° 89) sur le travail de nuit (femmes) (révisée), 1948, qui porte interdiction du travail de nuit des femmes, la commission d'experts a invité les pays à envisager la ratification de la convention (n° 171) sur le travail de nuit, 1990, qui n'est pas limitée aux travailleuses³⁶.
15. Troisièmement, la faisabilité doit toujours être une considération primordiale lorsqu'il s'agit de déterminer les mesures de suivi. En l'espèce, les possibilités limitées de révision des normes³⁷ ont des conséquences importantes. S'il était décidé de traiter toutes les références inappropriées et obsolètes recensées dans l'audit par la voie normative, par exemple, il faudrait engager plus de 193 actions normatives, lesquelles occuperaient les commissions normatives de la Conférence pendant plusieurs décennies. Des questions de faisabilité se posent également en ce qui concerne la ratification, processus souvent chronophage pour les États Membres mais nécessaire pour que toute nouvelle norme adoptée en vue de réviser des formulations inappropriées ait un impact dans la pratique. Dans son observation générale de 2024 sur la convention n° 102, la commission d'experts a rappelé la décision prise par la Conférence en 2011 concernant «la nécessité de trouver une solution pragmatique qui permettrait d'[*]interpréter [la convention] d'une façon qui tienne compte du principe de l'égalité entre hommes et femmes sans réviser l'instrument proprement dit, ni affaiblir les niveaux prescrits de protection et de population à couvrir»³⁸.

³³ CEACR, Observation générale sur la convention n° 102, 2023.

³⁴ CEACR, Observation générale sur la convention n° 102, 2023.

³⁵ OIT, *Atteindre l'égalité des genres au travail: Étude d'ensemble sur la convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958, la convention (n° 156) sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981, la convention (n° 183) sur la protection de la maternité, 2000, la recommandation (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958, la recommandation (n° 165) sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981, et la recommandation (n° 191) sur la protection de la maternité, 2000*, ILC111/III(B), 2023, paragr. 398.

³⁶ OIT, *Garantir un temps de travail décent pour l'avenir: Étude d'ensemble concernant les instruments relatifs au temps de travail*, ILC.107/III(B), 2018, paragr. 418.

³⁷ OIT, *Document de référence 2: Révision des normes internationales du travail*, cinquième réunion du Groupe de travail tripartite du MEN, 2019.

³⁸ CEACR, Observation générale sur la convention n° 102, 2023; Résolution concernant la discussion récurrente sur la protection sociale (sécurité sociale), paragr. 30, dans OIT, Résolutions adoptées par la Conférence internationale du Travail à sa 100^e session. Dans ce contexte, la Conférence a lancé en 2021 une campagne pour promouvoir la ratification de la convention n° 102 (voir OIT, *Résolution concernant la deuxième discussion récurrente sur la protection sociale (sécurité sociale)*, ILC.109/Resolution III, 2021, paragr. 20 c)).

16. Enfin, toute mesure de suivi devrait s'appuyer sur les mesures prises précédemment par l'Organisation pour atténuer l'incidence des formulations obsolètes employées dans des normes internationales du travail. Notamment, la Conférence a exposé dans sa résolution de 2011 l'approche à appliquer aux formulations obsolètes qui sont genrées, soit la grande majorité des cas de langage dépassé qui ont été recensés lors de l'audit. Les normes plus récentes ont ainsi été rédigées dans des termes inclusifs sur le plan du genre ³⁹, et cette approche a été intégrée dans l'ensemble du travail normatif de l'Organisation. Par exemple, la commission d'experts a toujours considéré que «le terme "manpower" englobait les deux genres» ⁴⁰ et que les références aux «épouses» et aux «veuves» recouvraient également les époux et les veufs ⁴¹. De plus, le Groupe de travail tripartite du MEN examinera nombre des instruments où ont été recensées des formulations inappropriées et obsolètes, qui auront donc été analysées dans le cadre d'un processus tripartite complet.

Plan de suivi proposé

17. Le Bureau propose une série de mesures de suivi liées entre elles afin de remédier aux incidences des formulations obsolètes sur l'autorité et l'impact du corpus normatif. Conformément aux règles d'interprétation des traités en droit international, ces mesures tiennent compte de la pratique suivie ultérieurement dans l'application des normes par laquelle est établi l'accord des parties en matière d'interprétation ⁴². Ce plan de suivi prend acte de ce que la langue n'est pas statique mais se modifie avec le temps, au gré de l'évolution des mentalités. Bien que les formulations recensées dans l'audit soient devenues obsolètes ou inappropriées du fait des mutations sociétales mondiales, dans la plupart des cas, les principaux objectifs et approches inscrits dans les dispositions en question restent aussi valables aujourd'hui qu'à l'époque de leur adoption ⁴³. Les formulations aujourd'hui employées dans les normes pourraient elles aussi vieillir au fil du temps et être jugées moins appropriées dans l'avenir.
18. Dans ce contexte, la plupart des occurrences de formulations obsolètes recensées dans l'audit du Bureau pourraient être rectifiées sans aucune conséquence juridique sur les droits prévus par les dispositions concernées. Par exemple, dans la majorité des cas, les rédacteurs ont voulu inclure à la fois les femmes et les hommes lorsqu'ils ont employé des mots comme «il» pour désigner un employeur, un travailleur ou le Directeur général, et la rectification du langage genré n'aurait donc aucune conséquence sur l'effet juridique de la disposition en question.

³⁹ OIT, *Manual para la redacción de instrumentos de la OIT*, paragr. 254-265; OIT, *Manuel de rédaction des instruments de l'OIT*, paragr. 254-265.

⁴⁰ OIT, *L'administration du travail dans un monde du travail en mutation*, ILC112/III(B), 2024, note de bas de page 136.

⁴¹ Dans le cadre de ses examens de la convention n° 102 et de la convention (n° 128) concernant les prestations d'invalidité, de vieillesse et de survivants, 1967, la commission a employé les termes plus neutres «époux» et «survivant» [en anglais, les termes non genrés «spouses» et «survivors», au lieu de «wives» and «widows»]. Voir Suède, *Demande directe (CEACR)* (2023); Bénin, *Demande directe (CEACR)*, (2022); Barbade, *Demande directe (CEACR)* (2021).

⁴² *Convention de Vienne sur le droit des traités*, article 31(3)(b).

⁴³ Par exemple, le Groupe de travail tripartite du MEN, tout en prenant note des termes et des notions obsolètes employés dans la convention (n° 12) sur la réparation des accidents du travail (agriculture), 1921, a estimé que le principe d'égalité en matière de protection que consacrait la convention n° 12 constituait un complément essentiel aux conventions plus modernes et exhaustives concernant les prestations en cas d'accidents du travail et de maladies professionnelles, à savoir la convention n° 102 et la convention (n° 121) sur les prestations en cas d'accidents du travail et de maladies professionnelles, 1964 [tableau I modifié en 1980] (voir GB.346/LILS/1, appendice, paragr. 9-17).

19. Dans 14 instruments sur la sécurité sociale ⁴⁴, des formulations dépassées et genrées sont employées dans le contexte du calcul des prestations de sécurité sociale, qui est basé sur la notion fictive du principal soutien de famille moyen (le «modèle de l'homme soutien de famille»). Alors que l'intention serait aujourd'hui d'inclure sans ambiguïté les femmes malgré les formulations genrées, la rectification de ces formulations aurait l'effet juridique inverse de celui recherché puisque le degré de protection s'en trouverait réduit au niveau national: du fait de l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes, un salaire de référence masculin est plus élevé qu'un salaire de référence moyen. La modification des formulations dépassées n'est peut-être pas souhaitable dans ce cas, puisqu'elle conduirait à réduire la protection de tous les travailleurs.

Résolution de la Conférence concernant les formulations obsolètes et inappropriées utilisées dans les textes juridiques de l'OIT

20. L'Organisation pourrait vouloir faire une déclaration de principe pour affirmer clairement que les formulations dépassées et inappropriées, notamment celles qui ont été recensées par le Bureau lors de l'audit des normes internationales du travail, sont inopportunes et que, conformément aux règles d'interprétation applicables, le libellé de toute norme de l'OIT doit être lu conformément aux interprétations contemporaines et aux principes et droits fondamentaux au travail. Compte tenu de l'importance que revêtent les normes internationales du travail, il est nécessaire d'en préserver l'autorité. Les principes fondamentaux d'égalité, de non-discrimination et de respect de la dignité humaine doivent être réaffirmés face aux formulations dépassées qui ont un caractère genré inapproprié ou des connotations coloniales, ou qui sont offensantes ou discriminatoires pour d'autres raisons.
21. Par conséquent, le Conseil d'administration souhaitera peut-être proposer que la Conférence internationale du Travail envisage d'adopter une résolution, éventuellement sous la forme d'une déclaration afin d'en marquer l'importance, qui serait fondée sur les dispositions de sa résolution de 2011 concernant les formulations genrées et dans laquelle elle affirmerait que toutes les formulations obsolètes et inappropriées employées dans les textes juridiques de l'OIT sont inopportunes et que, conformément aux règles d'interprétation applicables, elles devraient être lues conformément aux approches contemporaines en matière d'égalité, de non-discrimination et de respect de la dignité humaine, à moins que le contexte ne s'y oppose. Dans cette résolution ou déclaration, la Conférence pourrait affirmer sans ambages que les formulations aux connotations coloniales sont inopportunes, de même que les autres formulations offensantes ou discriminatoires, de façon à compléter sa résolution de 2011, dans laquelle elle a fait une déclaration similaire limitée au langage genré ⁴⁵.

⁴⁴ Convention n° 35; convention (n° 36) sur l'assurance-vieillesse (agriculture), 1933; convention (n° 37) sur l'assurance-invalidité (industrie, etc.), 1933; convention (n° 38) sur l'assurance-invalidité (agriculture), 1933; convention (n° 39) sur l'assurance-décès (industrie, etc.), 1933; convention (n° 40) sur l'assurance-décès (agriculture), 1933; convention (n° 56) sur l'assurance-maladie des gens de mer, 1936; convention n° 102; convention n° 121; convention n° 128; convention (n° 130) concernant les soins médicaux et les indemnités de maladie, 1969; recommandation n° 67; recommandation (n° 131) concernant les prestations d'invalidité, de vieillesse et de survivants, 1967; recommandation n° 134.

⁴⁵ Dans une résolution similaire adoptée en 2021, la Conférence a déclaré que «la notion d'États "socialistes" d'Europe de l'Est, à laquelle [faisait] référence l'article 7, paragraphe 3 b) i), de l'Instrument d'amendement à la Constitution de 1986, ne [correspondait] plus à la situation géopolitique actuelle et [était] donc considérée comme obsolète» (OIT, [Résolution sur le principe d'égalité entre les États Membres de l'OIT et la représentation équitable de toutes les régions dans la gouvernance tripartite de l'OIT](#), ILC.109/Resolution IV, 2021, paragr. 1).

22. Eu égard à l'importance de la question, la résolution ou déclaration de la Conférence pourrait être couplée à une campagne visant à lui assurer la plus grande visibilité possible, et notamment faire l'objet d'une publication et de références sur les pages Web consacrées aux normes internationales du travail. Cette résolution ou déclaration porterait sur tout langage inapproprié, sans recenser d'occurrences particulières, et établirait des processus permettant à l'Organisation de gérer les autres cas de langage inapproprié qui pourraient être recensés à l'avenir. Elle consisterait en une déclaration de principe de haut niveau destinée à accompagner les normes internationales du travail.
23. S'il en décide ainsi, le Conseil d'administration pourrait demander au Bureau d'effectuer les préparatifs nécessaires pour inscrire la question à l'ordre du jour de la 114^e session (2026), de la 115^e session (2027) ou de la 116^e session (2028) de la Conférence ⁴⁶.

Recommandation concernant les formulations obsolètes et inappropriées utilisées dans les textes juridiques de l'OIT

24. Plutôt qu'une résolution ou une déclaration de la Conférence, le Conseil d'administration pourrait envisager d'inscrire à l'ordre du jour de la Conférence la question de l'adoption d'une convention ou d'une recommandation ayant le même objectif et la même portée que l'éventuelle résolution ou déclaration de la Conférence décrite ci-dessus, afin d'éclairer l'interprétation du corpus normatif. Cette convention ou recommandation serait élaborée dans le cadre de la procédure normative et devrait être adoptée par la Conférence à la majorité des deux tiers; aussi serait-elle susceptible d'avoir plus de poids qu'une résolution telle que celle qui est envisagée plus haut. Cet instrument pourrait indiquer que les normes contenant des formulations inappropriées ou obsolètes, notamment des formulations genrées ou sexistes, aux connotations coloniales ou offensantes de toute autre manière, devraient être interprétées conformément aux approches contemporaines en matière d'égalité, de non-discrimination et de respect de la dignité humaine.
25. Une telle démarche, plus complexe sur le plan pratique, nécessiterait une décision d'inscrire à l'ordre du jour de la Conférence une question en vue d'une action normative sur le sujet. S'il est décidé que l'instrument à adopter doit prendre la forme d'une convention, il faudra déployer des efforts pour en promouvoir la ratification afin de permettre son entrée en vigueur. Une telle initiative normative pourrait être inscrite à l'ordre du jour de la session de 2029 au plus tôt, en partant du principe que le Conseil d'administration souhaitera y inscrire une question normative en vue d'une double discussion au sein d'une commission technique et limiter le nombre de discussions normatives à une par session de la Conférence ⁴⁷. Ces difficultés pratiques n'existeraient pas dans le cas de l'adoption d'une résolution ou d'une déclaration de la Conférence.

⁴⁶ En fonction des décisions futures du Conseil d'administration au sujet de la proposition d'inscrire à l'ordre du jour une question sur le thème «exploiter tout le potentiel des technologies pour servir le travail décent».

⁴⁷ GB.352/INS/2.

Possibilité de demander au Groupe de travail tripartite du MEN de tenir compte de la question lors de ses examens

26. Le Groupe de travail tripartite du MEN joue un rôle déterminant en contribuant à garantir que l'OIT dispose d'un corpus de normes internationales du travail solide, clairement défini et à jour lui permettant de répondre aux mutations du monde du travail, aux fins de la protection des travailleurs et compte tenu des besoins des entreprises durables. Conscient de la pertinence de ce rôle pour les questions examinées, le Conseil d'administration souhaitera peut-être demander au Groupe de travail tripartite du MEN de continuer d'évaluer l'impact des formules inappropriées lors de son examen des normes et de lui faire rapport sur la question à intervalles réguliers. Le Groupe de travail tripartite du MEN pourrait prendre en considération cette demande du Conseil d'administration à sa prochaine réunion, en septembre 2025.

Possibilité de demander au Bureau de suivre les bonnes pratiques en ce qui concerne l'évolution du langage normatif dans les travaux d'établissement de normes

27. La nature dynamique de la langue, qui évolue en fonction des mutations sociétales, continuera d'avoir des incidences sur les normes internationales du travail, y compris celles qui seront adoptées dans le cadre des travaux normatifs actuels et futurs. Aussi le Conseil d'administration pourrait-il souhaiter demander au Bureau, dans le cadre de son mandat constitutionnel, d'accorder une attention particulière à l'évolution et à l'obsolescence du langage normatif et de suivre les bonnes pratiques internationales à cet égard. Une telle démarche contribuerait à garantir la cohérence du droit international et l'alignement des normes internationales du travail sur les formulations employées dans les traités internationaux relatifs aux droits de l'homme.

Appui technique pour la prise en compte des considérations de genre dans le domaine de la sécurité sociale

28. Compte tenu de la complexité de la situation concernant les formulations genrées employées dans les instruments sur la sécurité sociale, l'Organisation pourrait envisager une action de suivi axée sur les moyens de faire en sorte que les instruments – qui peuvent contenir des termes désuets hérités de l'époque de leur adoption, mais dont la substance et les objectifs demeurent d'actualité et qui continuent d'offrir une protection appropriée – soient appliqués dans la législation et la pratique nationales de façon à garantir l'égalité des genres. Comme suite aux conclusions formulées par la Conférence en 2021 à l'issue de sa deuxième discussion récurrente sur la protection sociale (sécurité sociale), le Conseil d'administration souhaitera peut-être demander au Bureau de continuer d'apporter un appui technique aux mandants pour les aider à formuler et à mettre en œuvre des politiques et stratégies de protection sociale qui tiennent compte des considérations de genre dans le contexte de l'application des instruments sur la sécurité sociale ⁴⁸.

⁴⁸ GB.343/INS/3/1, paragr. 10; OIT, Résolution concernant la deuxième discussion récurrente sur la protection sociale (sécurité sociale), ILC.109/Resolution III, paragr. 13 f).

► **Projet de décision**

29. Le Conseil d'administration:

- a) prend note des informations présentées sur les termes et références inappropriés qui sont utilisés dans les normes internationales du travail ainsi que des mesures de suivi proposées;**
- b) demande au Bureau de mettre en œuvre, compte tenu des orientations qu'il a données, des mesures de suivi consistant notamment à:**
 - i) proposer l'inscription à l'ordre du jour d'une future session de la Conférence internationale du Travail d'une question concernant l'adoption d'une résolution sur les formulations obsolètes et inappropriées utilisées dans les normes internationales du travail;**

[OU]

proposer l'inscription à l'ordre du jour d'une future session de la Conférence internationale du Travail d'une question en vue d'une action normative sur l'utilisation de formulations obsolètes et inappropriées dans les normes internationales du travail;
 - ii) transmettre au Groupe de travail tripartite du mécanisme d'examen des normes sa demande afin que celui-ci continue d'examiner les conséquences des formulations obsolètes et inappropriées lors de son examen des normes et lui fournisse des informations à cet égard à intervalles réguliers;**
 - iii) suivre les bonnes pratiques concernant l'évolution du langage normatif dans les travaux d'établissement de normes;**
 - iv) continuer d'offrir une assistance technique aux États Membres sur les moyens d'appliquer les instruments relatifs à la sécurité sociale en tenant compte des considérations de genre.**