

Commission chargée de la discussion générale sur le programme porteur de changements en faveur de l'égalité des genres au travail

Date: 5 juin 2026

► **Projet de conclusions concernant le programme porteur de changements de l'OIT en faveur de l'égalité des genres dans le monde du travail**

I. L'égalité des genres au travail: un élément essentiel du travail décent pour tous

1. L'égalité des genres est un droit humain qui est au cœur du mandat de l'Organisation internationale du Travail (OIT). Elle est également indispensable pour un développement économique inclusif et durable, des marchés du travail résilients et le bien-être de tous les travailleurs. L'égalité des genres est à la fois une condition impérative de la justice sociale et une nécessité économique. Ni les sociétés ni les économies ne peuvent se permettre de gâcher la moitié des talents dont elles disposent.
2. Ces dernières décennies, des progrès notables ont été faits en ce qui concerne l'élargissement de l'accès des femmes à l'éducation, à la formation et au développement des compétences, et leur participation accrue au marché du travail en tant que travailleuses, dirigeantes, entrepreneures et cheffes d'entreprise. Des initiatives visant à promouvoir l'égalité des genres ont contribué à améliorer la rentabilité et la productivité, l'innovation et la croissance pour tous.
3. Toutefois, les inégalités de genre persistent dans le monde du travail, entretenues par des obstacles structurels profondément ancrés, notamment des stéréotypes de genre et des normes sociales discriminatoires.
4. Bien que le niveau d'instruction et de qualification des femmes ait progressé, leur taux d'activité reste inférieur à celui des hommes, elles sont surreprésentées dans les secteurs où les niveaux de rémunération sont faibles, elles continuent de gagner en moyenne moins que les hommes, et elles sont davantage susceptibles de travailler à temps partiel. Les femmes sont en outre particulièrement nombreuses dans les formes de travail informel les plus incertaines et demeurent sous-représentées dans les secteurs à forte croissance et aux postes de direction. La proportion élevée de jeunes femmes sans emploi qui ne suivent ni études ni formation (NEET) constitue à la fois un défi majeur pour l'égalité des genres et une perte considérable de potentiel humain et économique.

5. Les femmes entrepreneures, en particulier au niveau des micro, petites et moyennes entreprises, continuent de se heurter à des obstacles de taille, notamment un accès limité aux sources de financement, aux débouchés économiques, aux réseaux, aux infrastructures et technologies numériques, aux activités de renforcement des capacités et aux mesures d'incitation, tandis qu'une large proportion d'entreprises détenues par des femmes demeurent concentrées dans l'économie informelle, ce qui limite leur productivité, leur compétitivité, leur capacité d'innovation et leur durabilité. Le développement des entreprises dirigées par des femmes au moyen d'une réglementation efficace peut stimuler la croissance économique au niveau des ménages et aux niveaux national et mondial, pour autant qu'il soit soutenu dans la durée par des politiques ciblées, des incitations fiscales, des financements mixtes et des modalités d'investissement innovantes permettant aux femmes de se consacrer à leurs activités entrepreneuriales essentielles.
6. Les lacunes dans la réalisation des principes et droits fondamentaux au travail et dans la mise en œuvre effective des normes pertinentes de l'OIT, ainsi que la persistance d'obstacles structurels tels que la ségrégation sectorielle et professionnelle et la sous-valorisation des emplois dans les secteurs à dominante féminine, la répartition inégale du travail de soin non rémunéré, l'inadéquation des politiques, des services et des infrastructures de soin, ainsi que la violence et le harcèlement limitent les perspectives des femmes et entretiennent les inégalités de genre. Pour les femmes qui font l'objet de formes multiples et croisées de discrimination, ces inégalités sont encore plus marquées.
7. Les transformations technologiques, démographiques et environnementales offrent des possibilités de renverser ces schémas d'inégalité et de faire évoluer le monde du travail pour le bien de tous. Cependant, le fossé numérique entre les femmes et les hommes et les inégalités d'accès à l'enseignement et à la formation techniques et professionnels, notamment dans le domaine des sciences, de la technologie, de l'ingénierie et des mathématiques (STIM), risquent de creuser les inégalités de genre existantes. En l'absence de politiques volontaristes tenant compte des considérations de genre et fondées sur des données factuelles qui soient à même d'élargir l'accès des femmes aux possibilités de travail décent, en particulier dans les secteurs émergents et dynamiques de l'économie verte et de l'économie numérique, les progrès en matière d'égalité des genres resteront insuffisants.

II Des approches efficaces pour faire face à l'évolution du monde du travail

8. Le programme porteur de changements de l'OIT en faveur de l'égalité des genres dans le monde du travail nécessite des approches globales, intégrées, intersectorielles et fondées sur des données factuelles, combinant cadres en faveur de l'égalité, politiques économiques et politiques du marché du travail, politiques en matière de protection sociale, systèmes de soin, politiques de développement des compétences, mesures de renforcement des capacités institutionnelles et mécanismes d'exécution. Il est essentiel que les organisations d'employeurs et de travailleurs participent activement, dans le cadre du dialogue social, à la conception, à la mise en œuvre et au suivi des politiques. L'égalité des genres devrait occuper une place centrale dans la conception, la mise en œuvre et l'évaluation des politiques et en être un objectif clé.
9. Les politiques macroéconomiques, sectorielles et industrielles et les politiques de l'emploi qui tiennent compte des considérations de genre peuvent jouer un rôle essentiel dans la lutte contre les inégalités entre les femmes et les hommes sur le marché du travail en élargissant l'accès aux possibilités de travail décent, en facilitant le passage de l'école à la vie active,

l'apprentissage tout au long de la vie ainsi que le développement, l'actualisation et le perfectionnement des compétences, notamment dans le domaine des STIM, et en supprimant les obstacles structurels qui continuent d'entraver la participation des femmes au marché du travail et leur autonomisation économique. Cet aspect revêt une importance cruciale dans le contexte des stratégies de formalisation et des transitions écologique et numérique. En outre, des mesures devraient être mises en place pour combler le fossé numérique entre les femmes et les hommes en garantissant un accès équitable aux infrastructures numériques, à la connectivité, aux appareils électroniques, à la maîtrise des outils numériques et au développement des compétences numériques, en particulier pour les femmes et les filles des zones rurales.

10. Les conventions fondamentales de l'OIT relatives à l'élimination de la discrimination – la convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958, et la convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951 – sont en passe d'être universellement ratifiées. Elles guident les efforts déployés par les Membres pour promouvoir l'égalité des chances et de traitement en matière d'emploi et de profession, y compris l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale. Une ratification plus large et une application effective des normes internationales du travail pertinentes, notamment les conventions nos 156, 183 et 190, soutenues par des politiques nationales cohérentes, des institutions, des mesures de renforcement des capacités et des mécanismes d'exécution, sont essentielles.
11. La protection contre la discrimination suppose de disposer de cadres politiques, législatifs et institutionnels adéquats, d'un accès effectif à la justice et de mécanismes d'exécution, d'abolir les lois, politiques et pratiques directement ou indirectement discriminatoires, et de faire évoluer les mentalités pour venir à bout des préjugés qui persistent.
12. Pour instaurer une véritable égalité, la protection juridique contre la discrimination doit s'accompagner de mesures concrètes et proactives qui permettent aux femmes de bénéficier d'une égalité des chances effective et d'accéder à une autonomie économique durable. Par exemple, l'application du principe de l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes pour un travail de valeur égale peut être favorisée par une évaluation objective des emplois ainsi que par des mesures de transparence salariale et des politiques salariales, y compris en ce qui concerne le salaire vital.
13. Les approches visant à prévenir et éliminer la violence et le harcèlement dans le monde du travail, y compris la violence et le harcèlement fondés sur le genre, sont plus efficaces lorsqu'elles envisagent ces phénomènes à la fois comme une forme de discrimination et comme un enjeu de sécurité et de santé au travail. Une attention particulière devrait être accordée aux risques psychosociaux et aux risques en matière de santé procréative ainsi qu'aux nouvelles formes de violence et de harcèlement, notamment celles liées aux technologies numériques et à l'évolution technologique.
14. Les mesures renforçant les politiques relatives à la protection de la maternité, au congé parental et au congé pour soin qui s'inscrivent dans le cadre de politiques intégrées en matière de soin et d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée conçues pour apporter un soutien aux travailleuses et travailleurs ayant des responsabilités en matière de soin, facilitent l'entrée des femmes sur le marché du travail, leur maintien dans l'emploi et leur progression de carrière, promeuvent une répartition plus égalitaire du travail de soin et contribuent à prévenir la pauvreté et la discrimination liée à la grossesse, à la maternité, à la parentalité et aux responsabilités en matière de soin. Pour accroître la participation des femmes au marché du travail, il est essentiel de faciliter leur entrée et leur retour sur le marché du travail, notamment en renforçant les services de l'emploi publics et privés, les services de conseil en matière de

carrière, le mentorat, l'accompagnement professionnel, le parrainage, la promotion de modèles inspirants et des réseaux de femmes, et des politiques de l'emploi favorables.

15. Des systèmes de protection sociale universels, complets et durables, qui soient à la fois bien conçus et financés de manière adéquate, et des politiques et des systèmes de soin intégrés qui comprennent des services de garde d'enfants et de soins de longue durée, sont essentiels pour soutenir la participation pleine, égale et effective des femmes et des hommes au marché du travail tout au long de la vie. Des systèmes de protection sociale intégrant les considérations de genre, y compris des socles de protection sociale, devraient être utilisés pour lutter contre les inégalités entre les femmes et les hommes en matière d'accès à la protection sociale, de couverture et d'adéquation des prestations, réduire les risques et vulnérabilités liés au genre tout au long de la vie, et promouvoir l'égalité des chances et de traitement. Les bonifications pour activités de soin prévues dans les régimes de retraite ou d'assurance sociale, de même que les politiques de sécurité du revenu durant les congés de maternité et de paternité, les congés parentaux ou autres congés pour soin peuvent aider les travailleuses et les travailleurs ayant des responsabilités familiales à accéder au marché du travail et à s'y maintenir.
16. Des institutions du marché du travail fortes et dotées de ressources adéquates et des mécanismes de responsabilisation efficaces sont indispensables pour promouvoir l'égalité des genres dans le monde du travail. Les systèmes d'administration et d'inspection du travail, les structures de gouvernance tenant compte des considérations de genre, y compris les mécanismes judiciaires et les mécanismes d'exécution, et le dialogue social inclusif jouent un rôle central dans la promotion des droits, le contrôle de l'application des normes du travail et la lutte contre les inégalités persistantes.
17. Pour être efficacement mises en œuvre, les politiques doivent être financées de manière durable. L'intégration des considérations de genre dans la budgétisation permet de définir et de financer des mesures propres à remédier aux inégalités entre les femmes et les hommes. Les investissements publics, les partenariats public-privé et la coopération internationale et régionale ont également un rôle à jouer. La réalisation d'investissements ciblés, notamment dans les infrastructures sociales, est elle aussi essentielle.
18. Les progrès sont d'autant plus rapides que les politiques menées s'appuient sur des données factuelles solides et une compréhension approfondie des dynamiques du marché du travail. Mieux reconnaître, évaluer et valoriser le travail de soin rémunéré et non rémunéré, l'emploi informel et d'autres formes d'activité économique souvent négligées peut contribuer à mettre au jour les facteurs structurels d'inégalité et favoriser des interventions plus ciblées.
19. La collecte et l'utilisation de données ventilées par sexe – notamment sur la participation au marché du travail, les salaires, la ségrégation professionnelle horizontale et verticale, l'accès aux congés pour soin et aux services de soin, le temps de travail, l'accès à une protection sociale universelle, complète, adéquate et durable, la sécurité et la santé au travail, et la violence et le harcèlement –, combinées aux enquêtes sur l'utilisation du temps et aux évaluations d'impact selon le genre, permettent aux décideurs de recenser les inégalités, de suivre les progrès réalisés, d'évaluer l'efficacité des mesures et d'adapter les politiques en fonction de l'évolution des tendances en matière économique, démographique, environnementale et technologique.
20. La ventilation des données selon d'autres critères pertinents tels que l'âge, le handicap, la race, l'appartenance ethnique, le statut migratoire et la situation géographique, permet de réaliser des analyses intersectionnelles et d'élaborer des politiques inclusives.

III. Mesures propres à accélérer la mise en œuvre du programme porteur de changements de l'OIT en faveur de l'égalité des genres dans le monde du travail

21. Avec l'appui de l'OIT, et en fonction de leurs domaines de compétence, les gouvernements et les organisations d'employeurs et de travailleurs devraient:
- a) ratifier et appliquer les conventions fondamentales et les autres normes internationales du travail qui présentent un intérêt particulier pour l'égalité des genres au travail;
 - b) renforcer les cadres juridiques et institutionnels et les cadres de contrôle de l'application de la législation relatifs à l'égalité et à la non-discrimination, et promouvoir l'égalité de rémunération, des conditions de travail décentes, l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée et la protection sociale tout au long de la vie, y compris la protection de la maternité et le congé parental, ainsi que la protection contre la violence et le harcèlement, notamment au moyen du dialogue social et de la négociation collective;
 - c) engager un dialogue social bipartite et tripartite qui soit efficace et efficient pour accélérer la mise en œuvre du programme porteur de changements en faveur de l'égalité des genres dans le monde du travail, y compris, s'il y a lieu, au moyen de stratégies nationales tripartites spécialement conçues à cet effet;
 - d) respecter, promouvoir et réaliser les droits fondamentaux et habilitants que sont la liberté syndicale et la reconnaissance effective du droit de négociation collective pour tous les travailleurs;
 - e) élaborer ou adapter, mettre en œuvre et superviser des stratégies nationales, sectorielles et ciblées comprenant des mesures intersectionnelles qui tiennent compte des considérations de genre, afin de remédier à l'informalité, de promouvoir la transition des travailleurs et des unités économiques vers la formalité et de prévenir l'informalisation;
 - f) renforcer les capacités institutionnelles aux fins de la conception et de l'application effective de lois, politiques et programmes visant à promouvoir le programme porteur de changements en faveur de l'égalité des genres dans le monde du travail, en mettant l'accent sur la création d'emplois décents, une protection sociale complète, universelle, adéquate et durable, l'éducation, l'apprentissage tout au long de la vie et le développement des compétences nécessaires pour faire face aux transitions technologiques, démographiques et environnementales, notamment dans le domaine des STIM;
 - g) surveiller l'application des politiques et des programmes, notamment au moyen d'évaluations et d'analyses d'impact selon le genre;
 - h) adopter des mesures pour assurer la coordination entre les différentes institutions et les différents ministères et niveaux de gouvernement afin de promouvoir des approches et des interventions cohérentes et intégrées permettant de lever les obstacles structurels et non structurels à la réalisation de l'égalité au travail;
 - i) investir dans la recherche sur les obstacles à l'égalité des genres pour faire en sorte que les stratégies nationales reposent sur des données factuelles, soient adaptées aux circonstances locales et prennent en considération les aspects intersectionnels, et prendre des mesures spéciales pour s'attaquer aux causes profondes des discriminations et des inégalités, consistant notamment à lutter contre les normes sociales

discriminatoires et les stéréotypes qui limitent l'entrée des femmes sur le marché du travail, leur maintien dans l'emploi et leur progression de carrière;

- j) renforcer l'organisation et la représentation des femmes dans les formes de travail informelles et incertaines;
- k) adopter des mesures favorisant l'accès des femmes aux postes de direction et aux postes décisionnels ainsi que leur maintien et leur promotion à ces postes dans les institutions publiques, entreprises et organisations d'employeurs et de travailleurs; et redoubler d'efforts pour garantir une représentation plus équilibrée des femmes dans toutes les réunions de l'OIT.

22. Eu égard aux approches définies dans les présentes conclusions ainsi que dans les conclusions adoptées précédemment sur les inégalités, le travail décent et l'économie du soin, et la transition vers la formalité, l'OIT devrait redoubler d'efforts pour promouvoir le programme porteur de changements en faveur de l'égalité des genres dans le monde du travail en fournissant une assistance technique et des orientations stratégiques ainsi qu'en menant des activités de renforcement des capacités, de recherche, de sensibilisation et de coopération pour le développement. En consultation avec les mandants, le Bureau devrait à cette fin:

- a) aider les mandants à adopter des approches intégrées et fondées sur des données factuelles pour promouvoir le programme porteur de changements en faveur de l'égalité des genres dans le monde du travail;
- b) élaborer, en s'appuyant sur le mandat normatif de l'OIT, son expertise technique et sa structure tripartite, une stratégie ou un cadre visant à faciliter la mise en œuvre et le suivi régulier des progrès accomplis;
- c) apporter un appui à la lutte contre la discrimination en matière d'emploi et de profession, y compris l'adoption et la mise en œuvre effective de lois relatives à la non-discrimination et de systèmes d'administration et d'inspection du travail;
- d) approfondir les travaux de recherche et diffuser les connaissances relatives aux effets des transformations technologiques, environnementales et démographiques sur l'égalité des genres au travail, s'agissant notamment des bonnes pratiques en matière de développement des compétences et d'anticipation des besoins de compétences, ainsi que du rôle de la liberté syndicale, du dialogue social, y compris la négociation collective et la coopération tripartite, ainsi que de la coopération sur le lieu de travail, afin d'aider les mandants à tirer le meilleur parti des possibilités offertes par ces transformations et à atténuer les risques qui en découlent;
- e) réaliser des travaux de recherche et des analyses sur les causes de la sous-valorisation du travail majoritairement effectué par des femmes, notamment dans les emplois, les professions et les secteurs dans lesquels les femmes sont surreprésentées, sur les mesures permettant de remédier efficacement à cette sous-valorisation, et sur les conséquences que les transitions technologiques et démographiques et les transitions sur le marché du travail entraînent pour ces professions et ces secteurs;
- f) continuer d'apporter aux mandants un appui pour prévenir et éliminer la violence et le harcèlement, y compris la violence et le harcèlement fondés sur le genre, dans le monde du travail;
- g) promouvoir l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale et l'élimination des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes moyennant l'élaboration d'outils pratiques destinés aux entreprises et le renforcement des capacités des mandants, en

mettant à profit la Coalition internationale pour l'égalité salariale (EPIC), en partenariat avec l'OCDE et ONU-Femmes;

- h)* aider les mandants à concevoir, financer et mettre en œuvre des systèmes de protection sociale universels, complets et durables qui tiennent compte des considérations de genre et assurent une protection tout au long de la vie, et à augmenter la couverture sociale d'au moins deux points de pourcentage par an, conformément à l'Engagement de Séville;
- i)* aider les mandants à élaborer des stratégies nationales en matière de soin qui soient conformes au Cadre des 5R de l'OIT. Cette aide devrait comprendre la production de connaissances sur les mécanismes de financement fondés sur des données factuelles. Des outils tels que le Portail mondial de l'OIT sur les politiques de soin, le Simulateur d'investissements dans les politiques de soin de l'OIT et la plateforme South-4-Care de l'OIT sont des exemples des travaux menés dans ce sens;
- j)* continuer de renforcer l'intégration des considérations de genre dans l'ensemble de ses programmes et activités, notamment en y consacrant l'expertise et les capacités institutionnelles appropriées;
- k)* renforcer sa capacité à produire, analyser et diffuser en temps utile des données statistiques de qualité et comparables à l'échelle internationale, et continuer d'élaborer des outils statistiques et des indicateurs propres à mieux mettre en évidence les inégalités de genre et les formes croisées de discrimination, tout en aidant les mandants à renforcer les capacités statistiques nationales en matière de collecte, de production et d'utilisation de données ventilées;
- l)* maintenir et renforcer le rôle de premier plan qu'il joue à l'échelle mondiale s'agissant de promouvoir l'égalité des genres dans le monde du travail;
- m)* continuer de renforcer les partenariats, la coopération et la cohérence des politiques avec les entités des Nations Unies et les organisations internationales et régionales compétentes, ainsi qu'avec les partenaires de développement et d'autres parties prenantes, notamment en favorisant la cohérence stratégique des programmes par pays de promotion du travail décent de l'OIT et des plans-cadres de coopération des Nations Unies pour le développement durable, y compris au titre de la coopération Sud-Sud et de la coopération triangulaire, selon qu'il convient.