



TRAVAIL DECENT

Un monde meilleur commence par là.



Organisation
internationale
du Travail

Levez les obstacles ! Ouvrez la voie vers l'égalité

Il y a cinquante ans, l'Organisation internationale du Travail a adopté ce qui demeure l'instrument international le plus complet et le plus spécialisé sur la non-discrimination et l'égalité dans le monde du travail. La Convention (n° 111) sur la discrimination (emploi et profession), 1958, était d'avant-garde pour son époque ; elle demeure aussi pertinente aujourd'hui qu'elle l'était à la fin des années 50. Le moment est venu de célébrer les cinquante ans de cette Convention clé sur l'égalité et les progrès qui ont été accomplis. C'est aussi un moment de réflexion : l'objectif, fixé par la Convention, d'éliminer toute discrimination à l'emploi et dans la profession est encore lointain. Pour avancer vers l'égalité, il est temps d'identifier et d'effacer les obstacles qui perdurent et de promouvoir activement l'égalité hommes-femmes.

L'EGALITE HOMMES-FEMMES AU TRAVAIL : UN PRINCIPE ET UN DROIT FONDAMENTAL

Depuis 1919, l'OIT a cherché à garantir les droits sociaux et à améliorer les conditions de travail des femmes et des hommes. L'égalité est ancrée dans la Constitution de l'OIT. Ce principe d'égalité a été rendu opérationnel pour la première fois en 1951, quand l'OIT a adopté la Convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération. Reconnaissant que la discrimination en matière de rémunération ne peut être traitée efficacement sans garantir une protection plus générale contre la discrimination dans l'emploi et la profession, l'OIT a adopté la Convention (n° 111) sur la discrimination (emploi et profession) en 1958. L'engagement de l'OIT en faveur de l'élimination de toute discrimination a été confirmé dans la Déclaration sur les Principes et les droits fondamentaux au travail en 1998. La Déclaration de l'OIT sur la Justice sociale pour une mondialisation équitable, 2008, renforce également l'égalité hommes-femmes et la non-discrimination comme questions transversales dans l'ensemble de l'action de l'OIT.

La Convention n° 111 est largement acceptée¹. Les progrès qui ont été accomplis dans l'application du principe d'égalité des chances et de traitement entre hommes et femmes et le rôle moteur que la Convention a joué au cours de ces cinquante années devraient être proclamés. Ces progrès devraient être une incitation supplémentaire pour agir en faveur d'une ratification universelle de cette Convention clé sur l'égalité, ainsi que pour une meilleure mise en œuvre.

On trouve aujourd'hui plus de femmes dans l'économie formelle que jamais auparavant². Il y a de plus en plus de femmes dans les services publics ainsi qu'un nombre croissant de politique d'égalité des chances dans le monde entier. Cependant, alors que la participation des femmes au marché formel du travail a augmenté dans la plupart des régions du monde, elles sont encore confrontées à de multiples formes de discrimination sur le marché du travail³. Malgré la réduction des disparités de genre en matière de réussite scolaire et d'expérience professionnelle, les femmes continuent d'être en moyenne moins rémunérées que les hommes ; elles sont surreprésentées dans les emplois informels et atypiques, font face à de plus grandes difficultés que les hommes pour obtenir et conserver des emplois



©ILO, Cassidy K.

¹ Au 31 juillet 2008, La Convention n° 111 avait été ratifiée par 168 des 182 Etats membres de l'OIT. La Convention n° 100 avait été ratifiée par 166 Etats membres.

² En 2007, 1,2 milliard de femmes dans le monde travaillaient, presque 200 millions ou 18,4 pour cent de plus qu'en 1997. BIT, 2008. *Tendances mondiales de l'emploi des femmes* (Genève).

³ BIT, 2007. *L'égalité au travail : relever les défis*, Rapport I (B), 96^{ème} session de la CIT (Genève).

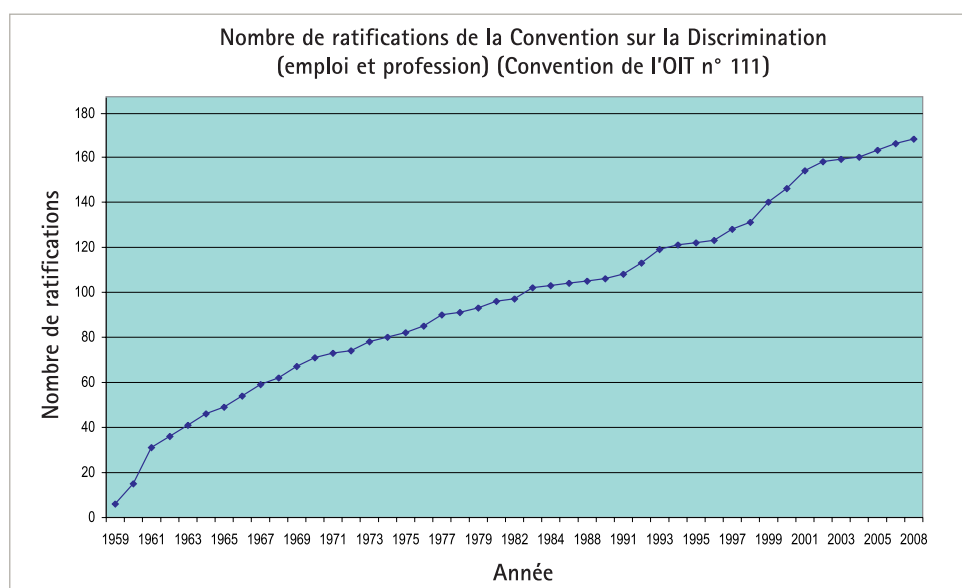
L'EGALITE HOMMES-FEMMES AU CŒUR DU TRAVAIL DECENT



de haut niveau, et la plus lourde part des responsabilités familiales leur incombe. Les pratiques discriminatoires fondées sur des suppositions selon lesquelles des emplois seraient « appropriés » pour les femmes⁴, ou sur leur rôle procréateur, continuent d'exister⁵. Les femmes, plus que les hommes, souffrent également de harcèlement sexuel au travail.

Les questions relatives à l'égalité salariale, à la conciliation du travail et des responsabilités familiales et à la protection de la maternité doivent faire partie de politiques d'ensemble pour promouvoir l'égalité entre les sexes. Les écarts salariaux sont à la fois la cause et la conséquence des inégalités entre hommes et femmes. Parvenir à l'égalité suppose aussi des politiques qui aident les hommes et les femmes ayant des responsabilités familiales à mieux se préparer, à entrer et progresser dans l'emploi. La protection de la maternité est essentielle pour veiller à ce que le rôle procréateur des femmes ne mette pas en danger leur sécurité économique, leur santé et celle de leurs enfants. Ensemble avec les Conventions n° 100 et 111, deux autres Conventions de l'OIT – la Convention (n° 156) sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981, et la Convention (n° 183) sur la protection de la maternité, 2000 – ont été reconnues comme des instruments essentiels pour réaliser l'égalité entre hommes et femmes dans le monde du travail. Pour être efficace, les politiques en faveur de l'égalité des genres devraient concerner l'ensemble des questions couvertes par toutes ces Conventions.

La Convention des Nations Unies sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDAW en anglais), 1979, a été adoptée pour renforcer les instruments internationaux existants⁶. Cette Convention proclame le droit des femmes au travail et à la protection de la maternité. Elle reconnaît aussi l'importance du partage des responsabilités familiales, le droit à l'égalité des chances en ce qui concerne l'emploi et l'éducation, à des allocations et à la sécurité sociale, et le droit d'obtenir un salaire égal pour un travail de valeur égale⁷.



QU'EST-CE QUE LA DISCRIMINATION ?

La Discrimination survient lorsqu'une *distinction, une exclusion ou une préférence est faite sur la base de certains critères tels que la race, la couleur, le sexe, la religion, les opinions politiques, l'extraction nationale ou l'origine sociale, et a un impact négatif sur la jouissance de l'égalité des chances ou de traitement dans l'emploi ou la profession*⁸.

La Convention n° 111 aborde toutes les formes de discrimination *directe* ou *indirecte* dans le monde du travail, en droit ou en pratique. Les discriminations sexuelles directes peuvent inclure une loi qui exclurait spécifiquement les femmes de l'exercice de certains emplois, une législation qui n'autoriserait pas les femmes à signer des contrats, ou des processus de recrutement discriminatoires, y compris des petites annonces spécifiant que le poste est pour un homme ou pour une femme. Si les cas de discrimination sexuelle directe ont diminué au fil des ans, la discrimination indirecte perdure sous de nombreuses formes. Plus subtile, souvent dissimulée, la discrimination indirecte survient quand des mesures d'apparence neutre ont un impact

⁴ Un exemple de stéréotypes sexuels dans l'emploi consiste à croire que les dirigeants hommes et femmes ont des valeurs ou des objectifs de travail différents en raison de leur sexe. Une étude récente de Catalyst montre que les cadres, hommes et femmes, dans les plus grandes entreprises partagent vraiment les mêmes priorités pour ce qu'ils valorisent le plus sur leurs lieux de travail et dans leurs carrières. Catalyst, 3 juin 2008. « New Study Shows Gender, Rank and Regional Differences in Finding the Right Fit for Top Corporate Talent », <http://www.catalyst.org/press-release/129/new-study-shows-gender-rank-and-regional-differences-in-finding-the-right-fit-for-top-corporate-talent>.

⁵ Une étude britannique a montré que 52% des dirigeants évaluent la probabilité de grossesse d'une candidate, au regard de son âge et de son statut matrimonial. Soixante-seize pour cent des dirigeants interrogés n'embaucheraient pas une nouvelle recrue s'ils savaient qu'elle tomberait enceinte au cours des six mois suivant son embauche. BBC, 2008. « Bosses 'weigh up pregnancy risk' », 21 avril, <http://news.bbc.co.uk/2/hi/business/7357509.stm>.

⁶ La Convention a été ratifiée par 185 pays.

⁷ Voir Articles 6, 10 et 11 de la Convention.

⁸ Convention n° 111, article 1, paragraphe 1 a).



négalatif disproportionné sur un groupe particulier. Même des mesures bien intentionnées peuvent être discriminatoires. Ainsi, organiser une formation professionnelle en dehors des heures de travail peut déboucher sur une faible participation des femmes et par conséquent sur des opportunités d'accès à l'emploi ou des perspectives de carrière amoindries.

Uniquement dans de rares cas, les distinctions fondées sur le sexe sont acceptables. C'est le cas lorsque la distinction est liée à une exigence inhérente à un poste spécifique. Par exemple, être un homme ou une femme peut être nécessaire pour exercer un art ou un métier impliquant un contact physique de proximité tel que le personnel médical ou le personnel de sécurité des aéroports.

PROMOUVOIR L'EGALITE : LA CHOSE LA PLUS INTELLIGENTE A FAIRE

La discrimination au travail n'est pas seulement un gaspillage de talent humain, mais une violation des droits de l'homme. De plus en plus de sociétés se rendent compte que des lieux de travail sans discrimination sont de l'intérêt des individus, des communautés et des nations. Ils sont aussi dans l'intérêt « commercial » des entreprises et des institutions. En cherchant activement à mettre fin aux discriminations au travail et à promouvoir l'égalité, les institutions et les entreprises pourront bénéficier du plus vaste réservoir possible de talents dans lequel elles pourront puiser. L'emploi non discriminatoire est susceptible d'attirer de meilleur(e)s candidat(e)s et le processus de sélection sera d'autant plus crédible qu'il sera transparent et fondé sur le mérite⁹. Il est aussi bien établi qu'une main d'œuvre représentative de la diversité de la société est plus à même de comprendre et de répondre efficacement aux besoins de la clientèle de cette société¹⁰. En outre, une main d'œuvre diversifiée peut contribuer à dissiper les préjugés et les stéréotypes et montre qu'une société sans discrimination est possible, efficace et souhaitable.

Selon une étude de Fortune sur 500 entreprises américaines, il existe une forte corrélation entre une plus forte présence de femmes dans les conseils d'administration des entreprises et des retours supérieurs à la moyenne pour les actionnaires, les ventes et les capitaux investis¹¹. Promouvoir l'égalité entre hommes et femmes n'est pas seulement de l'intérêt de l'entreprise, cela profite également aux performances de l'économie¹². Une étude de la Banque mondiale révèle que dans les pays en développement, un meilleur accès des femmes à l'éducation, aux qualifications professionnelles, à la terre et au crédit se concrétise par de meilleurs résultats du marché du travail et une plus forte croissance de la productivité¹³. Là où les stratégies de réduction de la pauvreté ont intégré les préoccupations liées à l'égalité des sexes, elles se sont révélées plus efficaces¹⁴.

LUTTER CONTRE LA DISCRIMINATION EN DROIT ET EN PRATIQUE

L'adoption d'une législation contre la discrimination et pour l'égalité est une étape cruciale pour assurer l'égalité au travail. Des progrès considérables ont été accomplis à cet égard. Parmi les avancées récentes figurent l'adoption d'une législation globale sur l'égalité entre hommes et femmes (ex : Azerbaïdjan, Ukraine, Vietnam) et une loi sur le harcèlement sexuel (ex : Chili). Des problèmes persistent néanmoins. Ainsi, certaines catégories de main d'œuvre, telles que le personnel domestique, se trouvent souvent exclues de la législation nationale. Certains pays ne prohibent pas la discrimination sexuelle dans toutes les dimensions de l'emploi (c'est-à-dire le recrutement, l'accès à la formation professionnelle, les conditions d'emploi, le licenciement et la retraite). Certains peuvent appliquer des dispositions sur l'égalité de rémunération aux seuls salaires de base (ou sur certaines allocations), ou maintenir des différences fondées sur le sexe pour le paiement de certaines allocations supplémentaires, y compris les allocations familiales. La législation sur le harcèlement sexuel manque souvent de définitions claires et de réponses appropriées. Alors que des progrès notables ont été réalisés avec l'abrogation de dispositions légales discriminatoires, ce type de dispositions n'a pas encore été entièrement jeté aux oubliettes.



© ILO, Crozet M.

⁹ BIT, 2005. *Les organisations d'employeurs ouvrent la voie vers l'égalité des genres : études de cas dans 10 pays* (Genève, Bureau des activités pour les employeurs), p. 10.

¹⁰ Wentling, R. M., Palma-Rivas, N., 1997. *Current status and future trends of diversity initiatives in the workplace: Diversity experts' perspective* (Berkeley, Centre national de recherche sur l'éducation professionnelle, Université de Californie), <http://vocserve.berkeley.edu/abstracts/MDS-1082/MDS-1082-RESULTS.html>.

¹¹ Là où les femmes n'étaient pas présentes aux Conseils d'administration, les 500 entreprises de Fortune avaient tendance à engranger des résultats inférieurs à la moyenne. Voir Catalyst, octobre 2007. "The Bottom Line: Corporate Performance and Women's Representation on Boards", <http://www.catalyst.org/publication/200/the-bottom-line-corporate-performance-and-womens-representation-on-boards>.

¹² Sengenberger, W., 2005. *Mondialisation et progrès social : le rôle et l'impact des normes internationales du travail* (Bonn, Friedrich Ebert Stiftung), pp. 76-78.

¹³ Mason, A.D., King, E.M., 2001. *Engendering development through gender equality in rights, resources, and voice* (Washington D.C., Banque mondiale).

¹⁴ BIT, 2000. *Gender, Poverty and Employment: Readers Kit* (Genève) et BIT, 2003. *L'heure de l'égalité au travail*, Rapport I(B), 91^{ème} session de la CIT (Genève), p. 27 et pp. 90-92.

Un certain nombre de pays continuent de fixer des limites aux types de travaux que les femmes peuvent accomplir et des mesures protectrices excluent fréquemment les femmes de certaines professions¹⁵. Ces exclusions sont souvent basées sur des préjugés sexuels concernant le rôle et les capacités des femmes. Des mesures protectrices peuvent être mises en place pour les femmes enceintes, et dans une certaine mesure pour protéger la santé reproductive des femmes. Mais si un emploi met en cause la santé reproductive des femmes, il peut être tout aussi dangereux pour celle d'un homme, c'est pourquoi les hommes tout comme les femmes devraient être protégés.

Parce que la discrimination à l'égard des femmes est souvent profondément enracinée dans la tradition et les valeurs de société, elle peut être difficile à quantifier, à démontrer et à traiter. Il est dès lors essentiel de voir plus loin que l'élimination ou la prohibition des lois discriminatoires. Les Conventions de l'OIT sur l'égalité hommes-femmes n'ont pas seulement pour but l'élimination de la discrimination en droit, elles exigent aussi une action des Etats pour faire face aux inégalités en pratique. Les organisations d'employeurs et de travailleurs ont aussi un rôle essentiel à remplir dans la conception et l'application des politiques nationales d'égalité. Les dispositions légales et leurs implications doivent être connues, comprises et susciter la confiance. En Indonésie, le Gouvernement a avancé en développant des directives pratiques pour promouvoir l'égalité au travail, avec les partenaires sociaux. Au Sri Lanka, la Fédération des employeurs de Ceylan a adopté des directives pour la politique des entreprises en faveur de l'égalité hommes femmes¹⁶.

UNE POLITIQUE NATIONALE GLOBALE SUR L'ÉGALITÉ ENTRE HOMMES ET FEMMES : LA CROATIE

La Politique nationale de la Croatie pour la Promotion de l'égalité des genres 2006-2010 a pour but d'éliminer la discrimination à l'encontre des femmes et d'établir une authentique égalité hommes-femmes dans toutes les sphères sociales, y compris sur le marché du travail. La Politique ébauche des mesures pour garantir l'émancipation économique des femmes, pour éliminer toutes les formes de discrimination et pour réduire le taux de chômage des femmes. Elle favorise également le partage des responsabilités familiales entre hommes et femmes et la disponibilité accrue de services de garde d'enfants comme moyens d'atteindre une égalité des sexes effective.

L'action positive, à laquelle on se réfère parfois comme à des mesures spéciales temporaires, peut être un outil important et légitime pour remédier à l'inégalité des positions des hommes et des femmes dans l'emploi et la profession¹⁷. L'action positive vise à compenser les discriminations passées ou à dépasser la discrimination existante en vue d'atteindre l'égalité. De telles mesures sont de nature temporaire et ne doivent être maintenues que le temps nécessaire pour atteindre leur objectif. C'est pourquoi leur mise en œuvre doit être régulièrement évaluée. Cette méthode a été adoptée par un certain nombre de pays dans le monde. Les Îles Fidji, la République de Corée, le Mexique, la République de Moldavie, la Namibie et la Roumanie ont intégré des dispositions de l'action positive dans leur législation en faveur de l'égalité.

MISE EN ŒUVRE

De nombreux défis demeurent pour la mise en œuvre de lois pour l'égalité et la non-discrimination. Il peut être difficile d'obtenir une assistance juridique ou de réunir suffisamment de preuves à l'appui de cas individuels, parce qu'une grande partie des preuves peut être entre les mains des auteurs de la discrimination. Les coûts peuvent être élevés et les délais longs. L'élimination de la discrimination et la promotion de l'égalité demandent donc des institutions fortes et des mécanismes juridiques efficaces. Les juges et les praticiens du droit jouent un rôle crucial pour restaurer la justice dans les cas de discrimination. Les institutions nationales spécialisées sur l'égalité sont utiles pour protéger les droits égaux au travail et ailleurs, bien que beaucoup doive encore être fait pour améliorer leur efficacité. Le potentiel des inspections du travail pour faire face aux discriminations fondées sur le sexe est aussi de plus en plus reconnu. La Loi sur l'égalité de rémunération de Chypre, 2002, assigne un rôle spécifique de supervision et de conseil à l'inspection du travail en matière d'égalité de rémunération. Une formation annuelle sur l'égalité est dispensée aux inspecteurs du travail en Uruguay. Au Pakistan, l'élimination des discriminations de genre a été identifiée comme un objectif majeur de la Politique d'inspection du travail de 2006. La législation des Etats membres de l'UE¹⁸ et des pays tels que l'Afrique du Sud et la Guyane reporte la charge de la preuve sur les défendeurs. La négociation collective peut aussi jouer un rôle important pour mettre en place des procédures afin de promouvoir l'égalité et de traiter les plaintes pour discrimination¹⁹.

¹⁵ BIT, 2008. *Rapport de la Commission d'experts du BIT sur l'application des Conventions et des Recommandations (RCE)*, Observation sur la Fédération de Russie, p. 408. BIT, 2007. RCE, Observation sur l'Arabie Saoudite, p. 316.

¹⁶ BIT, 2007, RCE, Observation sur l'Indonésie, p. 321, et Observation sur Sri Lanka, p. 348.

¹⁷ Article 5 de la Convention n° 111 de l'OIT. Voir aussi Recommandation générale n° 25, article 4, paragraphe 1 de la CEDAW sur les mesures spéciales temporaires.

¹⁸ Conseil de l'Union européenne, Directives du Conseil 97/80/EC du 15 décembre 1997, sur la charge de la preuve dans les cas de discrimination fondées sur le sexe; 200/43/EC du 29 juin 2000, mettant en œuvre le principe d'égalité de traitement entre les personnes sans considération de leur origine raciale ou ethnique; et 2000/78/EC du 27 novembre 2000, établissant un cadre général pour l'égalité de traitement dans l'emploi et la profession.

¹⁹ "Booklet 1 on Gender equality bargaining: An overview" dans Olney, S., Goodson, E., Maloba-Caines, K., et O'Neill, F., *Egalité des genres: Guide pour la négociation collective* (Genève, Programme focal international du Dialogue social et le Bureau des Activités pour les travailleurs, 2002), p. 5.



LE CONSEIL NATIONAL DE PREVENTION DE LA DISCRIMINATION : LE MEXIQUE

Le Conseil national a été établi par la Loi fédérale pour la prévention et l'élimination de la discrimination de 2003. La Loi contient des mesures pour prévenir la discrimination basée sur le sexe, pour l'action positive et la compensation afin de promouvoir l'égalité des chances. Le Conseil national développe des programmes de lutte contre la discrimination dans l'emploi, propose des réformes juridiques pertinentes, lance des campagnes de sensibilisation, mène des études pour établir l'incidence et les manifestations des différentes formes de discrimination, enquête sur toute allégation de pratique discriminatoire par un individu ou par les autorités fédérales, applique les mesures administratives prescrites par la Loi fédérale et vérifie l'adoption de mesures préventives et correctrices par les organisations publiques et privées.

Source : BIT, 2007. *L'égalité au travail : Relever les défis*, Rapport global dans le cadre du suivi de la Déclaration de l'OIT sur les principes et les droits fondamentaux au travail. Rapport I (B), 96^{ème} session de la CIT (Genève), p. 58.

FORMATION, EDUCATION ET ACCES A L'EMPLOI : CHOIX OU SEGREGATION ?

Compte tenu des préjugés sexistes qui existent dans la société, il n'est pas surprenant qu'à l'échelle mondiale les marchés du travail soient encore divisés dans une large mesure. La ségrégation professionnelle est une expression de l'inégalité, parce qu'elle implique des différences de pouvoirs, de compétences, de revenus et de chances. Bien qu'il y ait davantage de femmes aujourd'hui dans des professions qui étaient traditionnellement perçues comme du ressort des hommes, particulièrement dans les domaines scientifique et technique, la participation des femmes est encore bien loin d'être égale à celle des hommes dans ces secteurs. Les femmes sont habituellement confinées dans les métiers de soins, d'encaissement, de restauration collective, d'entretien et de secrétariat. Si les femmes sont



© ILO, Crozet M.

proportionnellement plus nombreuses dans le secteur public, elles y occupent généralement des postes moins qualifiés et ont moins de perspectives de carrière que leurs homologues masculins. Le même constat reste valable pour le secteur privé.

L'éducation et la formation sont extrêmement importantes pour déterminer les véritables possibilités d'accès à l'emploi et à la profession. Le sous-investissement dans l'éducation et la formation des filles et des femmes, de génération en génération, démarre souvent aux étapes précoces de la vie et se poursuit tout au long du cycle de vie, entravant leur capacité à obtenir un travail décent et productif. La prédétermination des rôles sexuels les empêche d'accéder à toute une variété de possibilités éducatives, limitant ainsi des options futures en termes de choix de profession. La plupart des pays ont reconnu le droit d'égal accès à l'éducation et à la formation professionnelle. Cependant, les programmes de formation continuent de proposer des qualifications stéréotypées comme « féminines » pour les filles, telles que la dactylographie, la couture, la cuisine et le service, plutôt que d'encourager les savoirs scientifique et technique. Les garçons, d'un autre côté, sont supposés entrer dans des programmes éducatifs conduisant à des emplois « masculins » limitant ainsi également très tôt leurs choix. L'orientation professionnelle et les conseils en matière d'emploi manquent souvent d'encourager les femmes et les filles à chercher des programmes de formation qui les conduiraient vers des professions mieux considérées socialement et mieux rémunérées.

Les politiques qui visent à traiter la ségrégation dans l'éducation, la formation et l'emploi exigent un ensemble de mesures complet²⁰. En France, par exemple, l'Accord national interprofessionnel de 2004 sur la Diversité et l'égalité professionnelle entre hommes et femmes confirme le rôle des partenaires sociaux pour promouvoir l'égalité dans la formation et l'orientation professionnelle, le recrutement, la promotion et l'ascension professionnelles, et pour prendre des mesures afin de combattre les stéréotypes et les préjugés affectant l'emploi des femmes. De nombreux pays cherchent actuellement des solutions pour combattre la discrimination dans le processus de candidature à un emploi. Quelques pays expérimentent des mécanismes pour protéger les chercheurs d'emploi de la discrimination à l'embauche, tels que les CV anonymes, qui ne mentionnent pas le sexe du candidat, son nom, son adresse, son statut matrimonial et ne contiennent pas de photo²¹.



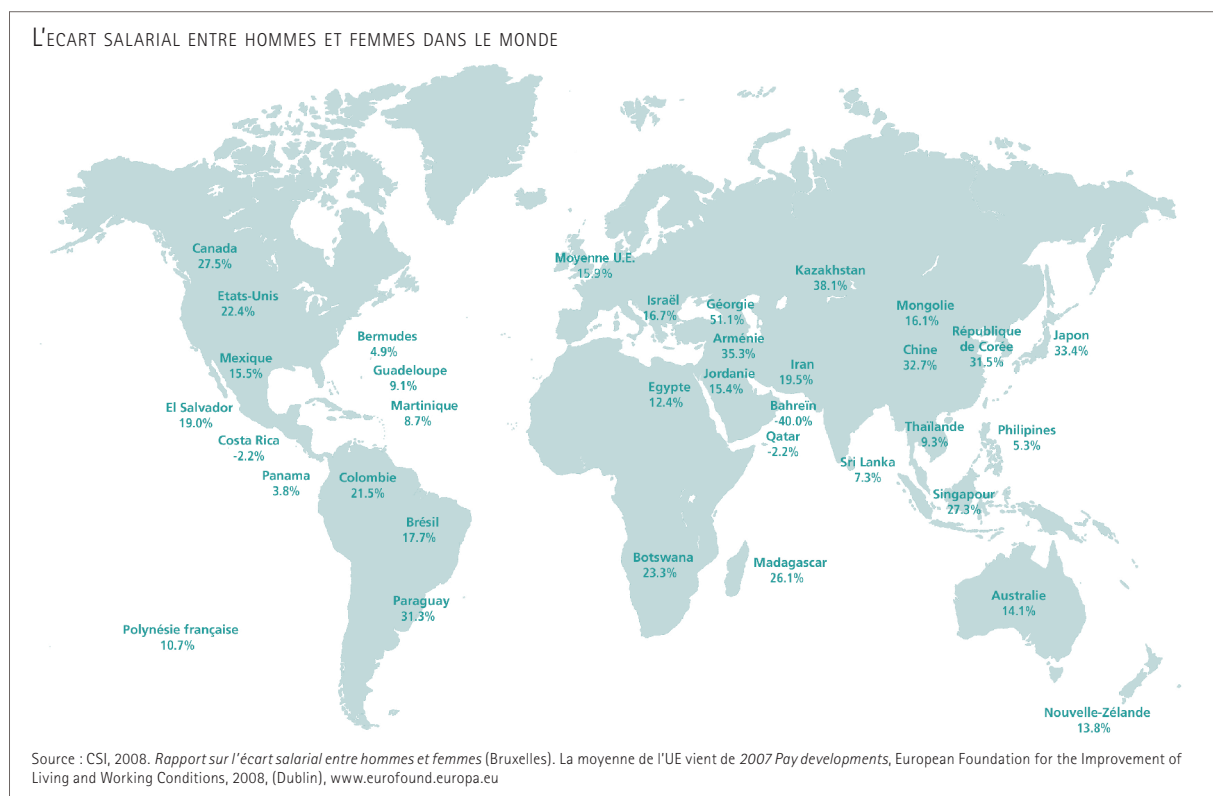
© ILO, Maillard J.

²⁰ BIT, 2008. *Briser les entraves à l'emploi des jeunes hommes et femmes*, http://www.ilo.org/gender/Events/lang--en/docName--WCMS_097191/index.htm

²¹ Paris Times, 2008. *Anonymously Yours*, <http://www.theparistimes.com/content/anonymously-yours>

COMBLER LE FOSSE SALARIAL ENTRE HOMMES ET FEMMES

Si « l'argent a le dernier mot », les femmes n'ont guère voix au chapitre. Les différences de salaire sont l'une des formes les plus persistantes d'inégalité entre hommes et femmes. Elles varient d'un pays à l'autre et, à l'intérieur même des pays, entre les secteurs public et privé, ainsi qu'entre les différents secteurs de l'économie. Alors que des données comparables en matière de salaires sont disponibles pour le secteur manufacturier, il n'existe pas de données toutes prêtes, à jour, fiables, sur les inégalités salariales entre hommes et femmes par profession à l'échelle mondiale²². La première tentative de la Confédération syndicale internationale (CSI) pour collecter des données globales sur les écarts salariaux moyens par profession devrait donc être encouragée. Le rapport de la CSI sur ce thème confirme qu'à l'échelle mondiale, les femmes continuent de travailler, en moyenne, pour des salaires moins élevés que les hommes²³.



Les inégalités de rémunération ne reflètent pas nécessairement les facteurs du marché, puisque le marché recèle lui-même des stéréotypes sexistes ; elles peuvent résulter d'une sous-évaluation historique des compétences et des emplois « féminins », de différences de pouvoir de négociation collective ou d'idées préconçues sur des aptitudes limitées ou des valeurs marchandes. Les causes des disparités salariales se trouvent à la fois à l'intérieur et en dehors du marché du travail. Les politiques destinées à éliminer la discrimination en matière de rémunération ne doivent donc pas seulement s'occuper de la discrimination du marché du travail mais aussi des perceptions du rôle des femmes et de la difficulté à trouver un équilibre entre travail et responsabilités familiales²⁴.

Garantir un salaire égal pour un travail de valeur égale est un élément clé pour l'élimination de la discrimination fondée sur le sexe et la promotion de l'égalité hommes-femmes. Des difficultés considérables demeurent dans l'application de ce principe en droit et en pratique. Cela est dû à un manque de compréhension de l'étendue et des implications du concept de « travail de valeur égale »²⁵. La notion de « travail de valeur égale » inclut, mais va au-delà, une rémunération égale pour un travail « égal », « identique » ou « similaire ». Cela vise aussi un travail qui serait de nature entièrement différente mais néanmoins de valeur égale. Comprendre ce concept est essentiel pour lutter contre la ségrégation professionnelle où les hommes et les femmes occupent souvent des emplois différents, dans des conditions diverses et même dans des établissements distincts. Il est aussi essentiel de contrecarrer la sous-évaluation des « emplois féminins » en comparaison à ceux des hommes lorsqu'on détermine les taux salariaux. Évaluer les emplois d'une manière objective peut augmenter non seulement le revenu des femmes, mais aussi le revenu national²⁶.

²² Les données relatives aux disparités salariales entre hommes et femmes diffèrent aussi selon que l'on utilise les salaires ou les revenus, ou que l'on compare des salaires/revenus horaires ou mensuels.

²³ CSI, 2008, *Rapport sur l'écart salarial entre hommes et femmes*, (Bruxelles), p. 12.

²⁴ BIT, 2001. RCE, paragraphe 49.

²⁵ BIT, 2007. RCE, Observation générale sur la Convention n° 100, pp. 271-272.

²⁶ Une étude menée en Amérique latine estimait que mettre fin aux inégalités dont sont victimes les femmes sur le marché du travail pourrait augmenter les salaires de femmes de 50 pour cent tout en accroissant le produit national de 5 pour cent. FNUAP, 2000. *Etat de la Population mondiale. Vivre ensemble, dans des mondes séparés : femmes et hommes à une époque de changements* (New York), p. 38.



De façon à établir si différents emplois sont de valeur égale, il faut procéder à un examen des tâches respectives concernées. Cet examen doit être entrepris sur la base de critères entièrement objectifs et non discriminatoires pour éviter une évaluation empreinte de sexisme²⁷. Sinon, les exigences essentielles des emplois exercés par des femmes sont soit ignorées, soit moins bien notées que celles remplies par les hommes, renforçant ainsi la discrimination salariale. En évaluant l'équité salariale, il est également important de regarder toutes les composantes des rémunérations, y compris les salaires de base, tous les avantages et toutes les allocations.

Les salaires minima se sont montrés utiles pour réduire les disparités de rémunération entre hommes et femmes pour les bas salaires. Cependant, pour réduire les préjugés liés au genre dans la fixation des salaires, il est important que les salaires minimaux couvrent les secteurs et les emplois où les femmes sont majoritaires et que le processus de fixation du salaire ne sous-évalue pas les professions dominées par les femmes.

Dans le monde entier, de plus en plus de pays intègrent des dispositions garantissant un salaire égal aux hommes et aux femmes dans leur législation sur le travail (ex. Pologne, Turquie) ou une législation sur l'égalité (ex : Autriche, Bosnie Herzégovine, Sainte Lucie). D'autres ont adopté des lois spéciales sur l'égalité de rémunération (ex : Canada, Chypre). Certains pays (ex : Espagne, Finlande et France) ont adopté des lois exigeant des employeurs qu'ils prennent des mesures actives pour promouvoir l'égalité des chances en matière de rémunération²⁸. Cependant, plusieurs pays maintiennent des dispositions légales qui ne donnent aucune place au concept de « travail de valeur égale » et les organes de supervision de l'OIT les ont pressés de prendre les mesures nécessaires pour amender leur législation.

CONCILIER TRAVAIL ET FAMILLE

Le conflit entre vie professionnelle et vie privée, et ses implications pour l'égalité sur le marché du travail, est devenu peu à peu prédominant. Des facteurs tels que de longs horaires de travail produisent des effets différents sur les femmes, parce que ce sont elles qui prennent le plus souvent soin de leur famille²⁹. En raison de leurs responsabilités familiales, les options de nombreuses femmes sont réduites quant au choix de travailler ou non et quant aux professions choisies. L'existence de modes de garde d'enfants et les temps de trajet entre le lieu de travail et le domicile sont aussi des facteurs qui comptent. Les différences d'approche de la vie professionnelle entre les hommes et les femmes ont des répercussions négative pour les femmes non seulement en termes de perspectives d'emplois, de carrière et de rémunération mais aussi en ce qui concerne les charges de travail, en générale plus lourdes pour les femmes.



© ILO, Maillard J.

La disponibilité d'emplois à temps partiel a, d'une certaine manière, ouvert la porte à la réconciliation entre travail et parentalité³⁰. Cependant, dans la plupart des pays, le travail à temps partiel reste un « travail de femme »³¹. C'est peut-être en raison même de la prédominance des femmes dans le travail à temps partiel que ce type de travail est devenu synonyme de statut médiocre, de faible formation et d'opportunités de carrière limitées. Cela ne plaide pas seulement pour une amélioration du statut du travail à temps partiel mais aussi pour une diversification des mesures visant à mieux concilier travail et obligations familiales. Un certain nombre de pays ont plus récemment introduit de nouveaux droits et de nouvelles obligations statutaires concernant les termes et les conditions d'emploi, y compris le droit à des congés et un aménagement flexible des horaires de travail, ainsi que des allocations de garde d'enfants (ex : Bosnie Herzégovine, Japon, République de Corée, Lituanie, Fédération de Russie et Slovénie). Les aménagements respectueux de la vie familiale ne devraient pas concerner uniquement les femmes mais être également accordés aux hommes ; la notion de famille doit être comprise comme allant au-delà des responsabilités de garde d'enfants pour inclure tout autre membre de famille dépendant d'un membre de famille qui travaille (homme ou femme). Le manque d'aménagements favorables aux familles pour les hommes comme pour les femmes renforce la division sexuelle de l'emploi.

DISCRIMINATIONS MULTIPLES ET GROUPES PARTICULIEREMENT VULNERABLES

La discrimination fondée sur le sexe interagit souvent avec d'autres formes d'inégalités liées à la religion, la race, l'ethnie, le handicap, ou l'âge. L'un des exemples les plus frappants concerne les femmes indigènes. Elles ont moins accès à l'éducation à tous les niveaux, reçoivent des salaires inférieurs, vivent des conditions de travail plus difficiles et sont particulièrement vulnérables aux abus sexuels, au harcèlement et au trafic lorsqu'elles cherchent un emploi loin de leurs communautés. Les femmes indigènes peuvent aussi se trouver limitées par des pratiques culturelles discriminatoires qui inhibent l'éducation des filles et empêchent les femmes d'hériter des terres³².

²⁷ BIT, 2007. RCE, Observation général sur la Convention n° 100, op. cit.

²⁸ BIT, 2007. *L'égalité au travail : Relever les défis*, op. cit., p. 55.

²⁹ Boulin, J.Y et al. (éd.), 2006. *Des horaires de travail décents : nouvelles tendances, nouvelles questions* (Genève, OIT), p. 352.

³⁰ BIT, 2007. *L'égalité au travail : relever les défis*, op. cit., p. 77.

³¹ Par exemple, en Norvège, 43 pour cent des femmes contre 13 pour cent des hommes travaillent à temps partiel. Statistics Norway, 24 janvier 2006. « Still male and female professions », http://www.ssb.no/ola_kari_en/arbeid_en/main.html. Cette étude a aussi montré que les femmes ayant plus d'un enfant de moins de 16 ans travaillent le plus souvent à temps partiel.

³² Fernández, J., 2007. *En el núcleo de las discriminaciones: mujeres indígenas en América Latina* (Genève, BIT, Projet de promotion de la Convention (n° 169) de l'OIT et Bureau pour l'égalité entre hommes et femmes). Voir aussi Halim, S., 2007. *Case study on gender related challenges among the indigenous peoples in Bangladesh* (Genève, BIT, Projet de promotion de la Convention (n° 169) de l'OIT et Bureau pour l'égalité entre hommes et femmes).

Les travailleurs migrants font souvent l'objet de discrimination à raison de la religion, de la couleur ou de la race et sont mal traités en raison de leur statut de migrant³³. Près de la moitié des travailleurs migrants dans le monde sont des femmes qui quittent leur foyer pour aller travailler dans d'autres pays, souvent dans des emplois non ou peu qualifiés. La plupart d'entre elles ne sont pas en position d'affirmer leurs droits ni de bénéficier d'une protection égale aux termes du droit du travail.

TRAVAIL DOMESTIQUE : INVISIBLE, SOUS-EVALUE ET NON PROTEGE

Représentant une proportion importante et grandissante de la main d'œuvre, le travail domestique fournit des millions d'emplois autour du monde, en particulier aux femmes. Le manque de services de soins fiables et abordables, conjugué au besoin pour les hommes comme pour les femmes de trouver un travail payé, ont alimenté la demande de travail domestique. Cependant, considéré comme une extension des responsabilités familiales et ménagères non rémunérées qu'assument traditionnellement les femmes, le travail domestique est souvent sous-valorisé. Dans de nombreux pays, il est hors d'atteinte du droit du travail, soit parce qu'il est expressément exclu, soit parce que le respect de la loi dans la sphère privée du ménage est difficile à surveiller. Etant donné le bas niveau moyen d'éducation des domestiques et leur manque d'alternatives sur le marché du travail, ils restent socialement immobiles et sont en proie à la discrimination. Le personnel domestique est souvent confronté à la discrimination fondée sur le sexe, parfois combinée avec une discrimination basée sur l'âge, la religion, l'ethnie ou le statut de migrant. Le Conseil d'administration du BIT a décidé en 2008 de placer la question de la promotion du travail décent pour le personnel domestique sur l'agenda de la Conférence internationale du Travail de 2010 en vue d'élaborer un nouvel instrument de l'OIT.

Les femmes ayant un handicap sont plus susceptibles que d'autres d'être pauvres, exclues de l'éducation, au chômage, ou d'être privées d'accès à la santé ou à d'autres services publics. Les femmes handicapées sont souvent ignorées de la formation qualifiante et des initiatives d'émancipation économique telles que l'accès au micro crédit, plus encore que les femmes non handicapées³⁴. Il existe aussi des disparités salariales significatives entre hommes et femmes ayant un handicap³⁵.

Les formes de discrimination qui affectent les femmes au cours de leur vie peuvent être associées, quand elles vieillissent, à la discrimination fondée sur l'âge. N'ayant jamais cessé d'avoir le rôle prééminent par rapport aux d'enfants, les femmes ont souvent au final un parcours professionnel particulièrement disparate, ou n'ayant travaillé qu'à temps partiel, facteurs qui peuvent limiter sensiblement leur accès à une couverture sociale adéquate³⁶. Les travailleuses de l'économie informelle ne bénéficient généralement pas non plus des politiques égalitaires, qui sont généralement conçues pour les lieux de travail formels et leurs employé(e)s. La discrimination pousse alors les femmes vers les échelons inférieurs de l'économie informelle³⁷.

La discrimination sexuelle ne peut être traitée isolément. Des lois et des politiques globales en faveur de l'égalité sont indispensables pour prendre en compte les désavantages cumulés auxquels sont confrontés certains groupes et qui s'enracinent dans de multiples formes de discrimination.



©ILO, Maillard J.

L'OIT ET SES PARTENARIATS

Les gouvernements ont une responsabilité majeure pour assurer l'égalité entre hommes et femmes sur le lieu de travail. L'engagement total des nations est évident : les deux Conventions fondamentales de l'OIT dans ce domaine ont été ratifiées par plus de 92 pour cent des Etats membres de l'OIT. La mise en œuvre et le respect, cependant, restent un défi dans de nombreux pays.

Les organisations de travailleurs et d'employeurs ont un rôle essentiel à jouer dans la promotion de l'égalité et la lutte contre la discrimination, telles que reconnues dans les Conventions n° 100 et 111. Dans le cadre de ces Conventions, leur collaboration active est indispensable pour développer et surveiller l'observation des mesures et des politiques de non-discrimination et d'égalité des chances et leur application au niveau du secteur ou de l'entreprise. La négociation collective est essentielle parce que les questions de genre peuvent ne pas être correctement couvertes par la législation du travail ou, si elles sont couvertes, peu mises en œuvre. On peut aussi avoir recours à la négociation collective pour modifier les comportements envers les femmes dans l'emploi ou pour aborder des questions autres que celles de la rémunération.

©ILO, Maillard J.



³³ BIT, 2006. Faits et chiffres sur la Discrimination à l'égard des migrants, <http://www.ilo.org/public/english/protection/migrant/equality/download/discrimination/factsheet.pdf>.

³⁴ BIT, 2008. *Développement des aptitudes professionnelles à travers la Réhabilitation basée sur la communauté (RBC)*, (Genève, BIT), pp. 13-14.

³⁵ BIT, 2007. *L'égalité au travail : relever les défis*, op. cit., p. 44.

³⁶ Ibid, p.38.

³⁷ Soixante pour cent des personnes qui se trouvent dans l'économie informelle sont des femmes (en dehors de l'agriculture), selon le BIT. BIT, 2007. *L'économie informelle : Favoriser la transition vers la formalisation*, Genève, 27-29 novembre 2007, p. 18.



Ces dernières années, les problèmes tels que le harcèlement sexuel, la conciliation de la vie professionnelle et de la vie privée, et l'égalité d'accès et de possibilités de développement de carrière ont fait l'objet de beaucoup d'attention de la part des organisations syndicales et patronales. Les organisations d'employeurs reconnaissent qu'en général les femmes font face à des défis et de obstacles uniques aux divers stades de l'emploi et que les entreprises ont un rôle à jouer dans la promotion de l'égalité hommes-femmes. Il est de l'intérêt des employeurs de promouvoir les lieux de travail où il n'y a pas de discrimination à l'encontre des femmes³⁸.

Les syndicats sont en pointe dans la promotion de la diversité au travail et sont partenaires dans la mise en œuvre de mesures efficaces de lutte contre les discriminations. Ils ont été témoins d'une croissance continue et rapide des adhésions féminines³⁹. De nombreux syndicats se sont, au cours des dernières années, concentrés sur les disparités salariales entre hommes et femmes. L'Internationale des Services publics (ISP) a été particulièrement active pour sensibiliser les syndicats à cette question. Une autre tendance dans les nations industrialisées est l'incorporation de dispositions relatives à l'égalité salariale dans les conventions collectives⁴⁰.

Les questions d'égalité des sexes et de non-discrimination sont intégrées dans toutes les activités de l'OIT. Un certain nombre de Départements et de Programmes de l'OIT ont cependant des rôles spécifiques dans ce domaine. Le Bureau du BIT des activités pour les employeurs (ACT/EMP) a un rôle consultatif et travaille grâce à des programmes de coopération technique et des projets pour soutenir les organisations patronales dans leurs efforts pour garantir la non-discrimination aux femmes à l'échelle mondiale⁴¹. Le Bureau de l'OIT des activités pour les travailleurs (ACTRAV) promeut activement l'égalité à travers, par exemple, la formation et le renforcement des capacités pour soutenir les organisations syndicales⁴².

L'équipe Egalité du Département des Normes internationales du travail joue un rôle de premier plan au sein du BIT pour ce qui concerne la supervision des Conventions clés de l'OIT relatives à l'égalité entre les sexes et à la non-discrimination. C'est aussi la principale unité technique de promotion des Conventions n° 100 et 111. Le processus de supervision du BIT contribue à garantir que les Conventions de l'OIT qui ont été ratifiées par les Etats membres sont effectivement appliquées⁴³. Cette équipe apporte aussi une assistance précieuse au Bureau et aux mandants de l'OIT pour l'identification et la hiérarchisation des problèmes à examiner dans un contexte de discrimination et d'égalité et des actions à entreprendre.

Les actions de l'OIT pour combattre les discriminations sont revues chaque année par la Commission des Questions juridiques et des normes internationales du travail (LILS) du Conseil d'administration. Le « Rapport général de situation sur l'action de l'OIT concernant la discrimination en matière d'emploi et de profession » offre une mise à jour régulière des conseils émanant des organes de supervision. Le Rapport illustre également l'ampleur et la profondeur de l'action menée par l'OIT dans ce domaine⁴⁴.

Le Département du BIT des Principes et des droits fondamentaux au travail (DECLARATION) fait la promotion de politiques qui mettent en œuvre les principes de la Déclaration de l'OIT de 1998 en tenant compte de la dimension de genre et dans un but de développement. Le Programme pour les conditions de travail et d'emploi (TRAVAIL) promeut des mesures pour concilier vie professionnelle et vie privée, pour garantir la protection de la maternité, et pour promouvoir de meilleures conditions de travail et l'égalité salariale. Le Bureau pour l'égalité entre hommes et femmes (GENDER) travaille aussi bien comme avocat que comme catalyseur pour promouvoir les progrès en faveur de l'égalité entre hommes et femmes. GENDER apporte ses conseils aux mandants comme aux unités du BIT, en plus de mener des programmes de coopération technique et des audits participatifs sur l'égalité entre hommes et femmes à l'OIT.

Les Programmes par pays en faveur du travail décent (PPTD) sont aussi des outils de coopération de l'OIT et de fixation des priorités au niveau national. L'égalité des sexes peut, par exemple, être promue dans les PPTD à travers la formation professionnelle, le soutien à l'esprit d'entreprise, l'élimination des discriminations dans les dispositifs de la sécurité sociale ou le renforcement de la législation du travail⁴⁵. Dans le contexte de la réforme de l'ONU, les PPTD sont une interface pour coopérer avec les partenaires onusiens sur l'égalité entre hommes et femmes au travail.



©ILO, Crozet M.

³⁸ BIT, 2005. *Les organisations d'employeurs ouvrent la voie vers l'égalité des genres*, op.cit., p. 3.

³⁹ Visser, J. 2006. "Statistiques des adhésions syndicales dans 24 pays", dans *Monthly Labour Review*, janvier, p. 46.

⁴⁰ BIT, 2007. *L'égalité au travail : relever les défis*, op. cit., p. XIII.

⁴¹ Au Kenya, par exemple, la Fédération des employeurs du Kenya a collaboré avec ACT/EMP à de nombreux projets dans le cadre desquels la promotion de l'égalité des sexes constitue un objectif majeur. Un exemple en est donné par le Programme sur les petites entreprises du secteur privé, à travers lequel plus de 300 femmes entrepreneurs ont bénéficié d'une formation et de services de conseil en entreprise. BIT, 2005. *Les organisations d'employeurs ouvrent la voie vers l'égalité des genres*, op.cit., p. 39.

⁴² Voir, par exemple, Olney, S., Goodson, E., Maloba-Caines, K. et O'Neill, F., 2002. *Egalité hommes-femmes : Guide pour la négociation collective*, op. cit.

⁴³ La Commission des Experts sur l'application des Conventions et Recommandations est un organe d'experts indépendants du monde entier qui se réunit chaque année pour examiner les rapports des gouvernements et les commentaires des organisations d'employeurs et de travailleurs concernant l'application des Conventions de l'OIT.

⁴⁴ Voir par exemple GB.295/LILS/6, GB/298/LILS/5 et GB.301/LILS/7.

⁴⁵ BIT, 2008. *Programmes par pays en faveur du travail décent de l'OIT : Guide, Version 2* (Genève), p. 4. Les PPTD sont censés apporter des résultats grâce à des actions mieux coordonnées de l'OIT et de ses mandants, axées sur la réalisation d'objectifs bien déterminés.

QUE PEUT-ON FAIRE ?

Depuis l'adoption de la Convention n° 111, il y a cinquante ans, il y a plus d'opportunités en matière d'emplois pour les femmes et une législation couvrant la non-discrimination a été mise en place dans la plupart des pays. De nombreuses mesures ont été prises pour combattre la discrimination à l'encontre des femmes au travail, mais il faut faire davantage. La liste qui suit, non exhaustive, peut être utile à cet égard :



© ILO, Crozet M.

- Faire preuve d'un engagement en faveur de l'égalité entre les sexes à travers la ratification et la mise en œuvre effective des Conventions n° 100 et 111.
- Disposer d'un cadre plus large en faveur de l'égalité en ratifiant et en mettant en œuvre les Conventions n° 156 et 183.
- Mettre en place et appliquer des cadres juridiques appropriés concernant l'égalité des chances et de traitement, couvrant tous les travailleurs, y compris le personnel domestique, la main d'œuvre informelle et la population migrante. Cela peut inclure une législation spécifique et complète sur l'égalité et la non-discrimination couvrant tous les aspects de l'emploi et de la profession.
- Développer et maintenir une base de connaissances à jour sur la discrimination, prenant en compte les désavantages cumulatifs et multiples sur le marché du travail et dans la société. Cela devrait inclure la collecte et l'analyse de statistiques appropriées pour déterminer la pleine portée et la nature des inégalités qui existent entre hommes et femmes et les différences de rémunération fondées sur le sexe.
- Adopter une politique nationale sur l'égalité dans l'emploi et la profession impliquant les organisations d'employeurs et de travailleurs et les autres organes appropriés. La politique doit intégrer des mesures pratiques pour garantir que les dispositions législatives et les politiques sur l'égalité hommes-femmes sont largement connues et comprises, et mises en œuvre efficacement. Tout cela devrait être régulièrement surveillé et évalué.
- Soutenir les politiques d'action positive afin de mettre un terme aux discriminations existantes ou pour compenser celles du passé à l'encontre des femmes. L'action positive doit être soutenue par une application effective et un renforcement des capacités pour la mettre en œuvre. Elle devrait aussi identifier et s'attaquer aux circonstances dans lesquelles les hommes sont victimes de discrimination.
- Incorporer les objectifs d'égalité hommes-femmes, y compris le principe « salaire égal pour un travail de valeur égale » dans les politiques nationales de promotion de l'emploi et du marché du travail.
- Renforcer les institutions nationales des droits de l'homme telles que les commissions pour l'égalité comme des institutions utiles pour promouvoir et protéger des droits égaux au travail et dans la société en général.
- Garantir que des mécanismes accessibles de résolution des conflits sont disponibles pour traiter les plaintes pour discrimination.
- Dispenser une formation spécialisée sur la non-discrimination et l'égalité salariale aux juges, aux praticiens du droit et aux inspecteurs du travail pour étendre leurs compétences dans ce domaine.
- Mettre en place des mesures qui aident les hommes comme les femmes à concilier travail et vie familiale et qui encouragent un partage plus équitable des responsabilités familiales⁴⁶.
- Promouvoir des politiques globales d'égalité dans l'emploi au niveau de l'entreprise ou du lieu de travail, en impliquant les syndicats dans leur élaboration et leur application.
- Promouvoir, développer et mettre en place, en coopération avec les organisations de travailleurs et d'employeurs, des approches et des méthodes pratiques pour l'évaluation objective des emplois dans le but d'appliquer effectivement le principe de l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale dans les secteurs public et privé.
- Garantir que les lois sur les salaires minima couvrent les secteurs où les femmes sont majoritaires et que les taux de rémunération, dans les métiers et professions à dominante féminine, ne soient pas inférieurs, pour un travail de valeur égale, à ceux des métiers et profession à dominante masculine.



© ILO, Crozet M.

- Promouvoir le dialogue social bipartite et tripartite et la collaboration entre gouvernement et organisations d'employeurs et de travailleurs sur la façon de combattre plus efficacement la discrimination et de promouvoir l'égalité pour les femmes au travail.
- Lutter contre la division sexuelle du travail en appliquant tout un éventail de mesures. Il peut s'agir de briser les entraves à la formation qualifiante des hommes et des femmes et à l'accès à l'emploi non traditionnel.
- S'attaquer aux stéréotypes prévalant sur les capacités et les aspirations présumées des hommes et des femmes, y compris par des campagnes de sensibilisation et en publiant les bonnes pratiques égalitaires⁴⁷.

⁴⁶ BIT, 2007. *L'égalité au travail : Relever les défis*, op. cit., p. 145

⁴⁷ Campagne du BIT sur l'égalité hommes-femmes au cœur du travail décent 2008-2009. Disponible sur <http://www.ilo.org/gender/Events/Campaign2008-2009/lang--fr/index.htm>



SELECTION DE PUBLICATIONS DE L'OIT SUR LA DISCRIMINATION FONDEE SUR LE SEXE ET SUR L'EGALITE

Abramo, L. 2005. *Negociação coletiva e igualdade de gênero na América Latina* (Brésil, Organisation internationale du Travail (OIT)).

Boulin, J.Y. et al. (éd.). 2006. *Des horaires de travail décents : nouvelles tendances, nouvelles questions* (Genève, BIT)

Bureau international du Travail (BIT). 2008a. *La formule du progrès : l'éducation pour les filles comme pour les garçons* (Genève, Programme international pour l'abolition du travail des enfants (IPEC) et GENDER). Disponible sur http://www.ilo.org/gender/Events/lang--en/contLang--fr/docName--WCMS_093677/index.htm, BIT [9 juillet 2008].

- 2008b. *Programmes par pays de l'OIT pour un travail décent : Manuel*, version 2 (Genève).
- 2008c. *Tendances mondiales pour l'emploi des femmes* (Genève).
- 2008d. *L'OIT en un clin d'œil* (Genève, Département de la Communication et de l'Information publique).
- 2008e. *La voix des femmes chefs d'entreprise en Ethiopie, Tanzanie, Ouganda et Zambie* (Genève).
- 2008f. *Briser les entraves à l'emploi des jeunes hommes et femmes* (Genève, Programme pour l'emploi des jeunes et Bureau pour l'égalité entre hommes et femmes (GENDER)). Disponible sur http://www.ilo.org/gender/Events/lang--en/docName--WCMS_097919/index.htm, BIT [12 août 2008].
- 2007a. *ABC of women workers' rights and gender equality*, 2^{ème} éd. (Genève, GENDER)
- 2007b. *Eliminer la discrimination visant les peuples indigènes et tribaux dans l'emploi et la profession – Guide relatif à la Convention n° 111 de l'OIT* (Genève, PRO 169 et Equipe de l'égalité, travailleurs migrants et peuples indigènes et tribaux).
- 2007c. *L'égalité au travail : relever les défis*. Rapport global établi en vertu du suivi de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail. Rapport I (B), 96^{ème} session de la CIT (Genève).
- 2007d. *L'Economie Informelle : Permettre une Transition vers la Formalisation*, document de référence pour le Colloque Interrégional tripartite sur l'Economie Informelle: Permettre une Transition vers la Formalisation, Genève, 27-29 novembre 2007.
- 2007e. *International Labour Standards on Migrant Workers' Rights: Guide for Policymakers and Practitioners in Asia and the Pacific* (Bangkok, Bureau régional de l'OIT pour l'Asie et le Pacifique, Bureau sous-régional pour l'Asie de l'Est).
- 2007f. *Développement des aptitudes professionnelles grâce à la réadaptation communautaire* (Genève, Département des Compétences et de l'Employabilité).
- 2006a. *Egalité entre hommes et femmes et travail décent : Sélection de Conventions et de recommandations pour la promotion de l'égalité entre hommes et femmes* (Genève, GENDER et Département des Normes internationales du travail).
- 2006b. *Facts on Discrimination against Migrants* (Genève).
- 2005. *Les organisations d'employeurs ouvrent la voie vers l'égalité des genres : études de cas dans 10 pays* (Genève, Bureau des activités pour les employeurs).
- 2003a. *L'heure de l'égalité au travail* : Rapport global en vertu du suivi de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droit fondamentaux au travail, Rapport I (B), 91^{ème} session de la CIT (Genève).
- 2003b. *Droits fondamentaux au travail et normes internationales du travail* (Genève).
- 2003c. *An Information Guide - Preventing Discrimination, Exploitation and Abuse of Women Migrant Workers* (Genève, Programme de promotion de l'égalité entre hommes et femmes).
- 2000. *Gender, Poverty and Employment: Readers Kit* (Genève).



Chicha, M.T. 2006. *Analyse comparative de la mise en œuvre du droit à l'égalité de rémunération : modèles et impacts* (Genève, BIT, Programme de Promotion de la Déclaration sur les principes et les droits fondamentaux au travail (DECLARATION)).

Chicha, M.T. *Promouvoir l'équité salariale au moyen de l'évaluation non sexiste des emplois : guide de mise en œuvre* (Genève, BIT, DECLARATION (à paraître)).

Fernández, J. 2007. *En el núcleo de las discriminaciones: mujeres indígenas en América Latina*. (Genève, BIT, Projet pour la promotion de la Convention n° 169 de l'OIT (PRO 169) et GENDER).

Halim, S. 2007. *Case study on gender related challenges among the indigenous peoples in Bangladesh* (Genève, BIT, PRO 169 et GENDER).

Haspels, N., Kasim, Z.M., Thomas, C. et McCann, D. 2001. *Action against Sexual Harassment in Asia and the Pacific* (OIT Bangkok).

Hein, C. 2005. *Reconciling work and family responsibilities: Practical ideas from global experience* (Genève, BIT).

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

Olney, S., Goodson, E., Maloba-Caines, K., et O'Neill, F. 2002. *Egalité hommes-femmes : guide pour la négociation collective* (Genève, BIT, Programme focal sur le dialogue social et Bureau des activités pour les travailleurs).

Wickramasinghe, M. and Jayatilaka, W. 2005. *Beyond glass ceilings and brick walls: Gender at the workplace* (Colombo ILO).

Wirth, L. 2001. *Briser le plafond de verre : les femmes aux postes de direction* (Genève, BIT).



Bureau
international
du Travail
Genève

**Bureau pour l'égalité entre
hommes et femmes**
Bureau international du Travail
4, route des Morillons
1211 Genève 22, Suisse
Tél. + 41 22 799 6730
Fax. + 41 22 799 6388
www.ilo.org/gender
gendercampaign@ilo.org

**Equipe de l'égalité, travailleurs migrants
et peuples indigènes et tribaux**
Département des normes internationales du travail
Bureau international du Travail
4, route des Morillons
1211 Genève 22, Suisse
Tél. + 41 22 799 6251
Fax. + 41 22 799 6344
egalite@ilo.org
www.ilo.org/normes

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

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