

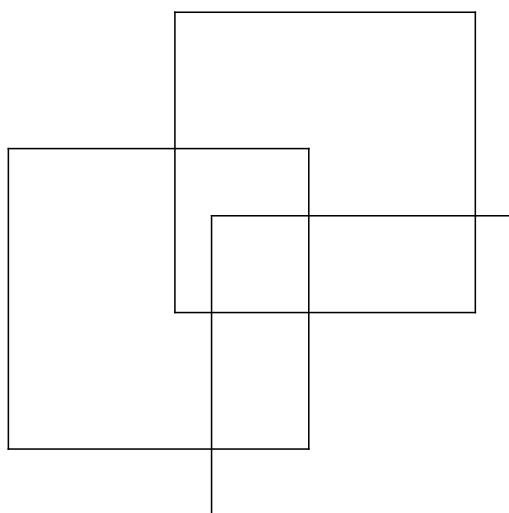


Bureau
international
du Travail

Genève

La parité à la Conférence internationale du Travail

**Statistiques sur la représentation
des femmes et des hommes à la CIT ***
(2010-2016)



Genève, 2016

Département
des conditions
de travail
et de l'égalité

* Statistiques gracieusement fournies par le Département des relations, des réunions et des documents officiels (RELMEETINGS).

Préface

La Conférence internationale du travail est l'instance mondiale de dialogue social entre les mandants tripartites de l'Organisation – gouvernements et organisations de travailleurs et d'employeurs. Ce dialogue favorise la recherche de consensus au sujet des principales questions sociales et relatives au travail, ainsi qu'un processus inclusif de prise de décisions par les parties prenantes du monde du travail. Toutefois, comme le montrent les statistiques établies cette année, les femmes ne sont pas représentées de façon égale au sein des délégations tripartites nationales assistant à la Conférence. Par conséquent, les femmes ont moins de possibilités d'exprimer leur point de vue concernant l'élaboration et l'adoption des normes internationales du travail, l'approbation du programme et du budget de l'Organisation et l'élection des membres du Conseil d'administration ainsi que d'autres questions essentielles examinées pendant la Conférence.

À la session de 2016, le nombre officiel de femmes assistant à la Conférence était de 914, soit 30,2 pour cent des présents, contre 2,113 hommes, soit 69,8 pour cent. Au sein des groupes tripartites, 35,8 pour cent des représentants gouvernementaux, 26,3 pour cent des représentants des employeurs et 24,4 pour cent des représentants des travailleurs étaient des femmes. La région Europe était celle qui affichait le niveau de représentation féminine le plus élevé (38,4 pour cent), suivie par la région Amériques (33,8 pour cent) et par les États arabes (29,5 pour cent), et les deux régions où les femmes étaient le moins représentées étaient l'Afrique (23,7 pour cent) et l'Asie-Pacifique (avec seulement 23,5 pour cent). Les femmes (y compris les ministres) étaient absentes dans sept délégations tripartites, soit une baisse par rapport à la session de 2015, lors de laquelle dix délégations étaient composées exclusivement d'hommes.

Les appels lancés ces dernières années en faveur d'une participation égale des femmes au dialogue social et à la prise de décision à tous les niveaux dans le monde du travail, y compris dans la gouvernance de l'OIT, s'appuient sur l'idée que cet objectif est à la fois juste et judicieux. En tant qu'organisation vouée à la défense des droits des êtres humains et de la justice sociale, l'OIT se doit de jouer un rôle de pointe dans les efforts internationaux visant à promouvoir et à réaliser l'égalité entre hommes et femmes. La raison invoquée, au titre de laquelle il est également entendu que les initiatives de travail décent doivent profiter aux femmes et aux hommes sur un pied d'égalité, est renforcée par le fait qu'un dialogue social inclusif et représentatif s'accompagnera d'avantages pour tous. Le dialogue social et la prise de décision devraient faire une place aux diverses préoccupations et valoriser les différentes perspectives, plutôt que d'exclure les femmes, afin de fournir des solutions et des résultats plus durables et concrets. Cela permettrait d'améliorer l'efficacité et la pertinence des institutions du marché du travail ainsi que la productivité et compétitivité des entreprises et des économies, et de rendre les sociétés plus démocratiques et plus justes.

Conformément à la demande du Conseil d'administration de 2012 (annexe 1), après chaque session de la Conférence, le Directeur général du BIT prend contact avec les États Membres qui n'ont pas atteint la proportion minimale de 30 pour cent de participation féminine dans leurs délégations. Dans cette lettre, des renseignements sont demandés concernant les mesures mises en œuvre pour augmenter la proportion de femmes dans les délégations à la prochaine session de la Conférence – et les consultations avec les organisations d'employeurs et de travailleurs, encouragées – afin de réaliser l'objectif de la parité entre hommes et femmes.

Les gouvernements qui ont répondu à la lettre en 2015 ont évoqué des raisons telles que les "contraintes financières", une faible proportion de femmes aux postes de gestion globale dans leurs gouvernements et organisations de partenaires sociaux respectifs, et un manque de femmes spécialistes des thèmes traités par la Conférence. Certains mentionnent également le fait que l'on attende des femmes qu'elles assument des tâches non-rémunérées au sein de leur foyer.

Bon nombre des gouvernements interrogés ont indiqué que la parité entre hommes et femmes (définie par les Nations Unies à un taux d'entre 45 et 55 pour cent de femmes) avait été atteinte au sein des représentants gouvernementaux dans leur délégation tripartite, mais que ce n'était pas le cas pour les autres mandants. Ils ont toutefois fait observer qu'ils ne pouvaient qu'encourager ou exhorter les organisations de travailleurs et d'employeurs à en faire autant, afin d'éviter de donner l'impression qu'ils portaient atteinte à l'indépendance des partenaires sociaux. Plusieurs gouvernements ont décrit une série de stratégies utilisées pour accroître la représentation des femmes au sein de leur délégation, dont le résumé figure dans l'annexe 2.

Les informations figurant dans le présent rapport ont été recueillies par le Département des relations, des réunions et des documents officiels, que nous remercions au même titre que le Bureau du Conseiller juridique de l'OIT pour avoir rendu possible cette publication.

Shauna Olney
Chef du Service des questions de genre,
de l'égalité et de la diversité

Table des matières

	<i>Page</i>
Préface	iii
Tableau 1. Pourcentage de femmes participant à la CIT (déléguées, déléguées suppléantes et conseillères) <i>par poste et par groupe</i> , sauf ministres (2010-2016).....	1
Tableau 2. Pourcentage de femmes ministres à la CIT (2010-2016).....	2
Figure 1. Pourcentage de femmes déléguées à la CIT <i>par groupe</i> (2010-2016).....	2
Tableau 3. Pourcentage de femmes participant à la CIT (déléguées, déléguées suppléantes et conseillères) <i>par région</i> y compris les ministres (2010-2016).....	3
Figure 2. Pourcentage de femmes participant à la CIT (déléguées, déléguées suppléantes et conseillères) <i>par région</i> y compris les ministres (2010-2016).....	3
Figure 3(a). Pourcentage de femmes participant à la CIT (déléguées, déléguées suppléantes et conseillères) <i>par groupe</i> (2010-2016).....	4
Figure 3(b). Pourcentage de femmes participant à la CIT (déléguées, déléguées suppléantes et conseillères) <i>par groupe</i> (2010-2016).....	5
Annexe 1. Décision concernant la première question à l'ordre du jour: Composition de la Conférence internationale du Travail: Proportion de femmes et d'hommes dans les délégations.....	7
Annexe 2. Stratégies visant à accroître la représentation des femmes à la Conférence internationale du travail	9

Tableau 1. Pourcentage de femmes participant à la CIT (déléguées, déléguées suppléantes et conseillères) par poste et par groupe, sauf ministres (2010-2016)

2010	Déléguées	Déléguées suppléantes	Conseillères	Total
Gouvernements	26.0	33.8	33.3	31.8
Employeurs	16.5	18.8	21.9	19.7
Travailleurs	15.2	21.5	30.9	25.9
Total	21.5	27.6	31.8	28.3
2011	Déléguées	Déléguées suppléantes	Conseillères	Total
Gouvernements	22.5	35.4	34.1	32.1
Employeurs	18.6	27.4	23.9	23.6
Travailleurs	16.2	24.1	25.5	23.2
Total	20.0	30.5	29.7	27.8
2012	Déléguées	Déléguées suppléantes	Conseillères	Total
Gouvernements	23.0	35.1	34.1	31.9
Employeurs	20.1	19.2	22.7	21.1
Travailleurs	13.9	21.3	25.7	22.3
Total	20.1	28.1	29.1	26.9
2013	Déléguées	Déléguées suppléantes	Conseillères	Total
Gouvernements	25.9	30.7	35.4	31.8
Employeurs	22.0	26.8	22.4	23.6
Travailleurs	16.3	18.5	25.1	21.7
Total	22.5	26.7	29.4	27.1
2014	Déléguées	Déléguées suppléantes	Conseillères	Total
Gouvernements	27.4	33.7	38.4	34.5
Employeurs	22.8	30.6	26.0	26.4
Travailleurs	19.3	21.2	25.5	23.3
Total	24.2	30.4	31.6	29.7
2015	Déléguées	Déléguées suppléantes	Conseillères	Total
Gouvernements	28.4	33.6	40.0	35.9
Employeurs	22.9	27.8	27.4	26.4
Travailleurs	15.0	24.8	26.5	23.7
Total	23.7	31.9	32.4	30.2

2016	Déléguées	Déléguées suppléantes	Conseillères	Total
Gouvernements	31.9	32.8	42.1	35.8
Employeurs	18.1	26.4	30.4	26.3
Travailleurs	17.4	25.7	26.3	24.4
Total	24.9	29.7	33.5	30.2

Tableau 2. Pourcentage de femmes ministres à la CIT (2010-2016)

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Femmes ministres	25.4	29.3	24.8	28.6	27.8	21.1	25.5

Figure 1. Pourcentage de femmes déléguées à la CIT par groupe (2010-2016)

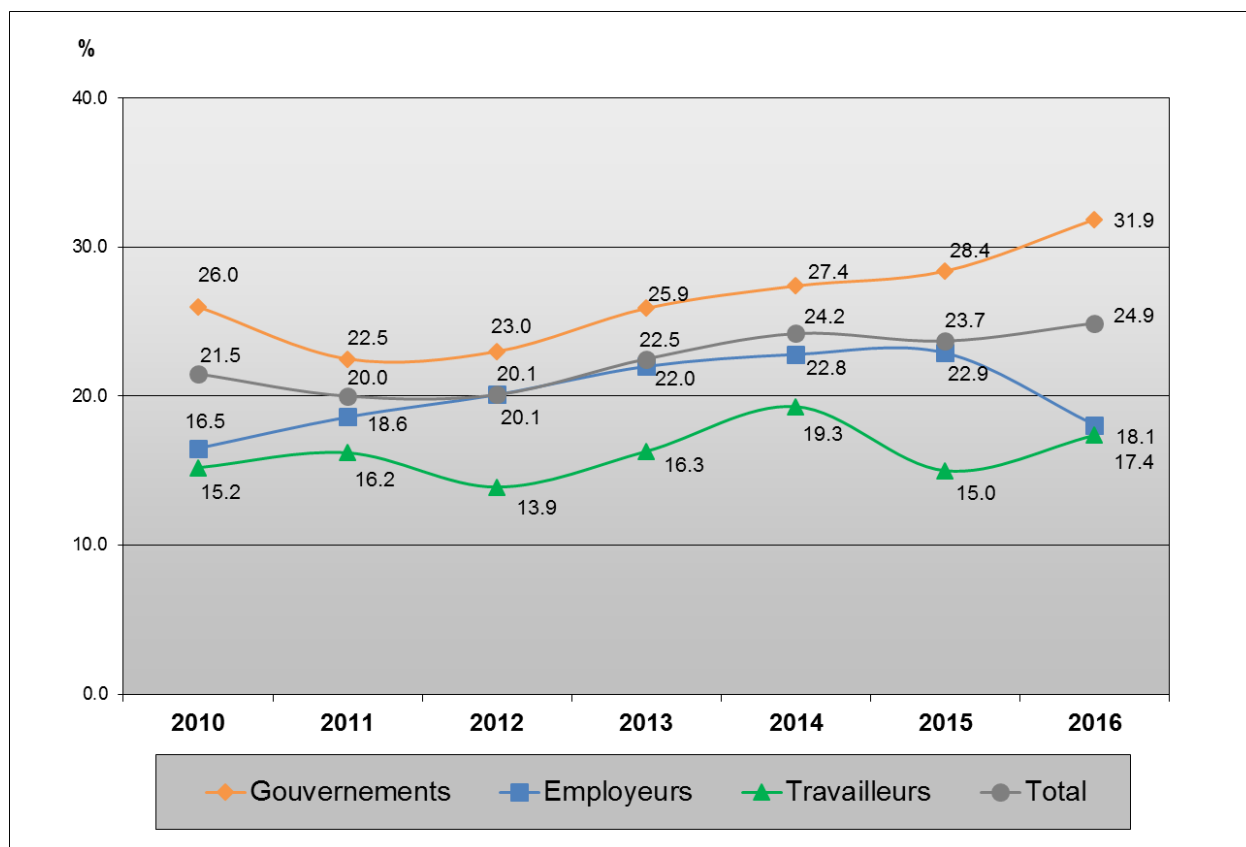


Tableau 3. Pourcentage de femmes participant à la CIT (déléguées, déléguées suppléantes et conseillères) par région y compris les ministres (2010-2016)

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Afrique	23.4	22.6	20.3	23.9	23.8	24.5	23.7
Etats arabes	13.0	12.8	11.7	14.0	22.8	18.8	29.5
Asie et Pacifique	21.3	23.9	24.6	21.1	24.8	27.7	23.5
Europe	36.3	35.6	35.8	36.1	38.6	38.3	38.4
Les Amériques	30.9	35.0	32.2	32.2	34.0	34.1	33.8
Total	27.6	27.9	26.8	27.2	29.7	29.8	30.2

Figure 2. Pourcentage de femmes participant à la CIT (déléguées, déléguées suppléantes et conseillères) par région y compris les ministres (2010-2016)

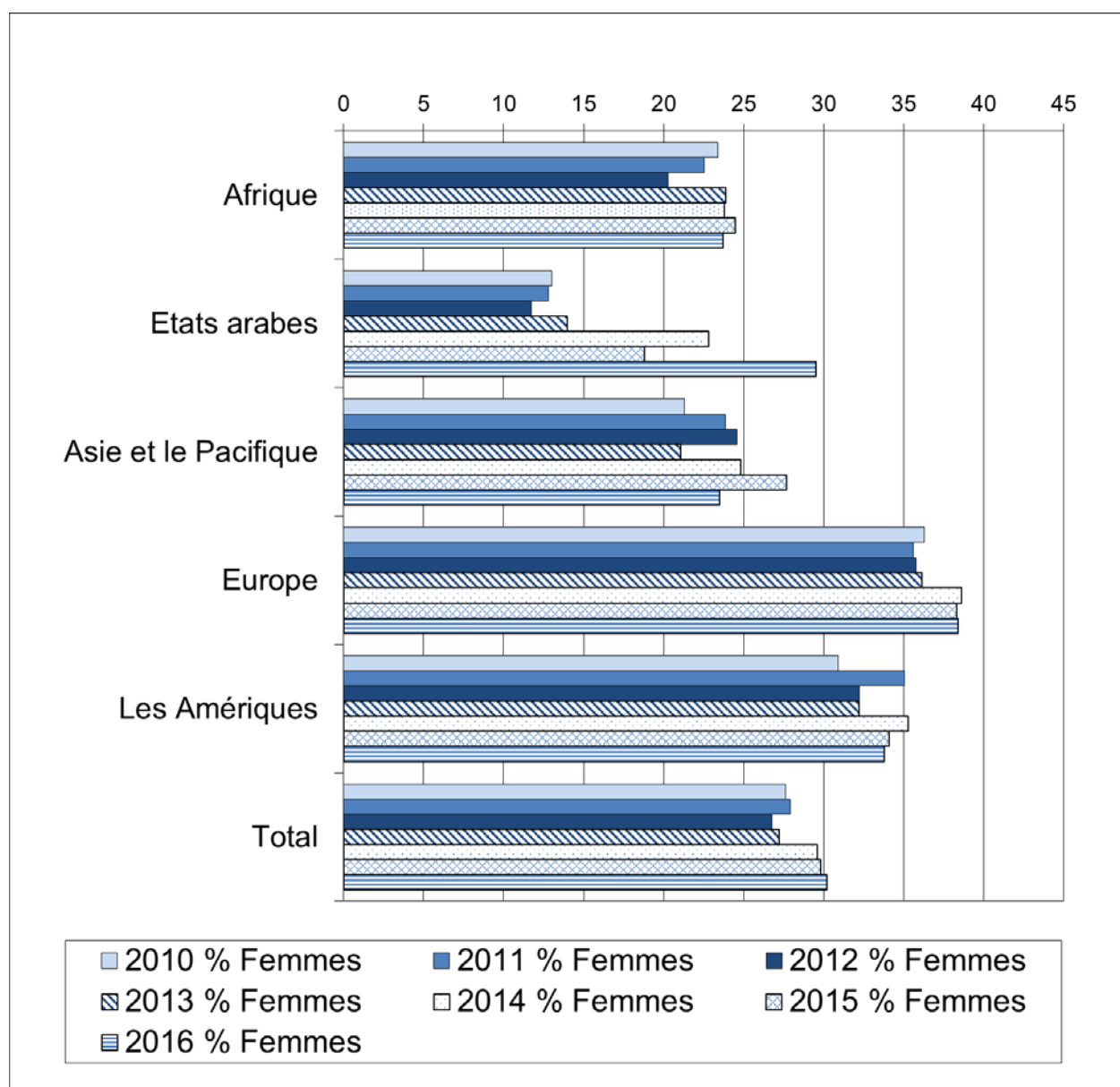


Figure 3(a). Pourcentage de femmes participant à la CIT (déléguées, déléguées suppléantes et conseillères) par groupe (2010-2016)

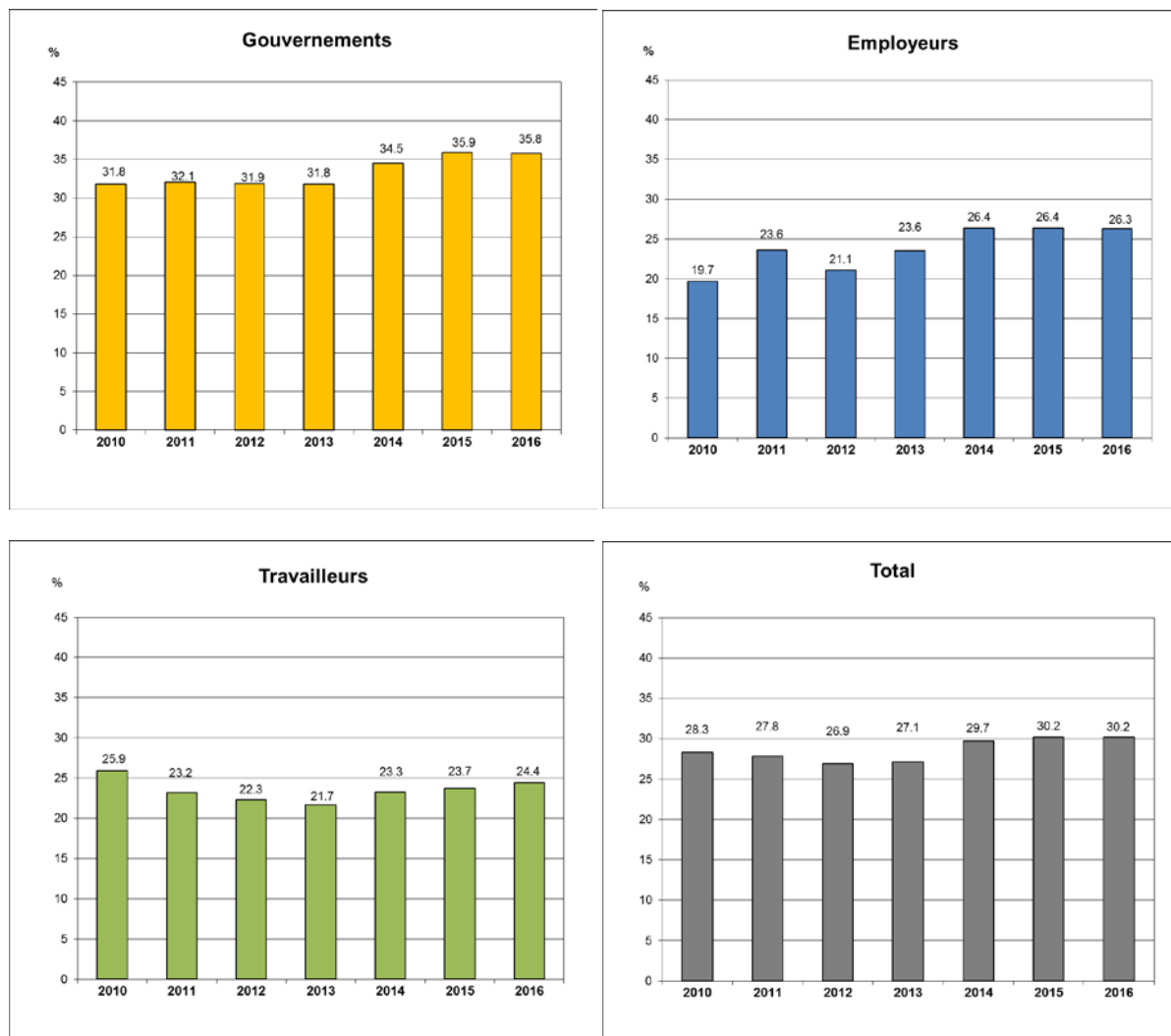
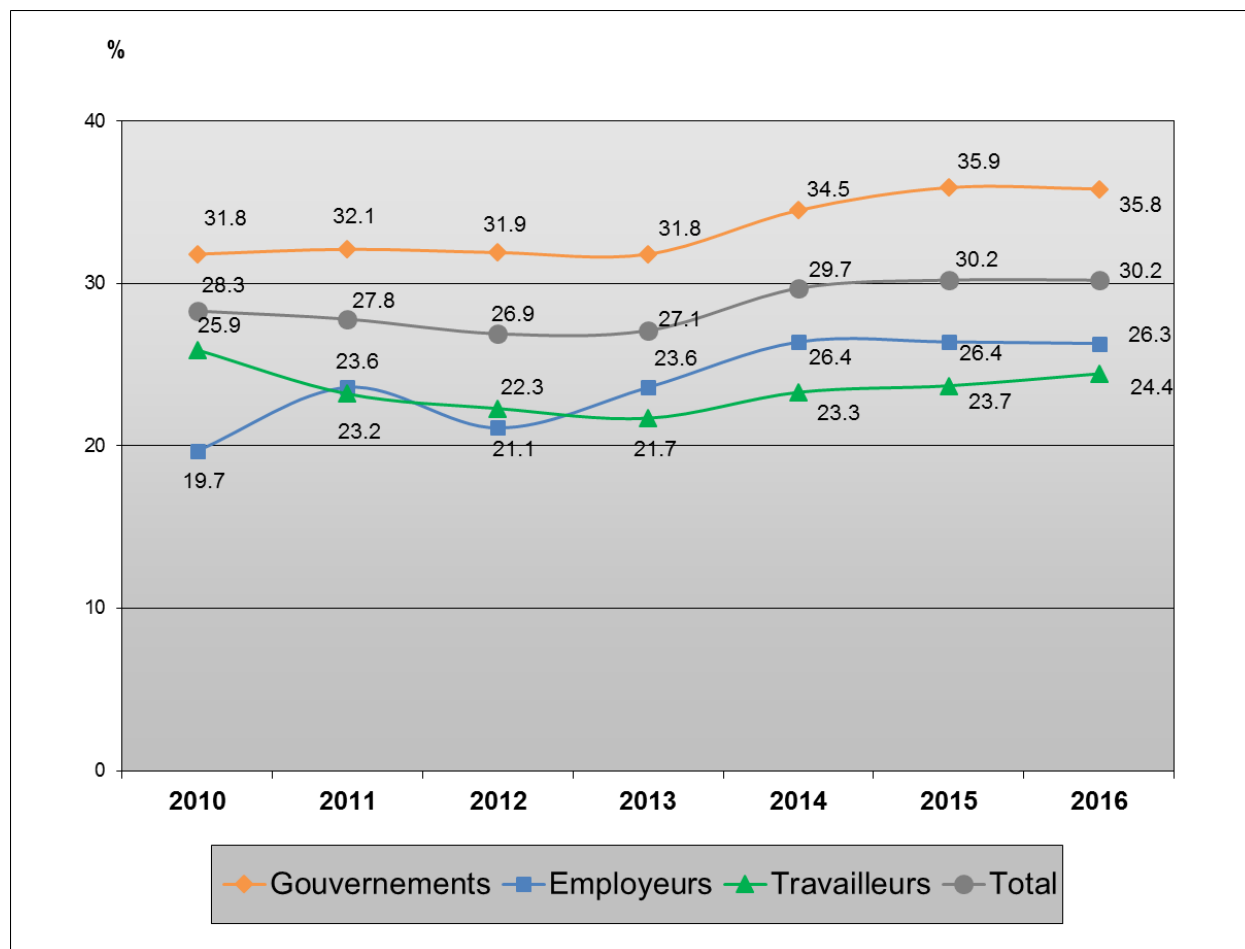


Figure 3(b). Pourcentage de femmes participant à la CIT (déléguées, déléguées suppléantes et conseillères) *par groupe* (2010-2016)



BUREAU INTERNATIONAL DU TRAVAIL



Conseil d'administration

316e session, Genève, 1-16 novembre 2012

GB.316/LILS/1

Section des questions juridiques et des normes internationales du travail
Segment des questions juridiques

LILS

Date: 3 octobre 2012
Original: anglais

Décision concernant la première question à l'ordre du jour: Composition de la Conférence internationale du Travail: Proportion de femmes et d'hommes dans les délégations

Le Conseil d'administration:

- a) a invité la Commission de vérification des pouvoirs de la Conférence internationale du Travail (CIT) à envisager la présentation de rapports plus détaillés sur la proportion de femmes et d'hommes dans les délégations à la Conférence, compte tenu des avis exprimés au cours de la discussion;
- b) a invité en outre la Commission de vérification des pouvoirs à envisager de se mettre en rapport avec les délégations à la CIT dans lesquelles la proportion de femmes est systématiquement faible, afin d'en connaître les raisons et d'inclure ces informations dans son rapport en vue d'améliorer cette situation;
- c) a prié le Directeur général d'envoyer, après chaque session de la Conférence, une lettre aux Membres n'ayant pas atteint les 30 pour cent de participation féminine dans leurs délégations à la Conférence, et de faire périodiquement rapport au Conseil d'administration sur tout obstacle qu'ils auraient rencontré ainsi que sur toute mesure prise pour parvenir à la parité entre hommes et femmes;
- d) d'inviter le Bureau à continuer de collecter les informations pertinentes et à encourager et à aider les gouvernements et les organisations d'employeurs et de travailleurs à prendre des mesures concrètes en vue d'instaurer la parité entre hommes et femmes dans les délégations participant aux réunions de l'OIT.

(Document GB.316/LILS/1, paragraphe 13, tel qu'amendé par le Conseil d'administration.)

Stratégies visant à accroître la représentation des femmes à la Conférence internationale du travail

Les gouvernements ayant répondu en 2015 à la demande de renseignements présentée par le Directeur général du BIT sur les mesures prises pour remédier à la sous-représentation féminine au sein des délégations de la Conférence, ont décrit, entre autres, la série de stratégies ci-après.

- Utiliser une approche globale fondée sur des mécanismes formels et des institutions officielles au niveau national visant à éliminer les obstacles à la participation des femmes dans la prise de décisions à tous les niveaux de la vie politique, économique et sociale, et à augmenter cette participation. La plupart des pays ont décrit leurs politiques et programmes nationaux en faveur de l'égalité entre hommes et femmes, dont beaucoup comprennent l'objectif de la parité entre les sexes dans toutes les instances internationales, ainsi que dans l'emploi privé et dans le secteur public.
- Établir un lien exprès entre l'autonomisation des femmes – y compris l'égalité des chances et de traitement sur le marché du travail – et la réussite de la stratégie nationale de développement. Parmi les exemples donnés, un programme de croissance visant à servir de guide aux politiques économiques nationales et extérieures a été présenté, dans lequel l'autonomisation des femmes constitue un pilier et un principe directeur.
- Inscrire l'égalité entre hommes et femmes et l'autonomisation des femmes, y compris leur participation dans la prise de décisions, dans la constitution et la législation nationales. Les exemples cités comprennent notamment des dispositions et mesures juridiques, y compris les politiques et plans d'action positive visant à remédier à la discrimination; les législations et autres mesures visant à réaliser l'objectif selon lequel moins de deux tiers des membres des organes élus ou désignés devraient être du même sexe; et le respect du principe selon lequel au moins 30 pour cent des candidats à une élection au Parlement et aux organes de représentation locale devraient être des femmes. Dans sa réponse, un gouvernement a indiqué que la décision du Conseil d'administration de l'OIT concernant la proportion de femmes et d'hommes dans les délégations à la Conférence était utilisée en tant que modèle pour l'élaboration d'initiatives politiques, économiques et sociales similaires au niveau national.
- Parmi les autres stratégies mises en œuvre, on peut notamment citer le fait d'encourager la candidature de femmes au gouvernement et à des postes de direction, d'offrir en priorité des possibilités de formation aux femmes, y compris dans le cadre du Centre international de formation de l'OIT, de nommer un vice-premier ministre chargé des mesures visant à améliorer la participation des femmes dans la politique et l'économie, et de désigner des femmes à des postes importants et visibles, tels que président de l'Assemblée législative, vice-président du Sénat, médiateur ou ministre et vice-ministre de domaines traditionnellement non féminin, comme l'économie.

En outre, le Bureau a notamment préconisé les stratégies ci-après pour favoriser une représentation plus équitable des femmes dans le dialogue social, et faire de l'égalité entre les sexes une priorité dans ce domaine.

- Ratifier et assurer la mise en œuvre effective des principales Conventions de l'OIT relatives à la liberté syndicale et à la négociation collective ainsi qu'à l'égalité entre les hommes et les femmes et à la non-discrimination.
- Mettre en place des mécanismes visant à accroître la participation et la représentation des femmes dans les syndicats et les organisations d'employeurs, ainsi que dans les institutions de dialogue social telles que les comités nationaux du travail ou les conseils économiques et sociaux.
- Promouvoir l'éducation, le développement des compétences et la formation des femmes, en leur fournissant les outils nécessaires pour participer de manière effective aux processus de dialogue social.

-
- Donner les moyens aux femmes de mieux se faire entendre dans l'économie informelle et dans des formes atypiques d'emploi en organisant leur participation à ce type d'activité.
 - Sensibiliser le public aux avantages de l'égalité des sexes dans le monde du travail, et les faire connaître et les défendre dans les médias et moyennant d'autres campagnes de sensibilisation.
 - Organiser des formations et le partage de bonnes pratiques visant à intégrer les questions d'égalité dans les objectifs du dialogue social et de la négociation collective.

Le Service du genre, de l'égalité et de la diversité, BIT

Le Service du genre, de l'égalité et de la diversité (GED) fait partie du Département des conditions de travail et de l'égalité du Bureau international du Travail. Il est chargé de promouvoir l'égalité, inclusion et le respect pour la diversité dans le monde du travail.

L'expertise de GED se concentre sur les questions liées à l'égalité de chances et de traitement pour toutes les femmes et tous les hommes dans le monde du travail, et sur l'élimination de la discrimination fondée sur le sexe, la race, l'origine ethnique, l'identité autochtone le handicap et le statut VIH. Le service propose aux mandants des stratégies et des outils visant à la promotion de milieux de travail plus inclusifs et permettant que les politiques, programmes et institutions tiennent compte du genre et fournit également une assistance technique.

GED coordonne le Plan d'action du BIT pour l'égalité entre hommes et femmes, un outil axé sur les résultats qui a pour vocation d'opérationnaliser la politique de 1999 sur l'égalité entre femmes et hommes et l'intégration de cette dimension à l'échelle du Bureau international du Travail.

Le service supervise le Réseau genre de l'OIT, qui regroupe des coordonnateurs de genre au siège de l'Organisation, des spécialistes de genre sur le terrain, ainsi que des points focaux de genre dans les unités au siège et dans les bureaux extérieurs.

GED participe aux initiatives interinstitutionnelles de l'ONU visant à promouvoir l'égalité de genre et l'autonomisation des femmes et collabore également aux mesures de promotion du travail décent pour les personnes handicapées et des droits des peuples indigènes et tribaux. Le service entretient aussi des contacts avec des groupes de la société civile et des institutions académiques.

Service du genre, de l'égalité et de la diversité (GED)
Département des conditions de travail et de l'égalité (WORKQUALITY)
Bureau international du Travail
4, route des Morillons, Suisse
Tél.: +41 22 799 6730
ged@ilo.org
www.ilo.org/ged