



Conseil d'administration

320^e session, Genève, 13-27 mars 2014

GB.320/LILS/INF/3

Section des questions juridiques et des normes internationales du travail

LILS

POUR INFORMATION

Proportion de femmes dans les délégations à la Conférence internationale du Travail: le point de la situation

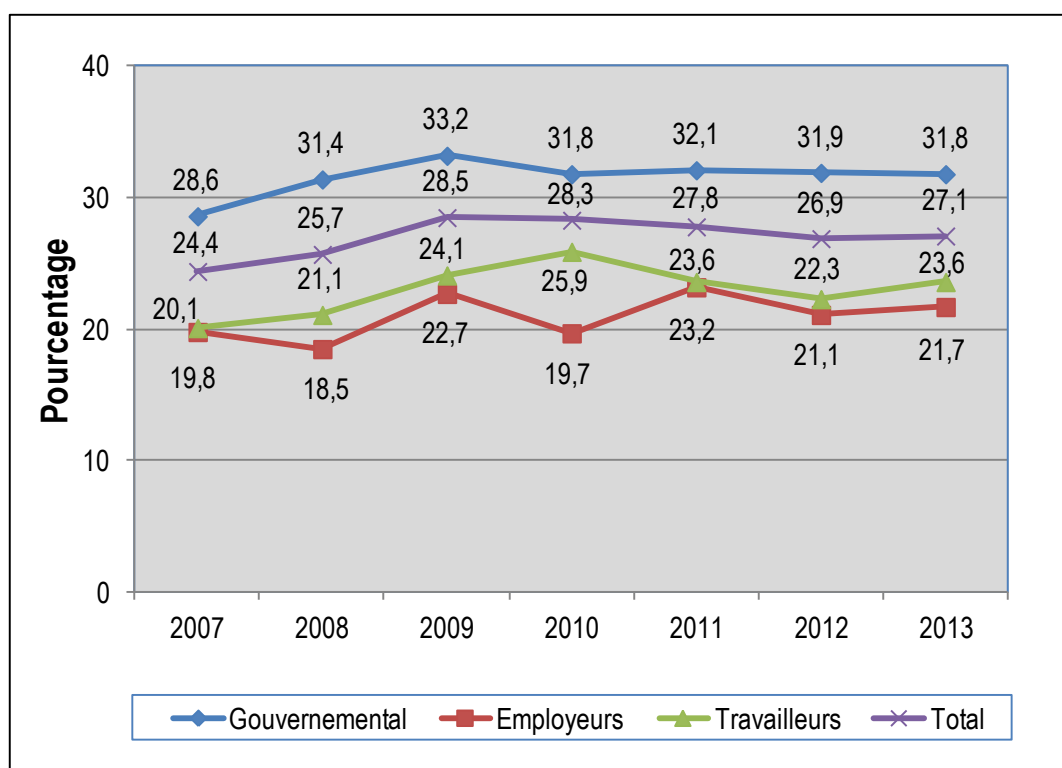
Résumé: Le présent document fournit au Conseil d'administration des informations à jour sur la suite donnée par le Bureau aux décisions adoptées en vue d'assurer une proportion plus équitable de femmes au sein des délégations à la Conférence internationale du Travail.

Unité auteur: Service des questions de genre, de l'égalité et de la diversité (GED).

Documents connexes: BIT: Deuxième rapport de la Commission de vérification des pouvoirs, *Compte rendu provisoire*, n° 4C, Conférence internationale du Travail, 102^e session, Genève, juin 2013.

1. Le présent document fait le point sur la suite donnée par le Bureau aux décisions adoptées depuis novembre 2011 en ce qui concerne la proportion de femmes et d'hommes au sein des délégations présentes aux sessions de la Conférence internationale du Travail. Les décisions demandant l'intervention du Bureau découlent du constat préoccupant selon lequel la participation des femmes à la Conférence n'est toujours pas conforme à l'objectif fixé par l'Organisation des Nations Unies (ONU) en 1990, à savoir une masse critique minimale de 30 pour cent de femmes au sein des organes de décision et d'élaboration des politiques – le but étant d'atteindre la parité, soit une proportion de femmes comprise entre 45 et 55 pour cent. Au rythme actuel des progrès en la matière, que le Bureau suit de près depuis 2001 dans sa brochure intitulée *La parité à la Conférence internationale du Travail – Statistiques sur la représentation des femmes et des hommes à la CIT* (voir le graphique et le tableau ci-dessous), la parité ne sera pas atteinte avant 2064 au plus tôt et 3014 au plus tard.

Femmes participant à la Conférence, par groupe, 2007-2013
(déléguées, déléguées suppléantes et conseillères)



Femmes participant à la Conférence, par région, 2007-2013
(en pourcentage)

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Afrique	19,9	20,8	22,9	23,4	22,6	20,3	23,9
Etats arabes	11,7	14,2	13,1	13,0	12,8	11,7	14,0
Asie et Pacifique	18,8	18,1	21,4	21,3	23,9	24,6	21,1
Europe	30,9	35,6	39,1	36,3	35,6	35,8	36,1
Amériques	29,8	28,5	33,7	30,9	35,0	32,2	32,2
Total	24,1	25,4	28,4	27,6	27,9	26,8	27,2

- On trouvera, dans le présent bilan, un complément d'information sur des mesures de suivi dont il a déjà été rendu compte aux 317^e et 319^e sessions du Conseil d'administration ¹. Ces mesures ont été définies après des consultations au sein du Bureau et, en juin 2012, ont été regroupées sous la forme d'une stratégie interne pour la parité entre les hommes et les femmes dans le cadre de la Conférence. Cette stratégie vient compléter des mesures déjà mises en œuvre telles que l'adjonction de paragraphes rappelant l'importance de la parité au sein des délégations dans les communications adressées aux Membres à l'approche de la session de la Conférence ainsi que dans le Guide de la Conférence lui-même. Des consultations ont en outre été menées auprès d'interlocuteurs extérieurs (des mandants ou encore d'autres organismes des Nations Unies, par exemple) pour mieux comprendre la portée et les modalités d'application d'autres initiatives visant, directement ou indirectement, à améliorer la représentation des femmes dans les instances décisionnelles, et notamment dans les organisations de travailleurs et d'employeurs.
- Le Conseil d'administration a en particulier prié le Directeur général de se mettre en rapport, après chaque session de la Conférence, avec les Membres n'ayant pas atteint le seuil minimum de 30 pour cent de femmes au sein de leur délégation. Par un courrier daté du 15 novembre 2013, le Directeur général a par conséquent demandé aux Membres concernés d'exposer les motifs qui les avaient empêchés de remplir cet objectif. Il leur a aussi demandé d'indiquer les stratégies qu'ils entendaient mettre en œuvre pour atteindre les 30 pour cent visés à la session de juin 2014 de la Conférence et pour parvenir à terme à une parité entre hommes et femmes. Enfin, dans ce même courrier, il a incité tous les Membres concernés à consulter les organisations de travailleurs et d'employeurs ainsi que d'autres administrations, si nécessaire, avant de rédiger leur réponse.
- Dans leurs réponses, les Membres ont évoqué plusieurs stratégies. Certains ont ainsi indiqué qu'ils avaient porté le courrier du Directeur général à l'attention des partenaires sociaux nationaux intéressés, en les encourageant à désigner davantage de femmes parmi les membres de leurs délégations. D'autres ont invité les partenaires sociaux à préciser les raisons de la sous-représentation des femmes parmi leurs représentants au sein des délégations nationales à la Conférence. D'autres encore, en consultation avec les administrations s'occupant des questions inscrites à l'ordre du jour de la prochaine session de la Conférence, ont pris des dispositions pour que davantage de candidatures féminines soient proposées. Certains ont également précisé qu'ils comptaient sur les mécanismes déjà en place pour assurer la parité entre hommes et femmes et prendre en compte la problématique hommes-femmes dans les initiatives et programmes nationaux, notamment l'objectif d'une augmentation du nombre de femmes assumant des fonctions décisionnelles, comme celles de parlementaire, de juge ou de magistrat. Un Membre a en outre indiqué que la politique nationale de diversité se traduisait par le recrutement par

¹ Documents GB.317/INS/12/5 et GB.319/INS/14/4.

l'Etat de femmes en plus grand nombre, qui avaient ainsi l'occasion de participer à diverses conférences internationales et de tirer profit des programmes de formation, dont ceux du Centre international de formation de l'OIT (Centre de Turin).

5. Le Conseil d'administration a aussi invité le Bureau à continuer de collecter les informations pertinentes et à encourager et aider les mandants tripartites à prendre des mesures concrètes en vue d'instaurer la parité entre hommes et femmes dans les délégations participant aux réunions de l'OIT. Pour satisfaire à cette demande, le Bureau continuera d'élaborer et de publier (en trois langues) la brochure intitulée *La parité à la Conférence internationale du Travail – Statistiques sur la représentation des femmes et des hommes à la CIT*. Il continuera également de rendre compte de la suite donnée aux recommandations sur le sujet figurant dans la Résolution concernant l'égalité entre femmes et hommes au cœur du travail décent, adoptée par la Conférence en 2009², ou encore dans les résolutions et les objectifs de l'ONU³, et fera part des progrès accomplis aux autres institutions du système des Nations Unies qui cherchent, elles aussi, à instaurer la parité entre hommes et femmes dans leurs structures, par exemple dans le cadre du Réseau interinstitutions pour les femmes et l'égalité des sexes placé sous la présidence d'ONU-Femmes.
6. Parmi les initiatives prises par le Bureau pour encourager les Membres et leur prêter assistance, il convient de citer l'organisation, en mai 2013, d'un atelier d'une demi-journée, auquel tous les Membres ayant une représentation à Genève ont été conviés. Le thème de cet atelier, qui a aussi été évoqué lors de séances d'information organisées au siège avant la session de la Conférence à l'intention des Membres, était le suivant: «Bonnes pratiques et enseignements pour une représentation plus équitable des hommes et des femmes au sein des délégations à la Conférence.» Lors de cet atelier, auquel ont assisté quelque 25 participants hommes et femmes, les représentants de certains des gouvernements qui sont parvenus à envoyer des délégations conformes au principe de la parité entre hommes et femmes aux dernières sessions de la Conférence – à savoir le Botswana, la Bulgarie, la Norvège et Trinité-et-Tobago – ont présenté les mesures qui leur avaient permis d'obtenir un tel succès, les enseignements tirés de cette expérience et les difficultés qu'ils avaient dû surmonter.
7. En outre, le Bureau a fait part aux participants à l'atelier des conclusions d'une enquête menée par ses soins auprès de 22 Membres qui sont parvenus à envoyer une délégation conforme à ce principe de parité à la session de 2011 de la Conférence. Quatre domaines ont pu être définis sur la base des mesures ou actions concrètes et efficaces mises en avant par ces Membres. Dans le premier domaine, consacré aux politiques et aux dispositions législatives, figuraient par exemple des politiques nationales pour l'égalité entre hommes et femmes, des plans d'action, des services ministériels de haut niveau et des dispositions législatives spécifiques. Le deuxième domaine, concernant les mesures d'équité, englobait l'instauration de quotas pour la représentation des femmes dans les parlements, au sein de l'exécutif ou dans les partis politiques, la création de groupes de femmes parlementaires et de commissions pour l'égalité entre hommes et femmes ou encore la mise en place conjointe de mesures d'appui ciblées à l'intention des femmes et de programmes de sensibilisation destinés aux hommes. Le troisième domaine, celui des partenariats

² A l'alinéa c) du paragraphe 55 des conclusions figurant dans cette résolution, l'OIT est invitée à «améliorer la représentation des femmes à tous les niveaux, dans toutes les réunions de l'OIT – y compris les sessions du Conseil d'administration et de la Conférence internationale du Travail».

³ Ainsi, dans la résolution 58/142 du 10 février 2004, l'Assemblée générale des Nations Unies demande instamment aux Etats «de promouvoir l'équilibre entre les sexes dans les délégations qui les représentent aux réunions et conférences organisées par les Nations Unies et autres organisations et organismes internationaux».

stratégiques, regroupait des dispositifs visant à créer des liens avec d'autres acteurs, par exemple sous la forme de campagnes menées par des commissions pour l'égalité entre hommes et femmes au sein des partis politiques ou de l'instauration d'un dialogue des Membres avec la société civile. Le quatrième et dernier domaine, consacré aux mesures destinées à créer un environnement propice, englobait le renforcement des structures institutionnelles, la prise en compte de l'objectif d'équité pour les femmes dans les stratégies pour l'emploi et l'organisation de campagnes de sensibilisation du grand public ainsi que d'activités de formation à l'intention des organisations d'employeurs et de travailleurs.

8. Le fait même que la Commission de vérification des pouvoirs de la Conférence a demandé au Conseil d'administration, par l'intermédiaire de la Conférence ⁴, d'envisager des mesures concrètes pour améliorer la représentation des femmes au sein des délégations à la Conférence montre bien toute l'importance accordée par les Membres de l'OIT et les partenaires sociaux à l'égalité entre hommes et femmes. Pour assurer le suivi ainsi prescrit, on pourrait envisager de faire figurer, dans les rapports que le Bureau devra soumettre au Conseil d'administration, un inventaire des bonnes pratiques qui ont amélioré l'équilibre entre hommes et femmes parmi les participants à des réunions internationales et qui résultent de dispositions législatives nationales en faveur de l'égalité. Les rapports à venir pourraient aussi faire mention des mesures concrètes qui ont permis de renforcer la participation des femmes, notamment grâce à l'examen de la corrélation éventuelle de ce facteur avec la représentation de plus en plus équitable des femmes au sein des ministères.

Genève, le 3 février 2014

⁴ BIT: Rapports sur les pouvoirs, *Compte rendu provisoire*, n° 4B, 101^e session de la Conférence internationale du Travail, Genève, mai-juin 2012. Cet appel est réitéré dans le document intitulé *Composition de la Conférence internationale du Travail: Proportion de femmes et d'hommes dans les délégations*, *Compte rendu provisoire*, n° 4C, 102^e session de la Conférence, Genève, juin 2013.