



Bureau
international
du Travail

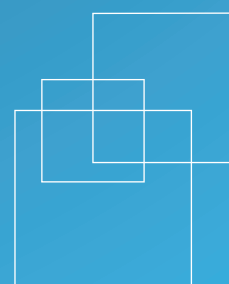
Genève



L'initiative sur les **femmes** au **travail:** un nouvel élan pour l'égalité

RAPPORT DU DIRECTEUR GÉNÉRAL

CONFÉRENCE INTERNATIONALE DU TRAVAIL
107^e session, 2018
Rapport I (B)



Conférence internationale du Travail, 107^e session, 2018

Rapport du Directeur général

Rapport I (B)

L'initiative sur les femmes au travail: un nouvel élan pour l'égalité

Bureau international du Travail, Genève

ISBN 978-92-2-231190-3 (imprimé)
ISBN 978-92-2-231191-0 (pdf Web)
ISSN 0251-3218

Première édition 2018

Les désignations utilisées dans les publications du BIT, qui sont conformes à la pratique des Nations Unies, et la présentation des données qui y figurent n'impliquent de la part du Bureau international du Travail aucune prise de position quant au statut juridique de tel ou tel pays, zone ou territoire, ou de ses autorités, ni quant au tracé de ses frontières.

La mention ou la non-mention de telle ou telle entreprise ou de tel ou tel produit ou procédé commercial n'implique de la part du Bureau international du Travail aucune appréciation favorable ou défavorable.

Pour toute information sur les publications et les produits numériques du Bureau international du Travail, consultez notre site Web www.ilo.org/publns.

Préface

L'OIT est depuis longtemps engagée dans la cause de l'égalité hommes-femmes au travail, et dans la société en général, et peut s'enorgueillir des résultats qu'elle a obtenus dans ce domaine. Cette cause est d'une importance cruciale pour le mandat de notre Organisation au service de la justice sociale dans le monde.

Pourtant, nous sommes encore loin d'avoir atteint l'objectif de l'égalité, et les progrès en la matière sont lents, inégaux et incertains. C'est pourquoi a été lancée l'Initiative du centenaire de l'OIT sur les femmes au travail, l'une des sept initiatives mises en œuvre par l'Organisation pour célébrer son premier siècle d'existence et préparer l'avenir. En effet, malgré les progrès notables accomplis par l'OIT et ses Etats Membres, il est de plus en plus évident que les moyens d'action éprouvés dont nous disposons pour promouvoir l'égalité doivent aujourd'hui être complétés par des approches nouvelles et innovantes. Si nous continuons simplement à faire ce que nous avons fait par le passé, nous ne parviendrons pas à nous attaquer aux causes profondes et structurelles qui sont autant d'obstacles à l'égalité.

Le présent rapport analyse ces obstacles et propose des moyens de les surmonter en imprimant un nouvel élan à la cause de l'égalité. Les points de vue des gouvernements, des employeurs et des travailleurs sur ces propositions – et les idées supplémentaires qu'ils ne manqueront pas d'apporter – seront très précieux, car ils donneront une nouvelle impulsion à l'action de l'OIT en faveur de l'égalité hommes-femmes, alors que celle-ci s'apprête à aborder son deuxième siècle d'existence. Il me semble encourageant que, outre la discussion de ce rapport en plénière, la 107^e session de la Conférence commence à négocier des normes internationales sur lesquelles pourra se fonder la lutte contre la violence et le harcèlement au travail. Il s'agira là d'une contribution essentielle et nécessaire à cette nouvelle dynamique en faveur de l'égalité.

Je veux inviter tous les délégués à participer activement au débat sur cette question clé. Vos idées, votre détermination et vos critiques seront des plus utiles pour faire progresser l'initiative de l'OIT sur les femmes au travail et, partant, l'égalité hommes-femmes.

Guy Ryder

Table des matières

	<i>Page</i>
1. Pourquoi le monde du travail est-il injuste envers les femmes?	1
2. Nouvelles possibilités et problèmes anciens.....	5
3. Le casse-tête temps/argent/capacité d'agir	9
4. Allons-nous dans la bonne direction?	11
5. Sortir des sentiers battus.....	17
a) Aller vers une nouvelle économie des soins à la personne	17
b) Faire en sorte que les femmes soient davantage maîtresses de leur temps	18
c) Reconnaître le travail des femmes à sa juste valeur	20
d) Renforcer les moyens d'expression et de représentation des femmes	21
e) Mettre fin à la violence et au harcèlement	21
6. Le centenaire de l'OIT et le nouvel élan pour l'égalité	23

Chapitre 1

Pourquoi le monde du travail est-il injuste envers les femmes?

1. La contribution que les femmes apportent à l'économie des pays est manifeste, aussi bien dans les économies riches que dans les économies émergentes, et le fait d'attirer et de retenir davantage de femmes sur le marché du travail est considéré comme un «atout économique». Dans les pays industrialisés, les femmes sont plus nombreuses que les hommes dans l'enseignement supérieur, tandis que, dans nombre de pays en développement, elles ont atteint la parité dans l'enseignement secondaire.
2. Pourtant, les femmes continuent d'être laissées pour compte – être une femme signifie, partout dans le monde, avoir près d'un tiers de chances de moins de faire partie de la population active et être souvent au bas de l'échelle économique. Seule une poignée a atteint le sommet du monde de l'entreprise; elles ne sont que 32 à la tête des sociétés du classement Fortune 500. La majorité occupent des emplois peu rémunérés et sont surreprésentées dans l'emploi informel et les formes atypiques d'emploi. Ces quinze dernières années, l'emploi des femmes s'est de plus en plus concentré dans certaines professions, généralement peu rémunérées, dans le secteur des services. En conséquence, les revenus des femmes se sont encore contractés.
3. Dans le monde entier, les femmes continuent d'être payées environ 20 pour cent ¹ de moins par mois que les hommes, même lorsqu'elles font le même travail ou un travail de valeur égale. Elles risquent également davantage d'être victimes de violence et de harcèlement au travail. Les affaires de harcèlement sexuel qui ont fait les gros titres des médias ces derniers mois ont montré que la violence et les abus à l'égard des femmes sont endémiques, qu'aucun pays ou secteur n'est épargné et que toutes les femmes, quelle que soit leur place dans la hiérarchie, sont exposées à des traitements injustes et abusifs au travail. Elles révèlent à quel point ces comportements sont omniprésents et tolérés et mettent en lumière ce que beaucoup de femmes dans le monde doivent endurer pour obtenir ou conserver un emploi, pour que leur salaire soit versé ou pour être promues, ou encore dans les transports qu'elles empruntent pour se rendre au travail. Outre le préjudice causé aux victimes directes, cette situation a pour effet global de créer un climat général d'hostilité et d'inconfort pour les femmes au travail.
4. Lorsque, au lieu d'être niées, ces réalités sont reconnues, comme elles le sont de plus en plus, elles nous mettent face à une question fondamentale: pourquoi en est-il ainsi?
5. Est-ce parce que les hommes ne veulent pas renoncer au pouvoir? Ou parce que l'acceptation générale du principe de l'égalité des sexes va de pair avec une acceptation fataliste, à savoir qu'il s'agit d'une aspiration à long terme et que la lenteur des progrès

¹ Il s'agit d'une estimation préliminaire de la moyenne pondérée des rémunérations calculée sur la base du salaire moyen de 71 pays représentant 79,7 pour cent des salariés du monde entier (*rapport mondial sur les salaires, 2018/19*, à paraître).

participe des difficultés qui accompagnent tout processus de changement? Est-ce parce que nous ne savons tout simplement pas comment améliorer la situation? Ou un sentiment de lassitude s'est-il installé, compte tenu de l'incidence limitée de la myriade de lois, politiques et institutions établies au nom des femmes et de l'égalité des sexes?

6. Quelle que soit la réponse, ce qui est clair, c'est que le monde du travail d'aujourd'hui est injuste envers les femmes et qu'il n'y a aucune raison de s'attendre à ce que l'avenir leur soit plus favorable, à moins que nous ne décidions délibérément de mettre fin à cette hostilité.

7. En tout état de cause, les femmes sont en colère, et elles sont de plus en plus nombreuses à exprimer cette colère. En témoignent les grandes manifestations contre la violence sexiste qui ont eu lieu en Amérique latine dans le cadre de la campagne Ni Una Menos, ou les campagnes virales #Me-Too et Time's Up menées pour protester contre le harcèlement sexuel et le viol. Les cas récents dans lesquels d'éminentes personnalités des médias, après avoir appris qu'elles étaient beaucoup moins bien payées que leurs homologues masculins, ont démissionné parce qu'elles refusaient de s'accommoder d'un salaire inférieur montrent à quel point les inégalités salariales sont tenaces – mais aussi que les femmes sont de moins en moins disposées à tolérer ces pratiques inacceptables. Le sentiment général est que nous sommes à un tournant sur le long chemin qui mène à l'égalité hommes-femmes. Notre succès dépendra cependant de notre capacité de passer de l'indignation à l'action, en particulier sur les lieux de travail et les marchés du travail.

8. Pour l'OIT et ses mandants, cela suppose d'agir de manière plus efficace et plus appropriée en partant du principe que, dans le monde du travail que nous voulons pour demain, il n'y a pas de place pour la violence et le harcèlement à l'égard des femmes, ni d'ailleurs à l'égard de quiconque, et pas davantage pour un traitement injuste ou pour une inégalité des chances fondés sur le sexe. Nous ne pouvons tout simplement pas nous le permettre et nous ne le tolérerons pas. Si nous ne parvenons pas à réaliser l'égalité hommes-femmes, il sera parfaitement illusoire de prétendre au travail décent pour tous. L'égalité de chances et de traitement, qui est une valeur fondatrice de notre Organisation, est inscrite au cœur de la justice sociale. Il s'agit d'un objectif en soi et d'un moyen essentiel pour lutter contre les inégalités croissantes d'une manière générale. La pertinence et la légitimité de notre Organisation seront évaluées à l'aune de notre détermination et de notre capacité de trouver des moyens innovants de réaliser l'égalité entre les sexes dans un monde du travail en mutation.

9. De nombreux facteurs complexes contribuent à rendre le monde du travail injuste pour les femmes à des degrés divers selon les circonstances.

10. Premièrement, au cours des cinquante dernières années, lorsqu'elles ont commencé à entrer régulièrement et en grand nombre sur le marché du travail formel, le monde du travail – façonné à l'origine par les hommes et pour les hommes – ne s'est pas adapté aux femmes, mais a au contraire exigé d'elles qu'elles s'adaptent à lui. Dans le même temps, l'emploi rémunéré a tout simplement été ajouté à la liste des choses que les femmes avaient à faire. L'«ordre de genre» traditionnel, qui considérait les femmes comme les «dispensatrices de soins» et les hommes comme les «soutiens de famille», n'a pas été remis en question. Le temps des femmes, contrairement à celui des hommes, était considéré comme «élastique» et moins précieux. Cinquante ans plus tard, c'est toujours très largement le cas.

11. Deuxièmement, et par voie de conséquence, les femmes étaient et sont toujours considérées comme des travailleuses «secondaires», même lorsqu'elles sont la seule ou la principale source de revenu du ménage. Le corollaire est qu'elles peuvent également être considérées comme des travailleuses «jetables» que l'on peut appeler ou renvoyer selon

les besoins. Les femmes peuvent aussi faire l'objet de stratégies concurrentielles visant à imposer des bas salaires, leur docilité, leur dextérité manuelle et leur éthique professionnelle supposées étant alors considérées comme des atouts compétitifs.

12. Troisièmement, l'égalité des sexes est en général considérée comme un «problème de femmes», et non comme une question qui devrait concerner tout le monde. Les politiques et mesures préconisées pour que les femmes jouissent de meilleures conditions sur le lieu de travail visent souvent à «corriger les faiblesses» des femmes. Ainsi, l'antienne de nos jours est que les filles devraient s'inscrire davantage en sciences, technologie, ingénierie et mathématiques ou se lancer dans des professions à prédominance masculine si elles veulent obtenir des emplois de meilleure qualité. À l'inverse, les garçons sont rarement invités à faire carrière dans des métiers traditionnellement féminins, comme les soins infirmiers. Ainsi se renforce l'idée que les femmes valent moins que les hommes, leur moindre valeur sur le marché du travail étant tenue pour la preuve de leur infériorité intrinsèque, et non pour celle d'une évaluation biaisée des responsabilités ou des compétences que suppose leur emploi. On a donc poussé les hommes et les femmes à choisir des métiers «masculins» plutôt que des métiers «féminins» et à opter pour les domaines d'étude correspondants, le revers de la médaille étant la dévaluation et la sous-rémunération continues des professions exercées majoritairement par des femmes, ainsi que les contraintes qui pèsent sur les choix des hommes et des femmes en matière de trajectoire de vie et d'évolution de carrière. En conséquence, la transformation des relations entre hommes et femmes sur le lieu de travail, dans la famille et dans la société a été unilatérale et inégale.

13. Quatrièmement, malgré de nombreuses exceptions qu'il convient de saluer, l'attachement des hommes à l'égalité des sexes est ténu et inégal. Cela est cohérent avec la croyance qu'il «faut corriger les faiblesses» des femmes, et non celles des hommes ou des systèmes et institutions économiques qui façonnent nos vies et notre travail. Comme l'écrivait John Stuart Mill, il y a cent-cinquante ans, dans sa dénonciation de la subordination des femmes: «[A]-t-il jamais existé une domination quelconque qui ne soit apparue naturelle à ceux qui l'exerçaient?» Pour certains, tel est encore le cas. Certains hommes ne voient tout simplement pas l'inégalité des sexes comme un problème, ou peuvent croire qu'il s'agit de cas individuels et non d'un problème de société qui exige un engagement politique pour modifier des structures et des comportements injustes. D'autres peuvent être convaincus qu'il faut remédier aux disparités entre hommes et femmes au travail, mais sans voir peut-être que certains comportements et pratiques, y compris dans leur foyer, renforcent et perpétuent précisément les injustices qu'ils veulent réparer, ou ils ne savent pas très bien ce qu'il faudrait faire. D'autres encore peuvent considérer la réalisation de la parité entre hommes et femmes comme un jeu à somme nulle, dans lequel les gains pour les femmes sont des pertes pour les hommes. C'est particulièrement vrai lorsque les perspectives du marché du travail sont sombres et que la concurrence est féroce. Mais, même lorsque les économies sont prospères, les efforts faits par les femmes hautement qualifiées et expérimentées qui aspirent à atteindre le sommet suscitent encore de la résistance et du ressentiment. L'affirmation de soi, perçue comme une caractéristique naturelle et souhaitable chez les hommes, est souvent considérée comme un synonyme d'agressivité chez les femmes. La solitude des femmes dans le monde de l'entreprise a donné lieu à un certain nombre d'initiatives, comme la campagne «100 x 25» de la Fondation Rockefeller qui vise à ce que 100 femmes PDG figurent dans les sociétés du classement Fortune 500 d'ici à 2025.

14. Dans ce contexte, il est moins étonnant que le rythme du changement ait été si lent, et si inégale la vitesse à laquelle les disparités entre les sexes se sont réduites sur les marchés du travail. L'image des femmes en tant que travailleuses «de seconde classe» est

bien ancrée, alors qu'il est établi que les femmes veulent exercer et conserver un emploi rémunéré, y compris après avoir eu un enfant, que les femmes PDG sont aussi efficaces que leurs homologues de sexe masculin ou que les jeunes générations de pères souhaitent participer davantage à l'éducation de leurs enfants et passer plus de temps avec leur famille.

15. Ce sont ces obstacles systémiques ou structurels à l'égalité au travail qui sont les plus difficiles à surmonter et les plus résistants aux nombreuses mesures législatives et institutionnelles formelles visant à promouvoir l'égalité de traitement qui ont été introduites au cours des cinquante dernières années, voire avant. Il y a de bonnes raisons de croire qu'il ne suffira pas de persister dans les approches mises en œuvre ces dernières décennies, malgré les progrès réels qu'elles ont générés. Il est indispensable de mettre en lumière ces obstacles souvent cachés et d'appliquer des approches innovantes pour les surmonter.

16. C'est dans cet esprit qu'il a été proposé à la 102^e session de la Conférence internationale du Travail (2013) que l'initiative sur les femmes au travail soit l'une des sept initiatives du centenaire de l'OIT. Il n'est pas anodin que cette initiative ait suscité de la part des délégués en plénière moins de commentaires que toutes les autres initiatives du centenaire. Cela tient peut-être au fait gênant que, parmi les 291 personnes qui se sont exprimées, on ne comptait que 65 femmes, ou était-ce parce que les mandats de l'OIT sont si attachés à l'égalité des sexes au travail qu'il était inutile de le réaffirmer? Si le soutien apporté par la suite à l'initiative tend à nous faire pencher pour la seconde explication, nous devons néanmoins réfléchir davantage aux raisons pourquoi nous ne traduisons toujours pas cet attachement en résultats concrets.

Chapitre 2

Nouvelles possibilités et problèmes anciens

17. Le caractère inégal et décevant des progrès réalisés en ce qui concerne la situation professionnelle des femmes à l'échelle mondiale est bien établi par les faits. Les rapports publiés récemment par l'OIT, la Banque mondiale, le Fonds monétaire international, l'Organisation pour la coopération et le développement économiques (OCDE) et le Forum économique mondial convergent pour brosser un tableau très embarrassant: sur le terrain, la situation des femmes n'a guère changé depuis une quinzaine d'années, malgré l'évolution des lois et des politiques. C'est aussi cette réalité peu reluisante qui a conduit l'ancien Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies (ONU) à constituer en 2016 le Groupe de haut niveau sur l'autonomisation économique des femmes qui a adopté l'an passé une feuille de route pour l'égalité des sexes. Et cela explique en outre pourquoi l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes sont l'un des 17 objectifs de développement durable (ODD) du Programme de développement durable à l'horizon 2030 (Programme 2030) des Nations Unies, et pourquoi le fait de parvenir au travail décent pour les hommes et les femmes et à un salaire égal pour un travail de valeur égale d'ici à 2030 est une des cibles de l'objectif 8 sur la croissance durable et inclusive et le travail décent.

18. Ces engagements ambitieux – qui sont en réalité une réaffirmation nécessaire d'ambitions déjà anciennes jamais réalisées – ont été pris à un moment où le monde du travail connaît de profondes mutations qui s'opèrent à une vitesse sans précédent. Il est essentiel que, tout en tenant compte de l'éventail complet des possibilités et des risques associés à ces changements, nous intégrions dans nos réponses un programme explicite en faveur de l'égalité. Il faut faire face au changement accéléré dans le monde du travail pour accélérer les progrès vers l'égalité. Dans ce domaine, défaut ou négligence nous condamneront inévitablement à un avenir du travail qui restera inégalitaire entre les hommes et les femmes.

19. Dans cette optique, il faut reconnaître que la lenteur des progrès, la stagnation et même les reculs constatés dans les résultats obtenus en matière d'emploi des femmes ont caractérisé des économies dynamiques tout autant que des économies se relevant de crises graves et prolongées.

20. Dans la région de l'Asie et du Pacifique, peut-être la plus dynamique du monde, la participation des femmes au marché du travail a diminué ou stagné alors que jamais les femmes n'ont été aussi instruites et n'ont eu moins d'enfants qu'aujourd'hui. Elles vivent aussi dans des économies plus urbanisées que par le passé. Tous les pays de la région, quels que soient leurs niveau et schéma de croissance, ont connu la même tendance. Cela porte à croire que la relation entre croissance et transformation économiques, d'une part, et éducation et participation des femmes au marché du travail, de l'autre, n'est pas aussi simple qu'on pourrait l'imaginer. Il est certain que ce ne sont pas seulement la croissance et l'amélioration du niveau de vie qui feront disparaître les inégalités entre hommes et femmes au travail. Des travaux de recherche menés récemment par l'OIT ont mis en

évidence un certain nombre d'autres facteurs et leur interaction. Outre le niveau d'instruction des femmes, il s'agit notamment de la nature et de l'évolution du développement économique sous l'influence de la technologie et de la mondialisation, des types et de la qualité des emplois proposés aux femmes et de la disponibilité du soutien familial et public nécessaire pour permettre aux filles et aux femmes de travailler en dehors de leur foyer.

21. Cela pose la question de savoir quelles sont les conditions requises pour que les femmes tirent profit de la transformation et de la croissance de l'économie.

22. En Europe et aux Etats-Unis, la crise financière de 2008 a d'abord touché plus d'hommes que de femmes, car le secteur de la construction et le secteur manufacturier, majoritairement masculins, ont été les premiers à se contracter. Cependant, les politiques d'assainissement des finances publiques qui ont suivi ont pesé plus lourdement sur la demande de main-d'œuvre féminine et sur la qualité des emplois féminins. En outre, les mesures d'austérité ont touché les services publics de soins aux enfants et aux personnes âgées, dont les femmes sont les principales prestataires et utilisatrices. Cette situation s'est accompagnée d'un recours croissant à des modalités de travail offrant aux travailleuses qui fournissent ces services moins de protections en matière de travail et une moindre protection sociale. En conséquence, la capacité des femmes d'entrer ou de rester dans un emploi rémunéré a été compromise. Mais les ramifications sont plus vastes et plus profondes. Il existe un risque réel que l'investissement social à long terme dans le soutien aux soins à la personne, qui a commencé bien avant l'éclatement de la crise financière de 2008 dans de nombreux pays européens, notamment en réponse au vieillissement rapide de leur population, soit bloqué, voire annulé. Si cette situation se pérennisait, elle aurait des conséquences néfastes majeures pour le bien-être des individus et de la société et donc pour les économies.

23. Les soins à la personne sont essentiels pour la reproduction de la main-d'œuvre actuelle et pour le développement des enfants, auxquels ils permettent de grandir, d'apprendre et d'acquérir des compétences dans des conditions appropriées. Ils sont également cruciaux pour les personnes âgées. Etant donné que l'espérance de vie augmente et que leur nombre s'accroît dans les économies industrialisées comme dans les économies émergentes, les personnes âgées risquent davantage de souffrir de maladies chroniques et d'infirmités qui nécessiteront des soins spécifiques. A mesure que la population active diminue, il faudra accroître la participation des femmes au marché du travail pour compenser le déclin général de l'offre de main-d'œuvre. Cela étant, l'engagement des femmes dépendra de la quantité de travail domestique et de soins non rémunérés qu'elles seront en mesure de déléguer, ainsi que de la qualité de l'emploi rémunéré disponible. Si celle-ci est trop faible, l'incitation à travailler en dehors du foyer est faible, du moins pour les femmes qui ont les moyens de s'en dispenser, et rien ne poussera non plus les hommes à accepter ces emplois. Cette situation aura pour conséquence de graves déficits en matière de soins à la personne.

24. Il est donc à l'évidence nécessaire de se concentrer sur l'organisation de l'économie des soins de demain. La prestation de soins de haute qualité par des travailleurs employés dans des conditions décentes répondra à un besoin social de plus en plus pressant dans le monde, tout en offrant des possibilités d'emploi décent aux femmes et aux hommes – ce faisant, elle permettra aux femmes de surmonter l'un des principaux obstacles à leur entrée sur le marché du travail.

25. La numérisation de l'économie et l'innovation technologique sont elles aussi considérées comme une source de possibilités d'emploi prometteuses, en particulier pour les femmes. La technologie, en permettant d'accomplir aisément des tâches qui, par le

passé, nécessitaient une force physique considérable, peut notamment contribuer à faire tomber les barrières éloignant les femmes de certains emplois «masculins» et réduire ainsi la ségrégation professionnelle entre les sexes. De plus, le télétravail et d'autres modalités de travail telles que celles qu'offrent les plates-formes numériques pourraient permettre au travailleur de travailler n'importe où et au moment qui lui convient le mieux. Cela contribuerait sans doute beaucoup à la prise en considération des responsabilités des femmes et des hommes en matière de soins à la personne et de leur besoin de s'assurer un revenu. En effet, les données disponibles montrent que les femmes qui pratiquent le télétravail ou le travail collaboratif le font pour concilier vie professionnelle et vie de famille et sont heureuses de pouvoir s'assurer un revenu qu'elles ne pourraient pas obtenir autrement. Cela étant, si les travailleurs y gagnent en liberté de décider quand et où travailler, ces modalités peuvent aussi poser de nouveaux problèmes. En ce qui concerne le télétravail, une étude conjointe réalisée récemment par l'OIT et Eurofound montre que les femmes et les hommes qui le pratiquent apprécient beaucoup la souplesse qui y est associée. Cependant, contrairement aux hommes, les femmes déclarent souvent manquer de sommeil et se sentir isolées. Pour elles, l'emploi rémunéré est en fait une occasion d'avoir des relations avec d'autres personnes que celles de leur famille, de se faire des amis, de partager leurs points de vue et d'échanger. Le travail à l'extérieur du foyer peut aussi en aider certaines à quitter un compagnon violent. Le travail à domicile réduit toutes ces possibilités.

26. S'il existe encore peu de données empiriques sur l'incidence du travail collectif ou du travail à la demande sur l'égalité des sexes, les données limitées qui sont disponibles semblent indiquer que ces formes de travail ne sont pas non plus exemptes d'inégalités entre hommes et femmes. Les travaux de recherche menés par l'OIT pour comparer les revenus des femmes et des hommes exerçant des tâches collectives sur des mini plates-formes numériques ont montré que les hommes gagnent plus d'argent que les femmes. Ce résultat est particulièrement intéressant parce que les plates-formes numériques ne prennent pas en considération le sexe du travailleur, de sorte qu'il n'y a pas de risque de partialité de l'employeur. Il apparaît que l'écart de rémunération entre hommes et femmes, une fois qu'il est tenu compte de l'éducation et des années d'expérience du travail collectif et du travail hors ligne, tient au fait que les femmes choisissent généralement des tâches qui exigent moins de concentration continue et qui ne sont pas aussi bien payées que des tâches plus complexes. La «préférence» des femmes pour les tâches moins complexes était due au fait que, contrairement aux hommes, elles devaient concilier travail et tâches ménagères, de sorte qu'elles devaient s'interrompre fréquemment. Les tâches plus simples sont donc la seule option possible pour de nombreuses femmes, à moins que leurs responsabilités en matière de soins ne soient allégées d'une manière ou d'une autre. Il semble donc essentiel, pour toutes les femmes, de trouver des moyens efficaces de parvenir à un équilibre entre soins non rémunérés et emploi rémunéré, y compris grâce à des politiques publiques, que le lieu de travail soit le domicile, un lieu mis à disposition par l'employeur ou un autre endroit.

27. La discrimination semble également jouer un rôle dans l'économie des plates-formes, malgré l'anonymat apparent dont jouissent souvent les travailleurs. D'après une étude portant sur le comportement des femmes et des hommes sur les marchés de produits en ligne, les femmes gagnent moins d'argent que les hommes pour le même produit, et beaucoup moins lorsqu'elles vendent la même nouveauté. Apparemment, les acheteurs parvenaient à deviner le sexe du vendeur grâce aux informations figurant dans les annonces et étaient moins disposés à verser aux femmes la somme d'argent qu'ils auraient donnée aux hommes pour les mêmes produits.

28. Il semble qu'il existe aussi des différences entre les sexes dans la manière dont les femmes et les hommes participent à l'économie des plates-formes. D'après une étude publiée récemment par l'une des plus grandes compagnies d'assurance du monde, les hommes sont plus susceptibles de concilier trois à cinq microtravaux à la fois, alors que les femmes ont tendance à n'en avoir qu'un. Selon les enquêtes menées par les pouvoirs publics en Allemagne et au Royaume-Uni, qui seront bientôt publiées, le pourcentage de femmes qui entrent dans l'économie des plates-formes est considérablement moins élevé que le pourcentage d'hommes.

29. Bien que des travaux plus approfondis soient nécessaires pour en comprendre les causes, ces constatations remettent en question l'hypothèse selon laquelle l'économie des plates-formes a en soi le potentiel de garantir des conditions équitables aux femmes et aux hommes. Il s'agit de recenser ce qui est nécessaire pour s'assurer que les possibilités et les risques présentés par l'économie numérique sont gérés d'une manière qui, au lieu de perpétuer la discrimination professionnelle fondée sur le sexe et l'infériorité des revenus des femmes, réduise et élimine au contraire les disparités préexistantes.

30. Il ne faudrait pas non plus que l'étude des incidences des nouvelles formes de travail sur les hommes et les femmes détourne l'attention des réalités anciennes et très répandues que sont l'emploi temporaire, le travail indépendant et l'activité familiale non rémunérée, qui demeurent le lot de nombreuses femmes à faible revenu dans les pays en développement, en particulier dans le secteur agricole. Dans le même temps, le «travail sur appel» prend de plus en plus d'importance dans des secteurs tels que le commerce de détail, l'hôtellerie, la santé et l'éducation, qui emploient un grand nombre de femmes partout dans le monde. Ces formes d'emploi se caractérisent par un court délai de communication des horaires, de grandes fluctuations du temps de travail et peu ou pas de participation des travailleurs à la planification du travail. Elles compliquent singulièrement la planification des activités familiales et des engagements privés, en plus d'avoir des effets préjudiciables sur les relations personnelles. Les revenus sont faibles et imprévisibles et la protection sociale inexistante ou insuffisante.

Chapitre 3

Le casse-tête temps/argent/capacité d'agir

31. Nous venons d'exposer certaines des tendances observées concernant les femmes au travail. Cela étant, si l'on demande aux femmes ce qu'elles attendent du monde du travail et ce qui les empêche d'obtenir ce qu'elles veulent, que disent-elles? C'est pour répondre à ces questions que le Bureau international du Travail (BIT) a lancé, en collaboration avec Gallup, une enquête mondiale dans le cadre de l'initiative sur les femmes au travail ¹.

32. Près de 149 000 adultes, dans 142 pays et territoires, ont été interrogés en 2016. Les résultats sont éloquentes et bousculent certaines idées reçues qui ont servi jusqu'ici de prétexte pour ne pas prendre de mesures utiles. Il ressort clairement de l'enquête que, dans le monde entier, toutes régions confondues, les femmes veulent occuper un emploi rémunéré. Qu'elles aient un emploi, soient au chômage ou inactives, elles veulent exercer une activité rémunérée. Et les hommes aussi souhaitent qu'elles aient un emploi pour lequel elles soient payées.

33. Alors, si ce n'est pas par choix que les femmes ne travaillent pas, qu'est-ce qui les retient? Est-ce la famille, qui dicte les règles de conduite et renforce les attentes sociales? L'enquête comportait des questions sur le caractère acceptable du travail à l'extérieur du foyer pour les femmes. Les résultats sont étonnants: 83 pour cent des femmes et 77 pour cent des hommes estiment qu'il est parfaitement acceptable que les femmes de leur famille exercent une activité en dehors du cadre domestique, si tel est leur souhait. On ne saurait donc dire que les femmes ne veulent pas d'emplois rémunérés ou que ce n'est pas considéré comme «acceptable». Ce n'est tout simplement pas la vérité. Il faut dès lors explorer d'autres pistes et chercher à savoir ce qu'il convient de faire pour combler le fossé entre les aspirations des femmes et la réalité de leur situation sur le marché du travail.

34. Le travail est une source importante de bien-être pour les femmes, encore plus que pour les hommes: selon le rapport BIT-Gallup, non seulement les femmes qui ont un emploi tendent davantage à se sentir épanouies que celles qui n'en ont pas, mais elles se disent plus souvent satisfaites que les hommes qui ont un emploi.

35. Or, lorsqu'il s'agit d'emploi, les femmes du monde entier se heurtent aux trois mêmes constantes: le temps, l'argent et la capacité d'agir, qui sont des facteurs interdépendants. Le fait qu'une femme ait la possibilité ou non d'exercer une activité rémunérée et le temps dont elle disposera pour le repos et les loisirs seront fonction de la charge familiale et domestique qu'elle doit assumer. Les tâches ménagères et autres responsabilités familiales influenceront aussi sur le type d'emploi rémunéré auquel elle pourra prétendre et les conditions dans lesquelles elle pourra l'exercer. Le niveau de son emploi rémunéré déterminera en retour si elle pourra gagner suffisamment d'argent pour subvenir

¹ Gallup et BIT: *Vers un meilleur avenir pour les femmes au travail: ce qu'en pensent les femmes et les hommes* (Genève et Washington, 2009).

à ses besoins et si elle aura la capacité d'agir de façon à jouir d'une certaine autonomie et d'une certaine maîtrise de son travail, de son temps et de sa vie.

36. Les dynamiques à l'œuvre expliquent pourquoi le manque de temps et l'insuffisance des revenus sont si répandus parmi les femmes et pourquoi le fait d'être parent a des conséquences différentes sur l'activité professionnelle selon que l'on est mère ou père.

37. L'enquête BIT-Gallup montre que les femmes comme les hommes, dans toutes les régions du monde, considèrent que l'équilibre entre vie professionnelle et vie familiale et la disponibilité de services de garde à un prix abordable comptent parmi les plus grandes difficultés auxquelles doivent faire face les femmes dans le monde du travail.

38. Dans certaines régions, les inégalités salariales sont aussi un obstacle majeur, lié également aux fonctions de soins dévolues aux femmes. Il ressort des études menées sur la question que le fait d'être mère entraîne une pénalité salariale, en raison de l'interruption de l'évolution de carrière que suppose la maternité et de la tendance à considérer les femmes qui ont des enfants comme moins ambitieuses et moins disponibles pour le travail que les hommes. Pour les pères, c'est la situation inverse qui prévaut, car l'on considère qu'ils ont besoin de revenus plus élevés et sont donc des employés plus loyaux et plus dévoués qui méritent un avantage salarial. Quels que soient l'activité qu'elles exercent, le salaire qu'elles gagnent ou leurs préférences, c'est aux femmes qu'incombe au premier chef la responsabilité des tâches ménagères et familiales, même si les plus instruites et les mieux payées d'entre elles ont plus les moyens de déléguer cette responsabilité, ne serait-ce qu'en partie.

39. Le défi à relever consiste à assembler les pièces du puzzle temps/argent/capacité d'agir de façon à remédier au manque de temps et à l'insuffisance des revenus dont souffrent les femmes. Il faut aussi libérer les hommes de l'obligation d'assumer de trop longues journées de travail pour qu'ils puissent consacrer davantage de temps à leur famille et assumer leur part des tâches ménagères. Ce rééquilibrage s'inscrit dans le contexte plus large des débats consacrés aujourd'hui au poids respectif qu'il conviendrait d'accorder au travail, à la famille, aux loisirs et à la collectivité pour mener une vie riche de sens, et au rôle que l'Etat devrait jouer à cet égard. Cette préoccupation était l'une de celles qui ont présidé à la création de l'OIT et, cent ans plus tard, elle est plus pertinente que jamais. L'idée intemporelle selon laquelle l'un des éléments du progrès social est le fait que l'adoption de méthodes de travail toujours plus productives devrait affranchir les femmes comme les hommes de durées de travail harassantes, et leur permettre ainsi de consacrer davantage de temps à faire ce qu'ils veulent, est au cœur de l'objectif d'une égalité complète au travail.

Chapitre 4

Allons-nous dans la bonne direction?

40. L'OIT est-elle bien équipée pour résoudre le problème temps/argent/capacité d'agir et se montrer à la hauteur des engagements ambitieux qui ont été pris dans le Programme 2030?

41. Au cours de son siècle d'existence, l'OIT a beaucoup œuvré en faveur des femmes et de l'égalité des sexes, travail dont elle peut s'enorgueillir et qui gardera toute sa pertinence dans les années à venir.

42. En effet, les questions relatives à la condition féminine et à l'égalité des sexes ne sont pas récentes – elles sont au cœur de la mission de l'Organisation depuis sa création. Deux des trois premières conventions que l'OIT a adoptées en 1919, à savoir la convention (n° 1) sur la durée du travail (industrie), 1919, et la convention (n° 3) sur la protection de la maternité, 1919, visaient à améliorer les conditions de vie et de travail souvent inacceptables des travailleurs, en particulier des femmes et des enfants.

43. Au fil du temps, l'OIT est passée d'une approche axée étroitement sur la protection des travailleuses à une perspective d'égalité des sexes, en tant qu'objectif en soi et en tant que moyen de réaliser la justice sociale. Cette évolution se reflète dans celle du corpus de normes internationales du travail et dans les résolutions qu'adopte régulièrement la Conférence internationale du Travail depuis 1975, proclamée Année internationale de la femme. La Conférence a apporté sa contribution en adoptant la Déclaration sur l'égalité de chances et de traitement pour les travailleuses, dans laquelle sont énoncés divers principes «conçus comme des objectifs à atteindre progressivement, au sujet de l'intégration des femmes dans la vie économique». Elle se disait consciente du fait que la condition de la femme dans le monde du travail ne pouvait changer sans que change aussi le rôle des hommes dans la société et au sein de la famille. Elle affirmait en outre qu'il fallait traiter les problèmes rencontrés par les femmes au travail dans le même cadre général de développement social et économique qui servait à répondre aux problèmes des hommes.

44. A plus d'un titre, l'OIT est à l'avant-garde de la lutte pour l'égalité des sexes au travail, et le principe «à travail égal, salaire égal» en est le premier exemple. Parmi les principes énoncés dès 1919 dans la Constitution de l'OIT et considérés comme «revêtant une importance particulière et urgente» figure celui selon lequel les hommes et les femmes doivent recevoir une rémunération égale pour un travail de valeur égale, et pas seulement pour le même travail. Ce principe a ensuite été consacré en 1951 par la convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951, qui donnait rang de traité à un concept novateur déjà contenu dans la Constitution de l'Organisation. Il permet d'examiner les préjugés sexistes dont est empreinte la structure des marchés du travail et il est aussi essentiel pour évaluer équitablement les «professions féminines» et pour s'attaquer à la ségrégation professionnelle selon le sexe. Reconnaissant que l'objectif de l'égalité de rémunération ne pouvait être atteint dans un contexte général d'inégalité, la Conférence internationale du

Travail a adopté la convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958. Cette convention fait obligation aux Etats Membres qui la ratifient de promouvoir l'égalité de chances et de traitement en matière d'emploi et de profession, en droit comme dans la pratique, afin d'éliminer toute discrimination, fondée sur le sexe ou les autres critères énoncés, à l'égard de tous les travailleurs.

45. Le principe de l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale a été établi par la directive de la Communauté européenne relative à la rémunération égale près de vingt-cinq ans plus tard, en 1975, et consacré en 1979 par la Convention des Nations Unies sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes. Cependant, bien que les conventions n°s 100 et 111 figurent aujourd'hui parmi les normes de l'OIT les plus largement ratifiées (avec respectivement 173 et 175 ratifications), les écarts de rémunération demeurent l'une des formes les plus persistantes d'inégalité entre les travailleuses et les travailleurs. La persistance de stéréotypes de genre et de systèmes de classement des emplois et de barèmes de salaire différenciant les femmes des hommes est un sérieux obstacle à l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale. Afin de régler ces problèmes, le BIT a publié et largement diffusé deux guides complémentaires intitulés *Egalité de rémunération: Guide d'introduction* (2013) et *Promouvoir l'équité salariale au moyen de l'évaluation non sexiste des emplois: Guide de mise en œuvre* (2009), ainsi que les bonnes pratiques issues de ses activités d'assistance technique, qui sont utilisés pour le renforcement des capacités et l'élaboration des politiques. Un outil infographique interactif, *Tackling sex discrimination through pay equity*, présentant des statistiques, des vidéos, des cartes et des études de cas, a été mis au point pour toucher un public plus large et plus jeune.

46. La prochaine édition du rapport mondial du BIT sur les salaires (qui sera publiée en novembre 2018) se concentrera sur les tendances observées en ce qui concerne les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes selon la région du monde, la profession, le secteur, l'entreprise et le niveau d'instruction. Le BIT s'attachera aussi à examiner quelles mesures permettraient de réduire plus efficacement ces écarts dans différents contextes socio-économiques. Ses conclusions et recommandations de politique générale seront prises en compte par la Coalition internationale pour l'égalité de rémunération (EPIC), élément clé de l'initiative sur les femmes au travail. Lancée lors de l'Assemblée générale des Nations Unies en septembre 2017, l'EPIC est une coalition pilotée par l'OIT, ONU-Femmes et l'OCDE, qui vise à encourager les partenariats et les campagnes en vue de contribuer à la réalisation de la cible 8.5 et de l'ODD 5, à savoir parvenir à l'égalité des sexes et autonomiser toutes les femmes et les filles. Elle sera active aux niveaux mondial, régional et national et visera à résoudre les problèmes grâce à des échanges entre pairs, à la diffusion de bonnes pratiques et à des interventions au niveau des pays.

47. Afin d'appliquer la perspective de l'égalité des sexes à l'objectif d'équilibre entre vie professionnelle et vie familiale, l'OIT a adopté la convention (n° 156) sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981. Cette convention, qui encadre l'action visant à concilier les responsabilités de la vie professionnelle et celles de la vie familiale, est un outil permettant d'améliorer les conditions de travail et la qualité de la vie professionnelle de tous les travailleurs. Elle remet en cause la conception traditionnelle selon laquelle les hommes n'ont d'autre devoir que celui de procurer un logement et de la nourriture et défend leur droit de prendre part aux soins prodigués aux enfants et aux personnes âgées. Plusieurs livres, ouvrages et modules de formation sur le thème *Travail et famille*, tels que *Les solutions de garde d'enfants sur le lieu de travail*, ont été élaborés et largement diffusés. Ils décrivent tout un éventail de mesures propices à la vie familiale, qui peuvent être adoptées au niveau national et sur le lieu de travail, notamment grâce à des arrangements public-privé. Ils montrent comment, selon la manière dont elles

s'articulent, les politiques menées peuvent soit remédier aux inégalités entre les sexes en matière d'emploi, soit les aggraver et peuvent aussi enrayer, voire inverser, la chute des taux de fécondité dans certains pays. Tout le potentiel de la convention n° 156 n'a pas été pleinement exploité et, à ce jour, elle n'a été ratifiée que par 44 Etats, mais son évidente pertinence dans le cadre des débats actuels sur l'égalité et les soins offre une véritable occasion de relancer les ratifications. Ainsi, le droit de prendre soin des autres pourra être réparti plus équitablement entre les femmes et les hommes, démentant de ce fait la perception selon laquelle la maternité a un «coût plus élevé» que la paternité.

48. Un des préalables à la réalisation de l'équilibre entre vie professionnelle et vie familiale et de l'égalité des sexes au travail est que toutes les travailleuses bénéficient d'une protection de la maternité suffisante. Or, à l'échelle planétaire, environ 71 pour cent des mères qui travaillent ne reçoivent aucune prestation, contributive ou non contributive, parce qu'elles travaillent à leur compte, ont un emploi informel ou sont salariées de petites entreprises, ou sont dans des formes d'emploi telles que le travail intérimaire, ou encore titulaires de contrats de courte durée ou à temps partiel qui ne sont généralement pas couverts par les régimes de sécurité sociale. De plus, pour beaucoup de femmes, la maternité demeure une source importante de désavantages sur le plan professionnel, car elles risquent d'être rétrogradées ou, pour les pousser à démissionner, de se voir assigner des tâches qui dépassent leurs aptitudes ou, au contraire, sont bien en dessous de leur niveau de compétences et de responsabilités.

49. Dans certains pays, ce sont les employeurs qui prennent en charge la protection de la maternité, de sorte qu'il est plus coûteux d'engager une femme que d'engager un homme. De ce fait, de nombreuses femmes repoussent l'âge auquel elles ont leur premier et souvent unique enfant, ou n'ont pas d'enfant du tout, contribuant à la chute des taux de fécondité et à la diminution de la population. La norme la plus récente de l'OIT en la matière, la convention (n° 183) sur la protection de la maternité, 2000, vise à prévenir la discrimination fondée sur la maternité en faisant passer de l'employeur à l'assurance sociale ou au système général de fiscalité la charge financière du revenu de remplacement versé aux mères. Le BIT a élaboré le *Kit de ressources sur la protection de la maternité: réaliser les aspirations de tous* en 2012, qui est régulièrement utilisé dans les stages de formation organisés par le Centre international de formation de l'OIT (Centre de Turin), ainsi que dans des ateliers sur les politiques nationales. Démontant les mythes qui entourent les coûts de la maternité, ce kit explique pourquoi les sociétés et les économies devraient se soucier de protéger la maternité et donne des orientations pratiques sur les différentes approches possibles pour y parvenir, en particulier pour les femmes pauvres dans les pays à faible revenu. Plus récemment, le BIT a collaboré avec plusieurs Etats Membres pour étendre progressivement la couverture de la sécurité sociale aux travailleuses indépendantes et aux travailleuses domestiques dans le cadre de l'action menée pour formaliser l'économie informelle.

50. Le travail consacré par le BIT à l'emploi des femmes et à l'égalité des sexes a aussi été l'occasion de s'intéresser à d'autres types de travail et de promouvoir l'inclusivité. L'adoption de la convention (n° 177) sur le travail à domicile, 1996, et de la convention (n° 189) sur les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011, a favorisé la reconnaissance du fait que la maison peut aussi être un lieu de travail et a permis aux travailleurs domestiques et aux professionnels de l'aide à domicile de jouir d'une égalité de traitement dans l'emploi avec les autres travailleurs, notamment du droit à la constitution de syndicats et à la négociation collective. Cela a permis de mettre enfin en lumière le travail accompli par plus de 67 millions de travailleuses domestiques dans le monde, qui a toujours été sous-évalué et était jusque-là resté invisible. Grâce à des initiatives portant sur le partage du savoir et à l'assistance à l'élaboration des politiques

au niveau des pays, des orientations pratiques sont données à un grand nombre d'Etats Membres sur la manière de mesurer le temps de travail, d'élaborer des politiques non discriminatoires en matière de salaire minimum et de réunir les travailleurs domestiques et leurs employeurs au sein d'organisations représentatives.

51. Avec le développement du travail collectif et du travail à la demande, grâce auxquels les travailleurs peuvent travailler de la maison ou de tout autre endroit qu'ils choisissent, la convention n° 177 a acquis une nouvelle pertinence dans le débat actuel sur le travail et la main-d'œuvre, notamment dans le contexte des discussions consacrées aux moyens de garantir des conditions de travail décentes aux échelons les plus bas des chaînes d'approvisionnement mondiales.

52. De la même manière, en assurant l'égalité de traitement aux travailleurs à temps partiel, la convention (n° 175) sur le travail à temps partiel, 1994, est un instrument de promotion de l'égalité des sexes, puisque nombre de travailleurs à temps partiel sont des femmes. Le fait que les travailleurs comme les employeurs demandent de plus en plus que les horaires et les temps de travail soient mieux adaptés à leurs préférences, besoins et situations particulières paraît plaider en faveur d'une révision des premiers instruments de l'OIT relatifs au temps de travail, à savoir la convention n° 1 et la convention (n° 30) sur la durée du travail (commerce et bureaux), 1930, qui bornent le temps de travail au cadre strict des huit heures par jour et des quarante heures par semaine. Cette nécessité a été mise en lumière par l'étude d'ensemble concernant les instruments relatifs au temps de travail intitulée *Garantir un temps de travail décent pour l'avenir* qui sera discutée par la Commission de l'application des normes à la présente session de la Conférence. Il pourrait être opportun que l'OIT envisage de militer en faveur d'une «flexibilité encadrée» à l'appui d'emplois de qualité, ainsi que d'une vie personnelle et familiale de qualité, sujet sur lequel nous reviendrons plus longuement dans le chapitre suivant.

53. Les réalités du travail des femmes ont également inspiré la dix-neuvième Conférence internationale des statisticiens du travail qui, en 2013, a adopté une résolution sur les statistiques relatives au travail, à l'emploi et à la sous-utilisation de la main-d'œuvre. Il s'agit d'une résolution novatrice à plus d'un titre. Premièrement, elle définit les soins non rémunérés comme une forme de travail, attribuant ainsi de la valeur au travail domestique non rémunéré accompli par les femmes. Deuxièmement, ce faisant, elle permet d'appréhender de manière plus globale la charge de travail assumée par les femmes et de mesurer la contribution qu'elles apportent à l'économie, à la subsistance des ménages ainsi qu'au bien-être des individus et de la société. Troisièmement, elle rend encore plus pressante la nécessité d'adopter une approche plus globale et plus équitable du temps de travail, rémunéré ou non, qui soit compatible avec une vie satisfaisante. Quatrièmement, elle provoque un changement de paradigme dans la manière de concevoir les politiques en étendant à un plus grand nombre de travailleurs les droits et avantages liés à l'emploi.

54. La violence et le harcèlement sexistes, tant au sein du foyer que sur le lieu de travail, sont des atteintes graves aux droits de l'homme et des obstacles à l'accès des femmes au travail décent et à l'émancipation économique. Si l'on ne fait rien pour les combattre effectivement, la crédibilité et la pérennité de toute mesure prise en faveur de l'égalité des sexes au travail s'en trouveront menacées. Le BIT consacre des travaux de recherche à la violence et au harcèlement dans le monde du travail depuis la fin des années quatre-vingt-dix et soutient l'élaboration de politiques générales par des programmes et des publications. Les préparatifs en cours en vue de l'adoption de nouvelles normes internationales destinées à combattre la violence et le harcèlement dans le monde du travail montrent à quel point les mandats de l'OIT sont résolus à améliorer l'avenir du travail pour tous les travailleurs, en particulier les femmes, qui sont victimes de ces maux de manière disproportionnée.

55. Pour rendre les lieux de travail plus égalitaires, les organisations internationales doivent tenir davantage compte des considérations de genre, et l'OIT ne fait pas exception. Les premiers audits de genre menés dans le système des Nations Unies ont été lancés en 2001 par le BIT et cet outil est à présent utilisé comme indicateur par le Plan d'action du système des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes. Les audits de genre ont pour objet d'examiner les structures, les processus et les politiques des organisations afin de recenser les éventuels préjugés, conscients ou inconscients, dont peuvent être empreint leur mode de fonctionnement et d'y porter remède. Des centaines d'audits de genre inspirés par le BIT ont été menés, à la suite desquels les mandants et d'autres parties prenantes ont assuré le suivi des recommandations qui en sont issues. Pour donner un exemple de ce qui précède, au Malawi, sept organismes ont modifié leur mode de collaboration, fixé des jalons pour évaluer les progrès accomplis et élaboré une stratégie et un plan d'action de l'ONU pour intégrer la dimension de l'égalité homme-femme¹. Depuis 2009, le Centre de Turin tient à jour une base de données internationales où figurent les plus de 80 facilitateurs d'audit agréés qu'il a formés.

56. Malgré les mesures prises depuis dix ans pour faire voler en éclats le plafond de verre, les femmes doivent encore surmonter un nombre non négligeable d'obstacles pour occuper des postes de direction. Une enquête mondiale sur les entreprises, lancée par le BIT au début de 2015, montre qu'il est urgent de mener des initiatives permettant de concilier responsabilités professionnelles et responsabilités familiales ainsi que de venir à bout des stéréotypes sexistes et de modifier la culture des entreprises. Une série de rapports ont été rédigés, et des conférences ont été tenues dans toutes les régions pour plaider la cause de la diversité des genres auprès des entreprises, sensibiliser aux obstacles auxquels les femmes se heurtent encore et dégager des pistes pour aller de l'avant. Bien que les statistiques et les tendances concernant la place des femmes dans les entreprises et aux postes de direction varient d'une région à l'autre, les obstacles à l'avancement des femmes sont similaires, et les difficultés tenant à l'équilibre entre responsabilités professionnelles et responsabilités familiales figurent en bonne place dans toutes les études.

57. Cet aperçu des activités et des orientations du BIT en matière de travail des femmes et d'égalité des sexes au cours des presque cent années passées montre que le Bureau n'a pas été un spectateur passif mais, à bien des égards, un précurseur. Cependant, ces efforts n'ont pas toujours produit les résultats au niveau des pays qui auraient pu être escomptés ou souhaités – et ce alors même qu'une succession de lois, politiques et plans d'action ont été adoptés par les Etats Membres. Comprendre les raisons de ce décalage est l'un des objectifs de l'initiative sur les femmes au travail, et c'est indispensable pour organiser effectivement l'avenir du travail que nous voulons.

58. Il n'existe pas d'explication unique à l'insuffisance des progrès accomplis. Le manque de possibilités d'emplois rémunérés de qualité, ou la régression de ces possibilités ainsi que l'ampleur de la violence et du harcèlement à l'égard des femmes, à la maison comme au travail sont des obstacles importants qui empêchent les femmes d'occuper une place égale à celle des hommes dans la main-d'œuvre. Le problème tient aussi au fait que les organes et programmes spécialisés créés pour remédier à ces obstacles manquent de ressources, ont un champ d'action trop limité, ne s'inscrivent pas dans la durée et ne font pas l'objet d'études d'impact et d'un suivi réguliers. Cette situation témoigne pour sa part du fait que, si la discrimination est considérée comme nocive et inefficace, les opinions divergent quant aux moyens de la combattre. De plus, la promotion de l'égalité des sexes est souvent considérée comme trop coûteuse au regard des avantages possibles, en

¹ U. Murray: *Gender Mainstreaming in DFID-ILO Partnership Framework Agreement (2006–09)*, rapport d'évaluation final (Genève, 2009) (en anglais seulement).

particulier à court et moyen terme, ce qui explique qu'en période de récession ou de stagnation économique les mesures prises à cette fin puissent être réduites, voire supprimées.

59. De plus, si elle est essentielle pour autonomiser les femmes sur le marché du travail, la législation à elle seule, telle qu'elle est conçue actuellement, risque de ne pas suffire ou d'être mal adaptée à la tâche. Cela est dû en partie au fait que les législateurs ont souvent à l'esprit des lieux de travail formels et de grande taille et des travailleurs à plein temps et titulaires d'un contrat permanent. Cela a pour effet d'exclure de la protection prévue des millions de travailleurs employés dans les petites entreprises, les travailleurs indépendants, les travailleurs économiquement dépendants et les travailleurs occupant des formes atypiques d'emplois, autant de catégories dans lesquelles les femmes sont surreprésentées. Cela étant, il est aussi très important de faire appliquer les lois en vigueur. Lors d'une table ronde organisée par l'OIT à l'occasion de la Journée internationale de la femme en 2014, Sir Bob Hepple a appelé à la mise en place de mécanismes de plainte individuels, mais aussi insisté sur l'obligation positive qu'ont les employeurs de faire progresser la cause de l'égalité et d'établir des mécanismes accessibles de règlement des différends. Il a aussi proposé que l'on examine la manière dont les conventions de l'OIT qui ont trait à l'égalité pourraient être mieux mises à profit pour soutenir l'égalité, notamment en favorisant des congés payés parentaux et en valorisant le travail non rémunéré². Afin d'examiner plus avant ces questions, l'OIT s'est associée, dans le cadre de l'initiative sur les femmes au travail, avec le Centre des droits de l'homme d'Oxford et l'Université de Kent au Royaume-Uni pour organiser, en mai 2017, une conférence intitulée *A Better Future for Women at Work: Legal and Policy Strategies* (Un meilleur avenir pour les femmes au travail: stratégies juridiques et politiques). En conclusion, les participants à la conférence ont souligné que la législation doit être modifiée sur la base de plusieurs principes et objectifs fondés sur le consensus afin de parvenir à un avenir meilleur pour les femmes au travail. Il faut notamment tenir compte de la notion de «parité participative», à savoir la capacité de chaque femme de choisir personnellement ce que sera sa vie et d'avoir voix égale au chapitre, ainsi que les principes de représentation, d'action collective et d'émancipation. Les participants ont également discuté de nouvelles approches en matière de réglementation, insistant non seulement sur l'égalité de chances et de traitement, mais aussi sur l'égalité de résultats, ce qui est étroitement lié à l'existence de mécanismes permettant de faire appliquer les lois.

60. Il faut aussi que le Bureau réfléchisse à ses propres responsabilités. Dans les mesures qu'il a prises à l'appui de l'égalité des sexes, il n'a pas toujours su empêcher la fragmentation et la compartimentation des efforts. Lorsque ces écueils n'ont pu être évités, l'efficacité des mesures s'en est trouvée réduite, parce que les barrières structurelles qui empêchent les femmes d'avancer sont liées entre elles et qu'elles ne peuvent être supprimées que si l'on tient compte de leur caractère indissociable. Le lancement de l'initiative sur les femmes au travail et les réformes mises en œuvre en 2013 en ce qui concerne les structures, les questions de fond et le mode de fonctionnement du BIT dans ce domaine visaient à résoudre ces problèmes. À l'évidence, des efforts concertés supplémentaires sont néanmoins nécessaires. Il est impératif que nous venions effectivement à bout du casse-tête temps/argent/capacité d'agir et que nous mettions fin à la violence et au harcèlement au travail. Pour y parvenir, il faut que, collectivement, nous sortions des sentiers battus.

² Cette intervention a ensuite été publiée sous le titre «The Key to Greater Gender Equality» («La clé d'une plus grande égalité des sexes») dans *The Equal Rights Review*, vol. 12 (2014) (en anglais seulement).

Chapitre 5

Sortir des sentiers battus

61. La rencontre d'un besoin manifeste et d'une véritable occasion fait de la célébration prochaine du centenaire de l'OIT le moment idéal pour imprimer un nouvel élan à la cause de l'égalité entre les femmes et les hommes au travail. Les engagements formels pris dans le Programme 2030 n'ont pas encore été concrétisés, mais leur mise en œuvre peut bénéficier de la mobilisation sans précédent de l'opinion publique dans de nombreux pays, où l'indignation face à l'accumulation de preuves des inégalités, de la discrimination et de la maltraitance que subissent les femmes au travail s'exprime par des appels plus insistants que jamais à la réalisation de véritables progrès en matière d'égalité. Si l'on y ajoute la reconnaissance croissante du fait que l'égalité de traitement des femmes au travail est une question de bonne gouvernance économique, et une simple justice, la nécessité de tirer parti des mutations profondes qui se produisent dans le monde du travail pour servir la cause d'un avenir du travail pleinement égalitaire s'impose de plus en plus.

62. Le Programme 2030 vient également nous rappeler que tous les objectifs qu'il contient, qu'ils soient d'ordre économique, social ou environnemental, sont intimement liés. Cela signifie que l'élan en faveur de l'égalité doit nécessairement s'inscrire dans le cadre d'un effort plus large visant à tenir compte, dans le monde du travail, des multiples facettes du développement durable pour tous. De plus, les ambitions «transformatrices» affichées dans le programme plaident fortement en faveur d'une rupture avec la lenteur frustrante des progrès réalisés graduellement au moyen des instruments existants et incitent tout autant à sortir des sentiers battus. Cela ne signifie pas qu'il faille faire table rase de l'expérience acquise et se débarrasser des outils du passé; ils ont été à l'origine d'avancées importantes et peuvent en amener d'autres. Cependant, ils doivent sans conteste être complétés par des approches nouvelles et innovantes. Cinq éléments d'une nouvelle dynamique en faveur de l'égalité sont exposés ci-après; les orateurs qui s'exprimeront au sujet du présent rapport à la Conférence sont invités à les commenter et à les compléter.

a) Aller vers une nouvelle économie des soins à la personne

63. Plusieurs raisons étroitement liées expliquent pourquoi la création d'une nouvelle économie des soins à la personne, fondée sur le travail décent, peut contribuer fortement à cette nouvelle dynamique en faveur de l'égalité. L'absence de structures d'accueil abordables et l'obligation qui incombe aux femmes d'assumer une part disproportionnée des soins, travail non rémunéré et dont la valeur est niée ou sous-estimée, sont largement reconnues comme des obstacles majeurs à la promotion des femmes au travail. Dans le même temps, le secteur des soins est déjà l'un de ceux qui emploient le plus de femmes; à l'échelle mondiale, une femme active sur cinq est employée dans les secteurs de la santé, de l'éducation et du travail domestique. Reconnaître à leur juste valeur les métiers liés aux

soins et les rendre conformes aux exigences du travail décent permettrait d'améliorer considérablement la vie professionnelle des femmes et d'attirer plus d'hommes dans ces professions. En outre, la nécessité d'une nouvelle économie des soins s'imposera compte tenu de l'essor rapide des besoins des sociétés vieillissantes, qui peinent déjà à faire face à la situation actuelle. Le fait que ce secteur semble se prêter moins que d'autres à l'automatisation met en évidence son potentiel en tant que source d'un grand nombre d'emplois à l'avenir.

64. Cela étant, le secteur des soins à la personne doit s'améliorer mais aussi se développer. Pour réaliser les investissements nécessaires, il faudra ménager une marge de manœuvre budgétaire suffisante et repenser soigneusement les priorités en matière de dépenses publiques et la fiscalité. Les gouvernements devront également prendre des décisions stratégiques définissant à quel point et comment le secteur privé sera associé à la prestation des soins.

65. Il n'est pas anodin que le FMI et la Banque mondiale comptent parmi les plus ardents partisans d'une hausse des investissements dans le secteur des soins, en particulier dans les services de garde d'enfants, au titre de la «bonne gouvernance économique» qui suppose une participation accrue des femmes au marché du travail. Dans ce contexte favorable, l'OIT peut apporter une contribution stratégique en faisant des soins de qualité une composante à part entière de régimes nationaux de sécurité sociale. Cela suppose d'aller au-delà des programmes de transfert de fonds pour mettre en place des services publics de soins, des structures telles que des crèches d'entreprise et des crèches municipales, ainsi que des politiques de congés familiaux bien pensées. L'objectif devrait être de réorganiser ou d'améliorer les systèmes et les socles de protection sociale sur la base d'un «modèle universel du soin» dans lequel femmes et hommes occuperaient un emploi rémunéré et un emploi non rémunéré dans le domaine des soins à la personne.

66. Ces ambitions trouvent leur origine dans les conditions de travail concrètes – médiocres et, dans certains cas, de plus en plus mauvaises – des professionnels des services à la personne, parmi lesquels les migrants et les femmes sont si nombreux. L'une des priorités inscrites au cœur de la nouvelle dynamique en faveur de l'égalité doit consister à changer radicalement cette réalité et à mettre les services à la personne en conformité avec les exigences du travail décent.

b) Faire en sorte que les femmes soient davantage maîtresses de leur temps

67. Le fait que, pour de très nombreuses femmes, le principal obstacle à l'avancement professionnel est de toute évidence la difficulté de concilier leurs responsabilités professionnelles et leurs responsabilités non professionnelles montre à quel point il est nécessaire de donner aux femmes les moyens de contrôler davantage l'usage qu'elles font de leur temps. Outre qu'elles risquent de tomber dans la pauvreté du fait des écarts de rémunération entre hommes et femmes, les femmes sont aussi exposées à une réduction à l'extrême de leur temps disponible en raison de l'accumulation des tâches qui leur sont dévolues au travail et dans la famille. Pour remédier efficacement à cette situation, il faut que les tâches soient réparties plus équitablement entre les hommes et les femmes, mais il faut aussi prendre des mesures concrètes pour que les femmes soient maîtresses de leur temps.

68. Le débat mondial sur l'aménagement du temps de travail ne date pas d'hier et il est des plus vifs, car il touche à des questions essentielles relatives à la flexibilité du marché du travail et à la protection des travailleurs. Mais il a aussi des incidences importantes en

ce qui concerne l'impulsion en faveur de l'égalité, qui pourront être dégagées à l'occasion des discussions sur l'étude d'ensemble concernant les instruments relatifs au temps de travail intitulée *Garantir un temps de travail décent pour l'avenir*.

69. Si l'on examine la question dans la perspective de l'égalité des sexes, plusieurs arguments convaincants militent pour que l'on reconnaisse aux femmes – et aux hommes – le droit de demander, et d'obtenir, des horaires de travail qui correspondent à leurs préférences et besoins personnels. De fait, la diversification des modalités de travail devrait concerner non seulement le temps de travail, mais aussi le lieu où s'exerce l'activité, afin que les personnes puissent travailler où et quand elles le souhaitent. Ces arguments, dans le sens desquels va la forte adhésion qu'ils emportent chez les femmes, sont avancés pour faire valoir les principaux avantages du travail à temps partiel et d'autres formes de travail flexibles et, potentiellement, de l'économie des plates-formes numériques qui est en plein essor. Néanmoins, outre que la surreprésentation des femmes dans le travail à temps partiel peut être considérée autant comme un symptôme des inégalités que comme un moyen de remédier à celles-ci, il faudra régler toute une série de problèmes si l'on veut que les modalités de travail innovantes aillent dans le sens d'un renforcement de l'égalité au lieu d'aggraver les désavantages existants.

70. À l'évidence, la notion de maîtrise du temps suppose qu'il appartient aux travailleurs de déterminer leurs horaires de travail, ou à tout le moins qu'ils jouent un rôle non négligeable dans ces décisions. Les intéressés pourraient choisir dans une liste de possibilités prédéfinies ou proposer des modalités adaptées à leurs besoins personnels. Dans un cas comme dans l'autre, de tels arrangements présentent un contraste frappant avec l'imprévisibilité de l'offre qui peut caractériser les systèmes reposant sur un temps de travail fragmenté, le travail à la demande ou le travail occasionnel, qui amoindrisent la maîtrise du temps au lieu de la renforcer.

71. De plus, compte tenu du casse-tête temps/argent/capacité d'agir que nous avons déjà mentionné et du fait que les formes atypiques d'emploi pénalisent souvent les travailleurs sur les plans de la rémunération, de la retraite, de la formation et de l'évolution de carrière ainsi que de l'accès aux prestations de sécurité sociale, il importe que les arrangements visant à favoriser la participation des femmes au monde du travail soient soigneusement conçus de manière à éviter ou à éliminer ces déficits de travail décent. Il faudrait qu'un nombre minimum et prévisible d'heures de travail soit obligatoirement garanti.

72. Cette approche de l'organisation du temps de travail met clairement en évidence le rôle du dialogue social et de la négociation collective. Il est peu probable que l'on puisse trouver des solutions uniques qui répondent à des situations extrêmement variées et, à l'inverse, fort probable que les efforts conjugués des premiers intéressés, c'est-à-dire les employeurs et les travailleurs, débouchent sur la solution la plus adaptée aux besoins des uns et des autres. À l'évidence, les gouvernements ont un rôle à jouer dans la promotion de ces processus et la définition du cadre dans lequel ils doivent s'inscrire, par exemple en prévoyant le droit des travailleurs de demander des aménagements spécifiques du temps de travail.

73. Dans le monde en développement, le moyen le plus efficace de renforcer la maîtrise que des millions de femmes ont de leur temps, en particulier dans les zones rurales à faible revenu, serait d'investir dans les infrastructures routières et énergétiques, les systèmes d'adduction d'eau et les télécommunications, ce qui pourrait réduire considérablement le temps qu'elles consacrent aux tâches ménagères – corvées d'eau et collecte de combustible – ou aux déplacements vers leur lieu de travail. De même, la formalisation du travail que les femmes accomplissent souvent dans des conditions de sous-emploi informel chronique contribuerait à remédier aux situations dans lesquelles la nécessité impérieuse

d'assurer ne serait-ce qu'un revenu de subsistance peut absorber pratiquement toutes les heures de travail.

74. L'accord collectif prévoyant diverses options concernant le temps de travail et les congés, qui a été conclu récemment dans la métallurgie allemande et a fait grand bruit, est un exemple encourageant et innovant de la manière dont l'articulation entre rémunération et aménagement du temps de travail peut être définie par voie de négociation de façon à répondre aux besoins de l'entreprise et à ceux des travailleurs. En accordant aux travailleurs une autonomie considérable en ce qui concerne l'ajustement de leurs heures de travail, et aux employeurs la possibilité de leur demander à certains moments de travailler plus longtemps ou à des horaires différents, cet accord offre la possibilité de rompre avec la perception binaire, opposant employeurs et travailleurs, de la flexibilité du temps de travail, qui a longtemps freiné tout progrès. Une «flexibilité encadrée» visant expressément à promouvoir un équilibre satisfaisant entre vie professionnelle et vie familiale, et obtenue par le dialogue et la négociation, pourrait bien être un autre élément déterminant du nouvel élan en faveur de l'égalité.

c) Reconnaître le travail des femmes à sa juste valeur

75. Depuis plusieurs dizaines d'années, on tente de remédier à la sous-évaluation historique – ou à la non-reconnaissance pure et simple – du travail accompli par les femmes en recourant à des mécanismes qui permettent d'attribuer au travail une valeur objective, corollaire nécessaire et logique de l'établissement du principe fondamental de l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale. Pour que ces mécanismes soient pleinement efficaces, il faut qu'ils soient mieux compris et mieux appliqués. Il faudrait aussi qu'ils soient étayés par deux démarches complémentaires.

76. La première est axée sur l'élaboration de méthodes statistiques permettant de mesurer avec précision la contribution qu'apporte le travail des femmes à l'économie et à la société, et pourrait s'inscrire dans le droit fil des travaux novateurs, mentionnés plus haut, menés par la Conférence internationale des statisticiens du travail. Si la maxime selon laquelle «tout ce qui ne se mesure pas ne compte pas» est vraie, alors les dispositions visant à mesurer la contribution que les femmes apportent par leur travail, quel qu'il soit, constitueront le point de départ indispensable de l'élaboration de politiques innovantes et efficaces en faveur de l'égalité. Ces dispositions peuvent aussi être associées aux données qui seront publiées dans le *rapport mondial sur les salaires 2018/19* du BIT ainsi qu'aux activités de l'EPIC.

77. La seconde démarche met l'accent sur la transparence en ce qui concerne les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes. Des données nationales agrégées sur l'écart de rémunération entre les sexes dans les Etats Membres sont régulièrement publiées depuis de nombreuses années et suscitent une attention considérable. Mais, dernièrement, la publication de chiffres sur ce même sujet par les entreprises a fait naître un nouvel intérêt et, dans certains cas, elle est devenue obligatoire. Cela montre bien qu'il est utile de mettre en évidence précisément les causes et les conséquences des inégalités de salaire ainsi que les moyens d'y remédier. Cet effort de transparence, s'il s'accompagne de l'obligation pour les entreprises de prendre des mesures concrètes pour améliorer la situation, offre la possibilité de conjuguer politiques publiques et mesures du secteur privé pour constituer un large front en faveur de l'égalité.

d) Renforcer les moyens d'expression et de représentation des femmes

78. Il avait déjà été décidé de consacrer le présent rapport à l'initiative sur les femmes au travail lorsque s'est soulevée, partout dans le monde, une extraordinaire vague de protestation contre la façon dont les femmes sont traitées, au travail et ailleurs. Ce qui est remarquable, c'est la façon dont les voix des femmes, amplifiées et relayées par les réseaux sociaux, se sont élevées, ont été entendues et ont fait bouger les choses. Cela nous rappelle avec force toute l'importance de la capacité d'agir des femmes et la responsabilité qu'a l'OIT de la promouvoir.

79. Les responsabilités de l'OIT à cet égard peuvent être schématiquement regroupées sous deux rubriques dont l'une – sur le plan externe – recouvre la promotion de la voix des femmes et de leur représentation dans le monde du travail en général, et l'autre – sur le plan interne – renvoie à leur voix et à leur représentation au sein de l'Organisation elle-même.

80. En ce qui concerne la première catégorie, il faut partir de ce que l'Organisation a fait et continue de faire pour promouvoir le respect plein et universel des principes et droits fondamentaux au travail, duquel dépendent la prise de parole et la représentation des femmes. Le 20^e anniversaire de la Déclaration de l'OIT sur le sujet, célébré cette année, peut être l'occasion de donner un nouvel élan à ce domaine d'activité crucial de l'Organisation et de mettre particulièrement l'accent sur les atteintes et les obstacles à l'exercice de ces principes et droits par les femmes. En partant de cette base, et conformément aux éléments transversaux déterminants relatifs à l'égalité des sexes et à la discrimination qui sous-tendent toutes les activités programmatiques, l'Organisation doit redoubler d'efforts pour que les opinions, les attentes et les intérêts des femmes soient pris en considération dans toutes ses activités, y compris celles qui sont menées dans le cadre de la coopération technique.

81. A l'intérieur de l'Organisation, des cibles ont été fixées concernant la participation des femmes et des plans d'action adoptés pour garantir leur pleine représentation au Bureau. Cette démarche procède de la conviction partagée par les mandants tripartites qu'il est nécessaire d'en faire plus pour que les femmes participent davantage à la vie de l'Organisation. Le suivi fait toutefois apparaître que, si des progrès, bien qu'inégaux, ont été enregistrés dans certains domaines, les résultats sont de manière générale restés en deçà, voire très en deçà, des objectifs fixés. Il ne fait aucun doute que le Bureau est comptable de ses résultats devant les mandants, et il est tout aussi vrai que ceux-ci doivent examiner leurs propres résultats pour ce qui est de leur représentation par des femmes aux réunions et activités organisées par l'OIT. La Constitution de l'OIT et les règles applicables limitent ce qui peut être imposé aux mandants en ce qui concerne la présence de femmes dans leur représentation à l'Organisation et il est probable, en tout état de cause, que les avis divergent sur la question des quotas. Cependant, la nouvelle dynamique en faveur de l'égalité demeurerait incomplète si l'on ne s'intéressait pas à nouveau à la question de la représentation des femmes dans l'Organisation, comme l'a fait le Secrétaire général de l'ONU dans sa Stratégie sur la parité entre les sexes applicable à l'ensemble du système des Nations Unies.

e) Mettre fin à la violence et au harcèlement

82. Les révélations très médiatisées sur la nature et l'ampleur de la violence et du harcèlement à l'égard des femmes, ainsi que les réactions qu'elles ont suscitées dans le monde entier, se sont produites peu de temps après que l'OIT a décidé d'inscrire à l'ordre

du jour de la session en cours et de la 108^e session (2019) de la Conférence une question normative concernant l'élimination de tels abus au travail. Les éléments en jeu sont exposés dans les rapports soumis à la Conférence pour cette discussion, dont les résultats seront déterminés par les délégués. On peut néanmoins s'attendre à ce que, l'année prochaine, alors que l'avenir du travail sera au centre des travaux de la Conférence du centenaire, l'OIT se dote de nouveaux instruments qui, utilisés au maximum de leur potentiel, pourront être décisifs pour relever le défi consistant à veiller à ce que cet avenir soit exempt du type d'abus dont les femmes sont les premières victimes. Et cela renforcera considérablement le nouvel élan en faveur de l'égalité.

Chapitre 6

Le centenaire de l'OIT et le nouvel élan pour l'égalité

83. Les délégués participant au débat en plénière consacré au présent rapport ont l'occasion d'orienter la contribution de l'OIT à la promotion des femmes au travail et d'indiquer la direction à emprunter pour parvenir à la pleine égalité des sexes. En particulier, ils sont invités à exprimer leurs points de vue sur la nouvelle dynamique en faveur de l'égalité et sur ce que devraient être ses composantes essentielles.

84. La réalité indéniable est que les désavantages que les femmes continuent de subir au travail, malgré les progrès réels qui ont été enregistrés, y compris grâce à l'OIT, constituent peut-être l'atteinte la plus flagrante et la plus grave à la justice sociale.

85. C'est ce qui fait du plaidoyer pour un nouvel élan en faveur de l'égalité une priorité si urgente et centrale pour l'OIT à l'approche de son centenaire et au-delà.

86. Les contributions aux débats à la présente session de la Conférence seront soumises au Conseil d'administration du BIT et revêtiront sans aucun doute un intérêt considérable pour la Commission mondiale de l'OIT sur l'avenir du travail, qui achèvera ses activités d'ici à la fin de 2018. Ainsi, et grâce à la contribution et à la détermination de tous ses mandants tripartites, l'OIT peut aborder son centenaire en étant bien placée pour s'acquitter d'une responsabilité clé de son mandat, à savoir parvenir à un avenir juste et meilleur pour toutes les femmes et tous les hommes.