



## **Séance plénière**

### **Discussion des rapports du Président du Conseil d'administration et du Directeur général**

#### *Table des matières*

|                                                                                                                          | <i>Page</i> |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------|
| Principes régissant la discussion des rapports du Président<br>du Conseil d'administration et du Directeur général ..... | 1           |
| Déclaration des présidents du groupe des employeurs<br>et du groupe des travailleurs de la Conférence .....              | 2           |

Le présent document a été tiré à un nombre restreint d'exemplaires afin de réduire autant que possible l'impact sur l'environnement des activités de l'OIT et de contribuer à la neutralité climatique. Nous serions reconnaissants aux délégués et aux observateurs de bien vouloir se rendre aux réunions munis de leurs propres exemplaires afin de ne pas avoir à en demander d'autres. Nous rappelons que tous les documents de la Conférence sont accessibles sur Internet à l'adresse <http://www.ilo.org>.



---

Jeudi 31 mai 2018, 10 h 10

*Présidence de M. Murad*

## **Principes régissant la discussion des rapports du Président du Conseil d'administration et du Directeur général**

### **Le Président**

*(original anglais)*

J'ai l'honneur de déclarer ouverte la deuxième séance plénière de la 107<sup>e</sup> session de la Conférence internationale du Travail.

Nous commencerons la séance de ce matin par l'examen des rapports du Président du Conseil d'administration et du Directeur général. Comme vous le savez, ces rapports ont été présentés en séance plénière lundi.

Avant d'entrer dans le vif du sujet, je voudrais demander à tous ceux qui vont prendre la parole de bien vouloir faire montre de l'esprit d'ouverture et de la dignité qui sont de mise dans les délibérations du principal organe plénier s'occupant des questions sociales et de tout ce qui concerne le monde du travail.

La liberté d'expression est un élément central de l'Organisation internationale du Travail. Pour exercer cette liberté dans un esprit de respect mutuel, il est de la plus haute importance que tous les délégués se plient aux usages parlementaires, respectent la procédure convenue, n'abordent que les points à l'examen en évitant de soulever des questions hors sujet. Cette discipline est nécessaire si nous voulons que nos travaux soient efficaces et fructueux.

Veuillez noter que le Règlement de la Conférence limite la durée des interventions à cinq minutes, soit l'équivalent de trois pages dactylographiées en double interligne. Ce temps de parole sera strictement respecté. Il est donc vivement recommandé aux délégués de réduire les formules de courtoisie autant que possible.

La tribune est équipée d'une minuterie qui informe l'orateur du temps de parole qu'il lui reste. Dans un souci de transparence, et parce que le respect du temps de parole est une responsabilité collective, ce dispositif s'affiche aussi sur les deux écrans de la salle, afin que les délégués présents puissent eux aussi voir le temps restant. Cela permettra aux délégués inscrits sur la liste des orateurs de suivre la progression de la discussion et de se préparer pour leur intervention.

Il convient de préciser que les limitations du temps de parole ne s'appliquent pas aux interventions des porte-parole des employeurs et des travailleurs, qui ouvriront la discussion générale par les déclarations de leurs groupes respectifs.

Chaque délégué pourra user d'un droit de réponse, s'il juge qu'il est nécessaire de le faire au nom de son gouvernement ou de l'organisation qu'il représente. En pareil cas, les délégués doivent informer le Président avant la fin de la séance de leur intention d'exercer leur droit de réponse. Ils sont priés de venir à la tribune et d'en informer la Greffière de la Conférence, qui transmettra la demande au Président. Le Président conviendra alors avec la délégation concernée du moment où cette déclaration sera faite.

---

L'intervention au titre du droit de réponse devra porter uniquement sur le point en discussion et ne devra pas durer plus de deux minutes; l'orateur devra respecter le code parlementaire. Je tiens aussi à rappeler que notre Organisation n'a pas pour pratique d'accorder le droit de répondre à une intervention formulée au titre du droit de réponse.

S'il n'y a pas d'objections, puis-je considérer que ces dispositions sont acceptées par la Conférence?

*(Il en est ainsi décidé.)*

Nous allons à présent procéder à l'examen des rapports du Président du Conseil d'administration et du Directeur général.

## **Déclaration des présidents du groupe des employeurs et du groupe des travailleurs de la Conférence**

### **M. Mdwaba**

Employeur (Afrique du Sud), président  
du groupe des employeurs  
*(original anglais)*

Je tiens à remercier le Directeur général de nous avoir soumis son rapport intitulé *L'initiative sur les femmes au travail: un nouvel élan pour l'égalité*. Ce document très complet nous donne l'occasion d'engager un véritable débat sur la question de l'égalité entre les hommes et les femmes. Dans l'ensemble, il brosse un tableau assez sombre de la situation des femmes dans le monde du travail et met en lumière les injustices qui continuent de marquer l'univers du travail et d'imprégner les structures sociales. Nous ne pouvons refuser de voir les problèmes que la discrimination sexiste crée partout dans le monde, dans la société comme sur le lieu de travail.

Comme je l'ai indiqué dans mon discours d'ouverture, il reste à l'évidence beaucoup à faire pour combler le fossé qui sépare les hommes et les femmes au travail et dans la société et pour en finir avec l'hypocrisie dont fait preuve la société dans son ensemble à l'égard des femmes. Mais il importe aussi de prendre acte des nombreuses avancées qui ont été réalisées au cours des dernières décennies grâce aux initiatives qui ont été prises aux niveaux national et international, notamment dans les pays qui ont décidé de traiter cette question comme un véritable problème de société. Il faut donc éviter de présenter la situation sous un angle exclusivement négatif.

Si nous avons coutume d'étayer systématiquement les points de vue de notre groupe par des exemples et des arguments, certains ont l'impression que nous ne les exprimons pas d'une manière absolument limpide. Dont acte. Je vais donc citer le rapport annuel de l'Entité des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes (ONU-Femmes) couvrant la période 2016-17, dans lequel il est affirmé que «[d]ans le monde, les femmes autonomisées réalisent des progrès visibles». Le rapport en question mentionne diverses réalisations résultant de 72 lois qui ont été adaptées ou modifiées pour renforcer les droits des femmes dans 61 pays. L'édition 2017 du rapport mondial sur la parité entre hommes et femmes du Forum économique mondial retrace région par région l'évolution de l'indice des inégalités entre hommes et femmes depuis 2006. Il met en évidence les progrès accomplis vers la parité au cours des dix dernières années dans diverses régions – Europe occidentale, Asie du Sud, Afrique subsaharienne, Amérique latine et Caraïbes.

---

Si beaucoup reste à faire, dans toutes les régions du monde, l'écart entre les hommes et les femmes est moins marqué que celui constaté il y a onze ans. La Banque mondiale a noté que la proportion de femmes dans la population active a augmenté entre 1990 et 2017 dans un nombre considérable de pays en développement – Afghanistan, Azerbaïdjan, Bangladesh, Botswana, Chili, Djibouti, Gabon, Gambie, Haïti, Iraq, Mali, Namibie, Pakistan et Sénégal, notamment –, ainsi que dans les pays les moins avancés, les pays d'Afrique subsaharienne et les pays à faible revenu. Dans les pays développés, selon le rapport sur la mise en œuvre des recommandations de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) sur l'égalité hommes-femmes, le taux d'activité des femmes s'est rapproché de celui des hommes au cours des dernières décennies.

En ce qui concerne les interventions de l'OIT en matière d'égalité entre hommes et femmes, un volume important des ressources financières imputées sur le budget ordinaire ou affectées à des projets spécifiques de coopération pour le développement ont été consacrées au cours des dernières décennies à la promotion de la participation des femmes. Au lieu d'une simple référence à un guide des meilleures pratiques, nous espérons avoir des informations détaillées sur les cas exemplaires susceptibles d'inspirer ceux qui ne sont pas encore pleinement conscients des difficultés auxquelles les femmes doivent faire face et de les inciter à introduire les changements souhaitables. Le fait de consulter le Bureau pour les activités des employeurs (ACT/EMP) aurait sans doute contribué à la prise en considération de ces exemples, dans un souci d'équilibre, d'autant plus qu'ACT/EMP a publié en 2015 un rapport intitulé *Global Report on Women in Business and Management: Gaining momentum* (publié dans une version abrégée en français sous le titre *Femmes d'affaires et femmes cadres: une montée en puissance*), qui met en lumière les bonnes pratiques adoptées par certaines entreprises et montre comment les organisations d'employeurs reprennent cette initiative à leur compte dans leurs propres structures de gouvernance. Ce rapport sera mis à jour pour le centenaire de l'Organisation qui aura lieu l'an prochain, ce qui témoigne de l'importance que nous attachons à cette question.

Permettez-moi de m'attarder un instant sur quelques points fondamentaux. Partout dans le monde, les employeurs ont véritablement à cœur de voir continuer d'évoluer la situation des femmes, qui constituent un vivier de talents particulièrement précieux. Nous souscrivons pleinement au point de vue du Directeur général, qui estime qu'il faut insuffler un nouvel élan en faveur de l'égalité. Il importe également d'insister dans ce contexte sur la parité salariale et de veiller à ce que la jeunesse prenne pleinement part aux initiatives visant à mettre en place les nouveaux comportements qui donneront au monde du travail de demain son nouveau visage et contribueront à l'avènement d'un monde meilleur.

Lors de la séance d'information qui a été consacrée hier aux travaux de la Commission mondiale sur l'avenir du travail, j'ai indiqué qu'il s'agissait là d'un point dont ma fille tient toujours à me rappeler l'importance. Je le mentionne donc expressément, afin qu'elle sache que nous nous occupons de ces questions et que nous sommes vraiment à l'écoute. Ceux d'entre vous qui ont assisté à cette séance d'information comprendront que nous attendons avec impatience le rapport de la commission, qui nous éclairera sur les moyens à mettre en œuvre pour forger un avenir meilleur et nous aidera à déterminer la voie à suivre.

L'OIT doit apporter une contribution beaucoup plus ambitieuse dans le domaine de la participation des femmes. En plus d'être juste, une telle démarche représente une avancée décisive dans l'amélioration de la productivité. Si de nombreuses femmes sont aujourd'hui mieux armées sur le marché du travail, c'est parce que les entreprises se sont attachées à mettre en place des modes de recrutement équitable et des mesures de compensation et de promotion, à adopter des aménagements souples du temps de travail et à appliquer d'autres politiques internes en matière de ressources humaines sur des questions telles que celle des structures d'accueil.

---

Les entreprises s'emploient actuellement à modifier leurs stratégies en matière de recrutement, de promotion et de culture d'entreprise. Leurs initiatives visent aussi à permettre aux femmes d'accéder aux postes à responsabilité les plus élevés. Parallèlement, les organisations d'employeurs tendent progressivement à faire de l'égalité entre hommes et femmes un objectif prioritaire; elles proposent des services aux femmes qui souhaitent créer leur entreprise; elles s'attachent, en collaboration avec les institutions publiques et d'autres parties prenantes, à réduire l'écart entre les hommes et les femmes dans les domaines de l'éducation et de la formation; enfin, elles élaborent des stratégies et mènent des travaux de recherche consacrés aux femmes d'affaires et aux femmes cadres.

Les travaux intensifs menés dans ce domaine par l'Organisation internationale des employeurs (OIE) et par ACT/EMP ont permis de diffuser et de promouvoir de bonnes pratiques auprès des organisations d'employeurs. Je souhaite en outre souligner qu'il s'agit d'une responsabilité partagée, le secteur public, le secteur privé, les organisations d'employeurs et de travailleurs, les collectivités et les diverses parties prenantes ayant tous un rôle à jouer. Seul un engagement collectif peut permettre de relever un défi d'ampleur mondiale. S'il existe de nombreuses façons de procéder à cet effet, nous savons avec certitude qu'une approche purement juridique, n'ayant pour effet que d'accroître les charges qui pèsent sur les entreprises et de leur faire endosser toutes les responsabilités, sera contre-productive.

Outre une législation appropriée, les autorités publiques doivent élaborer des mesures d'incitation efficaces et doser les moyens d'action pour appuyer ces efforts. Je me réfère en l'occurrence au paragraphe du rapport indiquant que la protection de la maternité est parfois prise en charge par les employeurs. Les lois qui ont été prises dans ce domaine ont rendu l'embauche d'une femme plus coûteuse que celle d'un homme. Là encore, il faut que nous trouvions de nouvelles façons de procéder pour instaurer un véritable changement. Nous devons impérativement tirer les enseignements des expériences infructueuses et nous employer à créer un avenir meilleur pour tous.

A ce stade, je préférerais que l'on s'abstienne d'employer l'expression «formes atypiques d'emploi» par opposition aux formes d'emploi dites «traditionnelles». Cette opposition est caduque, notamment parce qu'elle ne permet pas de rendre compte du fait que la diversité des formes d'emploi joue un rôle décisif dans la promotion de l'égalité des chances, pas plus qu'elle ne tient compte des nouvelles méthodes qui ont été progressivement mises en place dans le monde du travail. Sans évidemment préjuger du futur rapport de la Commission mondiale sur l'avenir du travail, je rappelle que cette question a été régulièrement soulevée par les mandants et qu'il nous incombe d'évoluer pour en prendre dûment acte et éviter d'être piégés par des appellations qui appartiennent au passé et ne sont plus d'aucune utilité.

En ce qui concerne l'avenir du travail, nous souhaiterions proposer à l'OIT d'entreprendre de nouvelles recherches et, bien sûr, de tenir compte des riches débats menés au sein de la Commission mondiale sur l'avenir du travail sur les moyens d'apprécier par quelles voies l'économie numérique renforce le pouvoir d'achat et le pouvoir décisionnel des femmes, permet aux femmes et aux hommes de bénéficier de services de soins et, en définitive, permet à des femmes d'accéder progressivement aux emplois du secteur formel.

En ce qui concerne l'*Exécution du programme de l'OIT 2016-17*, et compte tenu de ma longue intervention à la session du Conseil d'administration de mars dernier, qui a été assez exhaustive, je souhaiterais seulement souligner quelques points essentiels pour le prochain rapport biennal.

Nous souhaiterions avoir un cadre analytique amélioré s'appuyant sur des outils de mesure appropriés, qui nous donne accès à des explications plus détaillées nous permettant de mieux analyser les tendances, les changements et les conséquences. Nous souhaiterions

---

aussi une meilleure analyse financière et des précisions sur l'utilisation des budgets approuvés. Nous sommes bien sûr encouragés par le fait que nos collègues du Bureau ont tenu compte de nos propositions et l'ont confirmé lors de la discussion qui s'est tenue à la dernière réunion de la Commission des finances. Nous avons appris il y a quelques jours seulement qu'ils sont en train d'introduire des changements pour répondre à nos demandes.

Nous avons pris connaissance avec intérêt de l'annexe du rapport du Directeur général, intitulée *La situation des travailleurs des territoires arabes occupés*, et nous nous félicitons de la mission menée par la délégation de l'OIT en Cisjordanie, y compris Jérusalem-Est, à Gaza, en Israël et dans le Golan syrien occupé. Nous prenons acte des difficultés économiques auxquelles se heurtent les travailleurs palestiniens: le chômage progresse, le taux global s'établissant à 27,4 pour cent et le chômage des femmes à un taux consternant de 47,4 pour cent. Compte tenu du recul de l'aide internationale depuis quelques années, nous invitons instamment la communauté internationale à accroître son soutien financier et à faire preuve à cet égard de beaucoup plus d'ambition et de détermination. Nous encourageons les autorités palestiniennes et israéliennes à mener un véritable dialogue et à déployer des efforts concertés afin d'améliorer sensiblement l'environnement économique de façon à entraîner une forte croissance de l'emploi. Le groupe des employeurs souhaite insister sur la levée des restrictions qui pèsent sur l'activité économique afin de permettre aux entreprises de mener leurs activités et de contribuer à la croissance économique dans la région.

Comme le groupe des employeurs l'a déclaré l'an dernier, l'OIT devrait fournir une assistance technique à grande échelle dans le cadre du programme-phare sur les Etats fragiles et la réponse aux catastrophes. Nous devrions redoubler d'efforts pour soutenir les processus de réforme du marché du travail dans le cadre de partenariats tripartites et de consultations, et fournir une assistance et des conseils techniques sur le développement des compétences des travailleurs palestiniens. Le groupe des employeurs invite le BIT à renforcer les capacités de tous les mandants.

**M<sup>me</sup> Passchier**

Travailleuse (Pays-Bas), présidente  
du groupe des travailleurs  
(original anglais)

Aujourd'hui, nous examinons le rapport du Directeur général relatif à l'initiative sur les femmes au travail, dont l'intitulé fait à très juste titre référence à «un nouvel élan pour l'égalité». Les progrès sont très lents et, dans bien des endroits du monde, on observe même des reculs. C'est pourquoi nous devons vraiment faire mieux et davantage si nous ne voulons pas reprendre le même débat à l'occasion du deuxième centenaire de cette Organisation.

La situation des femmes dans le monde du travail s'est considérablement améliorée au cours du siècle dernier. Le progrès le plus visible a été la féminisation de la main-d'œuvre dans l'emploi rémunéré. Le taux d'activité des femmes a augmenté de manière exponentielle depuis la seconde guerre mondiale et se situe actuellement à environ 50 pour cent. Au niveau mondial, de nombreux pays ont pris des mesures visant à réduire ou éliminer la discrimination à l'encontre des femmes sur le lieu de travail.

L'OIT s'intéresse depuis longtemps aux questions d'égalité et de non-discrimination ainsi qu'aux droits et besoins des travailleuses. Les femmes restent cependant à la traîne dans le monde du travail, et ce n'est pourtant pas en raison de qualifications ou de compétences globalement moindres puisqu'elles font de plus en plus souvent mieux que les hommes. Pourtant, la participation des femmes au marché du travail est encore considérée à bien des égards comme «secondaire»: secondaire par rapport à leurs rôles d'épouse, de mère et d'aidante.

---

D'une façon ou d'une autre, ces rôles, même pour les femmes qui ne les exercent pas dans la pratique, déterminent nos chances d'avoir un emploi et des revenus stables, de faire carrière, d'occuper un poste à responsabilité et, enfin, d'avoir une bonne pension de retraite. Cela se traduit par la persistance, dans toutes les régions, d'une ségrégation professionnelle et d'écarts de rémunération entre hommes et femmes, mais également par des actes de violence contre les femmes et les jeunes filles, que ce soit à la maison ou sur le lieu de travail.

Ces derniers temps, les choses se sont aggravées, surtout dans les régions les plus touchées par la crise économique. A l'heure actuelle, les taux d'activité des femmes stagnent, voire baissent. Certaines politiques mises en place ces dernières années, notamment en Europe, après l'effondrement des marchés financiers mondiaux ont remis en question le bien-fondé des politiques en matière d'égalité entre hommes et femmes.

Depuis 2009, on observe un creusement alarmant des inégalités de rémunération. Les femmes restent majoritaires dans l'économie informelle, et l'on observe une recrudescence des emplois précaires, peu qualifiés et mal rémunérés, n'offrant pas une protection sociale suffisante. Si la pauvreté avait un visage, ce serait encore et toujours celui d'une femme, et ce sont les femmes jeunes et les migrantes qui sont les plus touchées.

Nous assistons à une accélération du retrait de l'Etat des services publics essentiels non seulement dans son rôle de prestataire de ces services, mais aussi dans son rôle d'employeur, notamment dans le domaine des services de soins à la personne dont les femmes sont largement tributaires pour accéder à un travail décent. La promotion du partage équitable des responsabilités familiales, de la protection de la maternité et de l'égalité salariale semble reléguée à l'arrière-plan dans les politiques publiques comme dans les politiques macroéconomiques.

Les attaques contre les droits syndicaux fondamentaux participent de cette régression. Ces derniers temps, les syndicats sont parvenus à faire inscrire des dispositions sur l'égalité entre hommes et femmes dans les conventions collectives, et les groupes de travailleurs vulnérables, en se constituant en syndicats et en menant des actions collectives, s'emploient à améliorer leur situation. Dans de nombreux syndicats à travers le monde, cela s'est traduit par une augmentation du taux de syndicalisation des femmes.

Toutefois, les droits fondamentaux que sont la liberté syndicale et la négociation collective – en particulier le droit de grève –, qui sont de plus en plus revendiqués et utilisés par les travailleuses et dans les secteurs à main-d'œuvre majoritairement féminine –, comme l'habillement et le tourisme –, sont soumis à une pression de plus en plus forte. La violence et le harcèlement dont sont victimes les femmes dans le monde du travail restent un problème préoccupant et un obstacle majeur à la pleine réalisation des droits des femmes.

A cette occasion, alors que nous attendons avec intérêt le centième anniversaire de l'OIT, nous appuyons pleinement le message du Directeur général qui, dans son rapport, indique qu'il est grand temps de sortir des sentiers battus.

De fait, il se pourrait bien que nous ayons atteint les limites de ce que nous sommes capables de faire sur le plan de l'égalité. Jusqu'à présent, nous nous sommes trop souvent bornés à décréter que les femmes étaient les égales des hommes et à attendre de leur part qu'elles soient compétitives sur le marché du travail et qu'elles se battent «comme des hommes», sans pour autant tenir compte des contradictions qui découlent de cette manière de raisonner.

Nous devons envisager un modèle davantage porteur de changements, qui permette aux femmes et aux hommes d'exploiter pleinement leurs dons et leurs compétences et d'assumer de multiples rôles – de travailleurs, de parents et d'aidants – et qui puisse en outre compter sur

---

des entreprises, des services publics et un environnement de travail mieux à même de s'adapter au changement et à la diversité.

Ce ne sont pas les femmes qu'il faut «réparer», mais les institutions et les systèmes économiques et sociaux qui façonnent nos vies et le monde du travail.

Comme il est souligné à juste titre dans le rapport, il ne faut pas faire table rase de l'expérience acquise et se débarrasser des outils du passé. Ceux-ci doivent plutôt être complétés par des approches nouvelles et innovantes. A cette fin, le Directeur général propose cinq éléments, que je vais aborder brièvement ci-après.

Avant cela, je voudrais insister sur le fait que ces éléments sont interdépendants, de sorte que ce n'est qu'en les mettant en œuvre tous ensemble de manière proactive et intégrée que les changements nécessaires pourront être obtenus.

Le premier élément préconise d'*aller vers une nouvelle économie des soins à la personne*. La plupart des inégalités dont sont victimes les femmes découlent principalement des contraintes liées à leurs responsabilités familiales et à leurs fonctions procréatrices. Les postulats relatifs au rôle et à la place des femmes dans la société influent considérablement sur le degré de participation de ces dernières au marché du travail, s'agissant notamment du type d'emploi qu'elles exercent, des postes qu'elles occupent, de la qualité de ces emplois, de leurs possibilités de carrière et de leurs salaires.

Le fait qu'elles doivent jongler avec leurs obligations familiales et leurs activités lucratives – à quoi s'ajoute le manque de structures ou d'installations qui leur permettraient de concilier travail et vie privée – les pousse souvent à accepter des emplois à temps partiel de piètre qualité ou des modalités de travail occasionnelles ou informelles.

Si nous ne rompons pas avec cette conception traditionnelle ou, comme le rapport le qualifie, ce casse-tête temps/argent/capacité d'agir, nous ne pourrions pas progresser comme il se doit vers un monde du travail plus juste et plus respectueux de l'égalité des sexes.

Le groupe des travailleurs fait sienne la conclusion du rapport selon laquelle 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. Si, pour ce qui est de l'avenir du travail, l'attention est avant tout portée aux effets qu'aura l'évolution rapide des technologies, l'économie des soins à la personne est l'un des secteurs qui connaîtront la plus forte croissance dans le futur. Procéder à des investissements appropriés dans cette économie pourrait avoir pour effet de pousser à la hausse le taux d'activité des femmes et de contribuer à réduire les inégalités entre les sexes en améliorant la rémunération et les conditions de travail dans le secteur des soins, et en permettant aux travailleuses et aux travailleurs de mieux concilier vie professionnelle et vie privée. La difficulté consiste à faire en sorte que les emplois créés soient des emplois décents.

Si nous voulons prendre au sérieux cette priorité, il nous faut favoriser les investissements dans les services de soins et dans l'amélioration des conditions de travail dans ce secteur, ménager une marge de manœuvre fiscale et budgétaire suffisante et faire des services de soins de qualité une composante à part entière de régimes nationaux de sécurité sociale très complets.

Le deuxième élément prévoit de *faire en sorte que les femmes soient davantage maîtresses de leur temps*. Les toutes premières normes de l'OIT concernaient le temps de travail. La réduction du temps de travail était considérée non seulement comme un facteur clé de la promotion de la santé et de la sécurité des travailleurs, mais aussi comme un moyen de leur garantir une vie décente en dehors du travail.

Au début de la réglementation du temps de travail, les obligations liées au travail domestique et aux soins qui incombaient aussi aux travailleurs, et tout particulièrement aux

---

travailleuses, entraînent fort peu en ligne de compte. Plus récemment, la participation accrue des femmes au marché du travail a révélé un certain nombre de difficultés qui n'avaient été abordées jusqu'à présent que de manière ponctuelle. Dans de nombreux pays, de nouvelles modalités relatives à «l'aménagement souple du temps de travail», censées offrir aux travailleurs davantage de flexibilité et d'autonomie, ont vu le jour dans le cadre de négociations collectives pour certaines, mais en dehors de tout cadre de protection pour beaucoup d'autres. Lorsque cette flexibilité va en particulier de pair avec une relation de travail précaire ou atypique qui ne permet pas au travailleur de prendre part à la planification du temps de travail, il en résulte des horaires irréguliers et imprévisibles qui nuisent à la santé physique et mentale des travailleurs et à l'équilibre entre leur vie privée et leur vie professionnelle. Des études récentes semblent indiquer que l'économie des plates-formes numériques a les mêmes effets, l'avènement des nouvelles technologies faisant que chaque heure du jour ou de la nuit peut potentiellement être ouvrée, tandis que les travailleurs sont privés de tout cadre de protection.

La réflexion que nous sommes appelés à mener, dans le cadre de la présente session de la Conférence, à propos de l'étude d'ensemble concernant les instruments relatifs au temps de travail intitulée *Garantir un temps de travail décent pour l'avenir* devrait permettre d'ajouter quelques pièces maîtresses au puzzle et d'aboutir à l'élaboration de lignes directrices qui seront soumises à l'OIT pour suite à donner. Il ne fait pas de doute que le temps de travail doit pouvoir être adapté aux besoins des travailleurs et qu'il faut donc garantir la prévisibilité des horaires et une durée minimale du travail et fixer également des limites s'agissant de la durée du travail excessive. Il faut aussi que les travailleurs aient réellement voix au chapitre, par l'intermédiaire du dialogue social et de la négociation collective, pour ce qui concerne l'aménagement de leur temps de travail. Il s'agit là d'autant d'éléments indispensables si l'on veut imprimer un nouvel élan pour l'égalité qui donnerait aux travailleuses suffisamment d'autonomie et leur permettrait d'être davantage maîtresses de leur temps, de leur travail et de leur vie.

L'OIT et ses mandants devraient tout d'abord considérer qu'ils ont déjà à leur disposition un certain nombre d'instruments utiles qui pourraient être mis en avant et utilisés plus largement, comme la convention (n° 156) sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981, et la convention (n° 175) sur le travail à temps partiel, 1994.

Le troisième élément important consiste à *reconnaître le travail des femmes à sa juste valeur*. Le groupe des travailleurs accueille avec satisfaction les importants travaux accomplis par la Conférence internationale des statisticiens du travail, qui a adopté en 2013 une résolution novatrice définissant les soins non rémunérés comme une forme de travail, et rendant plus visible la contribution des femmes à l'économie dans toutes ses dimensions. Un pas important a ainsi été franchi dans la lutte contre la dévalorisation persistante du travail accompli par les femmes.

Le groupe des travailleurs se félicite en outre de la création, sur l'initiative de l'OIT, de l'OCDE et d'ONU-Femmes, de la Coalition internationale pour l'égalité de rémunération (EPIC), dont le but est d'accélérer les progrès visant à combler l'écart de rémunération entre hommes et femmes à l'horizon 2030, en atteignant la cible 8.5 et l'objectif 5 du Programme 2030.

Le rapport du Directeur général fournit deux réponses. La première préconise d'élaborer de nouvelles méthodes statistiques permettant de mesurer avec précision la contribution qu'apporte le travail des femmes à l'économie et à la société, et la seconde de mettre l'accent sur la transparence en ce qui concerne les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et d'envisager les moyens de contraindre les entreprises à prendre des mesures concrètes en vue d'améliorer la situation.

Bien que ces mesures soient utiles, le groupe des travailleurs, conscient que l'on a déjà tenté d'apporter beaucoup de solutions dans ce domaine important, souhaiterait qu'une action plus globale et efficace soit menée pour établir un lien plus étroit entre les différents éléments,

---

visant par exemple à garantir une meilleure rémunération des services de soins à la personne et à remédier à la surreprésentation des femmes dans les formes d'emploi précaires et atypiques, ce qui a des répercussions négatives sur leurs revenus.

Le quatrième élément, et non des moindres, consiste à *renforcer les moyens d'expression et de représentation des femmes*. Le rapport du Directeur général appelle à juste titre l'attention sur l'importance de «la capacité d'agir», c'est-à-dire la possibilité pour les femmes de s'exprimer et de se faire entendre. Nous ne saurions trop souligner l'importance des deux principaux droits fondamentaux au travail que sont la liberté syndicale et le droit de négociation collective, ainsi que la nécessité de veiller à ce que ces droits habilitants soient pleinement accessibles aux femmes et effectivement respectés.

En notre qualité de membres de syndicats, nous sommes pleinement conscients qu'il est nécessaire de moderniser et d'adapter nos politiques et nos structures pour que les hommes et les femmes soient représentés de manière plus équitable dans le monde du travail, et que les droits et les intérêts des femmes soient défendus. Nous ne devons en outre ménager aucun effort pour que le programme de changements structurels mentionné ci-dessus soit mis en œuvre. Je tiens à vous dire que nous parvenons à le faire de mieux en mieux. Récemment, alors que je me trouvais en Asie du Sud-Est, j'ai été frappée par le nombre de jeunes femmes syndiquées, énergiques et enthousiastes qui incitaient leurs consœurs et leur syndicat à œuvrer à l'amélioration des conditions de vie et de travail sur leur lieu de travail et dans leur pays.

Nous appuyons donc pleinement l'appel lancé par le Directeur général en faveur du renforcement de l'action menée par l'OIT pour que les points de vue, les perspectives et les intérêts des femmes soient pris en considération dans tout l'éventail de ses activités, notamment dans le domaine de la coopération technique. Dans le prolongement de cette démarche, les mandants de l'OIT devraient eux aussi être invités à redoubler d'efforts pour que des femmes fassent partie de leurs délégations et participent aux travaux de l'OIT. En outre, nous souhaiterions que davantage de mesures soient prises et davantage d'activités soient menées par toutes les parties pour favoriser l'accession des femmes à des postes de direction.

J'en arrive au dernier élément. Je serai brève puisque l'examen de cette question est à l'ordre du jour de la présente session de la Conférence. Il s'agit de *mettre fin à la violence et au harcèlement*. 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 une inégalité des chances fondés sur le sexe. Nous attendons avec intérêt les résultats positifs du débat qui se tient actuellement au sein de la commission normative sur le thème de la violence et du harcèlement dans le monde du travail.

En conclusion, il n'y a pas d'avenir du travail sans femmes au travail, ni d'avenir du travail, qui ne tienne compte du fait que les femmes et les hommes sont différents mais égaux. Alors que nous nous apprêtons à célébrer le centenaire de l'Organisation et son bilan tout à fait louable en tant que principal instigateur de l'élan imprimé à la cause de l'égalité entre hommes et femmes, nous devons veiller à ce qu'il ne nous faille pas encore un siècle pour faire de cet objectif une réalité.

Je souhaite enfin dire quelques mots au sujet de l'annexe du rapport du Directeur général, dont j'ai déjà parlé dans mon discours d'ouverture de la 107<sup>e</sup> session de la Conférence, relative à la situation particulièrement difficile des travailleurs palestiniens, hommes et femmes, dans les territoires occupés. Nous sommes convaincus que l'OIT a un rôle très important à jouer à cet égard.

*(La Conférence poursuit sa discussion des rapports du Président du Conseil d'administration et du Directeur général.)*