

Discussion sur l'Étude d'ensemble

Atteindre l'égalité des genres au travail

Président – Nous passons à présent au deuxième point de l'ordre du jour, à savoir la discussion sur l'Étude d'ensemble de la commission d'experts intitulée *Atteindre l'égalité des genres au travail*, qui se fonde sur plusieurs conventions: la convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958, la convention (n° 156) sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981, la convention (n° 183) sur la protection de la maternité, 2000, la recommandation (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958, la recommandation (n° 165) sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981, et la recommandation (n° 191) sur la protection de la maternité, 2000.

Je voudrais rappeler à la commission que, conformément à ses méthodes de travail, nous avons déjà établi les temps de parole pour la discussion de l'Étude d'ensemble. Je me permets de les préciser: vingt minutes pour les porte-parole des employeurs et des travailleurs, douze minutes pour les groupes gouvernementaux, cinq minutes pour les autres membres et dix minutes pour les observations finales des porte-parole du groupe des travailleurs et du groupe des employeurs. J'invite les deux vice-présidents à faire leur déclaration liminaire.

Membres travailleurs – La discussion de l'Étude d'ensemble nous permet d'approfondir une thématique abordée par les instruments normatifs de l'OIT, d'en dresser un aperçu exhaustif et d'entrevoir les initiatives que nous pouvons porter en tant que mandants de l'OIT en vue de renforcer l'effectivité de ces instruments et de promouvoir leur universalité. La thématique de cette année est celle de l'égalité des genres. C'est une thématique qui a depuis toujours été au cœur de l'action de l'OIT.

L'égalité des genres est également au cœur du Programme de développement durable à l'horizon 2030 et des objectifs de développement durable (ODD).

Plus spécifiquement, l'Étude d'ensemble porte cette année sur la convention n° 111, la convention n° 156 et la convention n° 183, ainsi que sur la recommandation n° 111, la recommandation n° 165 et la recommandation n° 191 qui les accompagnent. Ces instruments abordent respectivement la discrimination, les travailleurs ayant des responsabilités familiales et la protection de la maternité.

Au fil des années, de nombreux pays ont reconnu que la notion de discrimination de genre couvre un très large spectre de situations, telles que les discriminations basées sur le sexe, la maternité et la grossesse, sur les aptitudes et capacités physiques, mentales et professionnelles attribuées à l'un ou l'autre sexe ou genre, sur l'état civil, l'état matrimonial, la situation familiale, les responsabilités familiales, sur l'orientation sexuelle et l'identité de genre. En bref, il s'agit d'une véritable approche inclusive de la notion de discrimination de genre.

Un constat important dressé par la commission d'experts est celui de l'interconnexion, voire même de l'interdépendance, qui existe entre tous ces instruments.

Si l'Étude d'ensemble se limite à ces six instruments, la commission d'experts souligne aussi très justement que de nombreuses autres normes de l'OIT traitent également de questions qui portent sur l'égalité des genres. Elle en donne un aperçu complet au paragraphe 5 de l'Étude d'ensemble.

Tout cela témoigne de la nécessité d'aborder de manière transversale la question de l'égalité des genres. Si l'on évoque par exemple la question de la réduction de l'écart salarial entre femmes et hommes, il serait faux de croire que le seul instrument qui permet de réaliser cet objectif est la convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951.

L'application effective des conventions n°s 156 et 183 peut également y contribuer, puisque la protection de la maternité et la protection des travailleurs ayant des responsabilités familiales sont essentielles pour promouvoir l'égalité des genres et ainsi réduire l'écart salarial.

L'Étude d'ensemble nous permet de dresser l'inventaire des chantiers sur lesquels il convient de travailler pour réaliser pleinement cette égalité, et ils sont nombreux.

L'ensemble de ces chantiers doit s'inscrire dans une politique nationale cohérente de lutte contre les discriminations. Une évaluation et un suivi continus de cette politique nationale sont d'ailleurs fondamentaux afin d'en assurer l'effectivité et d'y apporter les adaptations nécessaires en cas de besoin.

Comme l'indique à juste titre la commission d'experts, le développement des outils statistiques et de collecte de données est primordial pour ce suivi et cet examen des politiques nationales. Il permet en effet de déterminer de manière objective la nature, l'étendue et les causes des discriminations et de remédier aux lacunes constatées.

Il me semble, pour finir, important d'insister sur le fait que la lutte contre les discriminations de genre est une responsabilité partagée de l'ensemble des mandants de l'OIT. En effet, l'égalité des genres est une valeur fondamentale qui est au cœur du mandat de l'OIT.

Les partenaires sociaux doivent jouer un rôle de premier plan dans la mise en œuvre des instruments de lutte contre les discriminations et dans la formulation, l'évaluation et la révision des politiques nationales de promotion de l'égalité.

Il est dans l'intérêt de toutes et tous que les États Membres, les entreprises et les organisations syndicales œuvrent pleinement à développer un environnement favorable à la réalisation de l'égalité des genres, notamment par l'adoption de mesures concrètes et proactives. L'Étude d'ensemble nous offre un excellent catalogue pour œuvrer en ce sens.

Autre membre travailleuse, s'exprimant au nom des membres travailleurs – Aucune société au monde ne peut raisonnablement prétendre être exempte de discrimination. La discrimination est un phénomène universel et en constante évolution qui requiert une attention constante et une action soutenue. La discrimination n'est pas toujours évidente. Elle peut être subtile et pernicieuse, mais ses effets n'en sont pas moins dévastateurs sur l'égalité des chances des femmes. C'est un point clairement établi par la commission d'experts qui note en outre que la notion de discrimination indirecte n'est toujours pas bien comprise, ni pleinement reconnue dans certains pays. La discrimination indirecte est souvent le résultat de l'interaction entre des comportements apparemment neutres et des obstacles structurels qui engendrent des inégalités. Ces obstacles structurels peuvent être liés à des stéréotypes de genre ou à des phénomènes tels que la ségrégation professionnelle. Par exemple, les niveaux de salaire minimum dans les secteurs ou les professions où les femmes prédominent restent

nettement inférieurs à ceux des autres secteurs. L'élimination de la discrimination directe est essentielle, mais elle n'est pas suffisante pour garantir l'égalité réelle et combler les écarts persistants entre les hommes et les femmes. Il est donc essentiel de remédier aux formes directes et indirectes de discrimination par des définitions claires, des cadres juridiques solides et des interdictions strictes si nous voulons parvenir à l'égalité des genres. Une attention particulière doit également être accordée à la discrimination multiple et intersectionnelle. Lorsque des personnes appartiennent à plus d'un groupe vulnérable, la discrimination multiple et intersectionnelle tend à aggraver et à exacerber les inégalités existantes. C'est généralement le cas des femmes et des filles d'ascendance africaine, des femmes et des filles en situation de handicap, des femmes rurales et des femmes autochtones. De même, les femmes migrantes ou étrangères, les réfugiées et les femmes issues de groupes minoritaires peuvent être victimes de formes multiples et intersectionnelles de discrimination. Comme l'a rappelé la commission d'experts, ce n'est pas le fait que deux motifs s'additionnent, mais le lien inextricable entre ces deux motifs de discrimination qui crée un désavantage sans équivalent.

La lutte contre la discrimination multiple nécessite des approches juridiques, notamment en reconnaissant pleinement le phénomène dans la législation, en autorisant les plaintes pour discrimination fondée sur des critères multiples et en garantissant une protection et des recours effectifs le cas échéant. Trop souvent, encore de nos jours, les femmes sont davantage susceptibles de travailler dans l'économie informelle, souvent en tant que travailleuses indépendantes, dans des emplois atypiques ou dans des secteurs ou des professions traditionnellement considérés comme «féminisés», tels que le travail domestique. Les travailleuses étrangères et migrantes sont particulièrement exposées. La commission d'experts souligne également que les travailleuses sont parfois contraintes de choisir ou de rester dans des emplois qui leur offrent la possibilité de concilier activité professionnelle et responsabilités familiales ou dans lesquels elles se sentent mieux protégées contre la violence et le harcèlement. Ces réalités enferment les femmes dans un cercle vicieux. En raison de la ségrégation professionnelle, les femmes sont contraintes d'occuper des emplois peu qualifiés, moins bien rémunérés, avec des conditions de travail difficiles et des perspectives de carrière plus limitées. Elles ont également un accès plus limité à la protection sociale, ce qui nuit à leur revenu et restreint leur accès aux services de santé et de soins de longue durée, et les expose à un risque nettement plus élevé de pauvreté dans la vieillesse.

En tant que mandants de l'OIT attachés à la réalisation de l'égalité des genres, nous ne pouvons accepter que des professions et des secteurs économiques entiers soient encore exclus du champ d'application de la protection. Les États Membres doivent prendre les mesures nécessaires pour étendre les droits et la protection, y compris la protection sociale, à tous les travailleurs, quels que soient les types d'emplois, de secteurs ou de professions, le statut de l'emploi ou les modalités de travail. Des mesures concrètes devraient également être prises pour réduire les écarts entre la protection légale et l'accès réel aux droits et à la protection, qui touchent particulièrement les femmes dans ces secteurs et professions.

Autre membre travailleuse, s'exprimant au nom des membres travailleurs – La discrimination dans l'emploi et la profession a des répercussions néfastes sur la santé et le bien-être des travailleurs. La discrimination sur le lieu de travail doit être considérée comme une forme inacceptable de violence à l'égard des travailleurs et son élimination doit être une préoccupation transversale que les pays doivent intégrer dans toutes leurs politiques nationales. À cet égard, la convention (n° 190) sur la violence et le harcèlement, 2019, est au centre de toute stratégie visant à réaliser l'égalité des genres. La commission d'experts rappelle que la convention n° 111 et la convention n° 190 se renforcent mutuellement et qu'il est donc essentiel, pour prévenir et éliminer la violence et le harcèlement dans le monde du

travail, de garantir l'égalité et la non-discrimination en matière d'emploi et de profession. Toutefois, à ce jour, seuls 27 pays ont ratifié la convention n° 190. Les États Membres de l'OIT peuvent et doivent faire mieux s'ils veulent réellement s'attaquer à tous les aspects de la discrimination fondée sur le genre.

Partout dans le monde, les femmes continuent de se heurter à des obstacles qui les empêchent d'entrer et de rester sur le marché du travail et de réaliser pleinement leur potentiel au travail, depuis le moment où elles cherchent leur premier emploi jusqu'au moment où elles prennent leur retraite. Malgré les efforts déployés par les États Membres pour lutter contre la discrimination fondée sur le genre, les écarts entre les hommes et les femmes n'ont pas diminué de manière significative depuis plus de vingt ans. L'écart de taux d'emploi entre hommes et femmes est de 27,9 pour cent, soit seulement 2 pour cent de moins qu'il y a 27 ans, et l'écart de rémunération entre hommes et femmes au niveau mondial est d'environ 19 pour cent.

La commission d'experts souligne également les conséquences de la grossesse et de la maternité sur l'emploi et la rémunération des femmes. Loin de s'atténuer, l'écart de rémunération lié à la maternité s'est accru de 38,4 pour cent entre 2005 et 2015. Ces statistiques inquiétantes ne font que confirmer que les travailleuses sont toujours confrontées à d'énormes défis en matière d'emploi. Trop souvent, les cadres nationaux en faveur de l'égalité des genres n'offrent pas de protection adéquate aux femmes. La commission d'experts a identifié des lacunes importantes, notamment en ce qui concerne la protection de la maternité. Les femmes sont toujours exposées à des pratiques discriminatoires lors du recrutement, notamment le fait qu'on leur demande de réaliser un test de grossesse ou si elles envisagent d'avoir des enfants. Bien souvent, les droits des mères de reprendre le travail et d'être protégées contre les licenciements discriminatoires ne sont pas garantis.

De nombreux pays ne prévoient toujours pas un congé de maternité rémunéré de quatorze semaines et ne garantissent pas pleinement des pauses d'allaitement rémunérées ou une réduction journalière des heures de travail, pas plus qu'ils n'offrent de prestations en espèces correspondant aux critères de référence énoncés dans la convention n° 183.

La commission d'experts souligne également que le droit à un congé payé pour effectuer des examens médicaux prénatals n'existe pas dans 132 pays, ce qui est un nombre effrayant. Cette lacune met en péril la santé et la sécurité économique de la mère et de l'enfant et se traduit par des taux de mortalité maternelle très élevés dans de nombreuses régions du monde, en particulier dans les zones rurales. La commission d'experts souligne à juste titre que la pandémie de COVID-19 nous a fait reculer dans la réalisation de l'égalité des genres. Les pertes d'emploi ont été plus importantes pour les femmes. Les mesures de réduction des coûts, qui ont principalement touché les secteurs où les femmes sont surreprésentées et où les niveaux de protection sociale sont déjà faibles, ont été aggravées par l'adoption de mesures inadéquates pour atténuer l'impact de la crise en matière d'égalité des genres.

En outre, les femmes sont également surreprésentées dans les secteurs à haut risque. Pendant la pandémie, ces femmes ont souvent dû travailler sans compter leurs heures dans des conditions extrêmement difficiles, tout en assumant une large part des responsabilités familiales et du travail non rémunéré. Ce constat alarmant devrait rappeler à tous les mandants de l'OIT qu'il est urgent d'apporter des solutions au déficit de travail décent et de protection sociale qui touche les travailleuses, en particulier les mères.

Les conventions n°s 156 et 183 sont des outils essentiels pour atteindre ces objectifs. Cependant, le taux de ratification de ces conventions est actuellement beaucoup trop faible.

Nous prions instamment les États Membres de ratifier les conventions n^{os} 156 et 183 et de mettre en œuvre une législation et des politiques nationales qui répondent à ces exigences.

Depuis bien trop longtemps, les indicateurs en faveur de l'égalité des genres sont dans le rouge. Derrière ces statistiques, des millions de travailleuses dans le monde souffrent d'un manque de travail décent et sont soumises à des violences physiques, psychologiques, économiques et sociales en raison d'une discrimination persistante dans le monde du travail. Il est essentiel que tous les mandants de l'OIT adoptent une approche transversale et globale de l'égalité des genres.

Autre membre travailleuse, s'exprimant au nom des membres travailleurs - La situation d'inégalité persistante entre les femmes et les hommes dépasse le cadre du lieu de travail et s'étend aux sphères politique, sociale et culturelle, portant ainsi atteinte à la dignité humaine. Il s'agit d'une injustice transversale à laquelle nous devons nous attaquer ensemble, employeurs, travailleurs et gouvernements. Nous sommes bien conscients que les raisons de la discrimination fondée sur le sexe sont profondément ancrées dans nos sociétés et que les stéréotypes compromettent l'accès à l'éducation, à la formation, à l'emploi et aux possibilités de carrière. Il s'agit de problèmes structurels car ces stéréotypes affectent les rôles respectifs assignés aux femmes et aux hommes dans nos sociétés, leurs capacités et leurs aspirations dans le monde du travail, et contribuent à perpétuer les déficits de travail décent et de protection sociale dont nous souffrons, nous les femmes. Il est donc essentiel que les États Membres s'efforcent de mettre en place des mesures efficaces pour briser ces stéréotypes de genre et introduire des changements culturels et sociaux profonds et durables pour lutter contre la ségrégation fondée sur le genre et les stéréotypes discriminatoires.

Les États Membres doivent assumer leurs responsabilités et jouer un rôle moteur pour remédier à ces problèmes, en collaboration avec les partenaires sociaux. Il existe de nombreuses initiatives de bonnes pratiques qui peuvent être partagées.

En Argentine, par exemple, des accords-cadres bipartites ont été conclus pour le secteur très masculin de la construction. Ils visent à éliminer la violence sexiste qui y règne, à promouvoir l'intégration des femmes dans la construction, et à réduire l'inégalité dans l'accès à l'emploi dans ce secteur. On pourrait multiplier les exemples.

L'Étude d'ensemble met en évidence de nombreuses autres initiatives, prises au niveau national, qui sont très pertinentes et qui soulignent le rôle clé que le dialogue social tripartite doit jouer. La mise en œuvre de politiques nationales d'égalité, en partenariat avec les organisations d'employeurs et de travailleurs, est cruciale dans le monde du travail en constante évolution, et ces politiques doivent introduire des changements profonds dans les questions de genre, être sensibles aux besoins des familles et se conformer aux instruments juridiques pertinents. De même, comme le soulignent les experts, les employeurs ont une responsabilité et un rôle très important à jouer dans la réalisation de l'égalité des genres au travail et la promotion du changement social, en commençant par des cultures d'entreprise plus favorables à la famille, ce qui peut avoir un impact notable grâce à des mesures concrètes et proactives, notamment des aménagements de travail souples et d'autres mesures favorables à la famille, ainsi que des mesures visant à promouvoir l'égalité d'accès à la formation et à la promotion.

La part inégale des activités de soins non rémunérées, et des responsabilités familiales, assumée par les femmes, est également identifiée comme l'un des principaux obstacles à la progression des femmes dans le monde du travail. La valeur de ces soins non rémunérés représente entre 20 et 60 pour cent du produit intérieur brut, selon les pays. C'est un chiffre considérable. Cependant, ni les gouvernements, ni les institutions internationales ne tiennent

compte de la valeur de ce travail. Il est primordial d'assurer un partage équitable de ces soins non rémunérés et des responsabilités familiales par le biais de congés parentaux, d'installations de garde d'enfants, d'allocations et de soins médicaux.

Il nous semble également essentiel de mentionner le potentiel de création d'emplois dans l'économie du soin rémunéré, en particulier pour les femmes.

Lorsque nous avons discuté de l'étude d'ensemble de l'année dernière, nous avons souligné que l'économie actuelle représente, aujourd'hui et à l'avenir, une source importante d'emploi; il est donc essentiel d'investir dans ce secteur qui, outre la forte proportion de femmes qui y travaillent, peut contribuer de manière décisive à renforcer la position des femmes dans le monde du travail grâce à un partage plus équitable des responsabilités familiales.

Les profonds changements induits par le défi climatique doivent également nous inciter à prendre en compte la dimension de genre dans la transition vers une économie verte. Compte tenu du potentiel de création d'emplois que représentent ces changements, nous devons veiller à ce que les femmes puissent bénéficier équitablement des investissements dans les infrastructures vertes, l'agriculture durable et les énergies renouvelables.

Le dialogue social et la négociation collective sont donc essentiels pour promouvoir l'égalité et faire en sorte que ces aspirations deviennent réalité.

Membres employeurs – Je commencerai par quelques propos liminaires avant de passer à l'analyse de la Partie I de l'Étude d'ensemble. Je céderai ensuite la parole à mes collègues qui vous feront part de leurs commentaires sur la deuxième partie de cette étude sur les remarques liminaires. Les membres employeurs remercient la commission d'experts et le Bureau qui ont préparé cette Étude d'ensemble sur six instruments de l'OIT en rapport avec l'égalité des genres au travail. Ils ont noté que l'étude regroupe les informations fournies par 114 gouvernements, 47 organisations de travailleurs et neuf organisations d'employeurs. Ils ont également noté que l'Étude d'ensemble examine les six instruments retenus sous un angle particulier qui est celui de la réalisation de l'égalité des genres au travail. Ce faisant, l'Étude d'ensemble n'examine pas ces instruments l'un après l'autre mais elle les prend ensemble, tout d'abord sous l'angle du cadre juridique et institutionnel en matière d'égalité des genres, et ensuite sous celui de la réalisation de l'égalité des genres au travail par les droits et les politiques du travail. Si cette démarche peut avoir dégagé certaines constatations quant aux liens et synergies entre les instruments, elle présente néanmoins des failles. Premièrement, l'Étude d'ensemble ne tient pas compte du fait que les normes qu'elle examine ont aussi d'autres objectifs que l'égalité des genres au travail, comme la convention n° 111 par exemple, or ces objectifs ne sont pas pris en considération. Par ailleurs, l'Étude d'ensemble ne procède pas à une évaluation des instruments pris individuellement, et elle n'arrête pas non plus des mesures de suivi concrètes. Les membres employeurs se demandent si cette nouvelle approche des études d'ensemble, consistant à se concentrer sur un thème, plutôt que sur des éléments ou normes de l'OIT en particulier correspond à l'objet de l'article 19 de la Constitution de l'OIT. Cet article a pour objet de donner une meilleure idée de la mise en application en droit comme dans la pratique, des obstacles rencontrés par les recommandations et conventions qui n'ont pas été ratifiées, et d'arrêter des mesures de suivi appropriées sur cette base. Les membres employeurs invitent les parties à réfléchir sur ce point et à le commenter. Un autre commentaire à caractère général concerne les points de vue exprimés par la commission d'experts dans l'Étude d'ensemble, en particulier les commentaires et recommandations rédigés en caractères gras. Les membres employeurs ont noté que la commission d'experts avait tendance à interpréter de manière très large les droits et avantages que les instruments

octroient aux travailleurs et aussi qu'elle manifeste de la satisfaction lorsque des pays vont au-delà des prescriptions des instruments. Elle aborde les instruments principalement du point de vue des travailleuses ayant des responsabilités familiales et de l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée. En revanche, la perspective des employeurs est à peine prise en considération et pratiquement absente des commentaires et recommandations de la commission d'experts. Une telle carence a pour effet de déprécier grandement l'utilité pratique de l'Étude d'ensemble en tant que document donnant des orientations sur les instruments examinés. Les membres employeurs tiennent à rappeler à ce propos la Déclaration du centenaire de l'OIT de 2019 qui déclare que les normes internationales du travail doivent aussi prendre en compte les besoins d'entreprises durables. Ils invitent la commission d'experts à adopter à l'avenir une démarche plus équilibrée et mesurée si elle veut que ces documents bénéficient d'une large reconnaissance. Après ces remarques d'ordre général, les membres employeurs voudraient maintenant exprimer des commentaires plus précis sur les différents chapitres de l'Étude d'ensemble.

S'agissant du cadre juridique et institutionnel en matière d'égalité des genres et de non-discrimination, les membres employeurs relèvent dans le chapitre 1 relatif au cadre applicable en matière d'égalité des genres et de non-discrimination de la convention n° 111 et de la recommandation n° 111, que la convention n° 111 n'impose pas strictement une obligation de légiférer mais fait obligation aux États Membres d'examiner s'il est nécessaire d'adopter des lois dans le cadre de la politique nationale en général. Cela veut dire que, alors qu'une législation en vigueur susceptible de permettre, voire de promouvoir la discrimination doit être éliminée, l'absence d'une législation traitant directement de la discrimination ne constitue pas nécessairement une atteinte à la convention, si les objectifs de cette convention sont atteints par une autre voie. À vrai dire, les membres employeurs considèrent que des moyens autres que la législation, comme les mesures d'incitation à l'égalité de traitement ou la suppression de celles ayant un effet dissuasif, de même que la sensibilisation et l'action positive peuvent souvent être plus efficaces en changeant progressivement les attitudes et les comportements. Les membres employeurs notent aussi que, s'agissant de la discrimination fondée sur le sexe, la commission d'experts discute de mesures prises pour lutter contre la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle et l'identité de genre. Les membres employeurs considèrent que cette discrimination relève de l'article 1, paragraphe 1, alinéa b), de la convention n° 111, c'est-à-dire qu'il s'agit d'une distinction, exclusion ou préférence ayant pour effet de détruire ou d'altérer l'égalité de chances ou de traitement en matière d'emploi ou de profession, qui pourra être spécifiée par le Membre intéressé après consultation des organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs. Il semble que certains pays, dans leur législation et leur pratique nationales, ont reconnu ces motifs et sont par conséquent tenus, au titre de cet article 1, paragraphe 1, alinéa b), d'assortir leurs politiques de mesures destinées à éliminer la discrimination fondée sur eux. Or, les membres employeurs notent aussi que, depuis plusieurs années, la commission d'experts considère que l'orientation sexuelle et l'identité de genre relèvent du motif constitué par le sexe au sens de l'article 1, paragraphe 1, alinéa a). Les membres employeurs jugent cette association douteuse car on peut considérer que le sexe est différent de l'orientation sexuelle et de l'identité de genre. Cela veut également dire que les pays qui la ratifient sont automatiquement contraints par les motifs que sont l'orientation sexuelle et l'identité de genre, qu'ils reconnaissent ou non ces motifs. Les membres employeurs prient la commission d'experts de limiter ses commentaires sur la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle et l'identité de genre relatifs à l'article 1, paragraphe 1, alinéa b), aux pays dont les gouvernements ont, après consultation des organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs, reconnu ces motifs.

S'agissant du chapitre 2 relatif aux travailleurs ayant des responsabilités familiales au sens de la convention n° 156 et de la recommandation n° 156, les membres employeurs notent au paragraphe 172 que, selon la commission d'experts, ces deux instruments ont un objectif double qui est de mettre en place l'égalité de chances et de traitement dans la vie professionnelle, d'une part entre les hommes et les femmes ayant des responsabilités familiales et, d'autre part, entre les hommes et les femmes qui ont des responsabilités familiales et celles et ceux qui n'en ont pas. Or, selon la note de bas de page 422, des divergences sur le double objectif auraient existé entre les participants à la discussion sur cet instrument. Les membres employeurs considèrent que cette confusion quant à l'objectif des deux instruments peut avoir affecté son acceptation, comme le montre le taux très modéré de ratification, avec seulement 43 pays en plus de 40 ans. Pour les membres employeurs, un objectif raisonnable devrait être de permettre aux travailleurs ayant des responsabilités familiales et qui le souhaitent de participer à la vie professionnelle autant que possible comme les travailleurs n'ayant pas de responsabilités familiales, avec le moins de contrainte possible pour l'employeur. Quoi qu'il en soit, il faut être conscient qu'assumer des responsabilités familiales peut aussi être un choix personnel dans lequel l'État n'a pas à s'ingérer, et que tous les désagréments occasionnés par les responsabilités familiales ne peuvent être évités ni les frais encourus mis au compte de tierces parties. La convention n° 156 et la recommandation n° 156 sont à appliquer dans ce sens. Les membres employeurs notent aussi qu'au paragraphe 195, la commission d'experts souligne que l'objectif des mesures d'application de la convention n° 156 doit être la promotion d'une répartition équitable des responsabilités familiales pour que les hommes comme les femmes puissent accéder à un emploi et l'occuper autant qu'ils ou elles le souhaitent. Les membres employeurs en conviennent et considèrent que des progrès importants ont été accomplis dans la répartition des responsabilités familiales, mais ils font toutefois remarquer que l'objectif ultime ne doit pas être simplement celui de la répartition des responsabilités familiales mais l'amélioration autant que faire se peut de la situation professionnelle des hommes et des femmes.

S'agissant du chapitre 3, les membres employeurs rejoignent la commission d'experts lorsqu'elle écrit, au paragraphe 234, que la protection de la maternité est fondamentale pour parvenir à l'inclusion sociale et à l'égalité de genre, ainsi que pour lutter contre les inégalités et la discrimination dans le monde du travail et au-delà. Une autre question, toutefois, est de savoir s'il est admis que la convention n° 183 et la recommandation n° 191 constituent un cadre utile susceptible de stimuler et concrétiser de nouvelles avancées. Avec un nombre total de 43 ratifications en 23 ans, ce rythme hésitant et le fait que 23 des 41 pays qui ont ratifié la convention (n° 103) sur la protection de la maternité (révisée), 1952, aient préféré s'y tenir plutôt que de ratifier la convention n° 183 ne démontrent guère que ce soit le cas.

Au paragraphe 239, la commission d'experts indique que seule une mère potentielle sur dix dans le monde est couverte par une protection juridique contre les travaux dangereux et insalubres et qu'il n'existe pas de droit à un congé payé pour effectuer des examens médicaux prénatals dans 132 pays. Les membres employeurs considèrent qu'il est important d'appliquer la convention et la recommandation en faisant preuve d'un sens des proportions et en considérant ce qui est faisable pour toutes les parties concernées pour progresser réellement dans la protection de la maternité sans risquer d'engendrer des effets discriminatoires.

Autre membre employeuse, s'exprimant au nom des membres employeurs – Permettez-moi de vous faire part de notre analyse de la Partie II de l'Étude d'ensemble. S'agissant du chapitre 5 sur la protection contre la discrimination et la garantie de l'égalité à tous les stades de l'emploi et de la profession, les membres employeurs lisent que selon l'article 9, paragraphe 1, de la convention n° 183, les États Membres qui la ratifient doivent

adopter des mesures propres à garantir que la maternité ne constitue pas une source de discrimination en matière d'emploi, y compris d'accès à l'emploi.

Au paragraphe 362, la commission d'experts semble en déduire que les États Membres doivent appliquer pleinement une législation relative à la non-discrimination accompagnée de mesures de mise en conformité et de contrôle de l'application, assorties de sanctions pour les employeurs, d'indemnisations et de sanctions. Les membres employeurs ne pensent pas qu'une approche essentiellement répressive fonctionnera dans les faits.

Les coûts liés à la grossesse et à la maternité, s'ils sont supportés par l'employeur, peuvent constituer un fardeau important qui pourrait être évité en les finançant par la fiscalité ou la sécurité sociale. Cela devrait aller de pair avec d'autres mesures, par exemple un système de garde d'enfants suffisant et efficace et des mesures pour inciter les mères à reprendre le travail dès que possible. Ce genre de mesures peut, plus efficacement que les sanctions, empêcher que la grossesse et la maternité deviennent une source de discrimination au sens de l'article 9, paragraphe 1, de la convention n° 183 et contribuer ainsi à l'égalité entre les genres.

La commission d'experts a aussi noté que les femmes peuvent être défavorisées quand il s'agit de promotion et de progression dans la hiérarchie. Aux yeux des membres employeurs, la promotion de politiques de recrutement, de maintien dans l'emploi et de promotion sensibles au genre pourrait constituer une solution efficace. En revanche, des dispositions légales imposant des quotas élevés de femmes dans les postes de direction des grandes entreprises ne semblent pas judicieuses parce qu'elles pourraient défavoriser injustement d'autres candidats tout aussi qualifiés.

Dans le cadre de la convention n° 111 et de la recommandation n° 111, l'Étude d'ensemble évoque la discrimination des femmes en matière de rémunération ainsi que l'écart salarial entre hommes et femmes. Il y est dit que cet écart est lié à des facteurs tels que la ségrégation professionnelle entre les hommes et les femmes et à des différences dans leurs carrières professionnelles résultant de la difficulté à concilier le travail et les responsabilités familiales, plutôt qu'à une discrimination directe entre hommes et femmes effectuant un travail de même valeur. Si ce peut être le cas, les membres employeurs pointent aussi du doigt les perceptions sociétales actuelles qui demandent du temps pour évoluer.

Bien que du travail reste à faire dans ce domaine, il faut aussi préciser que, selon des statistiques de l'OCDE, l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes se résorbe depuis quelques années dans de nombreux pays industrialisés. S'agissant de la protection contre le licenciement, les membres employeurs notent que l'article 8, paragraphe 1, de la convention n° 183 interdit de licencier une femme pendant la grossesse, le congé de maternité, le congé en cas de maladie, de complications et pendant une période suivant son retour de congé à déterminer par la législation nationale. Les employeurs notent que, dans certains pays, il est interdit de licencier une femme jusqu'aux six ans de l'enfant, jusqu'aux 14 ans de l'enfant dans le cas des mères qui élèvent leur enfant seules, ou jusqu'aux 18 ans de l'enfant, si celui-ci est handicapé.

Considérant les contraintes que ces longues périodes de protection peuvent imposer aux politiques de ressources humaines des entreprises, les membres employeurs sont d'avis que la période de protection pour les femmes qui ont repris le travail ne doit pas être exagérément longue. De plus, des périodes de protection anormalement longues pourraient entraîner une autre discrimination à l'encontre des femmes qui n'est pas souhaitée, les employeurs pouvant être dissuadés d'embaucher de jeunes femmes ou des femmes avec enfants.

S'agissant du chapitre 6 sur la protection de la maternité, les employeurs notent que, suivant l'article 3 de la convention n° 183, les femmes enceintes ou allaitantes ne sont pas obligées d'accomplir un travail qui a été déterminé comme préjudiciable ou comportant un risque significatif pour la santé de la mère ou de l'enfant, ce qui implique que les femmes enceintes ou allaitantes conservent de droit de choisir.

Or, au paragraphe 490 de l'Étude d'ensemble, la commission d'experts semble accepter comme compatibles avec l'article 3 les interdictions pesant sur l'exécution de ces types de travaux lorsqu'ils représentent un réel danger pour la santé de ces travailleuses. Les membres employeurs jugent cette interprétation difficile à comprendre du fait qu'à la fois le libellé clair de l'article 3 de même que l'intention claire de la convention n° 183 s'écartent d'une interdiction généralisée du travail dangereux pour les femmes enceintes et allaitantes.

Les membres employeurs estiment que ce manque de clarté dans les explications pourrait être cause d'hétérogénéité dans les mises en application et d'hésitation à ratifier la convention. Les membres employeurs notent aussi l'interprétation large que donne la commission d'experts des absences pour contrôles médicaux faisant l'objet du paragraphe 6, sous-paragraphe 6, de la recommandation n° 191, en particulier en priant les gouvernements concernés de prendre les mesures nécessaires pour faire en sorte que le congé pris pour passer des contrôles médicaux prénataux soit payé.

Les membres employeurs tiennent tout d'abord à préciser que le paragraphe 6, sous-paragraphe 6, est muet à ce propos. Ils mentionnent aussi à cet égard une directive européenne qui préconise un congé sans perte de salaire uniquement si les examens ne peuvent avoir lieu en dehors des heures de travail. Les membres employeurs notent que, suivant l'article 4, paragraphe 1, de la convention n° 183, les femmes ont droit à un congé de maternité de 14 semaines au moins. Suivant l'article 4, paragraphe 4, ce congé de maternité doit comprendre une période de congé obligatoire de six semaines après l'accouchement, à moins qu'à l'échelon national il n'en soit convenu autrement par le gouvernement et les organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs.

Les membres employeurs ont noté que des pays ayant ratifié la convention ont fait usage de cette dernière possibilité et ont raccourci la durée de congé obligatoire succédant à une naissance. De tels accords tripartites nationaux n'abrègent pas la durée de congé des mères qui ont besoin de six semaines ou plus après l'accouchement, mais permettent à celles qui le peuvent et le souhaitent de reprendre le travail plus tôt.

S'agissant du financement des prestations de sécurité sociale, les membres employeurs ont noté que dans 45 pays, les employeurs supportent directement le coût des prestations en espèces pour la maternité et que, dans 20 pays, ils doivent assurer ces prestations de même que le système de protection sociale. D'après l'article 6, paragraphe 8, de la convention n° 183, la responsabilité directe des employeurs pour les prestations de maternité est permise si elle était prévue par la pratique ou par la législation en vigueur dans l'État Membre avant la ratification de la convention n° 183 ou s'il en a été ainsi convenu ultérieurement au niveau national par le gouvernement et les organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs.

Les membres employeurs conviennent avec la commission d'experts qu'une responsabilité directe peut peser indument sur les employeurs, en particulier sur les PME, et va à l'encontre de l'objectif de l'égalité des genres au travail parce que des employeurs, craignant le coût d'une maternité, peuvent hésiter à embaucher des femmes. En outre, la responsabilité directe de l'employeur peut compromettre le versement des prestations de maternité dans les faits, dans le cas où l'employeur n'aurait pas les moyens de payer. Les

membres employeurs veulent croire que les pays dans lesquels la responsabilité directe de l'employeur est toujours de mise vont passer à des systèmes de financement des prestations de maternité par la sécurité sociale ou par la fiscalité. Ils continuent de considérer comme une anomalie criante que la convention n° 183 ne prévoit pas au moins une suppression progressive de la responsabilité de l'employeur.

S'agissant des pauses d'allaitement, les membres employeurs notent que les législations de certains pays ne prévoient pas de pauses d'allaitement parce que l'octroi d'un congé parental ou de maternité long est censé permettre l'allaitement. Étant donné que des congés de maternité d'une longueur excessive peuvent affecter l'emploi et les perspectives de carrière des femmes, les membres employeurs jugent que la loi devrait prévoir des pauses d'allaitement adéquatement rémunérées en toute circonstance, pour que leur absence n'ait pas pour effet de dissuader les femmes qui voudraient interrompre leur congé de maternité plus tôt pour reprendre le travail. Par ailleurs, au regard des employeurs, les pauses d'allaitement et les installations qu'elles nécessitent devraient, comme toutes les prestations liées à la maternité, être financées par des fonds publics ou par la sécurité sociale pour éviter de faire peser un fardeau injustifié sur les employeurs, en particulier les PME.

Membre gouvernementale, Suède – Je m'exprime au nom de l'**Union européenne (UE) et de ses États membres**. L'**Albanie**, la **Bosnie-Herzégovine**, le **Monténégro**, la **République de Macédoine du Nord** et la **République de Moldova**, pays candidats, la **Norvège**, pays de l'Association européenne de libre-échange (AELE), et les membres de l'Espace économique européen, souscrivent à cette déclaration. Nous tenons dans un premier temps à remercier la commission d'experts pour son rapport important, bien rédigé, qui donne une assise solide à nos discussions au sein de la commission. Dans l'Étude d'ensemble, la commission d'experts met en avant le cadre juridique et institutionnel nécessaire pour parvenir à l'égalité des genres au travail, ainsi que les mesures et propositions relatives à la promotion de l'égalité des genres à l'avenir. Nous souhaitons également remercier les mandants pour leurs contributions à cette Étude d'ensemble qui soulignent leur attachement à la défense et à la promotion de l'égalité des genres dans le monde du travail. Même si elle conclut à de formidables avancées en faveur de l'égalité des genres sur le lieu de travail au cours du siècle écoulé, l'Étude d'ensemble admet que les progrès qui ont permis de faire reculer les inégalités de genre dans le monde du travail se sont malheureusement ralentis au cours des dernières décennies et que les inégalités de genre ne se sont pas réduites de façon significative. Elle souligne que le partage inégal du travail non rémunéré et des responsabilités familiales, y compris du fait de la grossesse et de la maternité, fait partie des éléments qui font obstacle à l'avancement des femmes dans le monde du travail. Les répercussions de la pandémie de COVID-19 ont creusé davantage les inégalités de genre dans nombre de domaines, notamment sur le marché du travail, et en particulier s'agissant des conditions de travail, de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée et du temps de travail de manière générale. Nous sommes préoccupés par l'absence de progrès et les faits nouveaux et estimons qu'il est indispensable de s'attaquer à ces obstacles et à ces inégalités efficacement et sans délai pour mettre en œuvre un programme porteur de changements en faveur de l'égalité des genres, comme demandé dans la Déclaration du centenaire de l'OIT pour l'avenir du travail, ainsi que pour s'adapter à un monde du travail en mutation et aux transitions démographiques. Face à un monde marqué par ces changements sociétaux, démographiques et organisationnels qui évolue rapidement, nous devons garantir et promouvoir l'égalité de traitement et l'égalité de chances en faveur de l'égalité des genres dans tous les domaines, y compris la participation au marché du travail, les conditions d'emploi, l'égalité de rémunération et l'évolution de carrière. L'égalité des genres au travail est primordiale pour l'UE et ses États membres. Aux termes de l'article 23 de la Charte des droits fondamentaux de l'UE, l'égalité entre les femmes et les hommes doit être assurée dans tous

les domaines, y compris en matière d'emploi, de travail et de rémunération. Nous sommes conscients qu'il reste des obstacles et des inégalités à surmonter avant d'atteindre cet objectif, y compris au sein de l'UE et nous réaffirmons notre attachement à leur élimination. L'égalité des genres, l'égalité des chances et l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée sont trois des 20 principes clés que compte le socle européen des droits sociaux qui oriente l'UE dans son action en vue d'une Europe durable et inclusive.

En ce qui concerne la section de l'Étude d'ensemble consacrée à l'orientation sexuelle, à l'identité de genre et au statut intersexe, nous prenons connaissance avec intérêt de l'évolution claire vers l'inclusion d'autres motifs de discrimination prohibés, dont l'orientation sexuelle et l'identité de genre, dans la législation et les politiques nationales, tout en constatant que des difficultés demeurent. L'article 21 de la Charte des droits fondamentaux de l'UE interdit expressément la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle et l'article 19 du traité sur le fonctionnement de l'UE autorise l'adoption de mesures en vue de combattre ce type de discrimination. Les inégalités existantes sont reflétées et examinées dans la stratégie de la Commission européenne en faveur de l'égalité entre les hommes et les femmes et plusieurs autres initiatives, notamment relatives à la lutte contre la sous-représentation des femmes sur le marché du travail et l'écart de rémunération entre hommes et femmes en application de la directive sur la transparence des rémunérations, des règles sur l'équilibre entre hommes et femmes dans les conseils d'administration des entreprises et de l'application de la directive concernant l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée pour les parents qui travaillent.

À l'échelle internationale, l'UE et ses États membres réaffirment leur attachement à l'égalité et à la non-discrimination, ainsi qu'au droit de toutes les personnes de jouir de l'ensemble des droits de l'homme et des libertés fondamentales, à la participation des jeunes, des filles et des femmes, des personnes handicapées et des personnes LGBTI, ainsi qu'à la protection des personnes défavorisées et marginalisées, y compris les enfants. L'UE ne cessera de nouer un dialogue constructif avec les organes des Nations Unies chargés de combattre la violence et toutes les formes de discrimination et continuera d'apporter un soutien fort aux travaux des Nations Unies, y compris à ceux de l'OIT, à ce sujet. Nous continuons également de promouvoir l'égalité des genres dans le monde du travail dans le monde, en dehors de l'UE. À ce sujet, la Commission européenne a adopté le troisième plan d'action de l'UE sur l'égalité entre les hommes et les femmes 2021-2025 qui a été accueilli avec satisfaction dans les conclusions de la présidence du 16 décembre 2020.

Sur ce sujet, l'OIT joue un rôle, unique, normatif, en matière de promotion de l'égalité des genres au travail que l'UE et ses États membres sont prêts à continuer d'appuyer. La pleine réalisation des principes et droits fondamentaux au travail est indispensable pour garantir l'égalité des genres au travail pour tous les travailleurs. Il y a en particulier quelques points saillants.

Premièrement, des mesures doivent être prises à tous les niveaux, car l'égalité des genres ne peut se concrétiser sans élimination de la discrimination dans l'emploi et la profession. La non-discrimination et l'égalité de l'accès à l'emploi des groupes vulnérables devraient être au cœur des mesures prises afin de rendre le marché du travail plus inclusif et de promouvoir le travail décent et l'égalité des chances pour tous. Ces mesures doivent être législatives et non législatives. Elles doivent notamment prévoir l'élaboration des cadres législatifs nécessaires et la création d'un environnement propice et tenant compte des considérations de genre.

Deuxièmement, il convient de noter que les récents changements dans l'économie numérique ont créé bon nombre de nouvelles possibilités mais qu'ils sont également

susceptibles de perpétuer la ségrégation selon le genre. Il est donc important que les gouvernements prennent des mesures ciblées, notamment le renforcement de la prise en compte des questions de genre dans toutes les politiques de numérisation, afin de garantir l'égalité de chances et de traitement dans tous les aspects de l'emploi et une véritable protection contre la discrimination.

Troisièmement, il est indispensable de faire en sorte qu'aucun travailleur ne soit exclu du champ d'application de la législation du travail et de la sécurité sociale. Les femmes travaillent à temps partiel, sont moins rémunérées et assument souvent la plupart des responsabilités domestiques et familiales. Cela peut faire obstacle à leur indépendance financière et à leur avancement dans le monde du travail. Agir relève d'un impératif à la fois social et économique; les mesures de politique nationale, notamment relatives à la protection de la maternité, qui aident les travailleurs ayant des responsabilités familiales, sont un pilier fondamental de toute politique visant à créer une égalité de chances et de traitement réelle entre tous les travailleurs. Des services de garde d'enfants et de soins de qualité et abordables pour les membres de la famille à charge devraient être organisés de manière à permettre aux deux parents ou aux autres travailleurs ayant des responsabilités familiales de travailler à temps plein, compte également tenu des modalités de travail atypiques.

Quatrièmement, nous devons nous attaquer aux racines des contraintes spécifiques au genre et des obstacles structurels. Nous devons tous faire de la lutte contre les stéréotypes et les idées qui attribuent des rôles spécifiques aux personnes en fonction de leur genre ou des capacités ou compétences différentes ou inégales une priorité. Sur ce point, les campagnes éducatives, les activités de sensibilisation et l'information du public sont essentielles pour promouvoir une véritable égalité et faire en sorte que les cas d'inégalité et de discrimination soient dûment établis et traités.

Cinquièmement, compte tenu que la réalisation de l'égalité des genres au travail est indispensable au développement durable, il est important d'intégrer l'égalité des genres aux stratégies nationales de développement et d'assurer ultérieurement le suivi, l'analyse et l'adaptation constants des politiques nationales. Ainsi, les instruments importants de l'OIT examinés dans l'Étude d'ensemble sont pleinement mis en œuvre dans le but d'atteindre l'égalité des genres au travail.

Dernier point, et non des moindres: l'UE et ses États membres réaffirment que le dialogue social et le tripartisme sont des instruments essentiels à la réalisation effective de l'égalité des genres dans le monde du travail. L'UE et ses États membres continueront de faire de la réalisation de l'égalité des genres au travail l'une de leurs priorités et d'apporter leur appui aux activités de l'OIT et des autres mandants.

Membre gouvernemental, Pakistan, s'exprimant au nom de l'Organisation de la coopération islamique (OCI) – Nous prenons note de l'Étude d'ensemble consacrée à la réalisation de l'égalité des genres au travail. Nous attachons toujours la même importance à la réalisation de progrès réguliers en vue d'atteindre l'égalité des genres sur les lieux de travail et réaffirmons notre attachement à la lutte contre la discrimination sur les lieux de travail et les motifs universellement convenus et consacrés par différentes conventions internationales du travail et conventions internationales relatives aux droits de l'homme.

L'Étude d'ensemble indique notamment que l'orientation sexuelle et l'identité de genre constituent un nouveau motif de discrimination. La description faite de ce point dans l'Étude d'ensemble confirme simplement qu'il ne s'agit pas d'un motif de discrimination universellement accepté. Pour mémoire, nous tenons à réaffirmer que le droit international énonce clairement les motifs de discrimination, motifs qui ont été codifiés dans des

instruments relatifs aux droits de l'homme et au travail négociés entre gouvernements. Ce cadre juridique international ne reconnaît pas l'orientation sexuelle et l'identité de genre comme motif de discrimination. Nous soulignons que tout nouveau concept de motif de discrimination réel ou perçu à ajouter doit au préalable être universellement convenu avant que l'on ne s'emploie à l'incorporer aux documents d'organisations internationales.

Je conclus en réaffirmant que nous devons tous nous unir pour combattre la discrimination et promouvoir l'égalité des genres sur le lieu de travail et mettre en commun les moyens d'améliorer la coopération internationale au lieu de lui porter préjudice en imposant un certain système de valeurs et une vision du monde aux autres.

Membre gouvernemental, Bahreïn, s'exprimant au nom des États membres du Conseil de coopération du Golfe (CCG) – Au nom de mon groupe, permettez-moi tout d'abord de remercier vivement la commission d'experts pour l'Étude d'ensemble de cette année qui fait le jour sur un aspect vital de nos relations de travail actuelles et futures pour ce qui concerne la mise en place de modalités de travail et l'usage de la technologie. Le choix de conventions et de recommandations dont les dispositions et objectifs se chevauchent nous aide tous à mieux comprendre la dimension sociale, en tant qu'élément de base de la question de la non-discrimination, pilier des travaux que mènent l'OIT et d'autres organismes internationaux.

Cette étude de la législation et de la pratique examine comment porter à son maximum l'alliance conciliant la vie professionnelle et la vie privée, en trouvant l'équilibre entre les responsabilités envers la famille et les exigences d'une vie professionnelle. Nous avons clairement vu que la commission d'experts souhaitait encourager la diversification de l'aménagement du temps de travail afin que les travailleurs puissent consacrer davantage de temps à leur vie privée, en particulier ceux qui ont des responsabilités familiales, ainsi que jouer un rôle important s'agissant du bien-être de leurs proches. Plusieurs modèles et pratiques différents et intéressants ont fait l'objet d'un examen au sujet de la promotion de l'égalité des genres et du partage des responsabilités familiales dans un certain nombre de pays du monde entier, même s'il est dit, dans le rapport, que l'on est encore bien en-deçà de nos ambitions.

Il n'est peut-être pas exagéré de dire que les maladies psychologiques causées par le stress au travail et le stress, ou ce que l'on appelle aujourd'hui burn-out, sont largement dues au fait que les travailleurs ne se trouvent pas dans une situation idéale dans laquelle ils peuvent disposer de suffisamment de temps pour eux et pour leur famille, ainsi que pour leurs responsabilités familiales. Cet aspect important n'est peut-être pas une priorité pour l'étude dans son ensemble mais constitue de toute évidence l'une des priorités du futur programme de travail de l'Organisation.

Nous souhaitons lancer des initiatives novatrices sur l'aménagement du temps de travail en nous fondant sur des instruments modernes, dans le cadre de partenariats sociaux associant toutes les parties prenantes d'un secteur économique donné afin d'accorder une dimension plus sociale au travail sans considérer le travail comme une marchandise. Le relâchement des restrictions imposées à la famille et à la maternité aura sans nul doute des effets positifs et significatifs sur le bien-être des travailleurs et de la société dans son ensemble, dans différents domaines notamment, en réduisant les tensions et les conflits au travail. Nous tenons à rappeler qu'il s'agit là d'éléments tangibles tirés d'études indépendantes menées par l'OIT.

Dans ce contexte, nous tenons à souligner que la réglementation des heures de travail, en particulier les changements que connaît actuellement le monde du travail, à savoir la numérisation, le télétravail et le travail via des plateformes, est un véritable casse-tête. Nous

devons rappeler les discussions qui se sont tenues aux dernières sessions de novembre et de mars qui ont mis en évidence la nécessité d'approfondir la question du travail via des plateformes et de se pencher sur la participation des partenaires sociaux. L'Étude d'ensemble réussit à mettre en évidence plusieurs domaines qui avaient été négligés ou tout simplement oubliés et qui nous empêchent d'atteindre l'égalité des genres. Le commerce ne doit pas être incompatible avec les exigences sociales des travailleurs et des travailleuses, en particulier lorsqu'il s'agit de l'emploi des femmes et de la maternité, ainsi que de l'aide aux aînés et aux personnes handicapées. À ce sujet, nous souhaiterions ajouter que les politiques adoptées par tout pays doivent être aussi compatibles que possible avec les responsabilités familiales des travailleurs, au moyen d'une série de mesures de protection.

Nous, États membres du CCG, sommes convaincus du mandat central de l'OIT dans le monde du travail. À maintes reprises, nous avons exprimé notre soutien à ce mandat; nos États mènent des programmes de coopération technique qui couvrent tous les aspects du milieu de travail. Si nous souhaitons que l'Organisation continue d'occuper ce rôle central en favorisant la réalisation de ce milieu de travail dans le monde, nous devons tenir compte des contextes nationaux et régionaux.

Une fois de plus, malgré l'opposition qu'un certain nombre d'États et de territoires ont exprimée à plusieurs reprises, et tout dernièrement à la 347^e session du Conseil d'administration, l'Étude d'ensemble mentionne des groupes dans le contexte de la convention n° 111 sur lesquels les mandants de l'Organisation ne se sont pas mis d'accord.

Maintenir une démarche consistant à employer des concepts controversés qui n'ont pas de définition convenue en droit du travail ou en droit des droits de l'homme pourrait affaiblir le rôle de l'Organisation et les normes internationales du travail. Nous considérons que nul ne doit être privé de protection juridique mais que cela ne couvre pas les questions qui n'ont pas fait l'objet de discussion entre partenaires ni ont été acceptées au niveau international. Nous tenons donc à exprimer notre opposition à l'analyse de la commission d'experts s'agissant de l'inclusion d'un certain nombre de groupes pour lesquels il n'a pas été convenu qu'ils étaient visés par l'application de la convention n° 111.

Membre gouvernemental, Argentine, s'exprimant au nom du groupe des États d'Amérique latine et des Caraïbes (GRULAC) – Le GRULAC prend acte avec satisfaction de l'Étude d'ensemble *Atteindre l'égalité des genres au travail*. L'approche conjointe des trois conventions sélectionnées et des recommandations qui les accompagnent est une bonne initiative. L'examen détaillé, approfondi et très précis effectué par la commission d'experts offre une vision globale et complémentaire. L'examen de la législation et des pratiques nationales révèle des déficits inacceptables en matière d'égalité des genres et d'inégalités structurelles et incite un grand nombre d'États Membres à redoubler d'efforts pour mettre en place des politiques et des programmes visant à atteindre l'égalité des genres et à faire du travail décent et de la justice sociale une réalité.

Il est impératif de mettre en place des congés pour les femmes enceintes ou non, assortis de garanties adéquates en matière d'emploi et de sécurité du revenu, et de fournir des services de santé maternelle accessibles et suffisants. À cela s'ajoute l'importance d'un système de soins qui contribue à faire de la coresponsabilité de ces tâches une réalité. Il n'y aura pas d'égalité des genres sans un partage équitable des tâches non rémunérées, qui sont actuellement assumées, presque exclusivement, par les femmes.

Il convient de remédier à ces lacunes structurelles et à d'autres auxquelles sont confrontées les femmes et d'autres groupes victimes de discrimination dans le monde du travail. L'OIT et son système de contrôle des normes ont un mandat clair pour ce faire. À cet

égard, le GRULAC prend note de l'addendum au rapport de la commission d'experts sur la déclaration conjointe de la commission d'experts et des présidentes et présidents des organes créés en vertu d'instruments internationaux relatifs aux droits humains (Rapport III/Addendum (partie A)).

Enfin, la commission d'experts nous offre une fois de plus une Étude d'ensemble qui peut être un outil précieux et permettre aux États Membres de confirmer leur engagement indéfectible en faveur de l'égalité au travail.

Membre employeur, Norvège – Je reviens sur les commentaires des membres employeurs concernant la partie 11 de l'Étude d'ensemble et l'important chapitre 7 «Concilier responsabilités professionnelles et familiales». Les membres employeurs ont noté les différentes mesures décrites par la commission d'experts pour aider à concilier responsabilités professionnelles et responsabilités familiales. La commission d'experts semble se concentrer ici sur les différents types de congés énoncés dans les recommandations n^{os} 165 et 191, notamment le congé parental, le congé en cas de maladie d'un membre de la famille, le congé de paternité et le congé d'adoption. Les membres employeurs notent que la commission d'experts se félicite généralement de l'allongement de ces types de congé et le préconise. Si les congés constituent effectivement un aspect d'un ensemble de mesures visant à aider les travailleurs à assumer leurs responsabilités familiales, les membres employeurs ne le voient pas comme un élément central. Comme les femmes sont plus susceptibles que les hommes d'utiliser ces congés, cela peut réduire leur participation au marché du travail, ce qui irait à l'encontre de l'objectif d'égalité des genres. Les droits à des congés importants face aux responsabilités familiales peuvent par ailleurs devenir une charge importante pour les micro, petites et moyennes entreprises, qui représentent plus de 90 pour cent des entreprises dans tous les pays et constituent une source importante de richesse et d'emploi. Le fait que la commission d'experts donne un avis et formule des recommandations sur le congé de longue durée pour s'occuper d'une personne à charge ou sur le congé de paternité, alors que ces types de congé n'ont aucun fondement textuel dans les conventions et recommandations de l'OIT examinées dans cette Étude d'ensemble, semble également poser problème. Les membres employeurs tiennent à souligner que si la commission d'experts peut expliquer, dans l'Étude d'ensemble, les dispositions des normes de l'OIT examinées et décrire leur mise en œuvre en droit et dans la pratique, il ne lui appartient pas de donner des conseils et des avis de politique générale qui ne sont pas fondés sur les normes de l'OIT. Contrairement à la commission d'experts, les membres employeurs estiment que la création et l'extension, à un coût raisonnable, d'installations et de services pour la prise en charge des enfants, des personnes âgées et des personnes en situation de handicap, sont le meilleur moyen d'aider les travailleurs à concilier responsabilités professionnelles et familiales. Une plus grande disponibilité de ces équipements et services permettrait aux travailleurs, hommes et femmes, ayant des responsabilités familiales, de continuer autant que possible à travailler. Une présence plus soutenue sur le marché du travail favoriserait le développement professionnel des femmes, ce qui aurait un impact positif sur l'égalité des genres en termes de revenus et de droits à pension et contribuerait à réduire la discrimination. Favoriser une présence plus soutenue sur le marché du travail des femmes ayant des responsabilités familiales contribuerait également à remédier aux pénuries de main-d'œuvre qualifiée qui existent dans de nombreux pays et à améliorer la viabilité des systèmes de sécurité sociale face à l'évolution démographique sans précédent. Des structures d'accueil complètes et efficaces pourraient également éviter les points de friction possibles pour les organisations de travailleurs au sein des entreprises, en particulier les petites et moyennes entreprises, et avoir ainsi des effets positifs réels tant pour les travailleurs que pour les employeurs. Dans l'ensemble, le développement et la modernisation des structures de garde d'enfants, avec des heures d'ouverture prolongées,

ainsi que la multiplication des structures d'accueil pour les personnes âgées et les personnes en situation de handicap, devraient être encouragés et considérés comme un axe prioritaire. Cette tâche incombe en particulier aux gouvernements, mais des partenariats public-privé pourraient également s'avérer utiles dans ce domaine. Comme mesure complémentaire, les membres employeurs recommandent des aménagements souples du travail, sous réserve d'un accord entre les travailleurs et les employeurs. De telles dispositions, qui pourraient inclure, par exemple, des horaires de travail flexibles, le travail à temps partiel ou le télétravail, pourraient également aider à concilier le travail, les responsabilités familiales et les besoins de l'entreprise, tout en augmentant le taux d'emploi des femmes. S'agissant des autres mesures de sécurité sociale visant à améliorer la situation des travailleurs ayant des responsabilités familiales, mentionnées au paragraphe 807, les membres employeurs notent que la commission d'experts exprime son désaccord avec les programmes d'allocations dans le cadre desquels les prestations sont accordées sous réserve de remplir certaines conditions, par exemple la fréquentation scolaire des enfants ou leur vaccination. Si elle admet que ces programmes ont un impact positif sur le bien-être des enfants, la commission d'experts déclare qu'ils peuvent avoir des effets négatifs sur les femmes et, de ce fait, n'y est pas favorable. Les membres employeurs, qui ne partagent pas cet avis, estiment que l'effet global de ces programmes ne peut se mesurer que dans un cadre concret. À cet égard, encourager l'éducation scolaire et la vaccination ne devrait pas être considéré comme bénéfique uniquement pour les enfants, mais aussi pour le développement général. Concernant le chapitre 8, les membres employeurs ont pris note des considérations de la commission d'experts sur l'efficacité des réparations et des sanctions en cas de discrimination fondée sur le genre. À ce sujet, la commission d'experts note que, dans certains cas, la proportion de affaires traitées par les pays aboutissant à l'imposition d'une sanction concrète est faible. Les membres employeurs se demandent sur quelle base cette évaluation est faite. Existe-t-il un critère de référence pour déterminer le ratio entre les cas de discrimination et les sanctions imposées? Les membres employeurs soulignent que ni la convention n° 111 ni la recommandation n° 111 ne font référence à des sanctions, mais plutôt à des «mesures qui tendent à faire comprendre au public et lui faire admettre les principes de la non-discrimination». Pour conclure, les membres employeurs soulignent que la discrimination fondée sur le genre est souvent liée à des perceptions sociétales fondées sur des attitudes et des stéréotypes historiques qui nécessitent parfois une longue période d'adaptation. Si les sanctions peuvent être un moyen possible, il faudrait davantage s'employer à combattre et à supprimer toute incitation à la discrimination.

Membre gouvernemental, Pakistan – Nous prenons note de l'Étude d'ensemble. Le Pakistan est fier de sa longue tradition de participation active des femmes dans toutes les sphères de la vie. À ce propos, j'ai le privilège de rendre hommage à Bégum Raàna Liaquat Ali Khan, qui a siégé à la commission d'experts de 1954 à 1977. Dans le droit fil de ces riches traditions, les femmes élues au Parlement au Pakistan jouent un rôle toujours plus important dans la défense et l'adoption de législations progressistes, tant au niveau national qu'au niveau provincial. L'architecture juridique et les politiques du Pakistan sont conformes aux obligations qui lui incombent en vertu du droit international du travail et du droit relatif aux droits de l'homme. Les articles 25(3) et 26(2) de la Constitution du Pakistan, obligent l'État à prendre des mesures proactives pour protéger les femmes et promouvoir leur participation active et effective aux affaires publiques. Nous sommes heureux d'avoir réalisé des progrès notables à cet égard. La modification de la loi sur la protection contre le harcèlement des femmes sur le lieu de travail, adoptée en 2022 par notre Parlement, qui a encore renforcé les protections dont bénéficient les femmes contre le harcèlement, est un exemple parmi d'autres. Les assemblées provinciales ont également adopté des lois visant à criminaliser diverses formes de violence

fondée sur le genre. Ces lois ont établi un système efficace de protection, d'assistance et de réadaptation pour les femmes, les enfants, les personnes âgées et toute autre personne victime de la violence domestique. Afin d'améliorer la représentation des femmes, 20 pour cent des sièges sont réservés aux femmes au sein du Parlement et dans les assemblées provinciales. Le niveau actuel de représentation des femmes, dans les assemblées législatives nationales et provinciales du Pakistan, est l'un des plus élevés de la région.

Le Pakistan compte 4,4 millions de travailleurs à domicile, dont 3,6 millions sont des femmes. La participation des femmes à l'ensemble du marché du travail est en hausse. Le Pakistan collabore avec des partenaires internationaux pour favoriser la participation accrue des femmes au monde du travail. Ces dernières années, nos efforts ont abouti à l'adoption de dix lois par les assemblées provinciales du pays. Ces nouvelles lois visent à élargir l'accès des travailleurs à domicile du secteur informel à la sécurité sociale et à des salaires équitables; à améliorer, pour les travailleuses, l'accès aux services de garde d'enfants, à des toilettes séparées et aux transports; à instaurer l'égalité salariale et à mettre fin à la discrimination. Ces mesures qui visent à faciliter l'accès des femmes au marché du travail et à lever les obstacles auxquels elles sont confrontées, ont amélioré le score du Pakistan au regard des indicateurs de la Banque mondiale (*Les femmes, l'entreprise et le droit 2022*). Nous sommes déterminés à poursuivre dans cette voie. Le gouvernement continue de prendre des initiatives visant à améliorer la mobilité sociale et l'autonomie des femmes. Nous avons également mis en place, en 2022, un cadre politique national sur l'égalité des genres. Plusieurs régimes de sécurité sociale protègent les travailleurs et soutiennent les femmes. Il s'agit notamment du programme d'aide au revenu Benazir, qui fournit des allocations sans condition aux familles éligibles. Ce programme a aidé les familles touchées par la pandémie de COVID-19, en particulier les femmes. Le programme du Premier ministre pour la jeunesse, qui existe depuis dix ans, comporte également plusieurs volets, dont le développement des compétences, l'accès au capital pour l'entrepreneuriat, la distribution d'ordinateurs portables en tant que dispositifs de facilitation, avec un quota spécial pour les femmes. Toutes ces initiatives permettent aux femmes d'entrer dans la vie active. Récemment, le gouvernement a approuvé un projet d'une valeur de 400 millions de roupies pour la fourniture de motos à un prix subventionné aux femmes qui travaillent et aux étudiants, dans un premier temps dans le territoire de la capitale. Je voudrais réitérer notre engagement à respecter nos obligations découlant des normes de travail de l'OIT et à continuer à prendre des mesures positives pour protéger les droits des travailleurs, en particulier ceux des femmes.

Enfin, je voudrais rendre hommage à MM. Zaki Ahmed Khan et à Zegir Mhatran, deux membres éminents de la délégation des employeurs du Pakistan à la CIT, qui sont décédés il y a quelques jours. Leur décès représente une perte, mais leur héritage leur survivra.

Membre travailleuse, Philippines – Le droit de participer librement à la société sur la base de l'égalité, sans discrimination, harcèlement ni violence, doit être constamment réaffirmé dans nos sociétés. Ainsi, nous devons reconnaître que le patriarcat est un système qui continue à façonner négativement nos vies, chez nous, sur le lieu de travail, dans les communautés, ainsi que dans les politiques gouvernementales. Au niveau mondial, l'inégalité entre hommes et femmes reste l'une des plus importantes formes d'inégalité. Partout dans le monde, et donc aux Philippines, la rémunération des femmes reste inférieure de 20 pour cent à celle des hommes. Par ailleurs, les femmes consacrent en moyenne 4,25 heures par jour à des tâches non rémunérées, contre 1,23 heure pour les hommes.

Dans l'Étude d'ensemble, nous avons pris note de certaines des actions qui sont nécessaires: garantir l'utilisation de critères objectifs de recrutement et de promotion qui ne perpétuent pas les inégalités et la discrimination fondées sur le genre, et promouvoir l'égalité

des genres dans la culture d'entreprise; lutter contre la discrimination dans les conditions de travail, en particulier en ce qui concerne les rémunérations, la sécurité sociale et les conditions de licenciement; créer et maintenir un environnement propice à l'égalité des genres; suivre et réexaminer régulièrement les mesures politiques, ainsi que l'application de la législation relative à la non-discrimination; adopter un système complet de politiques de congé en tant que moyen pour transformer et renforcer ainsi l'égalité des genres au travail; améliorer la disponibilité de services et de structures de garde pérennes pour les enfants qui soient abordables, accessibles et de bonne qualité, afin de soulager les travailleurs ayant des responsabilités familiales; et combler les lacunes que comporte la couverture juridique et effective des femmes, grâce la protection de la maternité.

Tous ces éléments sont importants dans notre conception des moyens nécessaires pour parvenir à l'égalité des genres. Les syndicats et nos alliés au sein des organes législatifs philippins ont fait pression pour que le congé de maternité passe de 60-78 jours à 105 jours en 2019. Aujourd'hui, nous œuvrons conjointement avec d'autres parties prenantes pour assurer des prestations de congé de maternité aux travailleuses de l'économie informelle. Là encore, le combat n'est pas facile, mais il est important. Manifestement, la protection de la maternité est une responsabilité conjointe du gouvernement et de la société, comme le souligne l'Étude d'ensemble.

Nous avons beaucoup à faire. Nous devons faire pression en faveur d'un solide programme d'emploi public, assorti d'un quota clairement établi de femmes. Nous devons investir dans notre économie du soin. Nous devons nous assurer que nos efforts et les programmes proposés s'appuient sur des ressources financières, des effectifs et des mécanismes bien définis. Dans les syndicats philippins, nous continuons de faire campagne pour la ratification de la convention n°190 de l'OIT afin d'être en mesure d'examiner et d'améliorer les politiques existantes de lutte contre la violence et le harcèlement dans le monde du travail.

En dernier lieu, il est indispensable que les syndicats forment des femmes dirigeantes. Nous devons veiller à ce que les femmes participent à tous les niveaux de la prise de décisions. C'est ainsi que d'autres politiques – notamment relatives aux congés payés, aux conditions de travail, à l'égalité de rémunération, à l'embauche – fonctionneront réellement pour les femmes. Parallèlement à la sensibilisation générale qui est nécessaire, notre combat n'est pas seulement économique et politique, mais aussi culturel. C'est pourquoi il est impératif d'organiser des formations à la prise en considération des genres à l'intention des affiliés et affiliées à des syndicats. Nous devons rompre avec la culture du machisme pour faire progresser l'égalité.

Membre employeuse, Belgique – Comme l'estime l'Organisation internationale des employeurs (OIE), nous pensons que cette Étude d'ensemble aborde un sujet plus large – l'égalité entre hommes et femmes au travail – que ce qu'elle est censée faire, à savoir examiner la mise en œuvre d'une sélection de normes de l'OIT dans la législation et la pratique dans les États Membres. Sur le fond, les employeurs belges soutiennent l'égalité des genres et l'interdiction de toute discrimination dans l'emploi. La prise en compte de la diversité des talents est essentielle pour que nos pays puissent faire face aux défis climatique, numérique, démographique, budgétaire, et j'en passe.

Cependant, la diversité n'est pas toujours facile à mettre en œuvre. L'environnement juridique, institutionnel et culturel amène souvent les couples à prendre des décisions qui ne sont pas favorables à l'inclusion durable des femmes dans l'emploi. Il faudrait donc changer l'environnement pour que les couples et les familles puissent plus facilement faire des choix

plus favorables à l'égalité entre les femmes et les hommes. Ainsi, les autorités doivent faire évoluer les mentalités et investir plus de moyens dans les infrastructures d'accueil des enfants et dans les soins de longue durée pour nos aînés. Il s'agit d'une responsabilité partagée.

Quant aux employeurs, il leur revient de mettre en place des mesures compatibles avec les nécessités de l'organisation du travail. Un cadre juridique prévisible peut permettre aux entreprises, si nécessaire, de développer sans risque juridique des actions positives au profit de certains groupes de personnes. Il serait injuste et inefficace de mettre uniquement à la charge des entreprises l'obligation de faciliter l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie familiale. La convention n° 156 ne tient d'ailleurs pas suffisamment compte des réalités économiques pertinentes telles que les besoins des entreprises et les fluctuations des conditions du marché du travail. Elle ne tient pas non plus compte des avantages que peuvent tirer les travailleurs ayant des responsabilités familiales, de l'existence d'horaires de travail différents tels que les heures supplémentaires, le travail à temps partiel, le travail de nuit et le travail posté. Il importe donc de rester vigilant dans l'application de la convention n° 156.

Concernant la Belgique, l'Étude d'ensemble met en lumière un très grand nombre de bonnes pratiques dans la mise en œuvre des trois conventions, telles que le guide pratique pour favoriser la diversité et l'égalité dans le recrutement. Ce guide a été développé en 2020 par les partenaires sociaux. Il s'agit d'un outil destiné aux employeurs et aux travailleurs pour la politique de recrutement et de sélection dans le souci de garantir l'égalité des chances des candidats. Depuis la rédaction de l'Étude d'ensemble, la loi promouvant l'égalité de genre a été renforcée, tandis que les partenaires sociaux belges ont conclu deux nouvelles conventions collectives de travail. Celles-ci visent à favoriser le dialogue social dans l'entreprise pour trouver des solutions équilibrées entre les besoins des entreprises et des travailleurs ayant des responsabilités familiales, ainsi que pour renforcer de manière réaliste la prévisibilité des horaires de travail. La réglementation et la pratique en Belgique conduisent à des résultats exceptionnels en matière d'écart salarial fondé sur le genre. En 2022, cet écart s'élève à 1,2 pour cent. C'est l'écart le plus faible parmi tous les pays de l'OCDE. Les organisations d'employeurs belges se sont résolument engagées sur le terrain de la diversité avec le Centre interfédéral pour l'égalité des chances (Unia). Leur accord de coopération vise à développer des actions de sensibilisation et de soutien concret aux entreprises volontaires. Plutôt que de créer un climat de suspicion et de risque de litiges juridiques, il importe en effet d'encourager les entreprises sur la voie de la diversité dans tous les processus de ressources humaines et de favoriser les accords sociaux négociés.

Enfin, garantir l'égalité des chances dès l'école a un impact considérable sur l'avenir professionnel des jeunes. Les autorités publiques doivent donc miser sur la prévention des discriminations dès l'enseignement.

Membre gouvernemental, Cuba – Nous prenons note de l'Étude d'ensemble présentée, qui a fait l'objet d'excellents commentaires. Le gouvernement de Cuba reconnaît qu'il faut continuer à progresser dans le sens de l'égalité des genres au travail et qu'il convient d'approfondir l'analyse des conventions et recommandations de l'OIT proposées par cette commission. Pour Cuba, l'égalité des genres au travail a été un élément crucial des transformations de notre société depuis le 1^{er} janvier 1959, non seulement dans la législation mais aussi par la participation active des femmes au monde du travail, dans une optique d'inclusion et d'expansion de leurs droits. Cela a abouti à des niveaux élevés de participation des femmes à la vie socio-économique et politique du pays. Les femmes représentent aujourd'hui 55,74 pour cent des membres de l'Assemblée nationale du pouvoir populaire, qui est l'organe législatif suprême de l'État. L'Assemblée représente l'ensemble du peuple et en exprime la volonté souveraine. Le programme national de promotion de la femme a pour

objectif de promouvoir les femmes et l'égalité des droits, des chances et des possibilités que consacre la Constitution de la République de Cuba. Le programme vise aussi à examiner en profondeur les facteurs objectifs et subjectifs qui persistent dans la société cubaine, et qui entravent la promotion de la femme sur les plans économique, politique, social et familial, afin de les éliminer.

Ces dernières années, Cuba a déployé une action normative prolifique qui assure une plus grande protection juridique et donne plus de garanties pour l'exercice des droits des personnes. L'égalité des genres reste un élément important de la reconnaissance et de l'exercice de ces droits. La Constitution de la République du 10 avril 2019 prévoit la participation des travailleurs à la planification, à la réglementation, à la gestion et au contrôle de l'économie. L'article 42 de la Constitution dispose que toutes les personnes sont égales devant la loi, que les autorités leur assurent la même protection et le même traitement, et que les personnes jouissent des mêmes droits, libertés et opportunités sans aucune discrimination fondée sur le sexe, le genre, l'orientation sexuelle, etc. De plus, les personnes reçoivent un salaire égal pour un travail égal, sans la moindre discrimination. La loi interdit et sanctionne la violation du principe d'égalité. L'article 43 dispose en outre que les femmes et les hommes ont les mêmes droits et responsabilités dans les domaines économique, politique, culturel, du travail, social et familial, et dans tout autre domaine. L'État garantit que les mêmes opportunités et possibilités sont offertes aux hommes et aux femmes; la Constitution prévoit également que l'État protège la maternité et la paternité. Elle prévoit aussi que les mères et les pères ont des responsabilités et des fonctions essentielles dans l'éducation et la formation intégrale des nouvelles générations, et en ce qui concerne les valeurs morales et éthico-civiques qui concordent avec la vie et la société. Le décret-loi n° 56 du 13 octobre 2021 sur la maternité des travailleuses et les responsabilités des familles s'applique aux mères, pères, grands-parents et autres membres de la famille, ainsi qu'aux travailleurs des secteurs étatique et non étatique, dans la mesure de ce qui incombe à chacun pour promouvoir le partage des responsabilités au sein de la famille dans la prise en charge des enfants mineurs. Ce partage facilite la participation des femmes à l'emploi et à la société. En outre, des progrès sont réalisés dans la conception et l'adoption des bases du système intégral de prise en charge intégrale tout au long de la vie. Ce système comprend la prise en charge de soi-même – dans une perspective de genre, de droits et de parcours de vie – pour faire face, de façon viable, à l'impact du vieillissement de la population. Ce système facilite l'expansion des services, des biens et des infrastructures de prise en charge des personnes, ainsi que le renforcement du bien-être et de la protection des personnes qui sont prises en charge et des aidants.

Les questions que nous analysons aujourd'hui ont un caractère transversal qui recoupe des droits et des fonctions prévus dans d'autres organes conventionnels des droits de l'homme de l'ONU, droits que le gouvernement cubain garantit à tous les citoyens. Cuba poursuivra sa coopération fructueuse avec l'OIT et maintient son engagement inébranlable à continuer de progresser dans le développement de sa société, conformément aux normes de l'OIT.

Membre travailleuse, République de Corée – La République de Corée a ratifié deux conventions sur les trois soumises à examen, à savoir la convention n° 111 et la convention n° 156. Toutefois, il ressort des statistiques et des données qu'il reste encore un long chemin à parcourir avant d'atteindre l'égalité des genres au travail. En République de Corée, l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes est de 31,9 pour cent alors qu'il est de l'ordre de 19 pour cent au niveau mondial. L'écart en matière de taux d'emploi entre les hommes et les femmes s'est amoindri au cours des 20 dernières années, mais il reste élevé: 71,5 pour cent pour les hommes et 52,9 pour cent pour les femmes. Au total, 47,4 pour cent des femmes salariées ont un emploi irrégulier, soit 16,4 pour cent de plus que les hommes. En République

de Corée, l'emploi est essentiellement le reflet de caractéristiques démographiques individuelles, telles que l'âge, le genre et la situation parentale, plutôt que des compétences et d'un diplôme d'enseignement supérieur. Les pères sont beaucoup plus susceptibles d'avoir un emploi que les hommes sans enfants, tandis que les mères sont beaucoup moins susceptibles d'avoir un emploi que les femmes sans enfants. La part de Coréennes qui ont tendance à quitter leur travail après la naissance de leur enfant est très élevée et les mères qui reviennent sur le marché du travail ont du mal à trouver des offres d'emploi régulier, les seules offres disponibles étant pour des emplois mal rémunérés et irréguliers. Cette complication peut s'expliquer par quelques éléments mentionnés dans l'Étude d'ensemble. En premier lieu, l'objectif et l'orientation du cadre juridique et politique ne sont pas harmonisés. En 2008, la loi sur l'égalité dans l'emploi a fait l'objet d'une révision pour devenir la loi sur l'égalité dans l'emploi et les mesures visant à promouvoir la conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale. Elle se concentre davantage sur «la résolution du problème du faible taux de natalité en favorisant la conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale pour les femmes» que sur «la réalisation de l'égalité réelle dans l'emploi pour les hommes et les femmes». Depuis lors, l'objectif d'atteindre l'égalité des genres au travail est devenu secondaire et les rôles et stéréotypes liés au genre dans la famille et la société ont été renforcés, tandis que la structure discriminatoire de l'emploi n'est pas remise en question. En second lieu se trouvent les écarts en matière d'application des conventions et leur manque de couverture. En République de Corée, la plupart des droits et protections prévus par les six instruments objets de l'examen sont appliqués par le biais de la législation nationale, qui repose sur la relation de travail et la définition étroite du travailleur dans le cadre de la loi sur les normes du travail. Dans ce contexte, les femmes qui travaillent dans des formes d'emploi atypiques et précaires et les travailleuses indépendantes peuvent difficilement bénéficier de ces droits et dispositions. Ainsi, comme l'a souligné la commission d'experts, les mesures relatives à la protection de la maternité et à la conciliation des responsabilités professionnelles et familiales devraient faire partie intégrante de la politique nationale globale sur l'égalité des genres et ces mesures ne devraient pas supposer dans la pratique que la responsabilité première des soins à la famille revient aux femmes. J'invite également les États Membres à prendre les mesures nécessaires pour étendre à tous les travailleurs les protections offertes par les lois et politiques pertinentes en matière d'égalité des genres et de non-discrimination, de protection de la maternité et de mesures en faveur de la famille. Enfin, le rapport de la commission d'experts fait référence au cas de la Fédération de syndicats de l'industrie de la construction en Corée (KFCITU) qui montre comment l'engagement des syndicats peut permettre de combattre la ségrégation professionnelle. Les syndicats de l'industrie de la construction ont élargi l'accès des travailleuses à cette profession dominée par les hommes en proposant des formations professionnelles pour acquérir les compétences nécessaires dans le secteur. Parallèlement, grâce à une campagne soutenue visant à syndiquer les travailleurs précaires et à mettre en place un système de négociation collective, les syndicats ont amélioré les conditions de travail afin que les femmes puissent travailler sans être victimes de discrimination ni de harcèlement sexuel. Toutefois, dans le cadre de la répression ciblée des syndicats lancée par le gouvernement, les activités des syndicats, en particulier les négociations collectives, sont devenues un délit de coercition collective, et les conclusions des négociations collectives sont utilisées comme preuve d'extorsion collective. À ce jour, 19 dirigeants syndicaux de la construction sont en prison pour de telles accusations pénales et un responsable syndical a mis fin à ses jours dans un acte de résistance. En outre, toutes les réalisations des syndicats, y compris en matière d'égalité des genres au travail, ont été totalement réduites à néant.

Je voudrais rappeler que la liberté syndicale et le droit de négociation collective sont des droits qui permettent d'atteindre l'égalité des genres et j'appelle tous les États Membres à promouvoir, et non à réprimer, le rôle des syndicats dans la réalisation de cet objectif.

Membre gouvernementale, Australie – L'Australie se félicite de l'Étude d'ensemble sur l'égalité des genres, qui met en lumière des actions importantes mais aussi des défis, à l'échelle mondiale, de la mise en œuvre de ces instruments importants de l'OIT. Le gouvernement australien s'est engagé à faire respecter les droits de l'homme universels et à promouvoir l'égalité des genres. Depuis que l'Australie a terminé l'étude en 2022, nous avons connu un changement de gouvernement et le nouveau a entrepris des réformes importantes visant à renforcer l'égalité des genres. Il s'agit notamment de mesures visant à améliorer les salaires et les conditions de travail de la main-d'œuvre féminisée et faiblement rémunérée, ainsi que de faire progresser le partage équitable des responsabilités professionnelles et familiales. Depuis la réalisation de l'étude, l'Australie a : intégré les principes de sécurité de l'emploi et d'égalité des genres dans les processus décisionnels du tribunal national chargé des relations du travail, la *Fair Work Commission* (Commission du travail équitable), en faisant de la sécurité de l'emploi et de l'égalité des genres des objets de la législation australienne sur les relations en milieu de travail; introduit un principe légal d'égalité de rémunération pour guider la *Fair Work Commission* dans l'examen des affaires liées à l'égalité de rémunération et dans la lutte contre la sous-estimation du travail fondée sur le genre; créé de nouveaux groupes d'experts au sein de la *Fair Work Commission* pour l'égalité de rémunération et le secteur communautaire et des soins, avec une unité de recherche spécialisée. La commission dispose ainsi de l'expertise nécessaire pour statuer sur les affaires relatives à la rémunération et aux conditions de travail de la main-d'œuvre féminisée et faiblement rémunérée; elle a interdit les clauses de confidentialité sur les salaires et a permis à notre *Workplace Gender Equality Agency* (Agence pour l'égalité de genre sur le lieu de travail) de publier les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes au niveau de l'employeur; elle a amélioré le régime gouvernemental de congé parental payé et renforcé les droits de demander des aménagements de travail flexibles et une prolongation du congé parental non rémunéré, afin d'aider les familles à équilibrer et à partager les responsabilités professionnelles et familiales; elle a introduit un congé payé de dix jours pour violence familiale et domestique comme norme minimale nationale et a expressément interdit le harcèlement sexuel dans la loi sur le travail équitable afin de garantir que tous les travailleurs, en particulier les femmes, sont en sécurité et respectés sur leur lieu de travail. Nous allons bientôt ratifier la convention n° 190 pour accompagner ces efforts.

Le gouvernement est attaché à prévenir la discrimination à l'encontre de toutes les personnes en situation de vulnérabilité, afin de garantir l'égalité des chances pour tous dans le monde du travail. En décembre, des modifications ont été apportées à notre loi nationale sur les relations en milieu de travail afin d'actualiser ses protections contre la discrimination et de la mettre en conformité avec nos autres lois antidiscriminatoires. Par conséquent, les employés victimes de discrimination sur le lieu de travail en raison de leur identité de genre, de leur statut intersexe ou de l'allaitement peuvent désormais porter plainte auprès de la *Fair Work Commission*.

Toutefois, nous sommes conscients qu'il est possible d'aller plus loin encore et nous continuerons à prendre des mesures en ce sens. À partir du 1^{er} juillet 2024, et sous réserve de l'adoption de la législation, le gouvernement australien portera le régime de congé parental rémunéré à 26 semaines d'ici à 2026. Cette mesure s'inscrit dans le prolongement des réformes relatives au congé parental rémunéré qui entreront en vigueur cette année et qui encourageront un plus grand nombre d'hommes et de partenaires à prendre un congé. Il s'agit

notamment d'assouplir le congé parental rémunéré et de permettre aux hommes et aux partenaires de bénéficier de davantage de congés. Nous complétons ces mesures par des changements apportés au congé parental non rémunéré afin de donner aux familles plus de choix dans la manière dont elles prennent ce congé et de les aider à mieux partager les responsabilités professionnelles et familiales.

L'Australie remercie la commission d'experts pour son travail approfondi et appuie une action soutenue pour parvenir à l'égalité des genres dans le monde entier.

Membre travailleuse, Espagne – La participation des femmes au marché du travail en Espagne se caractérise par un accroissement progressif, leur taux d'activité étant passé de 42 pour cent en 2002 à 53 pour cent en 2022, et s'accompagne d'une forte ségrégation, d'une part sectorielle, sept secteurs concentrant 73 pour cent de l'emploi féminin, et d'autre part verticale, suivant les professions. Deux femmes sur trois ont des postes à bas salaire, contre seulement un sur trois chez les hommes. Les femmes sont concentrées dans des professions considérées comme «féminines» qui, de tout temps, ont été moins valorisées et, par conséquent, moins bien payées.

L'Espagne a connu sur le plan normatif des avancées ayant pour objet l'égalité entre les femmes et les hommes à différents égards: personnel, social et professionnel. La Constitution de l'Espagne proclame le droit à l'égalité et à la non-discrimination fondée sur le sexe, conformément à l'article 1 de la convention n° 111. C'est la loi organique n° 3/2007 sur l'égalité entre les femmes et les hommes qui définit les concepts et les catégories juridiques de base relatifs à l'égalité, comme la discrimination directe et indirecte par exemple. Son adoption marqua une avancée sans précédent dans la politique relative à l'égalité dans tous les secteurs de la vie. Ce texte légal fait référence à la participation et la représentation des femmes dans le monde du travail, les sports, les moyens de communication, les forces armées, les forces et corps de sécurité de l'État, et arrête les congés en matière de garde légale des enfants de moins de huit ans, des personnes dépendantes, étend le congé de maternité, de paternité et d'allaitement. Les derniers congés visés par les conventions n°s 156 et 183 ont été concrétisés dans des normes ultérieures.

Depuis le 1^{er} janvier 2021, le congé de naissance et pour s'occuper d'un enfant a une durée de 16 semaines pour chaque parent. Le congé d'allaitement est un congé rémunéré auquel ont droit les deux parents qui travaillent jusqu'aux neuf mois de l'enfant. D'autre part, la réduction de la durée journalière de travail à des fins de garde légale permet aux travailleuses et travailleurs de réduire leur durée de travail dans diverses proportions pour s'occuper de leurs enfants de moins de 12 ans, de personnes handicapées n'exerçant pas une activité rétribuée, de membres de la famille jusqu'au deuxième degré de consanguinité ou de proches qui, en raison de l'âge, d'un accident ou de la maladie ne sont pas autonomes et n'ont pas d'activité rétribuée, et de mineurs à charge souffrant d'un cancer ou d'une autre maladie grave, dont l'hospitalisation et le traitement sont de longue durée et nécessitent des soins directs, continus et permanents. Il existe aussi le congé pour convenance personnelle pour s'occuper des enfants, un congé dont on peut disposer jusqu'à trois ans après l'accouchement, de même que pour les membres de la famille, le travailleur pouvant demander une suspension temporaire et volontaire de son contrat d'emploi pour s'occuper de membres de la famille jusqu'au second degré. La durée de ces congés est calculée en fonction de l'ancienneté et des cotisations versées à la sécurité sociale.

La loi n° 3/2007 introduit les plans d'égalité en tant qu'instruments de négociation collective destinés à instaurer l'égalité dans les entreprises, des plans obligatoires dans les entreprises de 50 salariés et plus. Elle impose aussi la participation de la représentation légale

des travailleurs à la commission de négociation du plan, un élément qui garantit la négociation durant la totalité du processus. Le principe de l'égalité de rémunération pour un travail d'égale valeur concerne toutes les entreprises, indépendamment du nombre de salariés. Deux outils ont été conçus à cet effet: d'une part, le registre de rétribution qui permet de déceler l'existence d'écarts salariaux dans les entreprises dans le but de les corriger et, d'autre part, un mécanisme de valorisation des postes de travail dans une perspective de genre, l'objectif étant de corriger d'éventuels préjugés de genre dans les postes de travail occupés par des femmes.

Enfin, la réforme du travail approuvée en 2021 avait pour but de réduire la précarité et le caractère temporaire de l'emploi, deux variables caractéristiques de l'emploi féminin. Depuis son entrée en vigueur, l'emploi à durée indéterminée féminin a gagné du terrain au détriment de l'emploi temporaire, ce qui est une réussite pour cette réforme du travail. Pour ce qui est du secteur des soins, mon organisation, les Commissions ouvrières, mise sur un accord officiel qui englobe l'ensemble du secteur des soins au sens large: les soins à l'enfance, les soins de longue durée et les soins indirects.

Membre travailleur, Botswana – Nous sommes conscients qu'au fil des ans, l'OIT a adopté plusieurs résolutions et déclarations réaffirmant l'objectif de l'égalité des genres dont, tout récemment, la Déclaration du centenaire pour l'avenir du travail de 2019, l'Appel mondial à l'action en vue d'une reprise centrée sur l'humain pour sortir de la crise de la COVID-19, la résolution concernant les inégalités et le monde du travail, la résolution concernant la deuxième discussion récurrente sur la protection sociale (sécurité sociale), et la résolution concernant la troisième discussion récurrente sur l'emploi, qui préconisent tous un programme porteur de changements. Ce ne sont là que quelques-uns des efforts qui, selon nous, ont été mis en avant pour concrétiser l'égalité des genres et éradiquer la discrimination afin d'atteindre cet objectif essentiel.

De récents engagements au niveau du continent africain indiquent une régression dans les progrès accomplis, avant la période de la COVID-19, pour atteindre le Programme de développement durable à l'horizon 2030 et les ODD. Cette régression a principalement touché l'objectif n° 1 «pas de pauvreté», l'objectif n° 3 pour la bonne santé et le bien-être, l'objectif n° 5 pour l'égalité entre les sexes et l'objectif n° 8 sur le travail décent et la croissance économique. Ces défis ont creusé l'écart d'égalité entre les genres sur le lieu de travail et indiquent incontestablement la nécessité d'un engagement renouvelé et fort des mandants de l'OIT pour la réalisation de l'objectif de l'égalité des genres dans le cadre des ODD, alors que nous continuons à nous extraire de la pandémie de COVID-19 et de subir les effets du conflit entre la Russie et l'Ukraine.

Le Botswana a réexaminé sa législation du travail pour répondre aux recommandations de la commission d'experts et aux conclusions adoptées par notre commission. Cet examen a été réalisé par les mandants tripartites dans un but de mise en conformité avec les normes de l'OIT et plusieurs accords essentiels conclus par le Comité de révision de la législation du travail portent sur la protection de la maternité et sur une reconnaissance de la nécessité de mesures propices à la famille qui aident les hommes et les femmes à concilier le travail et les responsabilités familiales. En outre, le Programme par pays de promotion du travail décent pour le Botswana (BDWCP) a été signé en 2020. L'objectif de son édition 2020-2024 est d'aider le Botswana à progresser vers le plein emploi productif et le travail décent pour tous. Pour atteindre cet objectif, les mandants ont identifié trois grandes priorités: la création d'emplois durables pour les jeunes femmes et hommes en particulier; l'amélioration de la qualité de la protection sociale et des conditions de travail pour tous; et des institutions et pratiques efficaces en matière de gouvernance du marché du travail.

Au Botswana, la discrimination fondée sur le genre, le sexe, l'orientation sexuelle ou l'état civil est automatiquement considérée comme inéquitable au sens de l'article 23(d) de la loi sur l'emploi. Les dispositions et instruments qui précèdent, lorsqu'ils sont utilisés avec la protection et le contrôle nécessaires, illustrent les liens entre les six instruments de l'OIT soumis à l'examen et de quelle manière ils favorisent le développement social et économique, avec en grande importance la promotion et la réalisation du programme de l'OIT pour le travail décent et la justice sociale.

Quoi qu'il en soit, beaucoup reste à faire au Botswana pour arriver à l'égalité des genres. La culture continue d'être utilisée pour s'opposer à l'égalité des genres et exacerber le double fardeau des femmes. En outre, les travailleuses du secteur informel n'ont aucune protection de la maternité, ce qui est une condition préalable de l'égalité des genres. Le concept de discrimination indirecte n'apparaît pas clairement et n'est pas reconnu dans notre législation et l'insécurité de l'emploi et le chômage continuent de faire progresser les cas d'exploitation de travailleurs.

En conclusion, nous tenons à appuyer les conclusions et recommandations de la commission d'experts et à appeler les États Membres à renforcer leur cadre légal et politique national pour lutter contre la discrimination fondée sur le genre. Nous insistons sur le caractère complémentaire des conventions n^{os} 111 et 190 dans la lutte contre le harcèlement sexuel qui doit s'inscrire dans l'objectif plus large de l'élimination de la violence et du harcèlement fondés sur le genre dans le monde du travail. Nous rappelons que la ratification et la mise en application dans les faits de la convention n^o 190 et de la recommandation (n^o 206) sur la violence et le harcèlement, 2019, qui l'accompagne, constituent un élément crucial de toute stratégie de poursuite de l'égalité des genres, et nous appelons les États Membres à adopter et mettre en œuvre des actions et politiques générales et efficaces contre les abus, le harcèlement et la violence au travail fondés sur le genre. Il faut que l'OIT encourage de telles actions par le biais de son assistance technique.

Membre gouvernementale, Norvège – Je voudrais remercier la commission d'experts pour son Étude d'ensemble exhaustive sur ce thème important. La Norvège est déterminée à œuvrer à la réalisation de l'égalité des genres au travail et elle a ratifié les trois conventions visées par cette Étude d'ensemble.

Partout dans le monde, les femmes continuent de rencontrer des obstacles dans l'accès à l'emploi et aux postes à responsabilités dans certains secteurs. Elles devraient avoir le droit d'exercer librement tout emploi ou toute profession de leur choix. L'accès à des gardes d'enfants abordables est important pour accroître la participation des femmes à la population active, tandis que la protection de la maternité est un élément vital de la concrétisation de l'égalité entre les hommes et les femmes au travail. Pour la Norvège, il est essentiel que les femmes et les hommes aient les mêmes responsabilités envers leurs enfants et les autres membres de leur famille. Le congé de maternité et de paternité et des services de garderie accessibles et abordables ont été des facteurs essentiels sur la voie de l'égalité en Norvège. Comme l'indique l'Étude d'ensemble, des initiatives ont également été prises pour parvenir à un enseignement moins divisé entre les genres.

Nous sommes d'avis qu'il est extrêmement important que la législation qui protège contre la discrimination interdise la discrimination pour des motifs d'orientation sexuelle et d'identité de genre. Le gouvernement norvégien a intensifié ses efforts pour la diversité sexuelle et de genre dans un nouveau plan d'action lancé au début de l'année. Le harcèlement sexuel reste très répandu, même dans un pays empreint d'égalité des genres comme la Norvège. La Norvège prend actuellement des mesures législatives pour empêcher le harcèlement sexuel

dans l'emploi et la profession, auxquelles sont associées des campagnes d'information et de sensibilisation.

Des différences systémiques persistent, qui affectent les possibilités offertes aux hommes et aux femmes en Norvège. Il faut poursuivre l'action pour lutter contre la discrimination et l'inégalité dans l'emploi et la profession. En Norvège, c'est toujours aux femmes qu'incombe une part disproportionnée des soins et services à la personne non rémunérés. Parallèlement à cela, elles sont surreprésentées dans les emplois à temps partiel, malgré les dispositions législatives et les campagnes de sensibilisation. En outre, la proportion de femmes dans des postes de direction dans les entreprises privées reste faible. La proportion de femmes siégeant dans les comités exécutifs des 200 plus grandes entreprises a quelque peu augmenté ces dernières années. Quoi qu'il en soit, dans les fonctions opérationnelles assorties de responsabilités en matière de profits et pertes, les hommes sont toujours présents à 81 pour cent. En revanche, dans les échelons supérieurs du secteur public norvégien, la majorité des postes de direction sont occupés par des femmes.

La Norvège va poursuivre cette importante activité qui consiste à surmonter les défis qui subsistent pour l'égalité des genres. Le gouvernement intensifiera ses efforts par le biais d'une stratégie pour l'égalité entre les femmes et les hommes. Il s'agira de la première stratégie pour l'égalité des genres mise en œuvre par un gouvernement norvégien. Nous invitons vivement tous les autres États Membres à s'attaquer aux grandes questions qu'aborde l'Étude d'ensemble et à instaurer l'égalité de chances et l'égalité entre les genres dans la vie active. La Norvège considère les trois conventions étudiées dans l'Étude d'ensemble comme des outils importants pour la réalisation de l'égalité des genres au travail.

Membre travailleuse, France – Au regard de l'application en pratique de la convention n° 111, l'égalité professionnelle figure en tête des priorités apparentes du gouvernement français en matière sociale depuis des années et des mesures ont commencé à se mettre en place en 2019, comme la transparence sur les écarts de rémunération, la négociation obligatoire en entreprise sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la création par une loi de 2018 d'un index d'égalité professionnelle dans les entreprises. Cependant, entre les ambitions affichées et la réalité, il y a manifestement un fossé très important. Deux tiers de l'écart de salaire entre les sexes est lié à l'emploi occupé qui, dans la grande majorité des cas, est sous-valorisé. C'est le cas dans les métiers de service qui, contrairement aux métiers techniques et industriels, sont moins censés reposer sur des compétences, capacités et responsabilités professionnelles. Il y a une grande confusion entre les attendus professionnels, les compétences requises et les qualités prétendument inhérentes à chacun des sexes. Les femmes seraient, naturellement et par essence, plus à l'écoute et «au service de», et ces qualités non reconnues comme compétences ne nécessiteraient donc pas de reconnaissance, puisqu'elles seraient innées.

Par ailleurs, au sein des mêmes secteurs, les femmes et les hommes n'occupent pas les mêmes métiers et, au sein des entreprises, les femmes et les hommes n'ont pas accès aux mêmes postes. Cette ségrégation professionnelle entre les sexes s'accompagne également d'inégalités hiérarchiques. Au total, 23 pour cent des postes occupés par des hommes correspondent à des emplois de cadres en 2018, contre 17,5 pour cent pour les femmes. Pour les hommes, trois professions parmi les 20 les plus fréquentes correspondent à des emplois de cadres, contre une seule pour les femmes. La probabilité pour une femme d'accéder à un emploi parmi les mieux rémunérés est de 30 pour cent et, pour les 1 pour cent les mieux rémunérés, les femmes ont une probabilité d'accès inférieure de 55 pour cent à celle des hommes.

Pourtant des lois existent en France. En effet, un index d'égalité professionnelle a été progressivement mis en œuvre pour les entreprises privées dont l'effectif compte au moins 1 000 salariés le 1^{er} mars 2019, puis les entreprises d'au moins 250 salariés le 1^{er} septembre 2019. Depuis le 1^{er} mars 2020, ce sont toutes les entreprises d'au moins 50 salariés qui sont concernées. La question qu'on peut poser c'est si cet index d'égalité professionnelle suffit à faire progresser les entreprises. Pour l'Institut des politiques publiques, institut de recherche indépendant, le bilan est pour l'heure très mitigé, en raison de la complexité de son calcul. Pire, l'index d'égalité professionnelle n'aurait aucun effet sur la réduction des inégalités entre les hommes et les femmes. Les principales critiques contre l'index portent sur le manque de transparence et de lisibilité de cet outil entièrement géré par les directions des entreprises. De ce fait, les employeurs peuvent être tentés de mesurer ce qui les arrange afin d'atteindre la note minimale. Les organisations syndicales en France estiment que l'égalité entre les femmes et les hommes constitue un levier indispensable de sortie de crise et, à cette occasion, nous avons indiqué que l'index d'égalité professionnelle existant devait être corrigé sur quatre points: le mode de calcul de la note salariale qui sous-évalue les inégalités; le renforcement de sa transparence; les moyens financiers du rattrapage; et l'extension de l'obligation de résultat à la fonction publique, car cet index ne concerne à ce jour que les seules entreprises privées.

Membre gouvernemental, Belgique – La Belgique s'associe à la déclaration de l'UE et de ses États membres.

Nous sommes heureux que l'OIT ait décidé d'étudier la convention n° 111, la convention n° 156 et la convention n° 183 et les recommandations qui les accompagnent, sous l'angle de l'égalité des genres. En effet, ces instruments sont essentiels pour concrétiser le principe fondamental de l'égalité de traitement pour tous ainsi que pour remédier aux principales formes de l'inégalité des genres dans le monde du travail.

Comme l'indique le rapport, malgré les progrès considérables réalisés en matière d'égalité des genres sur le lieu de travail au cours du siècle dernier, l'élimination des inégalités dans le monde du travail a malheureusement stagné au cours des dernières décennies, et l'écart entre les genres ne s'est pas réduit de manière significative. En outre, le partage inégal du travail non rémunéré et des responsabilités familiales continue à faire obstacle à l'avancement des femmes dans le monde du travail. Le même constat négatif s'applique à la grossesse et à la maternité. De plus, la pandémie de COVID-19 a aggravé les inégalités.

Dans ce contexte, le rapport est un instrument très précieux. Il fixe le cadre juridique et institutionnel requis pour parvenir à l'égalité des genres et décrit de manière très détaillée la législation et les pratiques dans les États Membres. Il explique la voie à suivre pour promouvoir l'égalité des genres au travail, à la lumière des principales difficultés et possibilités rencontrées par les États Membres. Il s'agit d'un outil très utile pour les décideurs politiques, tant au niveau national qu'international.

La Belgique a ratifié et mis en œuvre la convention n° 111 et la convention n° 156. En ce qui concerne la convention n° 183, des mesures préparatoires ont été prises pour permettre la ratification de celle-ci. Dans cette perspective, la Belgique soutient pleinement le contenu de ce rapport et les recommandations formulées par la commission d'experts. Comme la commission d'experts, la Belgique espère que ce rapport contribuera à l'élaboration et à la mise en œuvre effective de mesures visant à garantir une égalité des genres au travail. La Belgique souhaite que le rapport et nos discussions au sein de cette commission encouragent ainsi les États Membres de l'OIT à ratifier le plus largement possible les conventions n°s 111, 156 et 183.

Membre travailleuse, Brésil – Pour les travailleurs brésiliens, il est important, en ce moment politique que traverse le pays, de mettre en avant la ratification de la convention n° 156 sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales que le gouvernement a soumise, instrument qui est, d'après l'Étude d'ensemble, au cœur du travail décent et de l'égalité des genres.

Au Brésil, une commission interministérielle chargée d'élaborer le système national du soin est en cours de création. Ensuite, un projet de loi sera rédigé, puis soumis au Congrès après discussion au sein de la société civile et avec les représentants syndicaux des travailleurs dans le cadre de réunions publiques.

Le Brésil pourra représenter un cas exemplaire si nous parvenons, au cours de ce processus, à intégrer clairement l'interprétation du soin en tant que droit de l'homme et son lien avec la répartition future des responsabilités familiales en matière de soin entre les travailleuses et les travailleurs, comme le dit la commission d'experts, en interrogeant les risques liés au genre que perpétuent l'inégalité de la ségrégation professionnelle, le statut familial et les effets démesurés sur la productivité pour les femmes.

De la même manière, au Brésil, nous pouvons également parler de sujets clés tels que la journée de travail et les heures de travail afin de les mettre en adéquation avec le droit au soin, ainsi que le fait de prévoir une infrastructure et des services de soin dans le monde du travail. La discussion d'aujourd'hui constitue une occasion unique, tout comme les recommandations de la commission à la 111^e session de la Conférence.

Nous, travailleurs brésiliens, saluons également le propos de la commission d'experts, car il va dans le sens de ce que nous vivons, aussi bien l'intégration d'une action gouvernementale interdisciplinaire qui atteste de la volonté politique de l'État et du gouvernement que la valeur clé de la répartition du soin entre les familles et l'État (les services publics) – afin que le soin n'incombe pas uniquement à la famille – et que le rôle que les systèmes nationaux de soin y jouent.

J'invite donc la commission à poser la question du lien indissoluble entre l'application de la convention n° 156 et les systèmes de soin nationaux actuels, nouveaux et futurs.

Membre gouvernemental, États-Unis d'Amérique – Le gouvernement des États-Unis remercie la commission d'experts pour cette Étude d'ensemble qui, pour la première fois, examine conjointement les questions de la discrimination fondée sur le genre, de la protection de la maternité et des travailleurs ayant des responsabilités familiales. Nous félicitons la commission d'experts pour la vue globale qu'elle donne des mesures prises et des défis à relever afin de réaliser l'égalité des genres dans le monde du travail aujourd'hui.

Partout dans le monde, les femmes restent considérablement désavantagées sur le marché du travail. L'écart de rémunération persistant et injuste entre hommes et femmes en est la preuve manifeste. Selon les Nations Unies, les femmes gagnent 77 cents quand les hommes gagnent un dollar. Pour combler cet écart, au rythme actuel, il faudrait 257 ans, soit dix ans de plus que la période d'existence de mon pays, depuis sa création jusqu'à maintenant. Cette durée est inacceptable. Il est clair que nous devons relever le défi décisif de l'égalité des genres, de façon plus urgente et avec plus de détermination. Cela signifie que les femmes doivent être au cœur de l'action que nous menons pour faire progresser tous les aspects du travail décent. Bien que la convention n° 111 soit au centre de l'Étude d'ensemble, nous savons que les principes et droits fondamentaux au travail se renforcent mutuellement et qu'ils constituent conjointement le fondement de l'égalité des genres et de la sécurité économique des femmes.

Je souhaiterais souligner, en particulier, le rôle essentiel de la liberté syndicale et de la négociation collective pour réaliser l'égalité des genres et réduire l'écart de rémunération entre hommes et femmes. Il est largement démontré que les écarts de rémunération sont moindres dans le cas des femmes affiliées à un syndicat, et que celles-ci bénéficient d'une meilleure protection contre la discrimination ainsi que de meilleures prestations liées à l'emploi. Le droit d'organisation et le droit de négociation collective sont au cœur de l'action que les États-Unis mènent pour faire progresser les droits au travail des femmes et l'égalité des genres, avec notamment la création, en 2021, du groupe de travail de la Maison Blanche *Task Force on Worker Organizing and Empowerment* qui vise à donner aux travailleurs les moyens de s'organiser. Il mobilise le gouvernement fédéral dans ce but et aussi pour sensibiliser davantage les travailleurs, en particulier les travailleuses, à leurs droits, droits que le gouvernement fédéral protège, de s'organiser et de négocier collectivement avec leurs employeurs. À l'échelle internationale, le gouvernement a récemment lancé une stratégie mondiale pour la sécurité économique des femmes qui, entre autres priorités, reconnaît que la liberté syndicale et la négociation collective sont des droits fondamentaux qui permettent aux femmes d'obtenir des protections et des avantages essentiels au travail. Dans le cadre du Partenariat multilatéral pour l'organisation, l'autonomisation et les droits des travailleurs (M-POWER), le gouvernement agit avec d'autres gouvernements, représentés ici, des organisations syndicales mondiales et nationales, la société civile et d'autres acteurs pour défendre et faire progresser les droits des travailleurs, en mettant l'accent une nouvelle fois sur les droits des femmes au travail.

Je voudrais terminer en saluant le fait que l'Étude d'ensemble souligne les efforts que les pays déploient de plus en plus pour lutter contre la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle et l'identité de genre. Aux États-Unis, nous faisons des progrès importants pour assurer l'égalité des chances dans l'emploi aux travailleurs LGBTQI+, notamment au moyen du décret destiné à promouvoir l'égalité pour les personnes LGBTQI+, décret que le président Biden a pris le 15 juillet 2022. En outre, et comme indiqué dans l'Étude d'ensemble, la Cour suprême des États-Unis a rendu une décision historique en juin 2020, en vertu de laquelle l'interdiction de la discrimination fondée sur le sexe dans la loi sur les droits civils de 1964 inclut également la discrimination dans l'emploi fondée sur l'homosexualité ou le statut de transgenre. Les États-Unis encouragent le Bureau et les mandants de l'OIT à poursuivre les politiques et les initiatives destinées à protéger les droits des personnes LGBTQI+ dans le cadre de la convention n° 111 afin de donner pleinement effet à l'élimination de la discrimination fondée sur le sexe. Prendre des mesures pour garantir que tous les travailleurs, quels que soient leur sexe, leur identité de genre ou leur orientation sexuelle, participent pleinement et équitablement au monde du travail est essentiel pour atteindre notre objectif commun que sont l'égalité des genres, la justice sociale et le travail décent pour tous.

Membre travailleuse, Kenya – Malgré la ratification de la convention n° 111 par le gouvernement du Kenya en mai 2001 et l'évolution positive de la législation en faveur de l'égalité des genres, les femmes au Kenya continuent de se heurter à des obstacles importants pour bénéficier de l'égalité de chances et de traitement dans l'emploi et la profession. Les Kenyans continuent de subir des discriminations fondées sur des stéréotypes de genre, qui les empêchent d'entrer sur le marché du travail et d'y rester, ainsi que de réaliser leur plein potentiel au travail. Les femmes sont désavantagées quand il s'agit d'occuper des postes d'un niveau égal à ceux des hommes, en raison de divers facteurs: niveau d'éducation inférieur et responsabilités familiales, rôles et discriminations liées spécifiquement au genre, entre autres facteurs. La législation n'a pas permis d'atteindre la parité salariale pour les femmes. En 2019, une étude a montré qu'en moyenne les femmes gagnent 32 pour cent de moins que leurs homologues masculins. Selon ONU-Femmes, seulement 66,7 pour cent des cadres juridiques

qui promeuvent, appliquent et supervisent l'égalité des genres au titre des indicateurs des ODD sont en place au Kenya. Le Kenya devrait élaborer une législation plus complète garantissant l'égalité de chances et de traitement, ainsi que des résultats pour les femmes. En outre, le gouvernement devrait renforcer la mise en place et l'application de mesures visant à mettre en œuvre la politique nationale de 2019 sur le genre et le développement, afin de lutter contre les stéréotypes de genre dans la formation, l'emploi et la profession.

Au Kenya, l'économie informelle est un employeur important pour les femmes, puisque 87 pour cent d'entre elles y sont occupées, mais sans bénéficier de la sécurité sociale ni d'autres prestations. Une étude récente a mis en évidence l'écart qui existe entre les hommes et les femmes qui possèdent des entreprises dans le secteur informel: les hommes possèdent les petites et moyennes entreprises les plus productives, et les femmes les micro-entreprises les moins viables. Le gouvernement devrait redoubler d'efforts pour interdire la discrimination fondée sur le genre dans l'accès au crédit et permettre aux femmes d'enregistrer une entreprise de la même manière qu'un homme.

En décembre 2020, seuls 41,8 pour cent des indicateurs nécessaires pour assurer le suivi des ODD dans une perspective de genre étaient disponibles; il y avait des lacunes dans des domaines clés, en particulier les soins non rémunérés et le travail domestique, et en ce qui concerne les indicateurs clés du marché du travail, tels que l'écart de rémunération entre hommes et femmes et les compétences en matière de technologies de l'information et de la communication (ONU-Femmes). Le gouvernement devrait poursuivre son action pour collecter et fournir des statistiques ventilées par genre, ce qui lui permettrait, ainsi qu'aux partenaires sociaux, d'élaborer des mesures qui tiennent compte de la dimension de genre, en vue d'une mise en œuvre complète de la convention n° 111.

Au Kenya, les femmes occupées dans le secteur formel ont droit à un congé de maternité de trois mois entièrement rémunéré, dont l'employeur a la responsabilité. Toutefois, cette mesure ne concerne que 6 pour cent des femmes; les autres ne bénéficient d'aucune protection contre la perte de revenus après l'accouchement et reprennent prématurément le travail, ce qui met en péril leur santé et celle de leurs enfants. En outre, au Kenya, les femmes et les filles passent un temps disproportionné à fournir des soins non rémunérés dans leur foyer et leur communauté. En 2019, Oxfam a réalisé une étude dans les cinq zones urbaines d'habitat informel. Ses résultats indiquent que les femmes déclarent passer 11,1 heures par jour à prodiguer des soins, quels qu'ils soient, contre 2,9 heures par jour pour les hommes. En revanche, les hommes consacrent presque deux fois plus de temps que les femmes au travail rémunéré (10,5 heures et 5,3 heures par jour, respectivement). Le gouvernement du Kenya devrait donc ratifier la convention n° 183, ainsi que la convention n° 156, qui sont essentielles pour réaliser l'égalité des genres au travail pour les femmes. Cet appel est lancé à tous les États Membres.

Enfin, il ne peut y avoir d'égalité des genres si les femmes continuent d'être confrontées à la violence et au harcèlement fondés sur le genre. Ce type de violence et de harcèlement, qui comprend la violence domestique, sont très répandus au Kenya. Les statistiques gouvernementales issues de l'enquête démographique et sanitaire du Kenya (KDHS) indiquent que plus de 40 pour cent des femmes ont subi des violences physiques ou sexuelles de la part d'un conjoint au cours de leur vie. Il est donc urgent que les États Membres ratifient et mettent effectivement en œuvre la convention n° 190 et la recommandation qui l'accompagne. Il s'agit là d'un élément essentiel de toute stratégie visant à atteindre l'égalité des genres.

Membre gouvernemental, Türkiye – Je tiens à remercier la commission d'experts pour son Étude d'ensemble complète et actuelle.

Comme nous le savons tous, l'égalité des genres est maintenant au cœur du mandat et de l'action normative de l'OIT, au moyen de l'adoption de conventions, recommandations, déclarations et résolutions, ainsi que des rapports examinés depuis la création de l'OIT en 1919. Depuis le début de ce processus, tous les gouvernements et partenaires sociaux sont appelés à contribuer activement à l'élimination de toutes les formes de discrimination qui existent sur le marché du travail, et à promouvoir l'égalité des genres. La Türkiye est aussi l'un des pays qui a répondu à cet appel dès le tout début. Elle a ratifié différentes conventions de l'ONU et de l'OIT en matière d'égalité des genres, ces dernières ayant été reflétées dans sa législation nationale. En Türkiye, c'est principalement la Constitution, avec le Code civil, la loi sur le travail et le Code pénal, qui réglementent toutes les questions liées à l'égalité des genres et qui imposent aux décideurs d'en mettre en œuvre les dispositions pertinentes. Les principes d'égalité devant la loi et de non-discrimination, ainsi que le principe de l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale, sont consacrés dans tous ces documents. Ils garantissent l'égalité entre les femmes et les hommes, mettent un terme à la discrimination fondée sur le sexe, rendent les femmes égales aux hommes tant dans la famille que dans la société et valorisent le travail des femmes.

On ne pourra atteindre les objectifs de l'égalité des genres qu'en associant un système juridique favorable à une plus forte sensibilisation et à des sanctions plus efficaces et à une bonne application. Toutefois, avant d'envisager les moyens de parvenir à l'égalité des genres en matière d'éducation, de participation au marché du travail et à la politique, et dans tous les aspects de la vie quotidienne, il faut se demander en priorité comment prévenir et éliminer la violence à l'égard des femmes, ainsi qu'en poursuivre les auteurs. En Türkiye, la loi sur la protection de la famille et la prévention de la violence à l'égard des femmes constitue un pas en avant important qui a permis d'améliorer nettement le système de protection des victimes.

La Türkiye poursuit ses efforts pour accroître la participation des filles à l'éducation et pour supprimer des manuels scolaires le langage, les images et les expressions sexistes qui perpétuent les stéréotypes de genre. Outre la mise en œuvre de programmes de travail actifs et de mesures incitatives en matière de sécurité sociale dans les entreprises, le gouvernement a pris les mesures permettant de garantir de meilleures conditions de travail, l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale, l'apprentissage tout au long de la vie, des modalités de travail souples et un juste équilibre entre la vie familiale et la vie professionnelle, tout cela visant à accroître la participation des femmes au marché du travail. Si aujourd'hui davantage de femmes participent aux processus décisionnels, beaucoup reste à faire pour que celles-ci soient représentées au niveau souhaité dans les instances politiques de Türkiye. Nous sommes convaincus que les efforts et les engagements continus de l'OIT en faveur de cette question contribueront largement à élaborer le programme porteur de changements pour l'égalité des genres dont le monde du travail a besoin d'urgence et orienteront les mandats de l'OIT vers la réalisation efficace de cette transformation.

Membre travailleur, Pays-Bas – Les Pays-Bas sont l'un des rares États Membres de l'OIT à avoir ratifié les trois conventions qui font l'objet de cette Étude d'ensemble. En ratifiant ces conventions, notre pays a démontré son engagement en faveur de la réalisation de l'égalité des genres et d'une approche globale visant à éliminer les écarts entre les genres et les obstacles entravant l'égalité des genres. Il s'agit là d'une démarche tout à fait louable.

Pourtant, dans la pratique, en dépit de la législation mise en place pour l'interdire, la discrimination à l'égard des femmes, et en particulier des femmes enceintes et des mères, persiste.

Selon l'Institut néerlandais des droits de l'homme, 43 pour cent des femmes enceintes font l'objet de discrimination sous une forme ou une autre. Les femmes sous contrat temporaire sont particulièrement vulnérables à la discrimination et à la perte d'emploi. Dans un marché du travail de plus en plus flexible, les femmes et les femmes enceintes sont d'autant plus vulnérables.

La Confédération syndicale des Pays-Bas (FNV) et la Fédération nationale des syndicats chrétiens (CNV) reconnaissent les efforts déployés par le gouvernement dans le cadre du plan d'action de 2017 contre la discrimination fondée sur la grossesse. Cependant, nous demeurons sceptiques face à l'absence de sanctions imposées aux employeurs. Le plan d'action se centre sur les femmes, alors que ce sont elles les «victimes» et non les auteurs. Le deuxième pilier du plan d'action est axé sur la sensibilisation aux droits des femmes enceintes et le troisième pilier vise à inciter les femmes à dénoncer les infractions.

Si ces deux piliers sont nécessaires, la FNV et la CNV estiment que les employeurs devraient être tenus responsables et être sanctionnés lorsqu'ils enfreignent la loi.

Comme l'a réaffirmé la commission d'experts dans son Étude d'ensemble, nous rappelons également que les employeurs et leurs organisations ont un rôle important à jouer et une responsabilité dans la réalisation de l'égalité des genres au travail. Les employeurs doivent s'engager davantage à promouvoir le changement sociétal, à commencer par des cultures d'entreprise plus favorables à la famille. L'État devrait contribuer à ces changements au niveau de l'entreprise au moyen de mesures incitatives et de sanctions.

Enfin, nous souhaitons rappeler que la protection de la maternité est une condition préalable à l'égalité des genres et que la protection de la maternité et la protection des travailleurs ayant des responsabilités familiales sont essentielles, si l'on veut promouvoir l'égalité des genres et combler l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes.

Il est donc essentiel de veiller à ce que les politiques nationales générales en matière d'égalité des genres incluent systématiquement des mesures de protection de la maternité et des travailleurs ayant des responsabilités familiales.

Membre gouvernemental, Arabie Saoudite – Nous tenons à saluer la commission d'experts pour le choix des thèmes de son Étude d'ensemble et nous soulignons l'importance des instruments qui font l'objet de l'étude de cette année, puisqu'ils ont une incidence majeure sur la réalisation du principe fondamental de l'égalité des chances et de traitement entre les femmes et les hommes dans le monde du travail. Nous remercions également la commission de l'appui qu'elle fournit en permanence aux États Membres pour promouvoir le respect des normes internationales du travail.

Le Royaume d'Arabie Saoudite a ratifié la convention n° 111 en 1978. Une réforme juridique et institutionnelle fondamentale a été menée dans l'objectif de promouvoir l'égalité des chances entre les femmes et les hommes dans tous les domaines, y compris celui du travail. Début 2023, le gouvernement a établi une politique nationale visant à encourager l'égalité de chances et de traitement dans l'emploi et la profession. Cette politique a été adoptée après une série de discussions et d'efforts menés en collaboration avec les partenaires sociaux et l'assistance technique que le BIT fournit dans le cadre du programme de coopération signé en 2018. De même, en 2020, les restrictions au travail des femmes qu'imposait le Code du travail saoudien en matière de professions et de travail de nuit interdits aux femmes, ont été supprimées. Concernant la participation des femmes au marché du travail au niveau national, le gouvernement a fixé l'objectif de 30 pour cent de participation d'ici à 2025; cet objectif a d'ores et déjà été dépassé et s'élevait à 37 pour cent au troisième trimestre

2022. Le gouvernement encourage aussi la formation continue et les possibilités de formation via le programme de développement des capacités humaines, prônant les valeurs, les initiatives et les projets qui reflètent la vision du Royaume pour 2030. Nous avons lancé un ensemble de produits de formation destinés aux travailleurs et aux demandeurs d'emploi, tant pour les hommes que pour les femmes. Dans le cadre de sa politique nationale relative à l'économie numérique, le gouvernement s'efforce également d'encourager ses citoyens à innover dans les domaines de la science, de la technologie, de l'ingénierie et des mathématiques. Le Royaume a également publié un règlement unifié sur le milieu de travail qui établit les principaux critères devant y être respectés, tant pour les femmes que pour les hommes. Ce règlement interdit la discrimination salariale entre les femmes et les hommes pour un travail de valeur égale. Il prévoit le droit à un milieu sûr et salubre pour tous, sans discrimination.

Mon pays a conscience qu'il faut assurer d'urgence la protection de tout un chacun contre la violence et le harcèlement, en particulier dans le monde du travail. En 2018, le gouvernement a promulgué une loi contre le harcèlement et adopté un règlement relatif à la protection contre les comportements abusifs au travail, ainsi qu'une politique nationale relative à la santé et la sécurité au travail. Le gouvernement a pris des mesures concrètes pour protéger la maternité, en commençant par inclure le congé de maternité rémunéré dans le Code du travail et par interdire le licenciement des femmes pendant ce congé et au cours de la grossesse. Il a également mis en place le programme national intitulé «Qurrah» qui prévoit la garde des enfants des femmes qui travaillent. La législation du Royaume contient également des dispositions relatives aux congés de maternité et de paternité.

Pour terminer, le gouvernement souligne l'importance des normes internationales du travail pour faire face aux défis à relever et à l'évolution constante que connaît le monde du travail, mais aussi pour progresser vers la réalisation des ODD des Nations Unies liés au travail décent et à l'égalité des genres. Nous saluons les efforts déployés par les États Membres pour atteindre ces objectifs. Je remercie encore une fois la commission et la commission d'experts du rôle fondamental qu'elles jouent dans le contrôle de l'application des normes internationales du travail par les États Membres.

Membre gouvernementale, Canada – Le Canada souhaite d'abord remercier chaleureusement la commission d'experts pour son travail méticuleux et assidu qui a mené à la production de l'importante Étude d'ensemble portant sur l'égalité des genres au travail.

Le Canada est fermement attaché aux valeurs d'égalité et d'équité au travail et œuvre quotidiennement pour promouvoir et mettre en œuvre des programmes et des politiques visant à atteindre l'égalité réelle dans le monde du travail pour tous les Canadiens et toutes les Canadiennes. Le Canada est d'autant plus engagé à promouvoir l'égalité des genres sur la scène internationale et au sein de l'OIT, sachant que, sans cette égalité, il ne saurait y avoir de véritable justice sociale et de paix universelle et durable. L'Étude d'ensemble met en lumière le cadre mondial qui régit l'égalité des genres dans le monde du travail ainsi que les différentes compréhensions de la discrimination, phénomène par ailleurs évolutif. Ces différentes compréhensions nous rappellent qu'il est nécessaire de définir de manière précise ce que l'on entend par discrimination et d'établir un régime d'interdictions exhaustif afin de lutter efficacement contre toutes les formes et tous les motifs de discrimination au travail. Il est également nécessaire de réévaluer sur une base continue les législations, les politiques, les programmes ainsi que leurs mesures de rendement afin de les adapter aux circonstances changeantes du monde du travail. Dans cette veine, l'Étude d'ensemble met en lumière différents programmes, différentes politiques et initiatives qui sont mis en œuvre par les membres de l'OIT au niveau national afin de lutter contre les différentes formes de

discrimination au travail. Ces initiatives peuvent inspirer les autres membres de l'Organisation, ce qui témoigne de l'importance de l'Étude d'ensemble.

Cette Étude d'ensemble nous rappelle également que certains travailleurs et travailleuses sont plus susceptibles de se trouver en situation de vulnérabilité dans leur milieu de travail, en raison de leur situation personnelle ou de leur appartenance à un groupe historiquement discriminé. Ceci inclut notamment les membres des communautés LGBTQI+ qui font l'objet de discrimination sur la base de leur orientation sexuelle ou de leur identité de genre. Il importe ainsi de continuer à travailler à ce que l'intégration de l'ensemble de ces travailleurs et travailleuses sur le marché du travail se fasse en condition d'égalité avec les autres membres de la société et il est également important d'adopter des mesures proactives pour leur permettre de se développer professionnellement. Ainsi la pandémie a exacerbé un phénomène déjà existant, c'est-à-dire que les filles et les femmes assument généralement davantage les responsabilités liées à la famille. Il est plus important que jamais de mettre en œuvre des mesures concrètes afin de lever les obstacles qui empêchent les femmes et filles d'accéder au marché du travail et d'y progresser en condition d'égalité. On peut penser notamment à l'accès à l'éducation et à la formation continue, aux congés parentaux et pour proches aidants, à l'accès aux soins et aux services de garde pour les enfants, à la santé et à la sécurité des femmes enceintes en milieu de travail, aux différentes mesures d'aménagement du travail et de protection sociale pour les femmes et les proches aidants ainsi qu'à la nécessaire équité salariale entre les hommes et les femmes.

De la même manière, l'Étude d'ensemble démontre que l'atteinte à l'égalité réelle entre les genres implique nécessairement la protection accrue des membres des communautés LGBTQI+ qui sont disproportionnellement victimes de discrimination tout au long du cycle de l'emploi, de l'accès à l'éducation à l'accès au monde du travail. Ainsi, il est impératif de prendre les mesures qui s'imposent pour lever tous les obstacles structurels qui les empêchent d'accéder en condition d'égalité à la formation et aux apprentissages ainsi qu'au marché du travail, incluant bien sûr leur développement, promotion et évolution au sein de ce marché, de même que de lutter contre toutes les formes de violence et de harcèlement sexuel et psychologique à leur égard. Les États ont le devoir de s'attaquer aux préjugés socio-culturels qui alimentent les obstacles, la marginalisation et l'exclusion des membres des communautés LGBTQI+ au sein de leur société.

Finalement, cette Étude d'ensemble nous rappelle que la lutte contre la discrimination constitue un défi permanent et reste toujours à parfaire. La lutte contre toutes les formes de discrimination, quels que soient les motifs de discrimination, est une lutte constante qui requiert une vigilance toujours renouvelée de façon à ne laisser personne de côté et à assurer aux travailleurs et travailleuses des milieux de travail au sein desquels ils et elles peuvent s'épanouir et réaliser leur plein potentiel. La lutte contre toutes les formes de discrimination, quelles qu'elles soient, est au cœur de la mission de l'OIT dont le mandat consiste précisément à protéger et défendre les personnes les plus vulnérables et les plus marginalisées; et le Canada est plus déterminé que jamais à l'appuyer sans compromis.

Membre gouvernemental, République de Corée – Tout d'abord, je voudrais remercier le Bureau d'avoir publié cette Étude d'ensemble. Nous constatons avec satisfaction que des politiques pertinentes sont mises en œuvre dans tous les pays, politiques auxquelles nous pouvons nous référer dans l'élaboration de notre politique nationale visant à bâtir un monde du travail où l'on respecte les travailleurs et les travailleuses de manière égale.

Les disparités entre les genres, en ce qui concerne l'âge, sont principalement dues à l'interruption de la carrière des femmes pendant leur grossesse et l'éducation de leurs enfants.

Pour y faire face, le gouvernement a pris de nouvelles mesures en faveur de la grossesse, de l'accouchement et de l'éducation des enfants. Par exemple, les prestations de congé de maternité ont augmenté de 30 pour cent depuis 2018. Le critère d'âge des enfants pour être éligibles à ces prestations a été étendu, de même que la durée et les avantages liés au congé pour traitement de la fertilité et la réduction du temps de travail. Nous multiplions les garderies d'enfants sur le lieu de travail dans les grandes entreprises, mais aussi dans les petites et moyennes entreprises.

Par ailleurs, pour réduire la discrimination fondée sur le genre sur le lieu de travail, la loi sur l'assistance à l'égalité des chances et à l'équilibre entre travail et famille prévoit une action positive. Nous nous employons actuellement à répertorier et à analyser la situation des salariés et cadres des deux sexes dans les entreprises de plus de 500 salariés, ainsi que dans toutes les entreprises du secteur public, et nous publions une liste des entreprises qui ne respectent pas les normes en vigueur.

Le gouvernement met également en œuvre, depuis mai 2022, le système de correction de la discrimination fondée sur le genre dans l'emploi qui permet au gouvernement d'ordonner aux entreprises de mettre fin à la discrimination, d'améliorer les conditions de travail et de procéder à des indemnisations, y compris sous forme de dommages-intérêts à titre de sanction.

Par ailleurs, nous aidons les femmes à accéder à des emplois de qualité via l'extension de l'enseignement et de la formation professionnels dans des domaines prometteurs comme les technologies de l'information et la bio-industrie. L'efficacité des politiques susmentionnées a permis de resserrer l'écart de rémunération entre hommes et femmes depuis 2017. Même pendant la situation difficile engendrée par la pandémie de COVID-19, le taux d'emploi des femmes a augmenté, aussi bien en 2021 qu'en 2022.

En dernier lieu, je voudrais demander que certaines parties du rapport concernant le gouvernement coréen soient corrigées et mises à jour. Le paragraphe 672 de la version française du rapport indique que «la République de Corée a fait passer de 52 à 104 semaines la durée du congé parental pour les familles». En réalité, la législation coréenne en vigueur prévoit un congé parental d'un an, soit 52 semaines, pour chaque parent et au total 104 semaines de congé parental. Ensuite, au paragraphe 686 de ce même rapport, il est indiqué que «le taux moyen de remplacement des revenus pendant les 52 semaines de congé parental est passé de 40 à 58 pour cent». Néanmoins, la loi concernée a été modifiée en 2022 et c'est désormais 80 pour cent du salaire de base mensuel qui est versé aux personnes en congé parental.

Le gouvernement coréen continuera à déployer des efforts pour garantir l'égalité des genres sur le lieu de travail.

Membre gouvernemental, Brésil – Au nom du gouvernement du Brésil, nous faisons tout d'abord bon accueil à l'Étude d'ensemble consacrée à l'application des conventions n^{os} 111, 156 et 183 et des recommandations qui les accompagnent, sous l'angle de l'égalité des genres, en étudiant les questions de non-discrimination concernant le genre, la protection de la maternité et les travailleurs ayant des responsabilités familiales. Nous accueillons également favorablement la conclusion du rapport qui montre les liens étroits qui existent entre les sujets abordés et les six instruments étudiés.

Après une période de régression en matière de genre dans notre pays, j'ai l'honneur de présenter les mesures récemment prises par un gouvernement démocratiquement élu qui respecte toutes les femmes. Le gouvernement a envoyé au Congrès, en mars 2023, un

ensemble de propositions relatives à l'égalité des genres dans le monde du travail, notamment les conventions n^{os} 156 et 190 de l'OIT, ainsi qu'un projet de loi portant égalité de salaire et de rémunération entre femmes et hommes dans l'exercice d'une même fonction.

Dans le droit fil des conventions analysées par la commission d'experts, le projet de loi que notre Congrès a récemment approuvé institue l'égalité de salaire et de rémunération entre femmes et hommes pour un travail de valeur égale ou des fonctions identiques, et porte interdiction de distinctions fondées sur le sexe, la race, l'ethnie, l'origine ou l'âge. Il prévoit une amende en cas de contravention, instaure des mesures de transparence relatives au contrôle de l'exécution de cette mesure et exige que les entreprises présentent des plans d'atténuation de l'inégalité salariale.

Conformément à la nouvelle législation et à la convention, dans le but de mettre en œuvre cette mesure et de l'insérer dans un cadre réglementaire, un groupe de travail interinstitutionnel a été instauré et chargé d'élaborer une politique nationale relative à l'égalité salariale et à l'égalité dans l'emploi entre femmes et hommes. En outre, pour renforcer cette politique nationale d'égalité salariale, le Brésil a récemment adhéré à la Coalition internationale pour l'égalité salariale (EPIC), initiative conjointe de l'OIT, d'ONU-Femmes et de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE).

Le Brésil est un pays qui protège la maternité et l'enfance depuis la consolidation de nos droits au travail. Plus récemment, en 2018, cette protection a été étendue aux parents adoptifs et aux enfants adoptés. À cela s'ajoutent d'autres politiques visant expressément à étendre le congé de maternité et le congé de paternité. Toutefois, nous connaissons le poids que les soins représentent dans la vie professionnelle des travailleurs, tout particulièrement, et de manière disproportionnée, pour les femmes. Ainsi, en mars de cette année, un groupe de travail chargé d'élaborer une politique et un programme nationaux relatifs aux soins a été créé. Il devra proposer des politiques complètes afin de garantir le droit au soin à toutes les personnes qui en ont besoin et un travail décent aux travailleurs du secteur du soin. Il lui incombera également d'évaluer, de redistribuer et de réduire la charge du soin en allégeant le fardeau que représente le travail domestique et le soin non rémunérés, essentiellement assumés par des femmes, afin de permettre à celles-ci de dégager du temps pour exercer leurs droits dans d'autres domaines et profiter de la vie.

Comme le prévoit la convention n^o 156, la politique relative au soin, une fois établie, vise à empêcher les conflits entre responsabilités familiales et professionnelles et à permettre la répartition équitable des responsabilités du ménage. Ainsi, comme suggéré par la commission d'experts, le dialogue avec les représentants de la société civile fait partie des activités du groupe de travail.

Autre point mis en avant par la commission d'experts au moment de l'examen de la convention n^o 111: la permanence de la ségrégation professionnelle entre hommes et femmes. Dans le droit fil de la suggestion faite par la commission d'experts au sujet des bourses et des cours spécifiques de formation professionnelle des femmes dans des domaines essentiellement masculins, le gouvernement a signé un décret portant politique nationale relative à l'inclusion, au maintien et à la progression des filles et des femmes dans les sciences, les technologies et l'innovation. En outre, il a relancé un programme de formation professionnelle et technologique visant à augmenter le nombre de femmes en situation de vulnérabilité sociale scolarisées.

Les mesures actuellement mises en œuvre dans notre pays montrent que le Brésil reprend son rôle international en tant que pionnier de l'égalité des genres et de la justice sociale de manière générale. Elles montrent également que le Brésil reprend son rôle de

partenaire et de défenseur de l'OIT, de ses valeurs et de sa mission en vue de la justice sociale et du travail décent pour tous.

Nos mesures visent l'égalité dans un État et une société reconnaissant les droits de toutes les personnes qui évoluent dans le monde du travail, car celles-ci sont indispensables à la construction d'une société égalitaire et juste.

Membre gouvernemental, Côte d'Ivoire – Le gouvernement de la Côte d'Ivoire félicite le Bureau pour la qualité du document produit qui porte sur l'égalité des genres à travers six instruments internationaux du travail. Ces instruments, qu'ils aient été ratifiés ou non, contiennent en leurs dispositifs des orientations fortes, à même d'aider tous les États Membres de l'Organisation à atteindre l'égalité des genres au travail. En effet, l'égalité des genres n'est plus une option. C'est un engagement collectif, un enjeu majeur pour tous les mandants tripartites, de par sa transversalité et les préoccupations qu'elle soulève. Nous devons nous y consacrer par un volontarisme soutenu et total. C'est pourquoi notre pays, depuis la Déclaration du centenaire de l'OIT pour l'avenir du travail en 2019, qui en a fait l'une de ses priorités, ne ménage aucun effort pour mener et accélérer des actions vers la réalisation des ODD n^{os} 3, 5 et 8 d'ici à 2030.

En ce qui concerne la discrimination dans l'emploi et la profession, dont la convention a été ratifiée par notre pays, le cadre juridictionnel et institutionnel interdit les discriminations observées en la matière. La protection contre la discrimination et la promotion de l'égalité sont consacrées par ces quelques dispositions non exhaustives législatives et réglementaires: la loi n° 92-570 du 11 septembre 1992 portant statut général de la fonction publique, en cours de réforme; la loi n° 2015-532 du 20 juillet 2015 portant Code du travail, en son article 4; la loi n° 2019-574 du 26 juin 2019 portant Code pénal, telle que modifiée par la loi du 21 décembre 2021, qui punit toute forme de discrimination, notamment en son article 227; et le décret n° 2018-456 du 9 mai 2018 relatif à l'emploi des personnes en situation de handicap dans le secteur privé.

La mise en œuvre de ces dispositifs a rendu nécessaire le recrutement dérogatoire de 2 100 travailleurs en situation de handicap dans la fonction publique de 1997 jusqu'en 2022, la fixation d'un quota de 30 pour cent de représentation des femmes dans les assemblées électorales, la création de commissions techniques d'orientation et de reclassement professionnel dans le secteur privé et la fonction publique, la revalorisation du salaire minimum interprofessionnel garanti et subséquemment des minima catégoriels fixés indifféremment du genre. Des mesures sont également prises pour faciliter la conciliation entre le travail et des responsabilités familiales. Il s'agit notamment de l'aménagement du dispositif de l'octroi de congés supplémentaires payés et de l'institution du télétravail au travers de l'ordonnance de 2021 modifiant le Code du travail. Le télétravail offre aux parties la possibilité de rendre souple la relation de travail et de conjuguer, dans leurs intérêts, les nécessités des services et des familles. En outre, les différents mécanismes de protection sociale mis en place par le gouvernement (l'IPS – Caisse nationale de prévoyance sociale (CNPS) avec le régime social des travailleurs indépendants et la Caisse nationale d'assurance maladie) offrent aux travailleurs un mieux-être afin d'assurer convenablement leurs responsabilités familiales. Aussi, le gouvernement accorde un intérêt particulier à la question du travail décent qui vise à la préservation de la santé et de la sécurité des travailleurs en général, et de la femme enceinte en particulier. Il faut noter que le cadre juridique en la matière a été réformé dans l'ordonnance précitée et renforcé dans le décret n° 2021-919 du 22 décembre 2021 relatif à la protection des femmes enceintes au travail, qui vient s'ajouter aux dispositions relatives au congé de maternité et aux heures d'allaitement prévues dans le Code du travail.

Le défi que nous nous sommes fixé d'améliorer les conditions de travail et de vie de nos travailleurs et les actions et moyens pour y parvenir que nous avons élaborés résultent d'un dialogue social inclusif et tripartite instauré en Côte d'Ivoire. Un dialogue social mature est observé au sein des structures bipartites et tripartites, telles que la Commission indépendante permanente de concertation (CIPC), la Commission consultative du travail (CCT) et le Comité consultatif tripartite sur les normes internationales du travail (CCTNIT), qui permettent d'évaluer l'impact des mesures prises, d'en relever les insuffisances et de dégager des voies de correction adéquates. Toutefois, des efforts restent encore à faire en matière de ratification au vu du faible nombre d'États ayant ratifié les trois conventions de référence examinées dans la présente étude, soit 20 pays sur 187. Dans cet élan de ratification qui permet d'ouvrir la voie à plus d'engagement et à plus d'actions, la Côte d'Ivoire a adopté de nombreuses mesures, stratégies et programmes pour remédier aux inégalités en tous genres. Ce perpétuel défi demeure toujours au cœur de nos réflexions.

Membre gouvernemental, Sénégal – Le gouvernement du Sénégal se réjouit de la qualité du rapport produit par la commission d'experts dont le thème traite de l'égalité des genres au travail qui est une préoccupation majeure de l'OIT. En effet, parvenir à atteindre l'égalité des genres au travail est l'un des engagements pris par l'OIT dans la Déclaration du centenaire pour l'avenir du travail de 2019.

Le gouvernement réitère son engagement en faveur de la réalisation de l'égalité des genres au travail. Cet engagement, d'un si grand intérêt, s'est matérialisé par la prise d'un certain nombre de mesures visant à garantir notamment l'égalité en matière d'emploi et de profession afin de lutter plus efficacement contre la discrimination au travail. C'est ainsi que des mesures s'inspirant des conventions relatives à la non-discrimination au travail, d'une part, et à la protection de la maternité, d'autre part, ont été prises. Il s'agit de deux lois: l'une relative à la protection de la femme en état de grossesse et l'autre à la non-discrimination au travail. S'agissant de la loi n° 2022-02 du 14 avril 2022 portant Code du travail, relative à la protection de la femme en état de grossesse, elle a introduit une innovation de taille. Désormais, le licenciement de la femme en considération de son état de grossesse est interdit. Quant à la loi n° 2022-03 du 14 avril 2022 révisant et complétant certaines dispositions du Code du travail, et relative à la non-discrimination au travail, elle définit la discrimination au travail sous ses différentes formes, en précise les manifestations, fixe les obligations et les responsabilités des employeurs en la matière, sanctionne les auteurs d'infractions en matière de discrimination au travail et consacre la création d'un Observatoire national sur la discrimination au travail (ONDT). Par ailleurs, le décret n° 2021-1469 du 3 novembre 2021 relatif au travail des femmes enceintes a supprimé toutes les restrictions au travail concernant les femmes. Ainsi, il n'y a plus de travaux interdits aux femmes. Maintenant, elles ont le libre choix des emplois qu'elles veulent occuper.

En outre, le gouvernement a mis en place, avec l'appui du bureau de pays de l'OIT, un comité national tripartite de suivi de la ratification de la convention n° 190. Ce comité tripartite a mis en œuvre plusieurs activités, notamment une étude sur la violence et le harcèlement dans le monde du travail ainsi qu'une autre comparant la législation et la réglementation nationales à la convention n° 190 et à la recommandation n° 206. C'est donc dire que le gouvernement s'engage résolument pour la ratification de la convention n° 190. En effet, toutes les diligences, au plan technique, pour la ratification de cet instrument ont été prises.

Enfin, se fondant sur l'objectif du gouvernement de réaliser l'équité et l'égalité de genre, conformément à la Stratégie nationale d'équité et d'égalité de genre (SNEEG), le ministère chargé du Travail a élaboré une stratégie genre 2022-2026, dont l'effet 4 est de développer des initiatives favorisant la réduction des inégalités entre les sexes dans le secteur, avec comme

objectif, notamment, l'installation de crèches dans les entreprises. Cet important document va effectivement permettre l'institutionnalisation du genre et son intégration aussi bien dans les mécanismes et procédures organisationnels que dans les instruments d'intervention que sont les politiques et programmes de développement de tous les secteurs de la vie politique, économique et sociale. Il y a lieu de rappeler qu'aux plans institutionnel et juridique des efforts remarquables sont en train d'être faits afin de réduire les inégalités entre les hommes et les femmes, de même que les exclusions et marginalisations.

Le gouvernement reste ouvert à toute proposition allant dans le sens de l'amélioration de sa législation nationale en vue d'une meilleure prise en charge des travailleurs ayant des responsabilités familiales, mais aussi des principes d'égalité de genre au travail.

Membre gouvernementale, Colombie – Nous souscrivons à la déclaration faite au nom du GRULAC. Le gouvernement de la Colombie remercie la commission d'experts d'avoir élaboré et présenté l'Étude d'ensemble. La pertinence des instruments étudiés dans le cadre des débats actuels sur la promotion de l'égalité au travail et la répartition égale des responsabilités en matière de soin donne l'occasion de se pencher sur le potentiel que renferment ces instruments lorsqu'il s'agit de promouvoir des mesures efficaces et de combler les lacunes.

La pandémie de COVID-19 nous a bien montré qu'il était important de reconnaître les tâches liées au soin dans les macrostructures économiques, dans les systèmes et dans l'analyse de l'économie. Toutefois, cette question reste posée.

Même si la Colombie a ratifié la convention n° 111, la commission d'experts nous a indiqué plusieurs mesures législatives à prendre pour combler les lacunes liées aux conventions que nous avons ratifiées. Ainsi, et compte tenu que, pour notre gouvernement, les recommandations des organes de contrôle sont primordiales pour tenir les engagements que nous avons pris en tant que pays, le gouvernement du changement a présenté deux réformes structurelles qui répondent aux demandes de l'Organisation.

Le projet de loi relatif à la réforme des pensions permet de renforcer le système de protection du grand âge et de le rendre plus équitable et financièrement durable. Il s'articule autour de quatre piliers et, pour les femmes, contribue à l'élimination des inégalités de genre.

Dans le cas de la Colombie, l'OIT a montré que les préjugés de genre intégrés au système même de retraite portaient préjudice à la sécurité de revenu des femmes affiliées au régime individuel.

La plus grande longévité des femmes et le fait que l'on applique des tables de mortalité différentes par sexe pour calculer le niveau des prestations montre que, pour avoir droit à une pension de vieillesse, les femmes doivent économiser beaucoup plus que les hommes.

Par conséquent, la nature du système actuel perpétue les inégalités de genre sur le marché du travail et met en péril la sécurité fondamentale de revenu pour les femmes âgées.

Le projet de loi portant réforme des pensions change la donne et diminue le nombre minimum de semaines reconnu pour la pension à cinquante par enfant (pour trois enfants maximum), soit 150 semaines pour soins.

En outre, le projet de réforme du travail comprend plusieurs initiatives visant à améliorer la situation des femmes au travail dans le pays, dont: l'interdiction de la discrimination à l'égard des femmes et des personnes LGTBIQ au travail; la prévention des violences fondées sur le genre et du harcèlement au travail, la sanction des auteurs et la prise en charge des victimes; la réduction de l'écart de rémunération; la formalisation du travail domestique rémunéré;

l'instauration du congé de maternité et du congé de paternité sous forme de congé paritaire; la participation équilibrée des femmes aux mécanismes de représentation et de négociation dans le monde du travail; et la mise en place de mesures souples au travail qui permettent aux femmes de conjuguer travail ainsi qu'éducation des enfants et responsabilités familiales.

Ces éléments, qui figurent dans la réforme du travail, reconnaissent la charge du soin qui incombe aux femmes et qui les empêche d'avoir accès à des emplois formels et de les conserver.

C'est pour cela que nous remercions l'OIT pour l'appui fourni au moment de l'élaboration de ces réformes et nous espérons qu'elle continuera de nous accompagner jusqu'à leur adoption au Congrès.

Nous appelons les acteurs tripartites à poursuivre, au moyen du dialogue social, sur la voie de la protection des travailleurs et nous espérons fermement que le Congrès avancera résolument sur la voie des réformes proposées et qu'il ne ratera pas cette occasion unique d'être à la hauteur des attentes des travailleurs et de devenir un pays de droits.

Le ministère du Travail a créé un groupe Élite de l'inspection du travail en faveur de l'égalité de genre, constitué d'inspectrices du travail, dans le but de promouvoir l'égalité des genres. De la même manière, la législation colombienne étend la protection de la maternité à toutes les femmes sans aucune discrimination.

Il y a également des normes explicites sur le paiement du congé de maternité. Toutefois, outre les projets de réforme du travail mentionnés, et dans le but de continuer à protéger la maternité, la Colombie avance sur la voie de la ratification de la convention n° 183.

En dernier lieu: l'intégration des femmes sur le marché du travail au cours des dernières décennies, les soins aux mineurs et adultes à charge et les tâches domestiques incombant essentiellement aux femmes.

Sur ce point, nous sommes extrêmement satisfaits d'annoncer que la loi portant ratification de la convention n° 156 vient d'être adoptée.

Membre gouvernemental, Algérie – L'Étude d'ensemble a procédé à l'analyse approfondie des difficultés rencontrées par les femmes pour accéder au travail décent et a présenté les mesures requises pour leur assurer un meilleur avenir au travail dans le cadre du respect des instruments internationaux en la matière. Elle a montré que les obstacles auxquels sont confrontées les femmes existent non seulement au fil de leur carrière, mais également bien en amont de celle-ci. L'Étude d'ensemble s'interroge sur le désintéressement apparent des femmes qui peut expliquer leur participation particulièrement faible sur le marché du travail dans certains pays.

Par ailleurs, les inégalités des budgets-temps des ménages pèsent lourdement sur le développement de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Elles constituent, en particulier, un obstacle à la parité dans le champ professionnel. À ce titre, la délégation algérienne est favorable à une approche intégrée. En ce sens, l'OIT est appelée à assister les États Membres pour veiller à la cohérence des mesures qui sont adoptées dans le cadre des politiques familiales, de l'emploi, de la protection sociale et de la lutte contre toutes les formes de discrimination au travail pour permettre aux femmes de s'insérer dans la vie professionnelle et de prendre part aux processus de décision.

L'Algérie estime que les obstacles tiennent, d'abord et avant tout, au cadre spécifique des sociétés dans leur ensemble. La société, la famille, l'école ont, de ce point de vue, un rôle majeur. Les femmes, elles-mêmes, intègrent au bout du compte les contraintes sociales, en

refusant de prendre des responsabilités dans leur vie. Pour y parvenir, la délégation algérienne soutient la démarche de l'Étude d'ensemble en appelant à la fixation d'objectifs concrets, suivis et évalués en matière d'aménagement du temps de travail, de développement des services publics de garde d'enfants et à l'adoption de mesures et d'incitations au partage des tâches parentales, à l'amélioration des conditions de travail et à la prévention et la lutte contre la violence et le harcèlement fondés sur le genre. Cela dit, il demeure important d'atteindre une représentation équilibrée des femmes dans les structures de décision, de dialogue et de négociation. Le nombre significatif de femmes présentes dans ces structures contribuera, sans nul doute, à atteindre l'égalité des genres au travail et au développement culturel, politique, économique et social.

Néanmoins, l'Algérie considère que les questions d'orientation et d'identité sexuelles, telles que formulées, peuvent se heurter à certains principes et valeurs fondamentaux de nos sociétés. Dans ce cadre, et concernant cette question précisément, mon pays fait siennes les positions exprimées par les groupes africain, arabe et l'OCI.

Enfin, la délégation algérienne a pris note, avec grand intérêt, des conclusions de cette Étude d'ensemble, qui doivent nous interpeller tous pour mettre les législations nationales en conformité avec les normes internationales du travail dans le but de corriger le déséquilibre existant entre les femmes et les hommes dans leur capacité à jouir d'un égal respect, d'une égale protection et d'une égale promotion de leurs droits fondamentaux au travail.

Membre gouvernementale, Nigéria – Le Nigéria se félicite du rapport de la commission d'experts et constate que c'est la première fois que les questions concernant la discrimination fondée sur le genre, la protection de la maternité et la situation des travailleurs ayant des responsabilités familiales sont examinées conjointement dans une étude d'ensemble.

Il est en effet inquiétant de constater à la lecture du rapport que, selon les prévisions, il faudrait plus de deux siècles pour réduire significativement l'écart entre les hommes et les femmes.

Le Nigéria souscrit à l'appel lancé par la commission d'experts aux États Membres de l'OIT pour qu'ils examinent la possibilité d'abroger la convention (n° 89) sur le travail de nuit (femmes) (révisée), 1948, et soutient l'appel de la commission en faveur de la ratification de la convention (n° 171) sur le travail de nuit, 1990, et du protocole de 1990 relatif à la convention n° 89.

Toutefois, le Nigéria ne peut souscrire à l'appel de la commission d'experts exprimé au paragraphe 97, invitant les États Membres de l'OIT à se pencher sur les législations existantes concernant certaines relations, telles que les unions entre personnes de même sexe, qui ne sont pas acceptées sur les plans juridique, social ou culturel. Le Nigéria estime, après mûre réflexion, que cela ne correspond pas à l'esprit et aux intentions initiales de la convention n° 111 et déclare que, à la lumière de la définition de la discrimination figurant dans la convention, à savoir «toute distinction, exclusion ou préférence fondée sur la race, la couleur, le sexe, la religion, l'opinion politique, l'ascendance nationale ou l'origine sociale, qui a pour effet de détruire ou d'altérer l'égalité de chances ou de traitement en matière d'emploi ou de profession», le Nigéria continuera à revoir sa législation dans cette optique.

Le Nigéria considère, après examen approfondi, que toutes les formes de législation discriminatoire fondée sur le genre et les relations familiales empêchant les femmes et les hommes de jouer un rôle égal dans le monde du travail en raison de stéréotypes sociétaux doivent être réexaminées par tous les États Membres de l'OIT.

La discrimination liée à la maternité ou le traitement inégal des femmes en raison de leur grossesse ou de leur maternité sont interdits par plusieurs lois et politiques nigérianes. Toutefois, il reste encore beaucoup à faire. Malgré les protections juridiques énumérées ci-après, de nombreuses femmes sont encore victimes de discrimination, perdent leur emploi ou subissent des traitements défavorables en raison de leur grossesse ou de leur maternité: i) la Constitution du Nigéria comporte des dispositions interdisant toute discrimination fondée sur le genre, y compris la grossesse et l'accouchement; ii) la loi sur le travail interdit le licenciement des employées pendant leur congé de maternité et autorise les employées à prendre un congé de maternité sans perte de revenu; iii) la politique nationale en matière de genre fait la promotion de l'égalité des chances pour les femmes et reconnaît que la maternité ne devrait pas être un obstacle à la progression de carrière; iv) la loi de 2018 sur la discrimination à l'égard des personnes handicapées porte interdiction de la discrimination à l'égard des femmes handicapées, y compris en ce qui concerne la grossesse et l'accouchement; et v) bien qu'il n'ait pas ratifié la convention n° 183, le Nigéria reconnaît le droit des travailleuses à des conditions de travail sûres et saines lors de leur grossesse ou après l'accouchement.

Malgré ces protections juridiques, certains employeurs continuent à se livrer à des pratiques discriminatoires à l'encontre des travailleuses qui tombent enceintes ou qui ont des enfants. Il est manifestement nécessaire de renforcer la sensibilisation, l'éducation et l'application de ces lois et politiques pour garantir que les femmes ne soient pas victimes de discrimination sur le lieu de travail en raison de leur grossesse ou de leur maternité.

En conclusion, le Nigéria prend note de l'observation de la commission d'experts selon laquelle la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle et l'identité de genre est incluse dans la discrimination fondée sur le sexe par plusieurs communications du HCR reposant sur les dispositions du Pacte international relatif aux droits civils et politiques. Néanmoins, la position du Nigéria sur ce point est en accord avec celle de ses partenaires sociaux.

Membre gouvernementale, Égypte – Le gouvernement salue les efforts de la commission d'experts et fait bon accueil à l'Étude d'ensemble sur l'égalité des genres au travail. Nous réaffirmons son importance ainsi que celle de ses conclusions et nous nous félicitons du fait que cette étude met l'accent sur les mesures prises dans les pays pour mettre fin à la discrimination, promouvoir l'égalité des salaires et intégrer le progrès technologique. L'Égypte a fait beaucoup d'efforts dans ce domaine. Nous disposons, depuis 2022, d'un plan de travail pour l'égalité de genre et de décisions ministérielles qui réaffirment l'importance de ne pas faire travailler les femmes la nuit ou dans certaines professions. Nous sommes également dotés d'un conseil national pour les projets de développement qui vise à promouvoir l'émancipation des femmes sur le plan économique.

Nous adhérons au contenu de l'Étude d'ensemble, mais nous rejetons fermement ce qui y est dit au sujet des innovations, qui ne sont pas couvertes par le droit international ou le droit humanitaire international. Ce point est étroitement lié aux orientations sur le genre et nous suggérons d'éviter les domaines dans lesquels les pays ont des points de vue si divergents. Nous recommandons d'éviter ce type de formulation lorsqu'il n'y a pas d'accord global à ce sujet. Je pense que ce point est particulièrement important, surtout en ce qui concerne une décision émanant de cette organisation en particulier.

Observatrice, Internationale des Services Publics (ISP) – L'Internationale des Services Publics (ISP), la voix syndicale des travailleuses des services publics dans le monde, apprécie l'analyse exhaustive, aussi bien dans le cadre mondial que national, que fait l'Étude d'ensemble des tendances en faveur de l'égalité des genres au travail et des conditions réelles de cette égalité. Nous notons également que si les efforts qui sont déployés pour combler les écarts

entre hommes et femmes sont décrits par le menu, il n'en est pas moins précisé qu'ils demeurent insuffisants. S'il est fondamental que la commission d'experts réaffirme que les normes internationales du travail sont liées et interdépendantes, leur indivisibilité est également importante pour éliminer les inégalités de genre, y compris, outre les conventions n^{os} 111, 156 et 183, qui font l'objet de la présente étude, la convention n^o 100, la convention n^o 190, la convention (n^o 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, et la convention (n^o 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949, la convention (n^o 151) sur les relations de travail dans la fonction publique, 1978, et la convention (n^o 154) sur la négociation collective, 1981, concernant plus particulièrement le secteur public. Nous en profitons pour mettre l'accent sur la convention n^o 156 qui, dans le cadre de notre volonté de rebâtir l'organisation sociale des soins, met en évidence les cinq «R» de notre manifeste relatif aux travail de soins: reconnaître, réduire et redistribuer le travail non rémunéré qui revient principalement aux femmes; mais aussi récompenser et représenter les travailleuses rémunérées du secteur des soins; et aussi, et c'est fondamental, le «R» qui consiste à revendiquer le caractère public et de bien commun que comportent les soins et à mettre en évidence le rôle fondamental que joue l'État dans leur financement et la fourniture de systèmes et de services de soins publics complets. En conséquence, nous aimerions proposer deux questions centrales qui, nous l'espérons, pourront être prises en compte dans les conclusions de cette session. Tout d'abord, la redistribution des responsabilités familiales entre les travailleurs doit être encouragée, au même titre que la fourniture de services publics, et la coresponsabilité en matière de soins doit relever de la direction et du contrôle des États. Enfin, nous saisissons l'occasion qu'offre la présente étude pour susciter l'engagement en faveur d'une ratification et d'une mise en œuvre renforcée de la convention n^o 156, dans ce moment charnière que nous vivons, à savoir la mise en place de systèmes nationaux de soins avec des travailleurs publics et un travail décent.

Observatrice, Internationale de l'éducation (EI) – Je m'adresse à vous au nom des 32 millions d'enseignantes et enseignants affiliés à l'Internationale de l'éducation.

L'Étude d'ensemble propose un ensemble de mesures volontaristes, notamment dans et par l'éducation, pour encourager la présence des femmes dans l'emploi et les postes de responsabilité. Ces mesures sont essentielles pour lutter contre la ségrégation verticale entre hommes et femmes et créer un environnement propice à une véritable égalité des genres sur le lieu de travail. Malheureusement, des modèles archaïques et stéréotypés ainsi que des représentations sociales et culturelles concernant les capacités et rôles des hommes et des femmes continuent d'influencer les choix éducatifs et professionnels. Les obstacles à la formation professionnelle, et ensuite à l'emploi des femmes, sont souvent basés sur des normes et des stéréotypes de genre liés aux rôles sociaux attribués à chaque sexe, ainsi qu'aux préjugés et aux idées préconçues concernant les compétences.

Ma collègue de l'Internationale des services publics vient d'insister sur la nécessité pour les gouvernements de financer correctement des services publics de qualité et notamment les écoles et les centres de formation. Concernant les initiatives positives, l'Étude d'ensemble mentionne plusieurs exemples pour promouvoir l'égalité des genres dans l'éducation et la formation. Par exemple, en Australie et en Jamaïque, des campagnes d'information ont été lancées pour susciter l'intérêt des filles pour certains domaines d'étude, notamment les filières STEM (sciences, technologie, ingénierie, mathématiques et technologies de l'information). En Norvège, des initiatives proposent un enseignement moins genré, en encourageant les candidatures des hommes dans les soins de santé et des filles pour la technologie. À Cabo Verde, des enseignantes et enseignants ont été formés à l'égalité des genres, en particulier dans les zones où la violence de genre est répandue. Il est crucial de remettre en question les

stéréotypes de genre dans les écoles et parmi le personnel éducatif. Cela contribue à transformer les comportements, les normes et les pratiques. En tant que syndicats d'enseignants, nous savons que les parents et le personnel éducatif ont tendance à encourager l'obéissance, la méticulosité et l'empathie chez les filles, tandis que la témérité, les aptitudes physiques et l'esprit de compétition sont valorisés chez les garçons.

Il est essentiel que des mesures concernant l'orientation et la formation professionnelles facilitent l'accès des femmes à un plus large choix de formations. Des critères de sélection et des quotas peuvent être adoptés, des mesures d'appui financier et des services d'apprentissage à distance peuvent être mis en place pour faciliter la participation des femmes. Il est aussi important de développer des services de garde d'enfants de qualité pour soutenir les parents et favoriser la participation des femmes à l'éducation, à la formation professionnelle et à l'emploi. Il convient de noter que la pandémie, marquée par le travail à domicile et la fermeture de nombreux services publics, dont l'école et les garderies, a entraîné une augmentation du niveau de stress et du mal-être, en particulier chez les femmes. D'où l'intérêt des syndicats de réglementer le télétravail et les périodes de déconnexion.

Enfin, je souhaite conclure en adressant une pensée aux plus de 4 millions de filles afghanes privées de collège et d'enseignement supérieur, ainsi qu'aux plus de 20 000 étudiantes iraniennes qui ont été blessées lors du phénomène d'empoisonnement au gaz qui a commencé en novembre dernier au plus fort des manifestations «Femmes, vie et liberté». Ces empoisonnements ont touché 325 écoles de 29 des 31 provinces iraniennes. De nombreux parents ont retiré leurs filles de l'école, de peur qu'elles soient visées par ces attaques au gaz. Ce retrait implique que moins de filles passent leurs examens en ce moment, mettant en péril la poursuite de leurs études.

Observateur, Fédération internationale des ouvriers du transport (ITF) – La ségrégation professionnelle fondée sur le genre persiste dans de nombreux secteurs d'activité, notamment dans celui des transports. Mon organisation a toujours combattu les mythes et les stéréotypes liés aux rôles des hommes et des femmes et les préjugés sexistes qui dominent les modèles d'action et d'inaction des employeurs, perpétuent les lois et les politiques nationales discriminatoires et renforcent un secteur des transports historiquement et durablement dominé par les hommes. En 2020, les femmes ne représentaient que 1,28 pour cent de la communauté de 1,8 million de gens de mer dans le monde. Depuis lors, les secteurs des croisières et des ferries, qui sont des secteurs clés pour les femmes marins, ont cessé leurs activités lors de la pandémie de COVID-19. Même dans les transports publics, où les femmes représentent plus de la moitié des passagers, moins de 15 pour cent des travailleurs des transports publics sont des femmes.

La façon dont l'ITF désigne la ségrégation professionnelle fondée sur le genre est, selon nous, celle qui convient: l'exclusion systémique des travailleuses du travail décent. Il ne s'agit pas d'une circonstance naturelle passive, mais du résultat de décennies de lois et de politiques publiques qui soutiennent activement des stéréotypes archaïques et erronés concernant les capacités, les compétences et le potentiel des travailleurs en fonction du genre. Ils nuisent aux aspirations des femmes et les privent d'opportunités tout au long de l'éducation, de la formation, du recrutement, de la promotion et du maintien dans l'emploi, en violation de la convention n° 111.

L'Étude d'ensemble note que les inégalités structurelles qui excluent les femmes du travail décent s'appliquent à la fois horizontalement et verticalement, c'est-à-dire à la fois par secteur et dans la hiérarchie des fonctions mieux rémunérées, plus stables et plus respectées dans un secteur donné, par exemple, dans les transports, la conduite de trains par rapport à la vente

de billets. La ségrégation horizontale ne concerne pas seulement la répartition des rôles au sein d'une entreprise ou d'un secteur d'activité, mais aussi la manière dont ils sont créés, les femmes travaillant souvent en marge d'un secteur, par exemple dans le nettoyage, la restauration, le contrôle des billets, etc. Cela explique la surreprésentation des femmes dans le travail informel, où la sécurité de l'emploi et les salaires sont plus bas, où les protections sociales et professionnelles sont moindres, où les risques d'automatisation sont accrus et où l'accès à l'information sur les droits des travailleurs ou les possibilités de s'organiser en syndicats sont moindres. La ségrégation professionnelle est une cause profonde de l'inégalité des genres et un obstacle à la pleine et égale participation des femmes. Elle est la principale cause de l'écart de rémunération entre hommes et femmes, comptant pour plus de la moitié.

Dans de nombreux secteurs d'activité, les femmes ne sont pas les bienvenues, ne se sentent pas à l'aise, ne sont pas prises en compte et ne sont pas en sécurité. L'Étude d'ensemble réitère sa préoccupation quant à la discrimination directe qu'exercent les États qui légifèrent pour interdire aux femmes de travailler dans des secteurs particuliers ou la nuit, en déclarant que les limitations généralisées fondées sur le sexe ou le genre ou sur des représentations stéréotypées de leurs capacités et de leur rôle social, sont contraires à la convention n° 111. En effet, il s'agit de tentatives malavisées de protéger les femmes contre des conditions de travail dangereuses, qui sont dangereuses pour tout travailleur, quel que soit son sexe. L'accent devrait plutôt être mis sur des mesures visant à compenser les différences liées aux genres en matière de risques pour la santé, scientifiquement étayées, et à éviter toute discrimination indirecte à l'encontre des travailleuses. Notre expérience montre que l'intégration des femmes sur le lieu de travail est bénéfique pour la santé des travailleurs, hommes et femmes, grâce à l'amélioration des conditions et des résultats en matière de sécurité. Lorsque les travailleuses du secteur des transports obtiennent de meilleures installations sanitaires, par exemple, les travailleurs masculins en bénéficient également. Disposer d'installations sanitaires, y compris d'un accès fréquent et rapide à des sanitaires, propres et sûrs, qui certes constitue un droit de l'homme et un principe de dignité, n'en est pas moins un facteur souvent ignoré qui contribue à l'exclusion systématique des femmes.

La discrimination, au sens de la convention n° 111, peut être directe ou indirecte. Le risque de discrimination indirecte à l'encontre de groupes spécifiques de femmes en est aggravé. La grossesse accroît directement les risques pour la santé liés à l'absence d'installations sanitaires, avec des conséquences particulières pour les travailleuses en période post-natale, en période de menstruation et pendant la ménopause. Les travailleuses du secteur des transports signalent régulièrement être désavantagées lors des évaluations professionnelles au motif que, notamment dans le cas des femmes enceintes, elles ont accumulé trop de «temps perdu» en raison de l'utilisation plus fréquente ou plus longue des toilettes. L'absence d'installations sanitaires adéquates pourrait également constituer une discrimination à l'égard de la maternité au sens de la convention. La ségrégation professionnelle est l'un des aspects les plus insidieux de l'inégalité des genres sur le marché du travail, car elle s'accompagne d'un salaire inférieur et de conditions de travail plus mauvaises dans les professions à prédominance féminine. Les États, les employeurs et même les syndicats doivent faire davantage pour mettre fin à ce phénomène désastreux en améliorant la représentation des femmes aux postes de direction.

Observateur, Confédération des travailleuses et travailleurs universitaires des Amériques (CONTUA) – Nous commençons par souligner l'importance de l'étude, qui nous offre une vue d'ensemble sur les conventions analysées et leur application par les États Membres.

L'approche que nous souhaitons partager avec les membres de la commission tient à l'importance des normes examinées, qui sont des règles qui touchent aux droits de l'homme et aux droits des travailleurs, que redéfinissent les transformations sociales liées aux vagues féministes successives.

Ces conventions expriment les acquis des travailleurs, et en particulier des travailleuses, en fonction d'une époque et d'un contexte donnés, mais qui, en raison de la dynamique propre aux relations du travail, en constante évolution, nécessitent une mise à jour et une révision constantes. Les normes influencent et sont influencées par les changements technologiques, mais fondamentalement, elles sont liées, façonnées et nourries par les changements sociaux et culturels.

Nous savons désormais que les normes, leur application et leur interprétation, doivent tenir compte de la dimension de genre. Plus récemment, nous avons appris qu'il est également nécessaire d'intégrer une perspective intersectionnelle pour garantir une protection efficace, en prenant comme point de départ les inégalités structurelles.

Le problème ne tient pas seulement à l'économie, de nombreux autres facteurs sont à l'œuvre.

Nous avons appris récemment qu'il ne fallait pas parler de l'économie du soin. Que cet angle d'analyse n'était pas suffisant et qu'il faut parler d'une nouvelle organisation sociale du soin qui rompe avec la culture patriarcale qui pèse encore sur les femmes.

Le rapport de la commission d'experts marque un tournant qui, selon les syndicats, confirme qu'il serait nécessaire pour cette Assemblée, l'Assemblée du tripartisme, d'inscrire à son prochain ordre du jour une discussion normative sur le sujet.

Nous avons également appris que la maternité n'est pas le résultat exclusif d'un projet de vie de couples hétérosexuels, que des familles peuvent naître de relations diverses et que, dans nombre de ces relations, la décision d'une personne seule d'avoir un enfant, avec l'aide des progrès de la médecine, aboutit à la création d'une famille monoparentale. Par conséquent, les règles régissant la protection de la maternité ont étendu leur champ d'application et nous devons être en mesure d'étendre les droits afin de répondre aux nouveaux cas qui se présentent à nous.

Nous avons également appris que les normes régissant les droits de l'homme et les droits des travailleurs, et toutes les normes, doivent rompre avec la logique binaire de l'interprétation du genre. Il faut donc élargir le champ d'application des conventions examinées pour les adapter aux nouvelles circonstances; élargir leurs limites interprétatives pour y inclure toutes les personnes qui ont besoin de bénéficier d'un droit protecteur.

Le rapport de la commission d'experts appelle à repenser ce qui a été écrit et approuvé, à une nouvelle interprétation contextuelle, et j'irais même jusqu'à dire à adopter une perspective féministe dans l'interprétation des normes énoncées dans l'étude. L'État, les employeurs, les syndicats, les juges et les universitaires doivent réinterpréter les règles.

La commission d'experts ne donne pas d'indication sur le chemin à suivre pour changer les choses. Elle n'invite pas à emprunter la voie du dialogue social institutionnalisé et de la négociation collective.

Les conventions n^{os} 98, 151 et 154 sont de formidables outils de garantie et d'extension des droits. Les grandes avancées en matière de protection, promues par l'OIT de 1919 à nos jours, ont pris la forme de conventions collectives qui ont étendu la couverture au niveau national par le biais de dispositifs légaux et de politiques publiques.

La convention n° 111 a été très importante en son temps, mais elle doit être actualisée à la lumière des nouveaux phénomènes de discrimination, dont les effets se renforcent dans les conditions actuelles des pratiques de travail et avec l'utilisation de nouveaux moyens de communication et des algorithmes. Nous devons être en mesure de construire une nouvelle définition conceptuelle plus complète des pratiques discriminatoires dans le monde du travail.

Nous voulons plus de protection pour la maternité et les familles, sous toutes leurs formes. Nous voulons aborder le débat sur la nouvelle organisation sociale des soins dans un avenir proche. Nous voulons lier l'Étude d'ensemble et ce débat aux problèmes que génèrent l'inégalité salariale et le plafond de verre. Nous voulons faire de ces questions une priorité, et pas seulement pour les femmes, dans ces forums de discussion. Bref, nous voulons une OIT ouverte à l'espoir d'une réduction des inégalités que fait naître la vague féministe.

Membre gouvernementale, Suède – Je reprends la parole au nom de l'UE et de ses États membres.

Nous tenons tout d'abord à remercier l'ensemble des mandants qui ont donné leur avis sur l'Étude d'ensemble de la commission d'experts. Nous sommes contraints de réagir à certains propos, en particulier au fait que des concepts qui ne sont pas universellement convenus ne devraient pas figurer dans des documents de l'OIT. Nous tenons à rappeler aux mandants que le rapport établi par la commission d'experts porte le sceau de l'indépendance et de l'impartialité et qu'il se fonde sur les contributions des gouvernements des États Membres et des partenaires sociaux. Le rapport est factuel et étudie notamment comment les pays appliquent l'article 1, paragraphe 1, de la convention n° 111. Nous insistons sur le mandat de la commission d'experts, à savoir le contrôle et l'analyse de l'application de toute convention de l'OIT en droit et dans la pratique, ainsi que son autonomie. Nous y sommes fermement attachés.

Membres employeurs – Avant d'en venir à mes remarques finales, j'aimerais simplement conclure mes remarques précédentes et je débiterai par le chapitre 4 de l'Étude d'ensemble, mais dans le temps que vous m'avez alloué. Dans le cadre des politiques nationales de promotion de l'égalité des genres et de la mise en application des conventions nos 111 et 156, les membres employeurs sont d'accord avec la commission d'experts lorsqu'elle écrit, au paragraphe 289, que les mesures éducatives, les activités de sensibilisation et l'information du public sont essentielles. Les membres employeurs voudraient souligner qu'un élément important peut venir des initiatives destinées à réduire les seuils d'inhibition actuels et l'absence de femmes et de jeunes filles dans les professions techniques. Ces initiatives ne contribuent pas seulement à l'avancement de l'égalité entre les genres en tant qu'objectif sociétal, elles peuvent aussi apporter une solution à la pénurie de compétences dans les métiers techniques en libérant le potentiel de femmes qualifiées. Les membres employeurs tiennent aussi à souligner l'importance du rôle que jouent les organisations d'employeurs et de travailleurs dans l'application des conventions nos 111, 156 et 183. Les organisations d'employeurs en particulier pourraient fournir des conseils sur des options de mise en application innovantes qui soient compatibles avec les besoins des entreprises et qui peuvent aussi contribuer à empêcher ou réduire la discrimination. Les membres employeurs pensent aussi qu'une représentation à égalité des femmes dans les postes de décision des organisations d'employeurs et de travailleurs, de même que dans les institutions tripartites de dialogue social, pourrait servir de modèle pour la promotion de l'égalité des genres. Ils voudraient aussi signaler que l'OIT et l'OIE ont récemment réalisé une étude sur la question auprès de 95 organisations d'employeurs et associations professionnelles (EBMO) dans le monde. Cette étude constituera la base d'un nouveau rapport qui permettra d'évaluer la représentation des femmes dans les postes de gouvernance et de direction des EBMO. Elle

exposera aussi les services que les EBMO proposent à leurs membres et contribuera à l'amélioration de l'égalité des genres et de la diversité et examinera les cas exemplaires ainsi que les défis et la manière de les surmonter. Ce rapport sera publié dans le courant de l'année.

Dans mes remarques finales, je m'intéresserai d'abord à la Partie III de l'Étude d'ensemble avant de passer aux conclusions. Dans cette partie, la commission d'experts s'intéresse aux perspectives des mesures prises pour la ratification des conventions n^{os} 111, 156 et 183, ainsi qu'à l'assistance technique et à l'action normative s'y rapportant. Quant à l'éventualité de nouvelles ratifications de ces trois conventions, les perspectives semblent assez minces. Bien que la convention n^o 111, qui est une convention fondamentale, ait été ratifiée par tous les États Membres de l'OIT à l'exception de 12 d'entre eux, aucune annonce concrète de ratification à venir n'a été faite, surtout par de grands pays tels que le Japon ou les États-Unis. S'agissant de la convention n^o 156, hormis trois pays qui ont confirmé envisager de ratifier la convention, rien de concret ne se dessine concernant la ratification de cet instrument. S'agissant des éléments faisant obstacle, certains pays évoquent le vaste champ d'application de cette convention qui doit être appliquée à toutes les catégories de travailleurs et n'admet pas d'exceptions, et l'article 8 qui précise que les responsabilités familiales ne peuvent, en tant que telles, constituer un motif valable pour mettre fin à la relation de travail. S'agissant de cet article 8, la commission d'experts renvoie à ses précédentes explications sur cette disposition mais, comme ces explications semblent favoriser une nouvelle extension de la protection contre le licenciement, ce pourrait être une raison qui dissuade des pays de ratifier la convention n^o 156. Il est à noter que la convention n^o 156 n'a obtenu aucune nouvelle ratification dans les huit dernières années. Cet instrument a été adopté il y a plus de 40 ans et il se pourrait qu'il ne réponde plus parfaitement aux besoins actuels. Enfin, pour ce qui est des perspectives de ratification de la convention n^o 183, la situation n'est guère différente pour l'essentiel. À part un seul pays ayant indiqué avoir entamé la procédure de ratification, il n'y a aucune autre annonce de ratification. Il semble que, dans le cas présent, ce soient la longueur du congé de maternité et le droit à des pauses d'allaitement rémunérées qui fassent obstacle. L'absence d'informations en provenance de la plupart des pays pourrait aussi indiquer un désintérêt général pour la ratification résultant d'une hésitation à se soumettre aux procédures et au fardeau administratif qu'elle suppose, comme les évaluations préalables, les changements de législation et de pratique, la présentation des rapports prévus à l'article 22 de la Constitution de l'OIT, ainsi que l'interaction avec les organes de l'OIT. Les membres employeurs invitent le Bureau à solliciter davantage d'informations de la part des pays et à s'enquérir des raisons qui s'opposent à la ratification. Dans ce contexte, les membres employeurs appellent aussi le Bureau à insister auprès des gouvernements sur la nécessité de bonnes évaluations préalables à la ratification et de consultations complètes sur les ratifications envisagées et les mises en application d'organisations d'employeurs et de travailleurs libres, représentatives et indépendantes.

Pour conclure, les membres employeurs font remarquer que, dans l'ensemble, des progrès significatifs ont été accomplis dans de nombreux pays ces dernières décennies s'agissant de la mise en application des six instruments examinés dans cette Étude d'ensemble. Quoi qu'il en soit, de nouvelles avancées sont nécessaires et possibles si les bonnes politiques et les bonnes mesures sont mises en œuvre. Ces politiques et mesures devraient se fonder, avant toute chose, sur l'intérêt qu'ont en commun les femmes, les mères et les travailleuses et travailleurs ayant des responsabilités familiales, d'une part, et les employeurs d'autre part, à faire en sorte que leur emploi se déroule aussi harmonieusement que possible et à éviter les arrêts de travail inutilement longs. Les gouvernements ont un grand rôle à jouer en agissant en ce sens, d'abord en mettant à disposition des infrastructures abordables et pratiques en matière de soins à l'enfance et à la famille, ensuite en évitant les charges injustifiées et inutiles

pour les employeurs pris individuellement, et en particulier pour les petites et moyennes entreprises. Les organisations d'employeurs continueront à conseiller leurs membres sur ce qu'il est dans leur intérêt de faire, au-delà des exigences légales, pour faciliter l'emploi des femmes, des mères et des travailleuses et travailleurs ayant des responsabilités familiales. Bien que des mesures d'accompagnement soient tout aussi nécessaires dans d'autres secteurs de la société, le monde du travail peut de la sorte jouer un rôle de pionnier dans la promotion de l'égalité des genres.

Membres travailleurs – Malgré les nombreuses initiatives dont nous avons discuté, les obstacles à la participation des femmes dans le monde du travail demeurent solidement ancrés. Ce constat nous oblige à ouvrir des perspectives pour renforcer encore les initiatives qui nous permettront d'atteindre l'égalité des genres au sein de nos sociétés. Le cadre législatif concernant la non-discrimination suppose l'adoption de toute une gamme de mesures concrètes et précises pour garantir le droit effectif à l'égalité et à la non-discrimination. Des mesures énergiques sont nécessaires pour remédier aux causes sous-jacentes de la discrimination et des inégalités. Comme nous avons pu le constater, les motifs de discrimination de genre sont nombreux et sont le fruit d'une évolution qui a abouti à une approche inclusive des discriminations de genre.

Il est ressorti de la discussion qu'il existe des visions divergentes sur certaines notions abordées dans l'Étude d'ensemble. Permettez-moi de rappeler la nécessité d'appréhender les questions de discrimination de la manière la plus inclusive qui soit, de sorte à ne laisser personne de côté. Les membres travailleurs sont fondamentalement convaincus qu'aucun travailleur ne devrait être discriminé pour quelque motif que ce soit.

Comme l'a souligné la commission d'experts, des politiques consacrées à des questions autres que l'emploi et la profession se sont aussi révélées utiles à la mise en œuvre de la convention et en particulier à l'égalité des genres, comme les politiques relatives au développement économique, à l'autonomisation des femmes ou à la violence et au harcèlement. En ce qui concerne ce dernier élément, nous avons pu rappeler dans la discussion le lien intrinsèque qui existe entre la lutte contre la discrimination et la lutte contre la violence et le harcèlement au travail. Les efforts de promotion de ratification de la convention n° 190 et de mise en œuvre de la recommandation n° 206 doivent être renforcés. Ces efforts doivent également être redoublés pour assurer la ratification universelle et la mise en œuvre effective de la convention n° 111 et pour promouvoir une large ratification et l'application des conventions nos 156 et 183. La protection de la maternité est une condition préalable à l'égalité des genres. La protection des travailleurs ayant des responsabilités familiales est également essentielle pour promouvoir l'égalité des genres.

Les travaux de l'OIT l'ont montré, le déséquilibre entre femmes et hommes de la charge de travail de soins non rémunéré est la principale raison pour laquelle les femmes restent hors du marché du travail et le principal obstacle à leur progression dans le monde du travail. Ce déséquilibre induit des déficits de travail décent et de protection sociale tout au long de leur existence. Il est fondamental que les États Membres, en concertation avec les partenaires sociaux, prennent des mesures visant à faire disparaître ces déficits. Les mères sont encore plus fortement exposées à ces déficits. Les conventions nos 156 et 183 sont ainsi essentielles pour leur apporter une protection. Nous devons toutefois constater que le taux de ratification de ces conventions reste trop faible. Contrairement à ce que nous avons pu entendre, ce taux faible de ratification ne peut en aucun cas être perçu comme un signe de l'inadéquation de ces conventions. Au contraire, il s'agit d'un signe du besoin d'initiatives supplémentaires en vue de guider les États Membres dans la promotion de la ratification et de la mise en œuvre de ces conventions. Nous demandons que le BIT renforce ces initiatives ainsi que l'assistance

technique fournie aux États Membres. Des mesures concrètes sont nécessaires afin de rendre les législations nationales pleinement conformes avec les conventions nos 156 et 183 et leurs recommandations, et de garantir que les États Membres s'acquittent de leurs obligations internationales en matière de droits humains.

La commission d'experts a aussi souligné que les instruments relatifs aux travailleurs ayant des responsabilités familiales ne fournissent pas d'orientations détaillées susceptibles d'aider les États Membres à élaborer des politiques relatives aux congés, notamment à la durée de ces congés, à leur répartition entre les personnes qui prodiguent des soins et aux prestations octroyées pendant leurs périodes d'absence. Il pourrait être utile que le BIT envisage de développer des orientations plus détaillées en la matière.

La protection de la santé maternelle, la sécurité du milieu du travail et l'accès à des modalités de travail particulières pour les mères qui allaitent favorisent la santé, la nutrition et le bien-être général de la mère et de l'enfant et contribuent directement à la diminution de la mortalité et de la morbidité infantiles et maternelles. Le droit au congé de maternité, au revenu de remplacement et à la sécurité grâce à la protection sociale ainsi que la protection financière pour l'accès aux soins médicaux font non seulement partie intégrante du travail décent, mais jouent un rôle essentiel dans la prévention et la réduction de la pauvreté et de la vulnérabilité, tout en favorisant la croissance économique.

Il ressort également clairement des travaux préparatoires que les instruments couvrent tous les travailleurs, qu'ils soient occupés à plein temps ou à temps partiel, à titre temporaire ou permanent, ou sous quelque statut que ce soit. Il est fondamental de rappeler ce champ d'application très large des conventions au vu de l'érosion de la relation de travail conventionnelle et de la prolifération des formes précaires d'emplois, bien souvent majoritairement occupés par les femmes. Ces formes de travail précaires induisent bien souvent de nombreux déficits de protection sociale et en droit du travail qui pourraient être corrigés en vertu des conventions examinées.

Il est indispensable que l'action destinée à garantir l'égalité de chances et de traitement dans l'emploi et la profession donne des résultats incontestables. Afin d'évaluer ces résultats, il est indispensable que les États Membres procèdent à l'évaluation permanente des politiques menées en matière de lutte contre les discriminations. Cela suppose la mise en place d'outils statistiques afin de recueillir des données qui permettront, le cas échéant, d'adapter les politiques menées sur la base de données objectives. Dans cet exercice, l'assistance technique du BIT peut s'avérer très utile et nous invitons les États Membres à s'en prévaloir.

Nous avons également pu débattre de l'importance de la sensibilisation et de l'éducation pour promouvoir une égalité réelle. Il est en effet essentiel de s'attaquer aux représentations et aux croyances des travailleurs, des employeurs, des sociétés et du public en général. Ce n'est que par la mise en place de telles initiatives que les transformations profondes nécessaires pourront s'opérer. Il est important de rappeler que la promotion et la concrétisation d'un monde exempt de discrimination ne peuvent être soumises à des impératifs économiques. Si, comme l'indique la commission d'experts, les mécanismes de lutte contre les discriminations de genre, dont le financement repose exclusivement sur les employeurs, peuvent provoquer des pratiques discriminatoires en pratique, il ne peut en être déduit que les employeurs ne devraient pas contribuer au financement de ces mécanismes. Si l'on peut concevoir que le financement de ces mesures ne doit pas exclusivement reposer sur les employeurs, il est par contre fondamental que les entreprises, et les organisations qui les représentent, s'engagent à œuvrer pour un financement pérenne et durable de telles mesures et à pleinement y contribuer.

Ce n'est par ailleurs qu'en développant des pratiques conformes au respect plein et entier des principes et droits fondamentaux au travail et aux normes internationales du travail, y compris l'égalité des genres, l'égalité de chances et de traitement des groupes vulnérables, que les entreprises pourront être qualifiées d'entreprises durables. Les entreprises ont dès lors un rôle primordial à jouer pour atteindre l'égalité des genres au travail.

Je voudrais par ailleurs dire que les attaques subies par la commission d'experts ne nous semblent pas justifiées. La commission d'experts s'est contentée de refléter, en toute indépendance et conformément à son mandat, la manière dont les États Membres appréhendent ces motifs de discrimination dans leur législation et leur pratique. Je souhaiterais également rappeler que la portée de l'Étude d'ensemble a fait l'objet d'un processus tripartite au sein du Conseil d'administration. Enfin, il est utile de préciser que l'Étude d'ensemble est réalisée sur la base des observations envoyées par les partenaires sociaux. Plus ces derniers y contribueront, plus leurs observations seront reflétées dans l'étude.

Les discriminations de genre ont été et sont toujours au centre de nombreuses initiatives. Nous devons toutefois renforcer ces initiatives pour obtenir des résultats tangibles. Nous avons dû constater que les progrès ont été très faibles depuis de nombreuses années et la crise de la COVID-19 a même représenté un recul dans la lutte contre les discriminations de genre. La lutte contre les discriminations est l'affaire de toutes et tous. C'est pourquoi l'ensemble des mandants tripartites doit être convaincu de l'impérieuse nécessité de s'atteler résolument à atteindre, dans les plus brefs délais, une véritable égalité des genres.

Président – Voilà qui nous amène au terme de notre discussion sur l'Étude d'ensemble. Cette discussion a été très riche, rien n'a manqué quant aux différents aspects de l'égalité, de la non-discrimination, etc.