

# La famille et le travail: Vouloir et pouvoir partager c'est ce qui compte!

L'âge adulte peut être considéré comme une période où la vie bat son plein. Il faut face à de multiples défis, trouver un travail décent, s'occuper des membres de la famille tout en essayant de remplir ses obligations vis-à-vis des entreprises et de la communauté. Dans beaucoup de sociétés, le pourcentage de femmes qui travaillent a augmenté en raison d'opportunités éducatives et économiques plus importantes, mais aussi parce que les ménages et les femmes elles-mêmes ont un besoin accru de revenus.

Même si davantage de femmes qu'auparavant effectuent un travail rémunéré, leur part de responsabilités familiales n'a pas diminué. D'abord, la faible participation des hommes aux responsabilités familiales est restée la même. Ensuite, les changements dans la structure familiale, avec un accroissement des familles monoparentales, notamment des mères seules, et le moindre nombre de ménages à famille élargie, ainsi que les migrations et d'autres facteurs socio-économiques, signifient souvent que les moyens d'aide informels ont diminué. Dans certains cas, les responsabilités familiales se sont même intensifiées. Quelques pays vieillissent rapidement et les aînés nécessitent des soins de la part des membres de la famille plus jeunes. Au niveau mondial, on pense que le nombre de personnes âgées dépassera le nombre d'enfants pour la première fois depuis toujours en 2047.<sup>1</sup> Les épidémies comme le VIH/SIDA ont également fait augmenter le nombre de personnes ayant besoin d'assistance. En même temps, beaucoup de pays ont réduit leurs dépenses dans la santé et les services publics, transférant ainsi aux membres de la famille une plus grande responsabilité en matière d'assistance non rémunérée.

De surcroît, les conditions de travail d'aujourd'hui rendent extrêmement difficile, tant pour les femmes que pour les hommes, l'équilibre entre les responsabilités professionnelles et familiales. Ces conditions de travail comprennent le travail précaire, les bas salaires, l'augmentation des heures de travail, l'intensification et la densification du temps de travail – laissant difficilement du temps non productif pendant les heures de travail – et une demande imprévisible d'heures supplémentaires.

Ces changements et réalités mettent surtout les femmes en situation vulnérable, puisque ce sont elles qui continuent à assurer les soins à la famille, en plus de leur travail rémunéré. Ainsi, beaucoup de travailleuses finissent par avoir des journées de travail bien plus longues et une charge de travail plus lourde, puisque le travail non rémunéré à la maison et les responsabilités familiales ne sont pas équitablement répartis entre les femmes et les hommes. Les rôles et stéréotypes traditionnels, combinés avec les attentes et les pressions sociétales, rendent aussi difficile pour les hommes le partage des responsabilités familiales. Les recherches effectuées montrent que, dans les situations de partenariat à double revenu, les hommes ont un meilleur équilibre travail-famille, soit parce qu'ils ont un meilleur contact avec leurs enfants ou parce qu'ils ont une plus grande implication dans la vie de la famille.<sup>2</sup>



©OIT, Deloche P.

<sup>1</sup> ONU, 2007, *World Population Ageing* (DESA, Division de la population, New York), p. xxvi.

<sup>2</sup> Marinova, J., 2003. *Gender Stereotypes and the Socialization Process*, Réunion du groupe d'experts, *Le rôle des hommes et des garçons pour parvenir à l'égalité entre les sexes*, 21-24 octobre 2003, p. 9.

On constate de plus que le manque de politiques efficaces visant à gérer le conflit travail-famille peut causer des problèmes aux entreprises, aux familles, aux hommes et aux femmes. Par exemple, un mauvais équilibre travail-famille a contribué au déclin des taux de fertilité dans beaucoup de pays, car les femmes trouvaient difficile de combiner un travail ou une carrière et avoir des enfants. Lorsque les soins aux enfants viennent à manquer, les parents peuvent faire face à des choix difficiles comme de charger les enfants plus âgés de s'occuper des plus jeunes. Ou encore amener les enfants sur leur lieu de travail, empêchant ainsi ces derniers d'aller à l'école ou faisant qu'ils finissent par travailler. Les femmes peuvent se voir obligées de quitter le marché du travail ou de chercher un travail à temps partiel, ce qui peut entraîner des conséquences négatives pour leurs revenus, le développement des compétences et leur droit à la parole et à la protection sociale.

Des politiques et des mesures des gouvernements et des partenaires sociaux destinées à aider les travailleurs à concilier travail et famille peuvent faire la différence. En 1981, les Etats membres de l'OIT ont adopté la Convention (n° 156) relative aux travailleurs ayant des responsabilités familiales et la Recommandation (n° 165), qui l'accompagne.<sup>3</sup> Ces deux instruments placent fermement l'égalité des chances et du traitement des travailleurs et des travailleuses ayant des responsabilités familiales dans le cadre élargi des mesures destinées à promouvoir l'égalité entre hommes et femmes, à côté de la Convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958, la Convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951, et la Convention (n° 183) sur la protection de la maternité, 2000. La Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEFD), 1979, reconnaît également l'importance du partage des responsabilités familiales.

Ces instruments internationaux ont souligné le lien étroit entre l'inégalité entre hommes et femmes et la division entre les sexes du travail productif et reproductif (voir encadré 1) et la nécessité de soutenir les femmes autant que les hommes dans leurs rôles au travail et au sein de la famille. Ainsi, selon la Convention n° 156, pour parvenir à l'égalité des genres, il faut des politiques qui permettent aux hommes et aux femmes ayant des responsabilités familiales de se préparer à l'emploi et d'y entrer, progresser et rester. A cet effet, la réduction des inégalités entre hommes et femmes sur le marché du travail et à la maison doit se transformer en un objectif clé des politiques nationales.



©OIT, Meillard J.

### ENCADRÉ 1. QUE SIGNIFIE « RESPONSABILITÉS FAMILIALES NON RÉMUNÉRÉES »?

Dans la Convention n° 156, le terme « responsabilités familiales » fait spécifiquement référence à des responsabilités par rapport aux « enfants à charge » et aux « autres membres de leur famille directe qui ont manifestement besoin de leurs soins ou de leur soutien » (art. 1), comme les enfants, les personnes âgées, les handicapés ou les malades. Le Système de comptabilité nationale (SCN 1993) des Nations Unies inclut un certain nombre d'activités professionnelles non rémunérées dans la catégorie « travail économique ou professionnel », telles que le travail non rémunéré dans une entreprise familiale ou pour le marché, la production de subsistance ou la collecte d'eau ou de bois de chauffage. Toutefois, les responsabilités familiales non rémunérées ou « assistance non rémunérée » sont exclues du SCN et des calculs du PIB, alors qu'elles englobent des activités non économiques qui soutiennent le soin et l'assistance à tous les membres de la société, assurant ainsi sa survie. Il s'agit des services non rémunérés suivants: fourniture de soins aux bébés et aux enfants (actifs et passifs), aux personnes souffrant d'une affection permanente ou temporairement malades, ainsi qu'aux aînés de la famille et aux personnes handicapées; entretien de la maison, nettoyage, lessive, cuisine, achats; et, enfin, tout le travail bénévole pour les services communautaires.<sup>4</sup>

<sup>3</sup> En 2009, 40 pays ont ratifié la Convention n° 156. Voir la liste des ratifications dans <http://www.ilo.org/ilolex/french/newratframeF.htm>

<sup>4</sup> Antonopoulos R., 2008. *The Unpaid Care Work-Paid Work Connection*, Working Paper n° 541 (Levy Economics Institute of Bard College, New York).



## TRAVAILLEURS AYANT DES RESPONSABILITÉS FAMILIALES: DES DÉFIS BIEN SPÉCIFIQUES

Tous les travailleurs, hommes et femmes, devraient pouvoir s'engager dans un métier sans subir de discrimination du fait d'un conflit entre leur emploi et leurs responsabilités familiales. Ils ne devraient subir aucune restriction du fait de leurs responsabilités familiales lorsqu'ils se préparent à entrer dans une activité commerciale, y participent ou y progressent. Les défis de l'équilibre entre travail et responsabilités familiales influencent en particulier l'égalité des chances et le traitement professionnel des femmes. En 2007, 1,2 milliards de femmes travaillaient dans le monde, pratiquement 200 millions ou 18,4 pour cent de plus que dix ans auparavant.<sup>5</sup> Les femmes ont souvent des emplois moins productifs et « décents », sont moins bien payées, et bénéficient d'une protection sociale inadéquate et d'un moindre accès aux droits syndicaux et fondamentaux. Elles continuent aussi à porter le fardeau principal des responsabilités familiales et paient donc chèrement le prix de leur accès au travail rémunéré. Les études sur l'emploi du temps dans le monde montrent que les femmes passent beaucoup plus de temps que les hommes à des tâches familiales non commerciales et non rémunérées. Par exemple, en Bolivie, les femmes passent 35 heures par semaine à effectuer des tâches non rémunérées, contre 9 heures pour les hommes, alors qu'au contraire, les hommes consacrent traditionnellement plus d'heures que les femmes à des activités économiques rémunérées – 42 heures par semaine pour les hommes contre 26 heures pour les femmes.<sup>6</sup> Cependant, lorsque l'on additionne les heures totales rémunérées et non rémunérées, les femmes ont tendance à effectuer des semaines de travail plus longues que celles des hommes et disposent de moins de temps pour la formation, les activités politiques, leurs propres loisirs et pour s'occuper de leur santé.

Cela influence également la disponibilité des femmes pour des activités économiques rémunérées. Dans l'Union européenne, par exemple, le taux d'emploi des femmes tombe en moyenne de 12 pour cent lorsqu'elles ont des enfants et l'écart entre les taux d'emploi des hommes et des femmes avec des enfants est de 26 points.<sup>7</sup> En Amérique latine, plus de la moitié des femmes sans emploi âgées de 20 à 24 ans disent que leur travail à domicile, non rémunéré, les empêche de rechercher un emploi rémunéré.<sup>8</sup> Même lorsque les femmes participent au marché du travail, leurs responsabilités familiales dictent souvent la quantité et le type de travail rémunéré qu'elles peuvent effectuer.<sup>9</sup>

Les responsabilités familiales sont donc l'une des raisons qui poussent les femmes à se tourner vers des emplois vulnérables et informels. Ces derniers leur procurent en outre une certaine flexibilité et leur proximité leur permet d'assumer leurs responsabilités ménagères et de soin aux enfants. Les femmes peuvent aussi choisir involontairement de travailler à temps partiel. Dans la plupart des pays, la vaste majorité des travailleurs à temps partiel sont des femmes, que l'on retrouve souvent dans les travaux non reconnus, avec des possibilités de carrière limitées. Cependant, le travail à temps partiel peut aider à concilier travail et responsabilités familiales, notamment quand il est mis à la disposition des femmes comme pour des hommes et à condition qu'il soit proposé à des conditions équivalentes à celles dont jouissent les travailleurs à plein temps. D'autre part, dans les pays où des réformes législatives récentes permettent aux travailleurs de bénéficier des modifications de leur horaire de travail, le taux des demandes a été très faible. Il est probable que les employés, et en particulier les hommes, craignent que ces demandes n'aient une influence négative sur l'évolution de leur carrière ou sur la façon dont ils sont regardés par leurs collègues.

Dans le même temps, les longues heures de travail salarié affectent la capacité des hommes et des femmes à fournir des soins de qualité. Des estimations de l'OIT indiquent qu'environ un travailleur sur cinq dans le monde, soit 614'200 travailleurs, travaille plus de 48 heures par semaine. La part des hommes et des femmes ayant un horaire de travail excessif est particulièrement importante dans des pays comme l'Éthiopie, le Honduras, l'Indonésie, la République de Corée et le Pakistan, où plus de 30 pour cent des employés travaillent plus de 48 heures par semaine. Les hommes ont tendance à travailler de plus longues heures, ce qui est à la fois cause et conséquence des stéréotypes sexistes et renforce davantage la division du travail.<sup>10</sup> De longues heures de travail, mais aussi des salaires et des revenus bas et inégaux limitent souvent le choix des femmes qui envisagent de travailler.



©OIT, Crozet M.

<sup>5</sup> BIT, 2008. *Tendances mondiales de l'emploi des femmes* (Genève).

<sup>6</sup> ONU, Commission économique pour l'Amérique latine et les Caraïbes (CEPALC), 2007. *Estadísticas para la Equidad de Género: Magnitudes y Tendencias en América Latina* (Santiago).

<sup>7</sup> EUROSTAT, 2008. *Rapport sur l'égalité entre les femmes et les hommes – 2008* (Commission européenne, Bruxelles).

<sup>8</sup> CEPALC, 2007. *Social Panorama of Latin America 2006* (Santiago).

<sup>9</sup> Verceles, N.A. et S.N. Beltran, 2004. *Reconciling work and family. Philippine Country Study*, Document de travail non publié (BIT, Programme des conditions de travail et d'emploi (TRAVAIL), Genève). Et Marcucci, P. N., 2001. *Jobs, gender and small enterprises in Africa and Asia: Lessons drawn from Bangladesh, the Philippines, Tunisia and Zimbabwe*, Série sur le développement de l'esprit d'entreprise chez les femmes in *Entreprises No.58*. (BIT, Programme focal de promotion de l'emploi par le développement des petites entreprises (SEED), Genève).

<sup>10</sup> Lee, S., McCann, D. et J.C. Messenger, 2007. *Working time around the world: Trends in working hours, laws and policies in a global comparative perspective*, Routledge (BIT, Genève), p. 240.

A cela s'ajoute une carence en services de soins sociaux fiables, notamment de soins aux enfants et de soins sanitaires, qui seraient pourtant nécessaires pour répondre aux besoins croissants d'assistance. Ces services, ainsi que le transport et l'approvisionnement en eau et en électricité, sont en effet les principales préoccupations des travailleurs. En ce qui concerne les soins aux enfants, près de la moitié des pays du monde ne disposent pas de programmes formels destinés aux enfants de moins de 3 ans et, dans le cas de ceux qui ont effectivement un programme, la couverture est limitée.<sup>11</sup> Pour les parents ayant des enfants plus âgés mais encore en âge préscolaire, des programmes précoces de soins et d'éducation existent et leur nombre est en augmentation dans les pays en développement, bien que leur couverture soit encore inégale, avec notamment un faible accès des communautés rurales pauvres, et qu'ils ne répondent bien souvent pas aux besoins des parents qui travaillent, en termes de durée, de qualité et de coût des programmes.<sup>12</sup> Dans beaucoup de pays, l'école finit souvent bien avant la fin de la journée de travail ou comprend de longues interruptions pour le déjeuner, ce qui rend difficile l'adaptation de ces horaires et des horaires de travail rémunéré.

De la même manière, le vieillissement de la population et le pourcentage croissant de personnes âgées dépendantes nécessitant des soins à long terme, accentuent le défi qui se pose chaque jour aux travailleurs, tant dans les pays développés que dans ceux en développement. Les services formels de soins à long terme, comme les soins institutionnels et les prestataires spécialisés à base communautaire ou domestique se sont développés très lentement et ce sont les membres de la famille qui assument toujours la plupart des soins à long terme.<sup>13</sup>

L'épidémie de VIH/SIDA a aussi fortement influencé et exacerbé toutes les dimensions de la prestation de soins non rémunérée, avec des implications dramatiques sur l'égalité entre hommes et femmes. Les difficultés d'accès aux soins de santé institutionnels signifient souvent que la famille, et généralement les femmes et les filles, doivent quitter des emplois rémunérés ou l'école pour s'occuper des personnes malades ou mourantes, à un moment où des ressources supplémentaires sont nécessaires pour faire face aux dépenses médicales et pour compenser une perte de revenus. Les familles pauvres, les familles rurales et les minorités raciales et ethniques sont souvent les plus durement touchées.<sup>14</sup>

Le manque de mesures collectives et de soutien qui équilibrent le travail rémunéré et les responsabilités familiales contraignent beaucoup de ménages à se tourner vers des « stratégies individuelles de conciliation », qui présentent souvent des conséquences négatives pour les objectifs de bien-être et de travail décent des familles. Cette situation frappe le plus durement les familles pauvres et vulnérables, car ce sont elles qui disposent de la capacité économique la plus faible pour acheter des biens (aliments préparés, appareils électroménagers) ou services (services privés de soins aux enfants et aux malades, aide à domicile: voir encadré 2) qui permettent de dégager du temps pour le travail rémunéré. Le conflit travail-famille restreint fortement le choix de ces familles, les obligeant bien souvent à choisir entre emploi et soins, ou à les combiner, toutes ces options exigeant des compromis douloureux en termes de qualité de l'emploi ou de qualité des soins et des conséquences à longs termes pour échapper à la pauvreté.

### ENCADRÉ 2. TRAVAIL DOMESTIQUE: UNE SOLUTION COURANTE

Pour les familles appartenant aux groupes à revenus moyens à élevés, l'engagement de travailleurs domestiques est un moyen essentiel de dépasser le manque de soutien collectif à leurs responsabilités familiales. Le travail domestique fournit des millions d'emplois dans le monde entier, dans les pays à tous niveaux de développement, et contribue grandement aux soins à base familiale. Les travailleurs domestiques sont surtout de sexe féminin et souvent des enfants appartenant aux groupes les plus vulnérables de la société: communautés pauvres, zones rurales, minorités ethniques et raciales, immigrants. L'OIT a constaté que dans la plupart des pays du monde, les travailleurs domestiques sont soumis à un traitement juridiquement inégal par rapport aux autres salariés. De surcroît, l'application de la loi est souvent un peu lâche, entre autres en raison du caractère caché, « entre quatre murs » de leur travail. En conséquence, la plupart des travailleurs domestiques sont employés informellement, à de très bas salaires, avec peu de droits ou de protection sociale et peu de possibilités de s'exprimer et d'être représentés. Dans certains pays, des efforts législatifs ont malgré tout eu lieu afin d'améliorer les droits légaux des travailleurs domestiques. Par exemple, en Afrique du Sud, depuis 2002, les travailleurs domestiques ont droit à un salaire minimum, des congés payés, le paiement des heures supplémentaires et des primes de départ; par ailleurs, les employeurs sont tenus de les inscrire à l'assurance chômage et de verser des contributions, ce qui leur donne le droit aux allocations de chômage et de maternité.

Source: BIT, Genève, 2009. *Law and Practice Report on Decent Work for Domestic Workers* (disponible uniquement en anglais).

<sup>11</sup> Education pour tous, 2007, *Strong foundations: Early childhood care and education*, Rapport mondial de suivi, (UNESCO, Paris).

<sup>12</sup> Hein C. et N. Cassirer, 2009. *Workplace partnerships for childcare solutions* (à paraître) (BIT, Genève).

<sup>13</sup> Briodsky, J., Habib J. et M. Hirschfeld (eds), 2002. *Long-term care in developing countries: Ten case-studies* (OMS, Genève).

<sup>14</sup> Addati, L. et N. Cassirer, 2008. *Equal sharing of responsibilities between women and men, including care-giving in the context of HIV/AIDS*, Document élaboré pour la réunion du groupe d'experts sur la Commission de la condition de la femme de l'ONU, *Equal sharing of responsibilities between women and men, including care-giving in the context of HIV/AIDS*, 6-8 octobre 2008, Genève, Suisse (BIT, Genève).



Ne disposant d'aucun autre soutien pour les soins aux enfants, les familles pauvres n'ont d'autre solution que de laisser les enfants seuls à la maison, ou de recourir à l'aide d'un frère ou d'une sœur plus âgé – souvent une fille retirée de l'école – ou encore d'amener les enfants sur le lieu de travail. En Indonésie, quarante pour cent des travailleuses s'occupent de leurs enfants pendant qu'elles travaillent, alors que trente-sept pour cent font appel à des membres de leur famille et dix pour cent recourent à l'aide de filles plus âgées.<sup>15</sup> A Nairobi, cinquante-quatre pour cent des femmes les plus pauvres prennent leurs bébés au travail, alors que quatre-vingt cinq pour cent des mères riches ont des « filles à demeure ».<sup>16</sup> Laisser des enfants seuls, aux soins de frères ou sœurs plus âgés ou d'autres personnes non qualifiées, peut avoir des conséquences importantes pour leur santé ou leur développement, ainsi que des implications à long terme sur les opportunités d'éducation ou d'emploi des enfants qui sont retirés de l'école pour fournir des soins et du travail domestique. D'un autre côté, la présence des enfants au travail demande du temps et diminue l'investissement que les femmes peuvent mettre dans leur travail rémunéré, limitant aussi les possibilités de formation et de développement professionnel. Les enfants peuvent également se trouver dans des environnements dangereux.

Les familles pauvres sont aussi particulièrement affectées par le manque de soutien collectif aux aînés, aux malades chroniques et aux personnes handicapées. La plupart des pays en développement font à face à des pénuries graves de dispositifs de soins à long terme, ainsi que de systèmes de sécurité sociale destinés à soutenir les familles qui s'occupent de ces personnes à charge. Par exemple, en 2002, aux Philippines, il n'y avait dans tout le pays que 13 centres à financement public fournissant des services sociaux aux handicapés, aux personnes âgées et aux groupes sociaux.<sup>17</sup> Les familles de ces personnes à charge, en particulier les femmes, doivent faire face à de sérieuses contraintes pour concilier travail et famille, ce qui a souvent pour résultat la perte d'un emploi rémunéré, provisoirement ou définitivement.

### ENCADRÉ 3. LES HOMMES ET LES SOINS AUX AÎNÉS

De plus en plus d'hommes aux Etats-Unis se préoccupent du conflit entre les soins à apporter à leurs parents et leur rôle de gagne-pain. L'on évalue que ces hommes représentent presque 40 pour cent des fournisseurs de soins à la famille, alors qu'ils étaient dix-neuf pour cent en 1996. Environ 17 millions d'hommes sont les premiers fournisseurs de soins à un adulte. Tout comme une paternité active est de plus en plus acceptée par la génération du baby-boom, de nos jours, le rôle de fournisseurs de soins des fils lorsque leurs parents vieillissent l'est aussi. La diminution de la taille des familles et l'augmentation du nombre de femmes travaillant à plein temps ont contribué à cette évolution. Les hommes s'occupant de leurs parents sont inquiets de leur image sur leur lieu de travail, car il est entendu que lors du recrutement, un homme est habituellement libre de ce type de contrainte et peut se consacrer à cent pour cent à son travail.

Source: *US Alzheimer's Association and the National Alliance for Caregiving*. Leland, J., 28 novembre 2008. *More Men Take the Lead Role in Caring for Elderly Parents*, New York Times (New York). (Disponible uniquement en anglais.)

Lors de la reformulation des politiques et de l'adaptation des priorités, il faudra tenir compte de l'impact sur la société, le travail et les questions de genre dans le cadre des responsabilités familiales.

## PLACER LES MESURES RELATIVES AU RAPPORT TRAVAIL-FAMILLE SUR L'AGENDA POLITIQUE



Les mesures relatives au rapport travail-famille sont des solutions politiques destinées à faciliter l'accès de tous les travailleurs à un travail décent, en traitant et soutenant explicitement et systématiquement leurs responsabilités familiales. La Convention n° 156 et la Recommandation n° 165 de l'OIT fournissent beaucoup d'orientations politiques et représentent des outils flexibles pour soutenir la formulation de politiques permettant aux travailleurs et aux travailleuses ayant des responsabilités familiales d'exercer leur droit de s'engager dans l'emploi, d'y participer et d'y progresser sans discrimination. Les mesures relatives au rapport travail-famille peuvent être prises aux niveaux national, communautaire et à celui du poste de travail, et sont destinées à rendre les responsabilités familiales plus compatibles avec le travail rémunéré et les conditions de travail plus compatibles avec des responsabilités familiales non rémunérées. Il faut des politiques qui encouragent activement les hommes à participer aux responsabilités familiales, comme des congés paternité et parentaux payés; cependant, cela ne sera possible que grâce à des mesures induisant un changement des mentalités.

<sup>15</sup> Kamerman, S.B., 2000. *Early Childhood Education and Care (ECEC): An overview of developments in OECD countries* (Institute for Child and Family Policy, Columbia University, New York). Disponible sur [www.columbia.edu/cu/childpolicy/kamerman.pdf](http://www.columbia.edu/cu/childpolicy/kamerman.pdf) [consulté le 30 janvier 2009].

<sup>16</sup> A. Lakati et al., 2002. "Breastfeeding and the working mother in Nairobi", in *Public Health Nutrition*, Vol. 5, n° 6, Déc., pp. 715-718.

<sup>17</sup> BIT, 2004, "Reconciling work and family in the Philippines" Etude par pays non publiée de TRAVAIL (BIT, Genève).

Le gouvernement a un rôle d'entraînement à jouer dans la mise en place d'orientations politiques et dans la création d'un climat social qui mène au dialogue et au changement pour davantage concilier le travail et la famille. Il a en particulier le rôle essentiel d'élaborer avec soin une législation destinée à atteindre les objectifs d'égalité, défiant ainsi la répartition selon les genres du travail rémunéré et non rémunéré. Comme l'a observé le comité d'experts de l'OIT, « les mesures destinées à promouvoir l'harmonisation entre le travail et les responsabilités familiales, comme les soins aux enfants, ne devraient pas être spécifiques aux femmes ».<sup>18</sup> En fait, exclure l'accès des pères perpétue l'idée que seules les femmes sont responsables des soins à leurs enfants et accroît les risques de discrimination envers les femmes sur le lieu de travail.



©OIT, Crozet M.

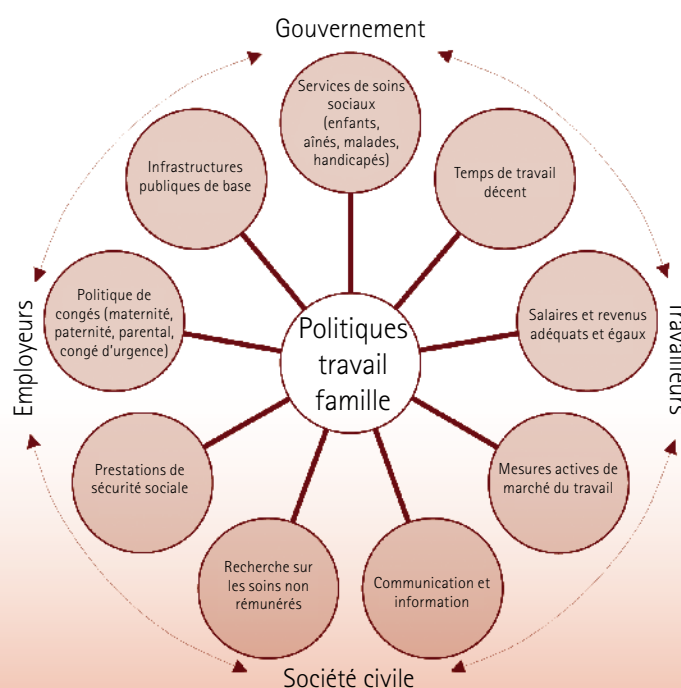
### ENCADRÉ 4. PRINCIPALES CONDITIONS À REMPLIR PAR LES POLITIQUES D'AIDE AUX FAMILLES POUR QU'ELLES FAVORISENT L'ÉGALITÉ ENTRE LES SEXES

- Reconnaître le rôle des hommes dans la garde des enfants : proposer un congé de paternité et faire en sorte que, en plus du congé de maternité, un congé parental soit accessible aux hommes comme aux femmes et ne soit pas transférable.
- Rendre le travail rémunéré plus compatible avec les obligations familiales : mise en place de solutions souples concernant les horaires de travail, les périodes de repos et les vacances : congé annuel, congé de courte durée en cas d'urgence: temps partiel (bien pensé), horaires variables, crédits horaires, télétravail, réduction du nombre d'heures de travail hebdomadaires et d'heures supplémentaires.
- Rendre les responsabilités familiales plus compatibles avec le travail : Assurer la disponibilité de structures abordables et de soins aux enfants et d'autres services à la famille, ainsi que des dispositifs aidant les travailleurs à assumer leurs responsabilités au travail et au sein de la famille.
- Promouvoir un partage des responsabilités familiales plus égal entre hommes et femmes, grâce à l'information, à des mesures de sensibilisation et à des politiques éducatives.
- Promouvoir des actions publiques et privées destinées à alléger le fardeau des responsabilités familiales et domestiques au moyen d'appareils électroménagers, de transports publics et de l'approvisionnement en eau et électricité.

Source: BIT, *Addressing gender equality through work family measures*, Information Sheets on Work and Family, n° 2, TRAVAIL, 2004, Genève.

Ainsi que l'affirme la Convention n° 156, les organisations de travailleurs et d'employeurs ont un rôle indispensable à jouer dans l'élaboration et la mise en œuvre de mesures relatives au rapport travail-famille (Art.11). De surcroît, créer un cadre politique national tripartite, encourager des accords de négociation collective qui renforcent et peuvent dépasser les exigences légales, promouvoir des mesures favorables à la famille sur le lieu de travail et améliorer les conditions de travail tout en assurant la compétitivité des entreprises, sont des approches qui permettent d'assurer que les politiques nationales et sur le lieu de travail sont pertinentes et adaptées aux besoins des travailleurs et des employeurs.

Le diagramme suivant résume les diverses mesures destinées à promouvoir la conciliation travail-famille prévue dans les normes de l'OIT relatives aux travailleurs ayant des responsabilités familiales, qui dépendent principalement des moyens d'action directe des gouvernements, des partenaires sociaux et des acteurs de la société civile.



Source: [www.ilo.org/public/english/protection/condtrav/family](http://www.ilo.org/public/english/protection/condtrav/family) [consulté le 30 janvier 2009].

<sup>18</sup> BIT, 1999. Demande directe de la commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations, (CEARC) concernant la Convention (n° 156) sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981 Guatemala.



©OIT, Maillard J.

L'élaboration de politiques travail-famille intégrées ne concerne pas uniquement le bien-être des travailleurs et de leurs familles, elle influence le développement social et économique de la société dans son ensemble. Les gouvernements, ainsi que les employeurs, les syndicats et la société se rendent de plus en plus compte que beaucoup de familles rencontrent des difficultés pour équilibrer le travail et les besoins de soins de leurs personnes à charge. En particulier, la capacité des parents à travailler de façon productive est restreinte par le manque de mesures relatives au rapport travail-famille, alors que beaucoup d'enfants, de personnes âgées, de malades et de handicapés sont affectés par le manque de soins de qualité. Il est donc de plus en plus largement accepté qu'il est de l'intérêt de tous d'élaborer et de mettre en œuvre des politiques intégrées relatives au rapport travail-famille, puisque ceci présente d'importants effets bénéfiques pour la société dans son ensemble.

### ENCADRÉ 5. EXEMPLE DE POLITIQUES RELATIVES AU RAPPORT TRAVAIL-FAMILLE AU CHILI, EN CROATIE, EN INDE ET EN AFRIQUE DU SUD

Reconnaissant que la pénurie de soins aux enfants restreint fortement la participation des femmes au monde du travail, le gouvernement du Chili, qui a ratifié la Convention n° 156 en 1994, a déployé des efforts importants pour élargir les services de soins aux enfants en tant que moyen de créer des emplois de meilleure qualité et de promouvoir l'égalité entre hommes et femmes et le développement national. Le nombre de places dans les garderies publiques gratuites pour les enfants âgés de 3 mois à 2 ans qui vivent dans les zones les plus pauvres du Chili s'est accru de 14'400 en 2005 à 64'000 en 2008; de plus, le nombre de places dans des jardins d'enfants pour les 2-4 ans, qui était de 84'000 en 2005, va passer à environ 127'000 en 2009.<sup>19</sup>

Pour remplir ses obligations aux termes de la Convention 156 et d'autres instruments des Nations Unies relatifs à l'égalité des genres, la Croatie a adopté en 2006 la Politique nationale pour la promotion de l'égalité des genres (2006-2010), qui prévoit un certain nombre de mesures spécifiques de promotion du partage des responsabilités familiales entre hommes et femmes et augmente la disponibilité de services de soins aux enfants en tant que moyen de parvenir à une égalité effective de chances et de traitement entre les travailleurs et les travailleuses.<sup>20</sup>

Le Programme national de garantie de l'emploi rural (NRAGA), lancé par le gouvernement de l'Inde en 2005, reconnaît les implications des responsabilités familiales sur la capacité des femmes de se lancer librement dans des activités rémunérées. Le programme NRAGA comprend des crèches et d'autres installations sur site, telles l'assistance médicale, l'eau potable et des abris contre le soleil, que les agences locales de mise en œuvre doivent monter afin d'assurer une mise en œuvre efficace du programme de génération d'emploi.<sup>21</sup>

En Afrique du Sud, le gouvernement met actuellement en œuvre un programme de prestations inconditionnelles, le *Child Support Grant*, sous la forme d'allocations versées au principal prestataire d'assistance à l'enfant, dans un souci d'éviter le renforcement du rôle des femmes en tant que premier fournisseur de soins du ménage. L'allocation n'est pas soumise à la condition que le prestataire de soins suive des sessions de formation ou effectue un travail communautaire non rémunéré, ce qui étaient les caractéristiques des allocations dans d'autres pays en développement. En mai 2006, le total des allocataires s'élevait à environ 7 millions d'enfants.<sup>22</sup>

Des politiques intégrées relatives au rapport travail-famille sont un aspect essentiel d'une vie professionnelle de qualité et doivent devenir une composante clé des stratégies nationales d'emploi et d'action sociale destinées à parvenir à l'égalité entre hommes et femmes et au travail décent. Parmi toutes les mesures relatives au rapport travail-famille, le développement de services d'assistance sociale fiables et de qualité, destinés à atténuer le conflit entre le travail et les soins aux jeunes, aux aînés et aux malades de la famille, est considéré comme la solution la plus efficace en matière de coûts et de sexospécificité pour répondre aux besoins des travailleurs ayant des responsabilités familiales. En particulier,

<sup>19</sup> Hein C. et N. Cassirer, 2009. op. cit.

<sup>20</sup> BIT, 2008, Rapport de la commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations (articles 19, 22 et 35 de la Constitution). Troisième question à l'ordre du jour: Informations et rapports sur l'application des conventions et recommandations, Conférence internationale du Travail, 97<sup>e</sup> session, 2008, Rapport III (Partie 1A) Rapport général et observations concernant certains pays, p. 360.

<sup>21</sup> Operational Guidelines of the National Rural Employment Guarantee Programme, 2006. Section 5.6, (New Delhi).

<sup>22</sup> Razavi, S., 2007. *The political and social economy of care in a development context: Conceptual issues, research questions and policy options*, Document n° 3 (UNRISD Programme genre et développement, Genève).

les recherches de l'OIT sur les soins aux enfants par des parents qui travaillent ont trouvé que les mesures profitant à la société, aux employeurs, aux travailleurs et à leurs familles sont nombreuses.

Les soins aux enfants:

- Encouragent l'égalité entre hommes et femmes, améliorent les chances d'emploi, d'auto-développement et d'autonomisation des femmes.
- Aident à prévenir la perpétuation des inégalités sociales et de la pauvreté intergénérationnelle, renforçant la sécurité sociale et économique des familles et réduisant leur vulnérabilité au risque.
- Facilitent le bon fonctionnement du marché du travail, grâce à la pleine utilisation de l'investissement croissant de la société dans l'éducation des femmes et dans une main-d'œuvre diversifiée.
- Donnent de meilleures chances aux enfants désavantagés, en améliorant leur bien-être physique, leurs compétences cognitives et langagières et leur développement social et émotionnel.
- Contribuent à créer des emplois dans le secteur des services, afin de remplacer une partie du travail domestique non rémunéré.
- Augmentent les revenus fiscaux, puisque des taux de participation et des revenus des parents plus élevés augmentent la production nationale.
- Réduisent les dépenses publiques dans le bien-être social et, à long terme, dans le rattrapage scolaire et la lutte contre la criminalité.<sup>23</sup>

Les politiques intégrées relatives au rapport travail-famille comprennent des dispositions sur les congés. Le droit aux congés pour s'occuper des enfants a subi de nombreux changements au cours des dernières décennies. Le congé maternité, couvert par la Convention (n° 183) de l'OIT sur la protection de la maternité, accorde à la mère le droit à une période de repos lors de la naissance de l'enfant, avec des prestations en espèces et des prestations médicales, la sécurité de l'emploi et la non discrimination, la protection de la santé et le droit d'allaiter sur le lieu de travail. Plus récemment, il y a eu une évolution vers un encouragement des pères à prendre un congé pour s'occuper des enfants, grâce à l'introduction du congé paternité (un congé de courte durée juste après la naissance de l'enfant) ou une modification du congé parental, pour le rendre accessible aux deux parents. Ces congés peuvent être payés ou non et il existe beaucoup de formules différentes dans le monde. Néanmoins, beaucoup de parents qui travaillent n'ont pas accès à ces droits et les chiffres indiquent que ce sont les mères qui continuent à prendre plus de congés que les pères. L'écart de salaires entre hommes et femmes est un élément important qui contribue à ce stéréotype, puisque les femmes continuent à gagner moins que les hommes. L'expérience démontre que le congé parental ne peut être une solution acceptable que s'il est payé et lorsque les pères et les mères qui le prennent ne craignent pas de perdre leur emploi ou de recevoir une réaffectation défavorable après le congé. Afin de ne pas accroître les inégalités entre hommes et femmes et de ne pas déqualifier les femmes, toute politique doit soutenir les parents, mais surtout les femmes qui reprennent leur emploi après une période de congé pour raisons familiales.



© UNESCO/Alejandra Vega Jaramillo

## RÉPONSES DE L'OIT ET PARTENARIATS

L'OIT a reconnu que le travail non rémunéré au sein de la famille et de la communauté est souvent ignoré dans les réflexions sur l'économie et la société, bien qu'une grande partie de ce travail soit essentielle au bien-être, non seulement des jeunes, des aînés ou des malades, mais aussi de ceux qui ont un travail rémunéré. Pour tenter de remédier à ce problème, le Directeur général a demandé aux mandants de l'OIT de persévérer dans l'évaluation et l'analyse des contributions du travail non rémunéré au développement économique et social des pays. *« Cet effort s'impose si nous voulons aider les femmes et les hommes à surmonter les contradictions entre la nécessité de gagner sa vie et celle d'assumer ses responsabilités au sein de la famille et de la communauté. Il importe de bien comprendre que ce que nous*

<sup>23</sup> Hein C. et N. Cassirer, 2009. op. cit.





*appelons productivité économique est en fait indirectement subventionné par la productivité sociale du travail non rémunéré.»<sup>24</sup>*

Les organisations d'employeurs reconnaissent également que « *l'un des principaux obstacles auquel les femmes doivent faire face pour parvenir à l'égalité, en dépit de toutes les mesures prises dans de nombreux pays, continue à être la difficulté de combiner responsabilités familiales et travail.* »<sup>25</sup> Une étude récente de l'Organisation internationale des employeurs (OIE) indique que « *les politiques favorables à la famille sont un ingrédient clé pour aider les femmes à revenir au marché du travail* » et a noté que la flexibilité des horaires de travail et l'accessibilité aux soins aux enfants sont des



©OIT, Meillard J.

éléments particulièrement importants pour augmenter la participation des mères au marché du travail.<sup>26</sup> Le Bureau des activités pour les employeurs du BIT (ACT/EMP) a publié récemment un module de formation sur le travail et la famille mettant en lumière le rôle joué par les organisations d'employeurs, notamment en donnant des orientations aux entreprises membres sur les avantages de ces mesures et la manière dont elles peuvent être mises en œuvre.<sup>27</sup>

Afin de promouvoir le bien-être des travailleurs et d'améliorer les rapports entre le travail et les responsabilités familiales, la Confédération internationale des syndicats (CIS), l'Internationale des services publics (ISP), l'Internationale de l'éducation (IE), les Fédérations syndicales internationales et leurs syndicats membres ont mené des actions de sensibilisation à l'amélioration de la législation et des politiques nationales, en soutenant les processus de négociation collective et en informant les travailleurs de leurs droits. Pour faire en sorte que les lieux de travail soient favorables aux familles, les syndicats ont également travaillé à l'amélioration du nombre de dispositions relatives au rapport travail-famille dans les accords de négociation collective. Par exemple, le Bureau des activités pour les travailleurs du BIT (ACTRAV) a publié un module de formation destiné à assister les organisations de travailleurs dans les négociations collectives en matière d'égalité entre hommes et femmes, y compris des politiques favorables à la famille.<sup>28</sup>

Les recherches effectuées et l'assistance technique apportée aux mandants de l'OIT sur des questions relatives aux travailleurs ayant des responsabilités familiales font également partie des tâches des départements et programmes du BIT à Genève et des bureaux extérieurs de l'OIT. Le Programme des conditions de travail et d'emploi (TRAVAIL) effectue des activités de recherche, de sensibilisation, de formation et de coopération technique, destinées à encourager les mandants de l'OIT à améliorer les conditions de travail, et par là-même, la productivité, sur le lieu de travail. Un domaine d'activité spécifique de TRAVAIL se concentre sur la question des rapports travail-famille et sur la protection de la maternité, en tant que dimensions sexospécifiques de la qualité de la vie professionnelle. Récemment, des recherches sur la loi et la pratique relatives aux travailleurs domestiques ont été lancées en vue de discussions sur l'adoption d'une nouvelle norme du travail relative aux travailleurs domestiques. Le Bureau pour l'égalité entre hommes et femmes (GENDER) et le réseau des spécialistes de l'égalité entre hommes et femmes des bureaux régionaux et sous-régionaux de l'OIT ont mené de longues recherches et activités sur le rapport travail-famille dans leur environnement spécifique, avec le soutien des équipes Egalité et Sécurité sociale du Département des normes internationales du travail (NORMES).

Les programmes par pays de promotion du travail décent (PPTD) sont aussi des véhicules de coopération de l'OIT et de fixation de priorités au niveau national. Les PPTD peuvent être considérés comme des véhicules politiques et d'action adéquats, au moyen desquels les priorités des partenaires sociaux, y compris les questions du rapport travail-famille, peuvent être reflétées au niveau national.

<sup>24</sup> BIT, 2006. *Changements dans le monde du travail*. Rapport du Directeur général, Rapport I (C), Conférence internationale du Travail, 95<sup>e</sup> session (Genève), p. VI.

<sup>25</sup> BIT, 2005. *Employers' organizations taking the lead on gender equality: Case studies from 10 countries* (Bureau pour les activités des employeurs (ACT/EMP), Genève).

<sup>26</sup> Organisation internationale des employeurs (OIE), 2008. *Trends in the workplace survey 2008: Enterprises in a globalizing world* (Genève).

<sup>27</sup> BIT, 2008. *Managing diversity in the workplace: Training package on work and family* (ACT/EMP et TRAVAIL, Genève).

<sup>28</sup> Olney, S., Goodson, B., Maloba-Caines, K., et F. O'Neill, 2002. *Gender Equality: A Guide to Collective Bargaining* (BIT, Bureau pour les activités des travailleurs (ACTRAV) et Programme focal pour le renforcement du dialogue social, Genève).

### QUE FAIRE?

Les données provenant des pays en développement et des pays développés montrent que les politiques relatives au rapport travail-famille sont indispensables pour parvenir à un travail décent et productif et sont essentielles pour atteindre l'égalité des chances et des opportunités pour les hommes et les femmes qui travaillent. A cet effet, un nombre croissant de mesures législatives et pratiques ont été adoptées pour parvenir à un équilibre entre le travail et la famille. C'est pourquoi, comme l'ont observé les organismes de supervision de l'OIT, relativement peu de gouvernements ont créé des cadres politiques intégrés, conformes à la Convention n° 156, et les responsabilités familiales non rémunérées continuent de faire obstacle aux objectifs de travail décent et d'égalité entre hommes et femmes.

Si l'on veut assurer le progrès sur ce front, les gouvernements, les organisations internationales et régionales, les employeurs et les syndicats, les organisations non gouvernementales, les acteurs multilatéraux et bilatéraux, les institutions de Bretton Woods et les autres intervenants compétents sont encouragés à :

- Promouvoir la ratification et la mise en œuvre de la Convention (n° 156) relative aux travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981, et la mise en œuvre de la recommandation correspondante (n° 165), qui fixent un cadre politique intégré pour rendre le travail rémunéré davantage compatible avec les responsabilités familiales et rendre la prestation de soins plus compatible avec le travail rémunéré. Ces instruments visent un meilleur partage des responsabilités familiales entre hommes et femmes et l'égalité des chances et de traitement des hommes et des femmes ayant des responsabilités familiales.
- Élaborer un cadre plus large pour l'égalité par la ratification et la mise en œuvre des Conventions n° 100, 111 et 183 de l'OIT.
- Examiner et réviser ou adopter des politiques sexospécifiques pour améliorer la reconnaissance, le statut et le bien-être des prestataires de services, tant rémunérés que non rémunérés, en termes de droits, protection sociale, conditions de travail et représentation.
- Lancer des actions coordonnées pour répondre à la pénurie mondiale, aux migrations et aux conditions de travail des prestataires de soins de santé en tant que moyen d'améliorer la capacité nationale des services de soins de santé et de soulager le poids que les femmes et les filles supportent actuellement en matière de prestation de soins non rémunérés dans leurs ménages et leurs communautés, notamment dans le contexte du VIH/SIDA.
- Augmenter les investissements publics en infrastructures et services publics, afin de soulager le poids du travail non rémunéré sur les ménages, ce qui affecte en particulier les femmes et les filles (y compris les transports, l'approvisionnement en eau et électricité, les services sanitaires, les soins aux enfants et les autres services familiaux et communautaires).
- Améliorer les conditions de travail et l'égalité dans la vie professionnelle, au moyen notamment des mesures visant la réduction progressive des heures de travail et la réduction du nombre d'heures supplémentaires, des systèmes plus flexibles d'horaires de travail, de périodes de repos et de congé, des salaires et des revenus adéquats et justes et des mesures de protection sociale.
- Offrir un appui aux parents qui retournent au travail après une période de congé pour raisons familiales.
- Renforcer le dialogue social et la coordination des ministères concernés, des employeurs, des syndicats, des organisations de femmes et de la société civile, dans le but d'assurer des politiques et des mesures cohérentes destinées à promouvoir davantage de compréhension, de reconnaissance et de partage des responsabilités familiales entre l'Etat, le secteur privé et les ménages, ainsi qu'entre les femmes et les hommes.



## SÉLECTION DE PUBLICATIONS DE L'OIT SUR LE TRAVAIL ET LA FAMILLE

Addati, L., et N. Cassirer, 2008. *Equal sharing of responsibilities between women and men, including care-giving in the context of HIV/AIDS*, Document élaboré pour la réunion du groupe d'experts sur la Commission de la condition de la femme de l'ONU, *Equal sharing of responsibilities between women and men, including care-giving in the context of HIV/AIDS*, 6-8 octobre 2008 (Genève).

Bureau international du Travail (BIT). 2009. *Law and Practice Report on Decent Work for Domestic Workers* (à paraître), (Genève).

- 2008a. *Managing diversity in the workplace: Training package on work and family* (Bureau des Activités pour les Employeurs (ACT/EMP) et Programme des conditions de travail et d'emploi (TRAVAIL), Genève).
- 2008b. *Maternité sans risques et le monde du travail* (TRAVAIL, Genève).
- 2008c. *Reconciling work and family: Issues and policies in Trinidad and Tobago*, Conditions de travail et d'emploi série n°18 (de Reddock, R., et Y. Bobb-Smith, Genève).
- 2008d. *Working Conditions Laws 2006-2007* (TRAVAIL, Genève).
- 2007. *L'égalité au travail : relever les défis*. Rapport global établi en vertu du suivi de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail. Rapport du Directeur général, Rapport I (B), 96<sup>ème</sup> session de la Conférence Internationale du Travail (Genève).
- 2006a. *Egalité entre hommes et femmes et travail décent. Conventions et Recommandations clés pour la promotion de l'égalité entre hommes et femmes* (Bureau pour l'égalité entre hommes et femmes (GENDER) et Département des normes internationales du Travail (NORMES), Genève).
- 2006b. *Reconciling work and family: Issues and policies in Thailand*, Conditions d'emploi et de travail série n° 14 (TRAVAIL, de K. Kusakabe, Genève).
- 2004a. *Information Sheets on Work and Family*, nos. 1-8 (TRAVAIL, Genève).
- 2004b. *Reconciling work and family: Issues and policies in Brazil*, Conditions d'emploi et de travail série n° 8 (TRAVAIL, de B. Sorj, Genève).
- 2004c. *Reconciling work and family: Issues and policies in the Republic of Korea*, Conditions of Work and Employment série n° 6 (TRAVAIL, de T.H. Kim et K.K. Kim, Genève).

Cassirer, N., et L. Addati, 2007. *Expanding women's employment opportunities : Informal economy workers and the need for childcare*, Colloque interrégional sur l'économie informelle : Permettre une transition vers la formalisation, 27-29 novembre 2007 (Genève).

Hein, C., 2005. *Reconciling work and family responsibilities: Practical ideas from global experience* (BIT, TRAVAIL, Genève).

Lee, S., McCann, D., et J.C. Messenger, 2007. *Working time around the world: Trends in working hours, laws and policies in a global comparative perspective* (BIT, Routledge, Genève).



Olney, S., Goodson, B., Maloba-Caines, K., et F. O'Neill, 2002. *Gender Equality: A Guide to Collective Bargaining* (BIT, Bureau pour les activités des travailleurs (ACTRAV) et Programme focal pour le renforcement du dialogue social, Genève).

Öun, I., et G.P. Trujillo, 2005. *Maternity at Work: A Review of National Legislation* (BIT, TRAVAIL, Genève).

Paul, J., 2004. *Healthy beginnings: Guidance on safe maternity at work* (BIT, TRAVAIL, Genève).



©OIT, Crozet M.



Bureau  
international  
du Travail  
Genève

**Bureau pour l'égalité entre  
hommes et femmes**  
Tél. + 41 22 799 6730  
Fax. + 41 22 799 6388  
[www.ilo.org/gender](http://www.ilo.org/gender)  
[gendercampaign@ilo.org](mailto:gendercampaign@ilo.org)

**Programme des conditions de  
travail et d'emploi**  
Tél. + 41 22 799 6754  
Fax. + 41 22 799 8451  
[www.ilo.org/travail](http://www.ilo.org/travail)  
[travail@ilo.org](mailto:travail@ilo.org)

**Bureau international du Travail – 4, route des Morillons – 1211 Genève 22, Suisse**

La présente brochure d'information a été préparée par l'OIT dans le cadre de la campagne de sensibilisation « L'égalité hommes – femmes au cœur du travail décent ».

Vous pouvez nous contacter ([gendercampaign@ilo.org](mailto:gendercampaign@ilo.org)) pour toute information sur les autres thèmes de l'OIT qui sont couverts par cette campagne.