Organisation internationale du Travail

Atteindre l'égalité des genres au travail

Conférence internationale du Travail, 111e session, 2023

RÉSUMÉ ANALYTIQUE

1. La Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations (CEACR) a le plaisir de présenter cette nouvelle Étude d'ensemble, qui porte sur la mise en œuvre des conventions et recommandations suivantes: convention (n° 111) et recommandation (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958; convention (n° 156) et recommandation (n° 165) sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981; convention (n° 183) et recommandation (n° 191) sur la protection de la maternité, 2000. Cette Étude d'ensemble est la première à traiter conjointement des thématiques de la discrimination fondée sur le genre, de la protection de la maternité et des travailleurs ayant des responsabilités familiales. Elle est également la première à porter sur la convention n° 183 et la recommandation n° 191.

2. La commission d'experts souligne l'opportunité de cette Étude d'ensemble, qui a trait à l'une des priorités énoncées dans la Déclaration du centenaire de l'OIT pour l'avenir du travail, 2019 (Déclaration du centenaire), à savoir: parvenir à l'égalité des genres au travail au moyen d'un programme porteur de changements. Du fait que les instruments sur lesquels elle porte font écho aux débats actuels sur la promotion de l'égalité au travail et la répartition équitable des responsabilités en matière de soin, elle constitue en outre une excellente occasion d'examiner en quoi ces instruments peuvent contribuer à promouvoir des mesures efficaces et à remédier aux lacunes existantes. La commission d'experts reconnaît par ailleurs que, outre les instruments examinés dans le cadre de l'Étude d'ensemble, de nombreuses normes de l'OIT (conventions, recommandations et protocoles) peuvent contribuer utilement à la réalisation de l'égalité des genres.

3. La commission d'experts a examiné les six instruments susmentionnés sous l'angle de l'égalité des genres, en s'appuyant sur les rapports communiqués par les gouvernements au titre des articles 19 et 22 de la Constitution de l'OIT et sur les observations présentées par les organisations d'employeurs et de travailleurs au titre de l'article 23 de ladite Constitution, ainsi que sur les informations publiques pertinentes concernant la mise en œuvre de ces instruments en droit et dans la pratique au niveau national.

4. L'Étude d'ensemble fournit un aperçu de la façon dont les États Membres de l'OIT mettent en œuvre, en droit et dans la pratique, les principes énoncés dans les instruments examinés, ainsi que les progrès réalisés et les lacunes et obstacles existant à cet égard. Elle permet par ailleurs d'analyser de quelle manière et dans quelle mesure les six instruments se renforcent mutuellement, et met en lumière la nécessité d'inscrire ces instruments dans un programme porteur de changements en faveur de l'égalité des genres qui contribue plus largement à faire du travail décent et de la justice sociale une réalité pour tous. La commission d'experts espère que l'Étude d'ensemble offrira aux mandants de l'OIT, notamment aux parties prenantes à l'élaboration des politiques nationales de promotion de l'égalité, des recommandations et des orientations pratiques sur la façon dont ils pourraient utiliser ces instruments pour renforcer leur action en faveur de l'égalité des genres et du travail décent. L'Étude d'ensemble pourra également servir de référence essentielle aux praticiens, aux universitaires et à la population en général pour tout ce qui concerne les principes énoncés dans les instruments susmentionnés et leur mise en œuvre effective. Enfin, il est à espérer que les pratiques et les recommandations présentées dans cette étude soutiendront les pays dans les efforts qu'ils déploient pour ne laisser personne de côté et pour progresser vers la réalisation des objectifs de développement durable (ODD) d'ici à 2030, en particulier l'ODD 3 (santé et bien-être), l'ODD 5 (égalité des genres) et l'ODD 8 (travail décent et croissance économique).

5. L'Étude d'ensemble comprend trois parties. La **partie I** présente le cadre juridique et institutionnel national requis pour parvenir à l'égalité des genres au travail, tel qu'il ressort des instruments examinés. Y sont également décrits les moyens à mettre en œuvre pour promouvoir une culture de l'égalité. La **partie II** passe en revue les différentes mesures donnant effet aux droits liés au travail et à l'emploi qui sont indispensables pour parvenir à l'égalité des genres, et fait le point sur la mise en œuvre des droits et des mesures liés à la protection de la maternité et à la conciliation entre responsabilités professionnelles et responsabilités familiales. Elle fait ressortir combien il importe d'établir un cadre juridique et institutionnel pour le contrôle et l'application effectifs des mesures et des politiques adoptées, et décrit les moyens à mettre en œuvre pour y parvenir. La **partie III** présente la voie à suivre pour promouvoir l'égalité des genres, l'égalité des travailleurs ayant des responsabilités familiales et la protection de la maternité.

Convention n° 111 et recommandation n° 111: Un cadre global pour parvenir à l'égalité des genres dans l'emploi et la profession

6. La convention n° 111 et la recommandation n° 111 fixent un cadre global pour parvenir à l'égalité et garantir la non-discrimination dans l'emploi et la profession. Elles ont pour principal objectif d'amener les États Membres à formuler et à appliquer une politique nationale visant à promouvoir l'égalité de chances et de traitement en matière d'emploi et de profession, afin d'éliminer toute discrimination dans ce domaine. Cette «politique nationale de promotion de l'égalité», dont les dimensions sont multiples, fait intervenir, entre autres éléments, des lois et des règlements, des conventions collectives, des politiques, des stratégies et des plans d'action, ainsi que des mesures de sensibilisation et d'action positive. La politique nationale requise par la convention n° 111 et la recommandation n° 111 devrait combattre la discrimination fondée sur les différents motifs visés dans ces instruments, y compris la discrimination fondée sur le sexe ou le genre, et à promouvoir l'égalité des genres.

7. La discrimination est un phénomène en constante évolution: il est impératif de la définir clairement et de l'interdire expressément pour garantir la mise en œuvre efficace des principes d'égalité de chances et de traitement et de non-discrimination dans l'emploi et la profession. La définition de la discrimination qui figure dans la convention n° 111 englobe toutes les formes de discrimination s'exerçant dans tous les aspects de l'emploi et de la profession, ce qui comprend la discrimination directe et indirecte, la discrimination multiple et intersectionnelle ainsi que le harcèlement, fondés sur les motifs énoncés dans la convention. Il est particulièrement important de disposer d'un cadre sans ambigüité pour combattre toutes les formes de discrimination. Comme le rappelle l'Étude d'ensemble, les dispositions qui définissent la discrimination en matière d'emploi et de profession doivent être précises, exhaustives et intégrer tous les éléments de la définition énoncée dans la convention n° 111. Elles doivent ainsi comporter: i) un élément factuel (une distinction, une exclusion ou une préférence); ii) un effet (détruire ou altérer l'égalité de chances ou de traitement); et iii) un motif de discrimination interdit. À cette fin, il est particulièrement important que ces dispositions soient applicables à la discrimination indirecte, qui s'exerce lorsque des situations, des réglementations ou des pratiques en apparence neutres conduisent à des inégalités de traitement à l'égard de personnes présentant des caractéristiques déterminées. Par conséquent, la discrimination indirecte, souvent difficile à déceler, est généralement ancrée dans des inégalités structurelles, dont les obstacles liés au genre font partie. Il ressort par ailleurs de l'Étude d'ensemble que d'autres formes particulières de discrimination – telles que le harcèlement fondé sur la discrimination, la discrimination fondée sur des motifs multiples et la discrimination intersectionnelle – sont de plus en plus reconnues et combattues.

8. La notion de discrimination fondée sur le sexe a évolué et s'est étendue au fil du temps. Les mesures adoptées en droit et dans la pratique permettent de combattre de plus en plus efficacement certaines de ses formes les plus caractérisées, ainsi que la discrimination fondée sur d'autres motifs liés à l'égalité des genres. L'article 1 (1) *a)* de la convention n° 111 énumère sept motifs de discrimination interdits (la race, la couleur, le sexe, la religion, l'opinion politique, l'ascendance nationale et l'origine sociale) et l'article 1 (1) *b)* prévoit que tout État Membre peut, après consultation des partenaires sociaux, spécifier d'autres motifs de discrimination interdits. Comme indiqué dans l'Étude d'ensemble, la discrimination fondée sur le sexe ne se limite pas à des distinctions reposant sur des caractéristiques biologiques et inclut également le concept de genre, qui renvoie aux rôles et responsabilités socialement construits qui sont assignés à un sexe donné. La discrimination fondée sur la

maternité, notamment sur la grossesse et l'allaitement, est l'une des principales formes de discrimination fondée sur le sexe; elle est expressément interdite dans de nombreux pays. En outre, l'Étude d'ensemble souligne que des motifs de discrimination initialement liés à la discrimination fondée sur le sexe – état civil, état matrimonial, situation familiale ou responsabilités familiales – figurent de plus en plus souvent parmi les motifs de discrimination expressément interdits, acquérant ces interdictions une légitimité à part entière. Il ressort aussi de l'Étude d'ensemble que la législation et la pratique nationales de plusieurs pays ont évolué dans un sens favorable à la lutte contre la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle, l'identité de genre et d'autres motifs connexes, et que de plus en plus de mesures sont prises pour combattre le harcèlement fondé sur le sexe et le harcèlement fondé sur le genre. Force est toutefois de constater que des mesures supplémentaires doivent être prises pour s'attaquer en profondeur à des aspects spécifiques de la discrimination fondée sur le sexe – comme les restrictions générales qui, dans certains pays, empêchent les femmes de travailler dans certains domaines ou secteurs – et pour prévenir, interdire et éliminer le harcèlement sexuel.

9. Afin d'assurer une mise en œuvre efficace de la convention n° 111 et de la recommandation n° 111 en ce qui concerne l'égalité des genres, il convient de faire en sorte qu'aucune forme de discrimination fondée sur le sexe n'échappe à leur champ d'application, en particulier la discrimination indirecte qui découle des régimes législatifs et réglementaires s'appliquant à certains emplois et professions. Il convient également de veiller à ce que la numérisation aille de pair avec l'égalité de chances et de traitement pour tous. Aucune disposition de la convention n° 111 ou de la recommandation n° 111 ne limite le champ d'application de ces instruments à certaines personnes ou à certaines professions. Toutefois, comme l'indique l'Étude d'ensemble, les différences de traitement législatif concernant certains secteurs, professions ou modalités de travail ne sont pas sans conséquences pour l'égalité des genres, en ce qu'elles peuvent involontairement conduire à l'établissement de conditions de travail moins favorables dans les secteurs où la main-d'œuvre est majoritairement féminine ou dans lesquels les femmes se trouvent souvent dans des situations de grande vulnérabilité, comme par exemple dans le secteur public, le travail domestique, l'économie informelle ou le travail indépendant. Or, dans ces secteurs, beaucoup de travailleurs font face à des déficits de travail décent. En outre, si la numérisation a ouvert de nombreuses perspectives en matière d'emploi et de profession, il est nécessaire de faire en sorte que les outils numériques ne perpétuent pas les inégalités de genre, que les femmes aient accès aux emplois technologiques du futur dans les mêmes conditions que les hommes et qu'elles bénéficient des mêmes possibilités d'avancement qu'eux dans ces professions. Cela comprend, notamment, des mesures visant à combler la fracture numérique entre les femmes et les hommes.

10. L'égalité des genres dans l'accès à l'emploi et à la profession suppose de garantir des chances égales en matière d'accès à l'éducation, à la formation et à l'orientation professionnelles, aux services liés à l'emploi ainsi qu'aux procédures de recrutement. Les femmes et les filles se heurtent souvent à davantage d'obstacles que les hommes et les garçons en ce qui concerne l'accès à l'éducation et à la formation en général. Ces obstacles sont notamment d'ordre législatif et réglementaire ou liés à des stéréotypes de genre et au fait qu'elles assument une part disproportionnée des activités de soin non rémunérées et des responsabilités familiales. Lesdits obstacles sont encore plus grands pour les femmes et les filles issues de groupes en situation de vulnérabilité, notamment pour les femmes et les filles appartenant à des peuples autochtones ou vivant dans des zones rurales. Comme indiqué dans l'Étude d'ensemble, les mesures relatives à l'éducation et à la formation devraient offrir aux femmes et aux filles des chances égales d'accéder à l'éducation et à des possibilités de formation professionnelle; cela suppose notamment d'œuvrer en faveur de la scolarisation des filles et de faire en sorte qu'elles n'abandonnent pas leurs études. En outre, les femmes devraient pouvoir accéder plus facilement à des services d'emploi et de placement, et ceux-ci

devraient être exempts de toute forme de discrimination et assurer le respect du principe d'égalité de chances et de traitement dans le cadre de leurs activités. Il est par ailleurs nécessaire de garantir l'égalité des genres à toutes les étapes des procédures de recrutement, de la publication des offres d'emploi aux questions posées au candidat ou à la candidate pressenti(e), en passant par l'établissement des critères de sélection.

11. La ségrégation professionnelle horizontale et verticale entre hommes et femmes continue d'entraver la réalisation de l'égalité des genres. Il est donc impératif d'adopter des mesures pour combattre efficacement ce phénomène, notamment en agissant sur ses causes profondes. Les femmes intègrent généralement des filières d'enseignement et des emplois à dominante féminine, et sont souvent sous-représentées aux postes de niveau hiérarchique supérieur et de gestion. Cet état de fait est dû à différents facteurs, tels que les stéréotypes et les normes de genre, qui orientent les femmes et les filles vers des filières d'enseignement et des emplois pour lesquels elles sont jugées plus aptes. Il s'explique en outre par la nécessité où se trouvent les femmes de concilier, d'un côté, un emploi rémunéré, et de l'autre, des activités de soin non rémunérées et des responsabilités familiales dont elles assument généralement une part disproportionnée. La ségrégation professionnelle pousse donc généralement les femmes vers des emplois et des secteurs où les salaires et les possibilités d'avancement sont faibles et les conditions de travail, mauvaises. La commission d'experts souligne que, pour toutes ces raisons, il est crucial d'adopter des mesures visant à élargir les domaines dans lesquels les filles et les femmes suivent des études et une formation, d'encourager la présence des femmes dans un plus large spectre d'emplois, de secteurs et de professions à tous les niveaux et de garantir que la formation professionnelle ne perpétue pas les stéréotypes de genre. Les informations reçues indiquent que ces mesures positives peuvent notamment comprendre l'instauration de critères d'admission différenciés et de quotas pour les filles et les femmes, ainsi que la mise en place de cours spécifiques, de bourses et programmes ciblés et de campagnes de sensibilisation visant à combattre les préjugés sexistes et les stéréotypes de genre qui limitent les aspirations et opportunités professionnelles des femmes. Il convient en outre de garantir une représentation accrue des femmes aux postes de niveau hiérarchique supérieur et de gestion. À cet égard, l'Étude d'ensemble souligne la nécessité d'appliquer des critères de recrutement et de promotion objectifs qui ne perpétuent pas les inégalités de genre et la discrimination, et de promouvoir l'égalité des genres au sein des organisations et sur les lieux de travail. Les mesures visant à améliorer l'accès des femmes à des possibilités d'acquisition, d'actualisation et d'amélioration de leurs compétences en cours d'emploi et d'avancement, ainsi qu'à les aider à concilier responsabilités professionnelles et responsabilités familiales peuvent par ailleurs grandement favoriser leur promotion à des postes hiérarchiquement plus élevés.

12. Les mesures visant à promouvoir l'égalité des genres doivent aussi porter sur la discrimination en matière de conditions de travail, notamment pour ce qui concerne la rémunération, la sécurité sociale et les conditions de licenciement. L'écart de rémunération entre hommes et femmes tient à de nombreux facteurs, parmi lesquels la ségrégation professionnelle selon le genre et les différences entre les carrières des hommes et des femmes résultant de la difficulté de concilier responsabilités professionnelles et responsabilités familiales. À cet égard, la commission d'experts rappelle que la mise en œuvre effective de la convention (n° 100) et de la recommandation (n° 90) sur l'égalité de rémunération, 1951, est essentielle pour garantir que les femmes bénéficient d'une rémunération égale pour un travail de *valeur* égale. Cela suppose de réaliser des évaluations objectives des emplois afin de garantir que la valeur du travail est récompensée sans discrimination fondée sur le genre. L'attention est aussi appelée sur le fait que des inégalités de genre persistent en matière de couverture sociale, entre autres parce que les femmes tendent à être plus nombreuses dans les secteurs et les professions offrant une couverture sociale réduite, voire nulle, qu'il existe des écarts de rémunération entre hommes et femmes et que ces dernières assument une plus grande part des activités de soin non rémunérées. De même, il existe toujours de

grandes disparités entre hommes et femmes pour ce qui est de la couverture en matière de pensions de vieillesse, qui sont notamment liées au fait que des âges de départ à la retraite différents sont fixés pour les deux sexes. Les exemples de législation et de pratique nationales montrent que des mesures sont adoptées pour prévenir la discrimination en matière de couverture et de prestations de sécurité sociale, telles que la prise en compte des périodes de congé de maternité et de congé pour raisons familiales aux fins de la détermination des droits à des prestations de sécurité sociale. En outre, la commission d'experts souligne qu'il est primordial de prévenir et d'interdire la discrimination en matière de licenciement, en particulier les pratiques susceptibles d'entraîner une discrimination indirecte à l'égard des femmes, notamment certaines pratiques fondées sur l'ancienneté.

13. **La politique nationale de promotion de l'égalité doit comprendre des mesures de nature à créer et préserver un environnement propice à la réalisation de l'égalité des genres.** Les mesures éducatives, les activités de sensibilisation et l'information du public sont essentielles pour mieux faire connaître le principe d'égalité et de non-discrimination et encourager une participation active à sa promotion ainsi qu'à la lutte contre les stéréotypes de genre. Les informations reçues des mandants tripartites indiquent que les gouvernements, les partenaires sociaux et les organismes spécialisés dans les questions d'égalité, entre autres parties prenantes, mènent toutes sortes d'actions de sensibilisation, y compris des campagnes s'adressant au grand public pour faire évoluer les mentalités, publient des ressources et des supports sur l'égalité des genres, et promeuvent l'égalité des genres et sensibilisent à cette question dans le cadre des programmes d'enseignement.

14. **Les organisations d'employeurs et de travailleurs ont un rôle essentiel à jouer dans l'élaboration et la mise en œuvre de la politique nationale de promotion de l'égalité.** Leur expérience directe et leur participation active contribuent à garantir que les mesures adoptées sont efficacement mises en œuvre, suivies, évaluées et revues pour répondre à l'évolution des besoins et de la situation de chaque pays. Comme le montre l'Étude d'ensemble, les partenaires sociaux peuvent contribuer à la conception et à la mise en œuvre de la politique nationale de promotion de l'égalité de diverses manières, notamment par l'intermédiaire des commissions tripartites et d'autres modes spécifiques de collaboration, ainsi qu'en adoptant des mesures dans le cadre de la négociation collective et sur le lieu de travail ou en entreprise visant à favoriser l'égalité des genres, et des mesures visant à encourager la représentation des femmes dans les organisations d'employeurs et de travailleurs.

15. **Il est essentiel d'assurer un suivi et une évaluation réguliers des mesures de politique générale, et de veiller à la bonne application de la législation en matière de non-discrimination.** Les politiques nationales, y compris celles axées sur l'égalité des genres, doivent faire l'objet d'un suivi et d'une évaluation continus, afin que les mesures et les stratégies puissent être modifiées à bon escient et leur impact, dûment évalué. À cet égard, l'Étude d'ensemble fait ressortir le rôle crucial que jouent la collaboration avec les organisations d'employeurs et de travailleurs et la collecte efficace de données statistiques, y compris des données ventilées par sexe. En outre, il demeure essentiel de faire respecter et de préserver les droits dans les cas de discrimination si l'on veut garantir l'application effective des instruments. Souvent confiés aux services d'inspection du travail et aux tribunaux, le contrôle de l'application et le traitement des cas de discrimination en matière d'emploi et de profession sont aussi de plus en plus souvent assurés par des organismes spécialisés dans les questions d'égalité. Il est important que les organismes et institutions participant au contrôle de l'application de la convention disposent de moyens suffisants pour s'acquitter de leur mission, y compris des connaissances techniques, des ressources et des capacités nécessaires à cette fin. À ce sujet, l'Étude d'ensemble montre que des mesures sont prises pour réaliser des activités de formation et de sensibilisation ciblées à l'intention de certains personnels, ainsi que pour renforcer la présence des femmes dans les services d'inspection du travail et les tribunaux.

Convention nº 156 et recommandation nº 165: Concilier responsabilités professionnelles et familiales, une composante essentielle de l'égalité effective des genres

16. La convention nº 156 et la recommandation nº 165 qui l'accompagne visent à promouvoir l'égalité de chances et de traitement dans l'emploi entre les travailleurs et les travailleuses qui ont des responsabilités familiales, ainsi qu'entre les travailleurs ayant des responsabilités familiales et ceux qui n'en ont pas. Dans cette optique, la convention appelle les États Membres à adopter une politique nationale visant, entre autres objectifs, «à permettre aux personnes ayant des responsabilités familiales qui occupent ou désirent occuper un emploi d'exercer leur droit de l'occuper ou de l'obtenir sans faire l'objet de discrimination et, dans la mesure du possible, sans conflit entre leurs responsabilités professionnelles et familiales» (article 3 (1)). Ces deux instruments contribuent ainsi au cadre plus large des mesures énoncées dans la convention nº 111. À la lumière de la convention nº 156, la réalisation de l'égalité des genres requiert des politiques qui permettent aux hommes et aux femmes ayant des responsabilités familiales de mieux se préparer à l'emploi, d'y accéder, d'y progresser et de s'y maintenir. S'agissant de l'égalité de chances et de traitement dans l'emploi et la profession, la difficulté à concilier responsabilités professionnelles et responsabilités familiales pénalise particulièrement les femmes car celles-ci continuent d'assumer l'essentiel des responsabilités familiales. L'insuffisance, voire l'absence de structures permettant de concilier travail et vie familiale, est l'un des principaux obstacles à l'égalité d'accès à l'emploi et au travail décent pour des millions de femmes.

17. Aux termes des instruments susmentionnés, l'expression «responsabilités familiales» s'entend notamment des responsabilités à l'égard des enfants à charge et d'autres membres de la famille directe des travailleurs, tels que leurs parents âgés ou des proches en situation de handicap, qui ont manifestement besoin de leurs soins ou de leur soutien. Cela est d'autant plus pertinent que, depuis quelques années, un nombre croissant de travailleurs assument certaines responsabilités à l'égard de parents vieillissants ou d'adultes en situation de handicap. Les tâches ménagères sont elles aussi considérées comme faisant partie des responsabilités familiales. Il appartient à chaque pays de définir, dans le cadre de la convention, les personnes à l'égard desquelles des responsabilités familiales existent (parents, frères et sœurs, petits-enfants ou belle-famille, etc.), les notions de «famille» et de «responsabilités familiales» pouvant varier selon le contexte national.

18. Rendre les responsabilités familiales plus compatibles avec le travail nécessite de prendre des mesures de nature à favoriser un meilleur équilibre entre le travail et la vie de famille. À cet égard, la recommandation nº 165 contient des orientations pratiques pour aider les travailleurs ayant des responsabilités familiales à mieux les concilier avec leurs responsabilités professionnelles. Cette recommandation, de même que la convention nº 156, préconisent en outre le recours à la consultation et au dialogue tripartites entre les gouvernements et les partenaires sociaux aux fins de la conception et de la mise en œuvre, dans le cadre d'une politique nationale, de mesures destinées à promouvoir l'égalité de chances et de traitement, afin de protéger les travailleurs ayant des responsabilités familiales contre toute discrimination en matière d'emploi et de profession.

19. Il ressort de la convention nº 156 et de la recommandation nº 165 que la réalisation de l'égalité des genres requiert l'adoption d'une série de mesures favorables à la famille qui permettent aux hommes et aux femmes ayant des responsabilités familiales de se préparer à l'emploi, d'y accéder, d'y progresser et de s'y maintenir dans des conditions d'égalité avec les travailleurs n'ayant pas de responsabilités familiales. Les mesures favorables à la famille

sont généralement reconnues comme des moyens de répondre aux besoins des travailleurs ayant des responsabilités familiales qui comptent parmi les plus avantageux sur le plan des coûts et les plus propices au changement sur les questions de genre. Ces mesures peuvent prendre des formes très diverses selon le type de responsabilité familiale visé; parmi les plus courantes figurent celles mentionnées ci-dessous.

20. **Adopter un système complet de politiques en matière de congés comme vecteur de changement permettant de promouvoir l'égalité des genres au travail.** Les recommandations n° 165 et n° 191 prévoient toutes deux l'octroi d'un congé parental. Le congé parental suit généralement le congé de maternité et consiste en un congé relativement long accordé à l'un ou l'autre des parents ou aux deux pour leur permettre de s'occuper d'un nourrisson ou d'un jeune enfant pendant une période déterminée, sans perdre leur emploi ni le bénéfice des droits y afférents, ceux-ci étant protégés. L'Étude d'ensemble montre que, même si de nombreux États Membres de l'OIT ont adopté des dispositions légales concernant le congé parental, certains pays accordent ce congé uniquement aux femmes, perpétuant ainsi la vision traditionnelle selon laquelle c'est principalement aux femmes qu'incombe la responsabilité de s'occuper des enfants. Il ressort des statistiques que, même lorsque les deux parents peuvent bénéficier de ce congé, les femmes sont beaucoup plus nombreuses à en faire usage que les hommes. L'Étude d'ensemble montre aussi que de nombreux pays ont instauré un congé parental rémunéré sur le mode «à prendre ou à laisser» afin d'encourager les hommes à s'en prévaloir.

21. La recommandation n° 165 prévoit aussi un congé en cas de maladie d'un membre de la famille (qu'il s'agisse d'un enfant ou d'un membre de la famille directe). La recommandation ne précise pas la durée de ce congé, mais la législation et la pratique des États Membres de l'OIT qui prévoient un congé en cas de maladie d'un membre de la famille montrent que ce type de congé peut être de courte ou de longue durée. Le congé pour soins de longue durée est un congé spécial dont peuvent bénéficier les salariés pour s'occuper de membres de leur famille en situation de dépendance de longue durée. Les informations reçues dans le cadre de l'Étude d'ensemble indiquent qu'un nombre croissant de pays ont adopté des dispositions légales relatives aux congés pour soins de longue durée afin de s'occuper d'un enfant ou d'un autre membre de la famille directe. Les tendances démographiques, telles que le vieillissement de la population et la proportion toujours plus importante de personnes âgées dépendantes, mettent en évidence la nécessité croissante de prévoir des congés de longue durée, ainsi que des services sociaux accessibles et de qualité pour favoriser le maintien dans l'emploi des femmes et des hommes ayant des responsabilités familiales.

22. **Autres modalités de congé.** Bien qu'aucune norme de l'OIT n'établisse pas expressément une obligation aux États qui l'ont ratifiée d'accorder aux travailleurs un congé de paternité, une tendance positive se dégage des rapports reçus. Un nombre croissant de pays ont intégré des dispositions sur le congé de paternité dans leur législation nationale et dans les conventions collectives.

23. Lorsqu'ils définissent le type et le champ d'application des modalités de congé, les gouvernements devraient veiller, en consultation avec les partenaires sociaux, à ce que les femmes et les hommes puissent s'en prévaloir dans des conditions d'égalité. L'Étude d'ensemble montre que les congés ne peuvent être considérés comme une solution acceptable que s'ils sont assortis d'une rémunération suffisante pour garantir la sécurité du revenu aux travailleurs qui en bénéficient.

24. **Égalité d'accès à des formules d'organisation du travail souples.** Les conditions de travail défavorables à la famille, telles que les longues journées de travail et les horaires imprévisibles ou incompatibles avec une vie sociale, peuvent avoir des effets néfastes sur la santé physique et mentale des salariés. En outre, faute de pouvoir bénéficier de modalités de travail souples, les femmes sont souvent contraintes d'interrompre une ou plusieurs fois leur carrière, voire de quitter purement et simplement le marché du travail pour s'occuper

de jeunes enfants ou soigner un ou plusieurs proches malades. Quant aux hommes qui choisissent d'assumer des activités de soin, ils peuvent être stigmatisés compte tenu du contexte social et de la culture qui prévaut en matière d'emploi. La recommandation n° 165 fournit des orientations pratiques sur la diminution de la durée journalière du travail et la réduction des heures supplémentaires, l'assouplissement des horaires de travail, l'organisation du travail posté et la réorganisation du travail de nuit, ainsi que la prise en considération de la mobilité du conjoint en cas de mutation. Dans l'Étude d'ensemble il est noté que des formules d'organisation du travail souples peuvent contribuer à réduire l'absentéisme et les retards, et, partant, à accroître la productivité et à réduire les coûts liés à la rotation du personnel.

25. Améliorer l'offre de services et d'installations de garde d'enfants et de soins de longue durée de qualité, faciles d'accès et d'un coût abordable, afin de soulager les travailleurs ayant des responsabilités familiales. L'offre insuffisante de services de garde d'enfants, de services d'aide à la famille et d'autres services communautaires, qu'ils soient publics ou privés, constitue un obstacle à la progression professionnelle des femmes et des hommes ayant des responsabilités familiales. La recommandation n° 165 fournit de nombreuses orientations pratiques sur la manière dont les autorités compétentes peuvent déterminer les arrangements nécessaires et préférés en matière de services de soins aux enfants et d'aide à la famille. Entre autres mesures, elle mentionne par exemple la collecte et la publication par les autorités de statistiques suffisamment complètes sur le nombre de travailleurs ayant des responsabilités familiales qui ont un emploi ou qui sont en quête de travail, ainsi que sur le nombre et l'âge de leurs enfants et des autres personnes à charge qui ont besoin de leurs soins. La recommandation souligne aussi combien il importe de mettre à disposition des services et des installations gratuits ou à un prix raisonnable correspondant aux possibilités financières du travailleur, et de veiller à ce que le personnel nécessaire au fonctionnement de ces services et installations soit adéquatement formé.

26. Garantir l'égalité et la non-discrimination en matière d'emploi et de profession pour les travailleurs ayant des responsabilités familiales. Conformément à la convention n° 156, la politique nationale doit permettre aux personnes ayant des responsabilités familiales qui occupent ou désirent occuper un emploi d'exercer leur droit de l'occuper ou de l'obtenir sans faire l'objet de discrimination et, dans la mesure du possible, sans conflit entre leurs responsabilités professionnelles et familiales. Du fait de l'absence de mesures permettant de concilier les responsabilités familiales avec des possibilités d'éducation ou d'orientation et de formation professionnelles, les travailleurs ayant des responsabilités familiales manquent souvent des occasions d'accéder à un emploi ou à une profession. En outre, quand ces travailleurs – des femmes principalement – quittent le marché du travail en raison de leurs responsabilités familiales, ils ont souvent de grosses difficultés à le réintégrer, notamment en ce qui concerne leur besoin de se reconvertir ou d'actualiser leurs compétences. L'Étude d'ensemble fait état d'un certain nombre de mesures de soutien aux travailleurs ayant des responsabilités familiales, à savoir: des horaires de formation souples, des arrangements en matière de congé-éducation payé sur le temps de travail, des horaires compatibles avec les modalités de garde des enfants, des allocations de garde d'enfant ou des services de garde des enfants pendant les heures de formation, des aides ciblées pour la création d'entreprise, ainsi que la reconnaissance, dans la loi, de leur droit à actualiser leurs compétences après une période de congé. Dans le même ordre d'idées, la difficulté à concilier travail et responsabilités familiales peut empêcher les travailleurs ayant des responsabilités familiales de bénéficier d'un avancement de carrière, en particulier lorsque les postes de direction impliquent des déplacements fréquents ou de longues heures de travail. À cet égard, des mesures doivent être prises non seulement pour faciliter la conciliation entre le travail et les responsabilités familiales, mais aussi pour encourager une répartition équitable des responsabilités en matière de soin et de services à la personne au sein du foyer, afin d'instaurer et de maintenir un environnement dans lequel les travailleuses et les travailleurs, y compris celles et ceux qui ont des responsabilités familiales, puissent jouir d'une véritable égalité des chances dans l'avancement professionnel et de carrière.

▶ Convention nº 183 et recommandation nº 191: La protection de la maternité est une condition préalable à l'égalité des genres

27. Pour parvenir à l'inclusion sociale et à l'égalité entre les femmes et les hommes au travail, il faut au préalable préserver l'emploi, la santé et la sécurité du revenu des travailleuses pendant la grossesse et après l'accouchement. La convention nº 183 et la recommandation nº 191 définissent un large éventail de mesures publiques visant à garantir le droit des femmes au travail sans discrimination. Ces mesures concernent principalement les aspects suivants: protéger les femmes de la discrimination dans l'emploi fondée sur la maternité, et du licenciement pendant les périodes de maternité; préserver la santé des femmes enceintes et de celles qui allaitent sur le lieu de travail; accorder aux femmes le temps de repos et de récupération nécessaire après l'accouchement; assurer aux femmes enceintes et à celles qui allaitent le maintien de leurs gains pendant les périodes d'absence pour un congé lié à la maternité; fournir des soins de santé maternelle disponibles, accessibles et acceptables qui soient abordables ou gratuits; et prévoir un aménagement du temps et des installations pour faciliter l'allaitement.

28. La protection de la maternité relève de la responsabilité conjointe des pouvoirs publics et de la société. Comme énoncé dans la convention nº 183, la situation des femmes qui travaillent et la nécessité d'assurer la protection de la grossesse relèvent de la responsabilité partagée des pouvoirs publics et de la société. Si les pouvoirs publics portent la responsabilité primaire et globale en matière d'adoption et de mise en œuvre du cadre politique et législatif nécessaire à la protection de la maternité, les représentants des employeurs et des travailleurs et les autres parties prenantes ont un rôle fondamental à jouer et devraient y être associés. Des fonds publics suffisants, lesquels devraient être garantis par les pouvoirs publics pour que les dispositions et les mesures relatives à la protection de la maternité soient réellement mises en œuvre, devraient être rassemblés selon le principe de la solidarité dans le financement pour que les employeurs ne soient pas les seuls à en assumer la responsabilité. En outre, pour garantir l'efficacité des mesures de protection de la maternité, celles-ci devraient être menées de manière cohérente et coordonnée avec d'autres politiques sociales et économiques, et intégrées dans des cadres de politiques globales visant à concilier vie professionnelle et vie familiale.

29. Il est nécessaire de réduire les écarts existants entre la couverture légale et la couverture effective des femmes par les mesures de protection de la maternité, afin d'éviter des conséquences préjudiciables pour les femmes, les enfants et la société dans son ensemble. La convention nº 183 et la recommandation nº 191 adoptent une approche large et inclusive du champ d'application de la couverture en termes de protection de la maternité, en l'étendant à toutes les femmes qui ont un emploi, y compris quand celui-ci s'exerce dans le cadre de formes atypiques de travail dépendant. Malgré les évolutions positives observées dans un grand nombre de pays en termes d'élargissement du champ d'application de cette couverture, de nombreuses femmes enceintes et allaitantes en sont toujours largement ou complètement exclues en droit et/ou en pratique, partout dans le monde. Il ressort de l'Étude d'ensemble que les femmes qui sont le plus susceptibles d'être laissées sans protection sont celles qui sont engagées dans des formes d'emploi atypiques, telles que le travail domestique, le travail occasionnel et temporaire, le travail à domicile, le travail agricole, le travail à temps partiel et le travail via des plateformes numériques. Les travailleuses indépendantes et travaillant pour leur propre compte sont aussi largement exclues de la couverture. Les difficultés rencontrées pour étendre la protection de la maternité résultent de multiples facteurs, parmi lesquels des revenus irréguliers et faibles, l'insécurité de l'emploi, des niveaux élevés d'informalité et une faible organisation.

30. Il est nécessaire de prendre des mesures pour prévenir et éliminer la discrimination fondée sur la maternité à tous les stades du cycle de la vie professionnelle. La convention n° 183 et la recommandation n° 191 établissent des normes en termes de protection de l'emploi et de nondiscrimination qui garantissent la protection des travailleuses pour l'accès à l'emploi et la profession, ainsi que l'avancement et le maintien dans l'emploi et la profession. L'Étude d'ensemble montre que, dans de nombreux pays, la législation contient des dispositions relatives à la protection de l'emploi des femmes enceintes ainsi que des jeunes mères et des mères allaitantes, comme le préconisent la convention n° 183 et la recommandation n° 191. Cependant, on observe toujours des pratiques discriminatoires, par exemple celle qui consiste à demander aux femmes à la recherche d'un emploi si elles ont l'intention d'avoir des enfants ou à leur faire passer un test de grossesse pendant un entretien d'embauche. En outre, le droit des jeunes mères de retrouver leur poste ou un poste équivalent rémunéré au même taux après leur congé de maternité n'est pas toujours garanti, ni en droit, ni en pratique. Les exemples de femmes qui n'ont aucune garantie de retrouver leur travail au retour de leur congé de maternité, ou qui subissent une importante diminution de leur salaire ou de leurs chances de promotion du fait de leur absence pendant leur congé de maternité sont toujours fréquents. En outre, les cas de femmes qui ont été licenciées à cause de leur grossesse, pendant leur congé de maternité ou dans les mois qui ont suivi leur accouchement restent courants.

31. Il est essentiel de garantir la santé et la sécurité des femmes enceintes et allaitantes sur le lieu de travail pour concrétiser le travail décent et garantir l'égalité entre les femmes et les hommes. L'un des aspects importants de la protection de la maternité consiste à faire en sorte que les femmes enceintes ou allaitantes ne soient pas exposées à des conditions de travail, des milieux de travail ou des substances sur le lieu de travail qui pourraient présenter des risques particuliers pour elles ou pour leur enfant. Un grand nombre de pays ont pris des mesures réglementaires à propos des travaux dangereux ou insalubres qui peuvent nuire à la santé des femmes enceintes ou allaitantes ou à celle de leurs enfants. À cet égard, l'Étude d'ensemble fait ressortir la nécessité de mettre en place une approche de la protection de la santé maternelle qui tienne compte des considérations de genre, ce qui nécessite à la fois de mener des interventions de prévention et d'atténuation afin d'assurer la protection de la santé des femmes enceintes ou allaitantes, et celle de leur bébé, et de veiller à ce que toute restriction ou interdiction d'exercer un travail dangereux ou insalubre soit fondée sur des éléments factuels et non sur des stéréotypes quant aux capacités professionnelles des femmes et à leur rôle dans la société. De la même manière, l'identification des types de travaux susceptibles de nuire à la capacité des femmes et des hommes de procréer et devant faire l'objet de restrictions doit être fondée sur des études épidémiologiques montrant la présence de risques spécifiques pour la santé reproductive.

32. Le congé de maternité collectivement rémunéré est essentiel pour protéger la santé et la situation économique des femmes enceintes ou allaitantes et de leur enfant, et pour garantir l'égalité entre les femmes et les hommes au travail. L'absence de congé de maternité rémunéré peut avoir pour conséquence d'interrompre ou de réduire la participation des femmes au marché du travail, et laisse souvent le champ libre à des pratiques discriminatoires, comme le licenciement et la perte de salaire. L'absence de congé de maternité peut également être préjudiciable à la santé des femmes et de leur enfant, le risque étant que les femmes poursuivent une activité économique jusqu'à un stade trop avancé de leur grossesse ou qu'elles ne se reposent pas suffisamment après l'accouchement. Comme relevé dans l'Étude d'ensemble, des progrès ont été faits en ce qui concerne l'allongement de la durée du congé de maternité rémunéré au cours des dernières années. Néanmoins, le congé de maternité d'une durée minimum de quatorze semaines, assorti d'une rémunération ne devant pas être inférieure aux deux tiers du gain antérieur de la femme, conformément aux dispositions de la convention n° 183, n'est toujours pas une réalité pour de nombreuses femmes. L'Étude

d'ensemble fait également ressortir que les principes de financement collectif fondés sur le partage des risques et la solidarité offrent une meilleure protection aux travailleuses que les mécanismes de responsabilité des employeurs qui font peser sur les seuls employeurs l'obligation de financer les prestations de maternité. À cet égard, des changements législatifs positifs ont été observés dans un nombre croissant de pays où les prestations de maternité ne sont plus financées par des mécanismes relevant de la responsabilité des employeurs mais par des régimes d'assurance sociale.

33. **Des soins de santé maternelle disponibles, accessibles, acceptables et de qualité, d'un coût abordable ou gratuits, sont essentiels pour améliorer les résultats en matière de santé des mères et de leurs enfants.** Si les soins de santé maternelle, tels que les soins prénatals, les soins liés à l'accouchement, les soins postnatals et l'hospitalisation, sont garantis dans un grand nombre de pays, la couverture effective des régimes sociaux de santé est très variable, et particulièrement limitée dans les pays à faible revenu. Un des principaux obstacles à l'accès aux soins de santé maternelle reste le coût élevé de la participation aux frais pour les utilisateurs, des tickets modérateurs et autres paiements directs, qui peut également être un facteur d'appauvrissement pour les travailleuses et leurs familles. Des évolutions positives ont toutefois été observées dans certains pays qui ont mis en place des soins de santé maternelle gratuits.

34. **Les mesures visant à faciliter l'allaitement sont importantes pour le bien-être des mères et de leur enfant, mais aussi parce qu'elles favorisent le retour des femmes au travail et contribuent ainsi à ce que le milieu de travail tienne compte des considérations de genre.** À cet égard, dans la plupart des États Membres, la pratique qui consiste à accorder du temps aux travailleuses pour qu'elles puissent allaiter leur enfant au quotidien à leur retour de congé de maternité s'est largement répandue. Il arrive cependant que ces pauses ne soient pas comptabilisées comme du temps de travail, et qu'elles ne soient donc pas rémunérées. Pour les femmes concernées, cela peut être ressenti comme une pression et créer des contraintes financières, ce qui aura plusieurs conséquences, notamment de faire renoncer les jeunes mères à allaiter leur enfant. En outre, de nombreuses femmes n'ont pas accès à des installations adéquates pour allaiter leur enfant sur le lieu de travail.

▶ Ouvrir la voie vers l'égalité des genres au travail

35. Les tendances, progrès et difficultés sur lesquels l'Étude d'ensemble met le doigt montrent que les conventions n^{os} 111, 156 et 183 et leurs recommandations respectives sont étroitement liées et, dans une certaine mesure, interdépendantes. De fait, assurer la protection de la maternité et l'égalité des travailleuses et des travailleurs ayant des responsabilités familiales est essentiel pour parvenir à l'égalité des genres au travail. Dans le même temps, sans l'élimination de la discrimination fondée sur le sexe et le genre, la pleine réalisation de la protection de la maternité et l'égalité pour les travailleuses et les travailleurs ayant des responsabilités familiales restera un défi.

36. Il convient de noter que seuls 20 des 187 États Membres de l'OIT ont ratifié les trois conventions examinées. L'Étude d'ensemble montre cependant que des mesures spécifiques ont été adoptées dans de nombreux pays pour aborder les différents aspects des inégalités des genres au travail, notamment en lien avec les questions traitées dans les conventions n^{os} 156 et 183, qui sont moins ratifiées que la convention n^{o} 111. En outre, comme indiqué dans l'Étude d'ensemble, un certain nombre de gouvernements souhaiterait bénéficier d'une assistance technique sur certaines questions législatives, notamment en vue de lancer ou d'envisager

une procédure de ratification. Certains pays ont également indiqué qu'ils aimeraient recevoir une assistance technique axée sur la formation et le renforcement des capacités en matière d'égalité des genres pour diverses parties prenantes dans le monde du travail, ainsi que sur des actions de sensibilisation et la collecte de données.

37. Les organisations d'employeurs et les organisations de travailleurs doivent impérativement être associées à tous les efforts qui seront déployés en vue de parvenir à l'égalité des genres au travail. Ces organisations, dont le rôle est reconnu dans tous les instruments examinés ainsi que dans la Déclaration du centenaire, joueront un rôle décisif dans la construction d'une dynamique des relations entre hommes et femmes durable et efficace pour l'avenir du travail.

38. La commission d'experts réaffirme qu'il ne peut y avoir d'égalité parfaite au travail si des inégalités persistent dans un contexte plus vaste, et qu'il est urgent d'opérer un changement qualitatif global dans les dynamiques où les contraintes spécifiques au genre et les obstacles structurels trouvent leur origine. À cet égard, la commission d'experts rappelle que la mise en œuvre des conventions n^{os} 111, 156 et 183 et de leurs recommandations respectives est essentielle pour promouvoir un programme porteur de changements profonds en faveur de l'égalité des genres au travail, comme préconisé dans la Déclaration du centenaire, et pour parvenir aux objectifs de justice sociale et de travail décent.