



Conseil d'administration

312^e session, Genève, novembre 2011

GB.312/INS/12

Section institutionnelle

INS

DOUZIÈME QUESTION À L'ORDRE DU JOUR

Avancement de la mise en œuvre de la résolution concernant l'égalité entre femmes et hommes au cœur du travail décent, adoptée par la Conférence internationale du Travail à sa session de 2009

Aperçu

Résumé

Le présent document résume les progrès accomplis par le BIT et les difficultés rencontrées dans la mise en œuvre des conclusions concernant l'égalité entre femmes et hommes au cœur du travail décent, adoptées par la Conférence internationale du Travail en 2009.

Incidences sur le plan des politiques

Aucune.

Incidences juridiques

Aucune.

Incidences financières

Aucune.

Décision demandée

Paragraphe 28.

Suivi nécessaire

Aucun.

Unité auteur

Bureau de l'égalité entre hommes et femmes (GENDER).

Documents du Conseil d'administration ou instruments de l'OIT cités en référence

Résolution concernant l'égalité entre femmes et hommes au cœur du travail décent.

GB.306/PV, GB.307/16/1, GB.310/17/3, GB.312/INS/3, GB.309/LILS/6.

I. Introduction

1. Selon la résolution et les conclusions concernant l'égalité entre femmes et hommes au cœur du travail décent, adoptées à la session de 2009 de la Conférence internationale du Travail, le Bureau devrait veiller à ce que les conclusions «... soient mises en œuvre de manière coordonnée et efficace dans les programmes pertinents du siège et des bureaux extérieurs. Des dispositions devraient être prises pour suivre correctement les progrès et les résultats. En outre, les résultats des mesures prises pour donner suite à ces conclusions devraient être présentés au Conseil d'administration¹.»
2. Suite aux débats tenus sur le document du Bureau intitulé *Suivi de l'adoption de la résolution concernant l'égalité entre femmes et hommes au cœur du travail décent* en novembre 2009, le Conseil d'administration a demandé au Directeur général de «prendre des mesures pour donner effet aux conclusions de la Conférence concernant l'égalité entre femmes et hommes au cœur du travail décent d'une manière coordonnée et efficace au siège et sur le terrain, et rendre régulièrement compte au Conseil d'administration des progrès accomplis et des résultats obtenus»². En mars 2010 et mars 2011, le Bureau a répondu à cette demande en fournissant des informations actualisées sur les progrès réalisés dans le domaine de l'égalité entre les sexes³.
3. Le présent document résume les autres résultats qui ont été accomplis au siège et dans les bureaux extérieurs pour concrétiser, avec l'appui du BIT, l'objectif de l'égalité entre les sexes dans le monde du travail deux ans après la session de 2009 de la Conférence.

II. Agenda du travail décent

Emploi

4. Trois analyses nationales ont montré une bonne intégration de la problématique de l'égalité entre hommes et femmes. Dans l'analyse menée en El Salvador, le souci de l'égalité entre les sexes transparait à tous les niveaux et s'articule autour de trois résultats attendus: une réforme juridique concernant le travail domestique dans le Code du travail; la promotion de l'égalité salariale; et l'application de la politique nationale pour l'égalité entre hommes et femmes, approuvée en 2011. Les analyses menées en Afrique du Sud et en Indonésie traitent des disparités salariales et prévoient des stratégies pour y remédier.

¹ BIT: *Rapport de la Commission de l'égalité, Compte rendu provisoire* n° 13, Conférence internationale du Travail, 98^e session, Genève, juin 2009, conclusions, paragr. 58. Les réalisations du Bureau au niveau global par rapport aux résultats prévus dans le programme et budget pour 2010-11, qui comporte comme thème transversal l'égalité entre hommes et femmes, et les résultats obtenus figureront dans le rapport biennal sur l'exécution du programme qui sera présenté en mars 2012.

² Document GB.306/3/2.

³ Document GB.307/16/1, qui présente les grandes lignes du Plan d'action du BIT pour l'égalité entre hommes et femmes 2010-2015, dans lequel les conclusions de 2009 sont liées aux résultats prévus dans le programme et budget pour 2010-11; et document GB.310/17/3, paragr. 6-10 et annexe III, qui donne un aperçu des résultats obtenus en matière d'égalité au moyen d'audits participatifs de genre.

5. En 2009, le Conseil national du patronat du Cameroun a adopté un plan d'action de développement de l'entrepreneuriat féminin, tout comme le Conseil national du patronat du Sénégal en 2011. En Zambie, trois banques ont mis à exécution plusieurs recommandations des enquêtes de qualité dans le cadre de l'outil ILO FAMOS (Female and Male Operated Small Enterprises), et le gouverneur de la Banque centrale a décidé de procéder à une enquête de ce type cette année.
6. Dans les territoires palestiniens occupés, une Commission nationale tripartite pour l'emploi des femmes ⁴ a été instituée en 2011, créant ainsi un cadre institutionnalisé permettant des interventions stratégiques ciblant les femmes sur le marché du travail. Le ministère du Travail élabore actuellement une stratégie d'égalité entre les sexes.
7. En El Salvador, un plan national pour l'emploi des jeunes, finalisé en 2011, énonce les domaines d'action prioritaires pour favoriser l'emploi des jeunes femmes dans des conditions d'égalité.

Protection sociale

8. Certains pays, dont le Bénin, le Burkina Faso, le Cambodge, le Mozambique et le Viet Nam se sont fixé comme priorité la mise en place d'un socle de protection sociale. Le Conseil des ministres du Mozambique a approuvé un plan d'action en vue de la mise en œuvre de la stratégie nationale d'introduction d'un régime de sécurité sociale de base, qui prévoit le versement de prestations de sécurité sociale non contributives.
9. Au Chili, dans le cadre du régime de pensions invalidité et de vieillesse non contributif, les femmes reçoivent une pension de solidarité complémentaire et une garantie de pension pour la naissance de chaque enfant, afin de compenser les responsabilités familiales dont elles ont la charge; en outre, l'accès aux services de garde d'enfants a été facilité afin de promouvoir l'activité des femmes.
10. L'adoption en 2010 de la recommandation n° 200 a déclenché une meilleure prise en compte de la situation particulière des femmes dans les stratégies nationales de lutte contre le VIH (comme cela a été le cas en Chine, par exemple) et a permis de réduire la violence sexiste et les infections au VIH chez les travailleurs migrants et leur famille (comme, par exemple, en Indonésie).
11. En 2011, le Cabinet du Bangladesh a approuvé une politique nationale de développement de la femme; en Jordanie, une Commission tripartite nationale sur l'égalité salariale a été instituée et a commencé à se pencher de près sur les questions techniques relatives à la rémunération des femmes; le gouvernement indonésien a adopté des directives sur le harcèlement sexuel à l'intention des employeurs, et le ministère du Travail libanais élabore un guide multilingue sur les droits des travailleurs domestiques ⁵.

⁴ BIT: *Rapport du Directeur général, Annexe: La situation des travailleurs des territoires arabes occupés*, Conférence internationale du Travail, 100^e session, Genève, 2011, paragr. 107.

⁵ Le document GB.312/INS/3 fournit davantage d'informations sur le suivi par le Bureau de l'adoption de la convention n° 189 et de la recommandation n° 201.

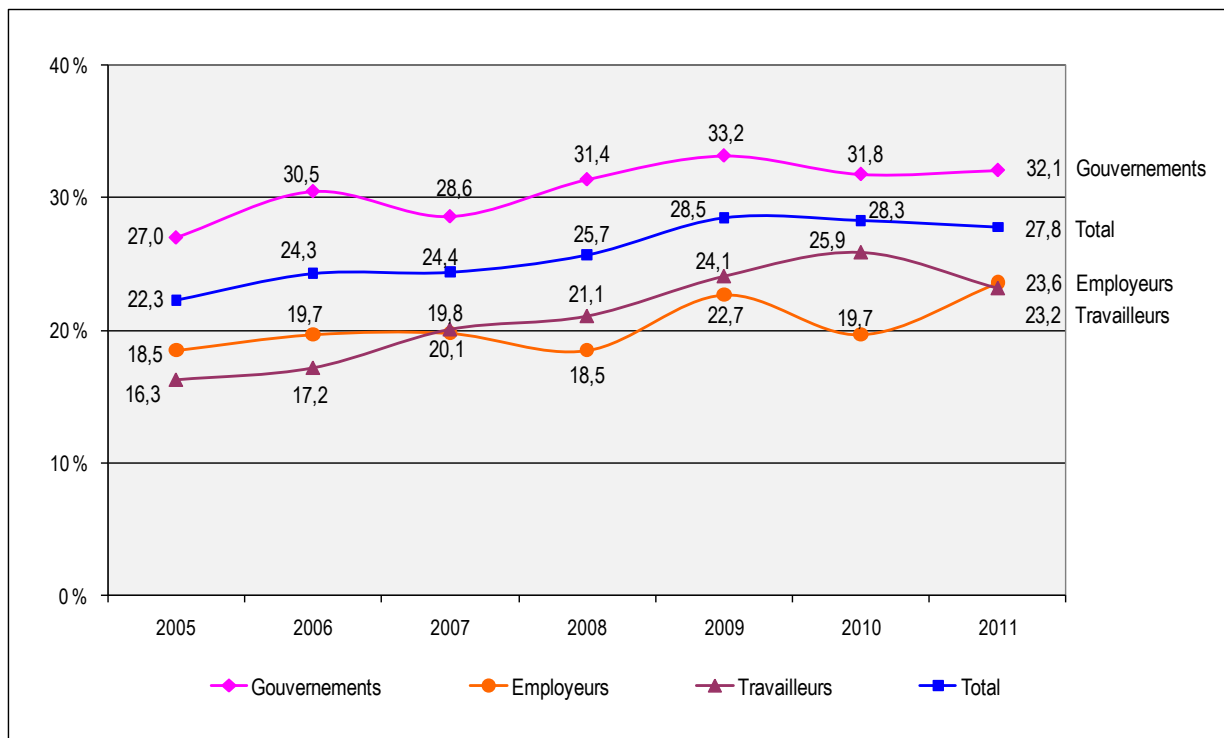
Dialogue social

12. En 2010, le Conseil régional paneuropéen de la Confédération syndicale internationale (CSI) a publié un manuel sur l'égalité⁶. Des comités féminins au sein des syndicats d'Azerbaïdjan, de Bulgarie, de Serbie et d'Ukraine ont donné une plus grande part à la lutte contre la discrimination dans les formations offertes par les syndicats. Des femmes syndicalistes d'Afrique francophone ont élaboré une feuille de route stratégique qui définit les mesures que prendront leurs syndicats en vue d'aboutir à l'égalité entre les sexes dans le cadre de leurs structures et de leurs politiques. Des syndicats en Inde, en Indonésie, en Malaisie, en Thaïlande et au Viet Nam ont lancé des campagnes encourageant la ratification de la convention (n° 183) sur la protection de la maternité, 2000, et ont formulé des propositions à l'intention de leurs gouvernements à l'appui du renforcement de la protection de la maternité.
13. Au Cambodge, sur les 320 000 ouvriers travaillant dans les usines qui participent au programme pour de meilleures conditions de travail, quelque 55 000 ont reçu une formation sur les compétences pratiques, portant notamment sur la manière de faire face au harcèlement sexuel et sur l'exercice de leur droit à la protection de la maternité. En 2010, il avait été évalué que 55 pour cent des usines assuraient correctement le paiement des prestations maternité; en 2011, ce taux a été porté à 73 pour cent. En Haïti, en Indonésie, en Jordanie, au Lesotho, au Nicaragua et au Viet Nam, les usines de confection de vêtements, où la main-d'œuvre est essentiellement féminine, participent aussi aux programmes pour de meilleures conditions de travail.
14. La Fédération des employeurs du Bangladesh s'appuie sur une étude interne menée en 2009 pour élaborer ses directives en faveur de l'égalité entre les sexes sur le lieu de travail pour les entreprises membres. L'Organisation des employeurs indiens pour les entreprises du secteur privé a fait de même en 2010. En Inde, sur les 79 jeunes femmes qui ont participé à une formation, 76 en sont sorties mieux à même de trouver du travail; 42 d'entre elles ont aussi suivi un module de formation intitulé «Démarrez votre entreprise», à l'issue de quoi 29 ont créé leur propre affaire.
15. Durant la 98^e session (2009) de la Conférence, le Directeur général a mis les délégations Membres au défi d'atteindre l'objectif d'au moins 35 pour cent de femmes en leur sein. A la 99^e session (2010), la proportion de femmes dans les délégations était de 28,3 pour cent – contre 27,8 pour cent seulement en 2011⁷ (voir figure 1).

⁶ J.A. Petrovic et A. Ghinararu: *From prohibition of discrimination to promoting equality – Manual for trainers* (Confédération syndicale internationale, 2009).

⁷ Selon le document *La parité à la Conférence internationale du Travail – Statistiques sur la représentation des femmes et des hommes à la CIT 2005-2011* (Genève, BIT, 2011), à la 100^e session, en juin 2011, parmi les femmes présentes, 477 (dont 44 ministres) étaient des représentantes gouvernementales, 151 des représentantes des employeurs et 190 des représentantes des travailleurs.

Figure 1. Femmes participant à la Conférence internationale du Travail (déléguées, déléguées suppléantes et conseillères techniques), par groupe (2005-2011)



Source: BIT: *La parité à la Conférence internationale du Travail – Statistiques sur la représentation des femmes et des hommes à la CIT 2005-2011*, Bureau pour l'égalité entre hommes et femmes (Genève, 2011).

Principes et droits au travail

- 16.** En 2010, la Namibie a ratifié la convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951, et plusieurs pays ont entamé le processus de ratification de cette convention⁸. Le Cap-Vert et le Sénégal élaborent des stratégies en vue de la ratification de la convention (n° 156) sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981, et de la convention n° 183. L'Inde a demandé une assistance technique afin d'appliquer la convention n° 100, suite aux conclusions de la session de juin 2010 de la Conférence concernant son application de cet instrument. En 2010, la Conférence a également adopté des conclusions aux fins d'une meilleure application de la convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958, par la République islamique d'Iran, la Fédération de Russie et la République tchèque. En 2011, la Conférence a adopté des conclusions sur l'application de la convention n° 111 par Fidji.
- 17.** De nouvelles lois du travail axées sur l'égalité entre hommes et femmes ont été proposées ou adoptées en 2010 (aux Comores, au Kirghizistan, au Liban et en République de Moldova).
- 18.** En 2010, à La Haye, les mandants ont adopté une feuille de route en vue de l'élimination des pires formes de travail des enfants⁹, qui préconise de tenir compte de la distinction

⁸ Document GB.309/LILS/6, paragr. 4 et 14.

⁹ *Feuille de route en vue de l'élimination des pires formes de travail des enfants d'ici 2016 – Document final*, Conférence mondiale de La Haye sur le travail des enfants en mai 2010 sur le thème «Vers un monde sans travail des enfants – Feuille de route pour 2016» (La Haye, ministère des Affaires sociales et de l'Emploi, 2010).

entre les sexes; d'étendre et d'améliorer l'accès à l'éducation, surtout pour les filles; et d'inclure des résultats à atteindre ventilés par sexe dans les études et évaluations d'impact. Depuis 2009, les pays suivants ont lancé des études nationales sur le travail des enfants en fonction du sexe: Albanie, Costa Rica, République dominicaine, Egypte, Guinée, République démocratique populaire lao, Libéria, République de Moldova, Nicaragua, Ouganda, Paraguay, Sierra Leone, Togo et Uruguay.

Priorités transversales

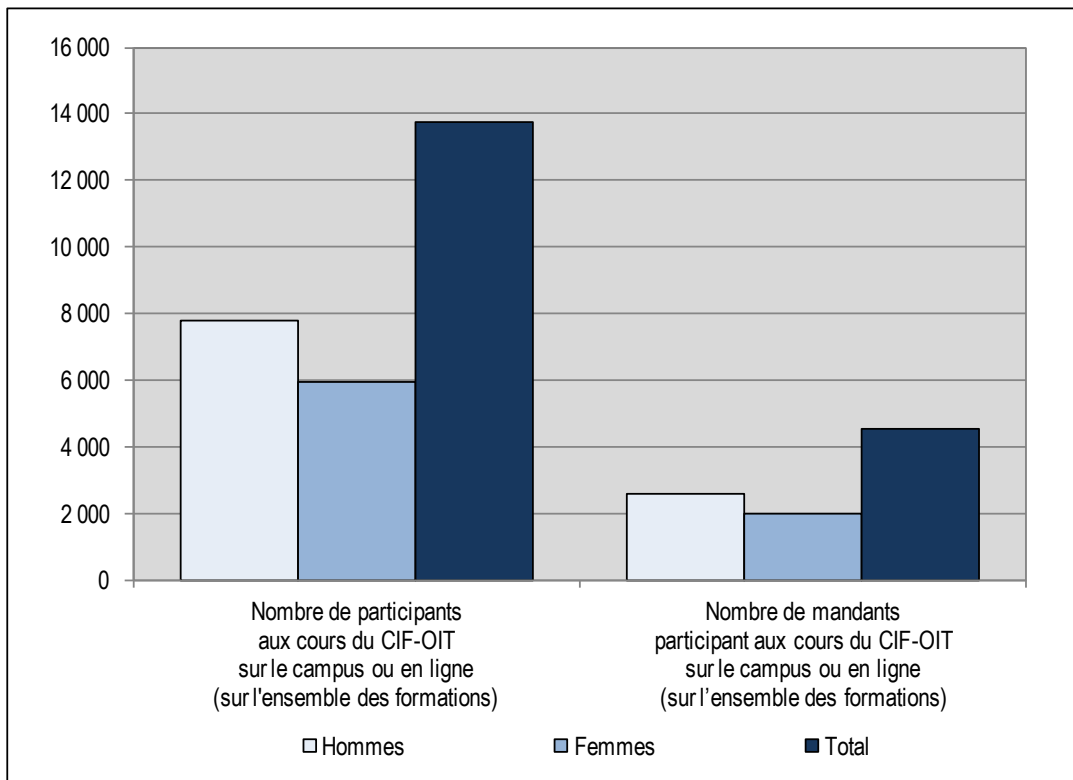
19. Les enjeux du marché du travail sont reflétés dans les indicateurs récemment arrêtés dans le cadre des objectifs du Millénaire pour le développement (OMD), qui fixent une cible en matière de travail décent (cible 1B des OMD). Le ratio emploi/population dans le monde est passé de 61,7 pour cent en 2007 à 61,2 pour cent en 2009 et était estimé à 61,1 pour cent en 2010. L'indicateur sur l'emploi précaire montrait que les taux pour les femmes en 2009 restaient plus élevés (51,8 pour cent contre 48,9 pour cent pour les hommes). L'indicateur sur l'emploi rémunéré non agricole de l'objectif 3 des OMD montre que la part des femmes dans les emplois non agricoles rémunérés est passée de 35 pour cent en 1990 à près de 40 pour cent en 2009 – même s'il est vrai que la crise économique a ralenti les progrès¹⁰.
20. Depuis 2009, l'Autriche, le Brésil, la République-Unie de Tanzanie et l'Ukraine ont participé à l'élaboration de profils par pays concernant le travail décent qui intègrent la distinction hommes-femmes¹¹.
21. Les conclusions de la session de 2009 de la Conférence ont souligné la nécessité de renforcer les capacités des mandants en matière de promotion de l'égalité entre hommes et femmes en tirant parti des possibilités offertes par le Centre international de formation de l'OIT à Turin (Centre de Turin). Durant les dix dernières années, ce centre est devenu un pôle important offrant une occasion unique d'acquérir des connaissances sur la problématique hommes-femmes et de partager les pratiques optimales. La nouvelle formation intitulée «Académie Genre» (*Gender Academy*) (21 novembre - 2 décembre 2011) vise à consolider cet acquis et offrira aux professionnels du développement du monde entier un cadre d'échanges et un lieu de convergence pour le partage des nouvelles expériences. Le format du module de l'«Académie Genre» offre la possibilité d'une remise à niveau des connaissances professionnelles, et est tourné vers l'aspect pratique en proposant les nouveaux outils et méthodes disponibles. Le Centre de Turin met aussi au point un Plan d'action pour l'égalité entre les sexes 2012-2015, qui est aligné sur le Plan d'action du Bureau pour l'égalité entre hommes et femmes 2010-2015 et les trois domaines prioritaires de la politique du BIT en matière d'égalité hommes-femmes¹². Le Centre de Turin mesure le taux de participation aux cours par sexe (voir figures 2 et 3).

¹⁰ *Tendances mondiales de l'emploi 2011. Le défi d'une reprise de l'emploi* (Genève, BIT, 2011) et *Objectifs du Millénaire pour le développement – Rapport de 2011* (New York, Nations Unies, 2011).

¹¹ *Decent work country profile – Austria* (Genève, BIT, 2009); *Decent work country profile – Brazil* (Genève, BIT, 2009); *Decent work country profile – Tanzania (mainland)* (Genève, BIT, 2010); et (uniquement en ukrainien) *Decent work country profile – Ukraine* (Genève, BIT, 2011).

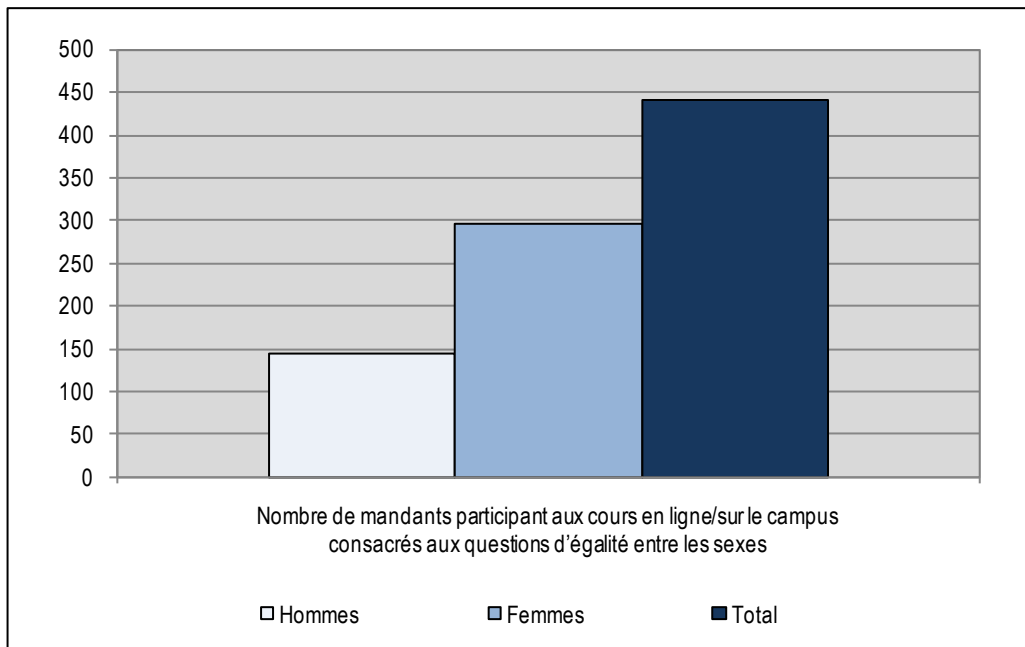
¹² *Egalité entre hommes et femmes et intégration d'une démarche soucieuse d'équité dans les activités du Bureau international du Travail*, circulaire n° 564, 17 déc. 1999, Genève.

Figure 2. Proportion d'hommes et de femmes participant aux formations du Centre de Turin (sur l'ensemble des formations) (janvier-décembre 2010)



Source: Centre de Turin.

Figure 3. Proportion d'hommes et de femmes participant aux formations sur les questions d'égalité entre les sexes (même période)



Source: Centre de Turin.

III. Résultats atteints dans le cadre de partenariats

Coopération technique

22. En 2011, dans le cadre d'un projet conjoint entre l'OIT et l'Union européenne, un groupe de travail tripartite relevant du Parlement ukrainien a rédigé des amendements à la loi sur l'égalité des droits et des chances pour les hommes et les femmes et, se fondant sur les principes de ce projet, quatre sociétés ont mis sur pied des plans d'action pour l'égalité entre hommes et femmes. En 2010, trois syndicats ont ouvert, à l'intention des travailleurs, un centre de conseil et mis en place un service téléphonique pour répondre aux préoccupations relatives à l'égalité hommes-femmes. En 2009 et 2010, environ 900 femmes ont suivi un programme «Gérez mieux votre entreprise», adapté à leurs besoins. Dans les sept mois ayant suivi le premier cycle de formation qui a rassemblé 519 participantes, un quart d'entre elles avaient créé leur propre entreprise. En 2009, les douze partenaires du projet – des mandants tripartites, le service public de l'emploi et de l'inspection du travail – ont mené des audits participatifs de genre.
23. Dans le cadre du programme de partenariat OIT/Norvège, 30 sociétés brésiliennes ont mis sur pied des plans d'action visant à concilier vie professionnelle et familiale. Le Parlement angolais a adopté un projet de loi sur la violence familiale et le gouvernement a revu la politique de protection de la maternité, en octroyant désormais aux travailleuses 90 jours de congé de maternité, des pauses pour leur permettre d'allaiter sur le lieu de travail et un jour de congé annuel supplémentaire pour chaque enfant de moins de 14 ans. En Afrique du Sud, des ateliers ont permis de mieux préparer 30 mandants à participer au débat national sur la manière d'améliorer la prise en compte de l'égalité entre les sexes au travail, alors que le ministère du Travail proposait une réforme de la loi sur les relations professionnelles. En Inde, le groupe de travail interministériel tripartite sur la promotion de l'égalité entre hommes et femmes dans le monde du travail a joué un rôle essentiel dans la promotion d'un projet de loi sur le harcèlement sexuel. En Chine, les lois du travail concernant la protection des travailleuses sont en cours d'examen et le gouvernement élabore des dispositions en vue de la réglementation des agences de service domestique.
24. Dans le cadre du partenariat Suède/OIT, la stratégie nationale pour l'emploi 2010-2014 de la Bosnie-Herzégovine était notamment axée sur les questions d'égalité entre les sexes. En Indonésie, trois programmes de développement des provinces s'appuieront sur les résultats d'une analyse des questions concernant la problématique hommes-femmes menée en 2011.
25. La prise en compte du souci de l'égalité entre les sexes dans le Manuel sur les programmes par pays de promotion du travail décent de l'OIT et le mécanisme d'assurance qualité a contribué à aboutir au résultat suivant: 28,5 pour cent des programmes par pays de promotion du travail décent passés en revue en 2010 comportaient au moins un tiers d'indicateurs de résultats formulés de façon sexospécifique – soit presque trois fois plus que la situation initiale en 2008-09 (ce chiffre ayant été estimé à 10 pour cent). Toutefois, quatre programmes (un en Afrique, deux en Asie et un dans les Amériques) ne contenaient aucun indicateur sexospécifique.

Nations Unies

26. Lorsqu'elle participe aux travaux des Nations Unies, l'OIT s'attache à promouvoir la cohérence des politiques en matière de travail décent et d'égalité entre hommes et femmes, comme préconisé dans les conclusions adoptées par la Conférence en 2009. Parmi les nombreux exemples de coopération en 2011, l'OIT et l'Entité des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation de la femme (ONU-Femmes) ont signé un

mémorandum d'accord. Ce mémorandum porte sur des questions clés d'intérêt commun, à savoir: la promotion de l'égalité des sexes dans l'Agenda du travail décent, l'élimination de la discrimination fondée sur le sexe, en particulier des disparités salariales entre hommes et femmes, la protection des travailleurs domestiques, la promotion des socles de protection sociale et la lutte contre la violence sexiste au travail. Il prévoit diverses modalités de coopération, notamment la coopération Sud-Sud et la coopération triangulaire. Les deux organisations renforceront la cohérence des politiques dans les domaines du travail décent et de l'autonomisation économique des femmes et mèneront des initiatives conjointes de promotion et de sensibilisation, des travaux de recherche et des activités de formation, et des initiatives visant à améliorer les compétences et à renforcer les capacités des mandants, entre autres activités. Le mémorandum prévoit la mise en place d'un système de suivi qui servira à enregistrer les activités conjointes et leur impact sur les femmes et les hommes, dans le cadre du mandat d'ONU-Femmes et de celui de l'OIT. En outre, le premier rapport phare d'ONU-Femmes citait les conclusions de 2009¹³. Il est fait référence au travail décent et à l'égalité entre les sexes dans la réunion plénière de haut niveau de l'Assemblée générale sur le document final du Sommet du Millénaire¹⁴, les conclusions concertées de la 55^e session de la Commission de la condition de la femme¹⁵ et les rapports du Secrétaire général de l'ONU au Conseil économique et social (ECOSOC) sur l'égalité entre les hommes et les femmes¹⁶.

IV. Effets constatés

27. Le Bureau a pris des mesures pour donner effet d'une manière coordonnée et efficace, au siège et sur le terrain, aux conclusions adoptées en 2009 concernant l'égalité entre femmes et hommes au cœur du travail décent, afin de permettre aux mandants de mieux appréhender ces questions, notamment en procédant à des travaux de recherche et à des activités de renforcement des capacités et en partageant l'information¹⁷. S'il est vrai que les résultats obtenus sur le terrain ne sont pas toujours uniquement attribuables à l'appui technique du BIT, le présent document donne des informations sur les progrès accomplis par les mandants tripartites pour traduire dans les faits les perspectives énoncées dans les conclusions adoptées en 2009 en une situation d'égalité entre hommes et femmes sur le lieu de travail. Les attitudes ont évolué, les lois et les pratiques se sont améliorées et les partenariats sociaux se sont développés. La crise, qui sévit toujours, reste problématique. Mais les exemples cités ci-dessus montrent que cette crise a créé des possibilités de promouvoir l'égalité entre hommes et femmes au travail dans les régions et les bénéficiaires qui en découleront, fondés sur les droits, contribueront à renforcer les familles, à améliorer la productivité sur le lieu de travail et à atténuer les troubles alimentés par l'injustice sociale.

¹³ ONU-Femmes: *Le progrès des femmes dans le monde – En quête de justice* (New York, 2011).

¹⁴ A/65/L.1, 17 sept. 2010.

¹⁵ Commission de la condition de la femme de l'ONU: *Conclusions concertées sur l'accès et la participation des femmes et des filles à l'éducation, à la formation, à la science et à la technologie, y compris pour la promotion de l'égalité d'accès au plein emploi et à un travail décent*, 55^e session, New York, E/2011/27, Documents officiels, 2011, supplément n° 7.

¹⁶ Documents E/2011/83, 18 avril 2011; E/2011/85, 5 mai 2011; E/2011/114, 11 mai 2011.

¹⁷ On trouvera plusieurs exemples de produits axés sur la problématique hommes-femmes entre 2009 et 2011 dans le document GB.312/INS/12/REF, qui figure sur le site Web du Conseil d'administration.

28. Le Conseil d'administration voudra sans doute prier le Directeur général de:

- a) continuer d'orienter l'action du Bureau, compte tenu des paramètres du programme et budget, en vue d'aider les mandants à mettre en œuvre la résolution concernant l'égalité entre femmes et hommes au cœur du travail décent adoptée par la Conférence à sa session de 2009; et**
- b) renforcer l'action du Bureau dans les domaines où, à ce jour, il n'a pas été accompli de progrès mesurables.**

Genève, le 29 août 2011

Point appelant une décision: paragraphe 28