

Commission de l'application des normes

Date: 13 juin 2023

▶ **Projet de résultat de la discussion de l'Étude d'ensemble, intitulée *Atteindre l'égalité des genres au travail*, par la Commission de l'application des normes**

1. La commission a adopté le résultat de sa discussion, tel que reproduit ci-après.

Introduction

2. La commission s'est félicitée de l'occasion qui lui a été donnée d'examiner l'Étude d'ensemble rédigée par la commission d'experts, intitulée *Atteindre l'égalité des genres au travail*, qui couvre six instruments relatifs à l'égalité des genres: la convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958, la convention (n° 156) sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981, la convention (n° 183) sur la protection de la maternité, 2000, la recommandation (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958, la recommandation (n° 165) sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981, et la recommandation (n° 191) sur la protection de la maternité, 2000.
3. La commission a observé qu'il s'agit de la première Étude d'ensemble qui examine conjointement les normes de l'OIT sur la discrimination, la protection de la maternité et les travailleurs ayant des responsabilités familiales, ainsi que de la première Étude d'ensemble qui examine la convention n° 183 et la recommandation n° 191 sur la protection de la maternité. La commission a souligné les liens essentiels entre les instruments examinés, ainsi qu'avec d'autres normes internationales du travail pertinentes, telles que la convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951, et la convention (n° 190) sur la violence et le harcèlement, 2019.
4. La commission a souligné l'opportunité de l'Étude d'ensemble et a insisté sur le fait que l'élimination de la discrimination et la promotion de l'égalité des genres au travail sont au cœur du mandat de l'OIT, qui est de promouvoir et de réaliser la justice sociale et le travail décent. Elle a rappelé les engagements affirmés dans la Déclaration du centenaire de l'OIT pour l'avenir du travail, 2019, en vue de réaliser l'égalité des genres au travail au moyen d'un programme porteur de changements et de concrétiser l'égalité des genres en matière de chances et de traitement. L'Appel mondial à l'action en vue d'une reprise centrée sur l'humain qui soit inclusive, durable et résiliente pour sortir de la crise de la COVID-19 et la Résolution concernant les inégalités et le monde du travail, tous deux adoptés en 2021, ont réaffirmé et renforcé ces engagements.

Situation et besoins des États Membres

5. La commission s'est félicitée des mesures nombreuses et diverses adoptées par les mandants tripartites dans de nombreux pays en vue de la ratification et de la mise en œuvre des instruments, notamment grâce à une définition inclusive de la discrimination fondée sur le genre dans la législation, des politiques et stratégies nationales inclusives, des initiatives de dialogue social, des conventions collectives et des actions de sensibilisation.
6. La commission s'est néanmoins déclarée préoccupée par le fait que, malgré les avancées importantes des dernières décennies, les progrès ont marqué le pas dans certains pays, constatant même certains reculs en raison de l'impact et des retombées économiques de la pandémie de COVID-19. Elle a noté que, dans certaines parties du monde, les femmes continuent de se heurter à un désavantage cumulé important sur le marché du travail, et que la discrimination dans l'emploi et la profession, ainsi que la violence et le harcèlement au travail, restent omniprésents.
7. Tout en prenant note des cadres législatifs et politiques nationaux en vigueur pour éliminer la discrimination, la commission a souligné que les mesures adoptées souvent ne permettaient pas de répondre aux défis actuels, tels que des formes moins visibles et en constante évolution de discrimination, notamment la discrimination indirecte et intersectionnelle. Elle a également noté la persistance de lacunes relatives au champ d'application, notamment en ce qui concerne l'économie informelle et certains secteurs, professions ou modalités de travail susceptibles d'être exclus des cadres réglementaires généraux.
8. La commission s'est également inquiétée de la dynamique persistante en matière de ségrégation professionnelle entre hommes et femmes. Elle a noté que les obstacles structurels à l'emploi, les perceptions sociétales très répandues sur la répartition des rôles entre hommes et femmes, et la prise en charge inégale des responsabilités familiales conduisent souvent les femmes à travailler dans des formes d'emploi ou dans des secteurs ou des professions traditionnellement considérés comme «féminisés», parfois caractérisés par des emplois peu qualifiés et une faible protection du travail, notamment des rémunérations faibles et l'absence de sécurité sociale. Elles rencontrent souvent davantage d'obstacles pour accéder à des postes de haut niveau et de direction.
9. En outre, la commission a rappelé que la protection de la maternité est indispensable pour assurer la protection de la santé et la sécurité du revenu des femmes enceintes et allaitantes. Tout en se félicitant des mesures prises par les États Membres pour améliorer la protection de la maternité, elle s'est également inquiétée de la persistance de pratiques discriminatoires fondées sur la maternité, notamment en ce qui concerne le recrutement, la rémunération et le licenciement. Elle a également déclaré que l'accès à une protection globale de la maternité, en particulier les soins médicaux maternels, les mesures de protection en matière de santé et de sécurité, le congé de maternité et les allocations correspondantes, doit être amélioré pour les femmes dans de nombreux pays. La commission a estimé qu'il était nécessaire d'évoluer progressivement de mécanismes de responsabilité directe des employeurs vers l'établissement de régimes de sécurité sociale au travers desquels les prestations de maternité sont financées. La commission a en outre encouragé les États Membres concernés à adopter des mécanismes de financement par l'impôt, les cotisations ou des mécanismes mixtes, en tenant compte des besoins des entreprises durables, afin d'assurer une meilleure protection des travailleurs et de parvenir à l'égalité de traitement.
10. La commission s'est félicitée du fait que des mesures visant à concilier les responsabilités professionnelles et familiales sont de plus en plus souvent adoptées dans de nombreux pays. Ces mesures comprennent la mise en place de modalités de travail flexibles et de politiques en

matière de congés pour raisons familiales, notamment le congé parental et de paternité, ainsi que l'interdiction explicite de la discrimination fondée sur les responsabilités familiales. Elle a néanmoins souligné qu'il est urgent d'investir dans des services de soins de qualité, des politiques de soins et des infrastructures adaptés aux soins, par exemple des structures de garde d'enfants avec des heures d'ouverture étendues, en vue de fournir des solutions efficaces qui donnent aux travailleurs ayant des responsabilités familiales la possibilité de s'engager pleinement et de conserver leur emploi et leur profession.

11. Prenant note de la nature en constante évolution du monde du travail, la commission a observé que l'économie numérique et l'économie verte offrent de nouvelles possibilités d'instaurer une véritable égalité des genres. La commission a également observé que, outre l'investissement dans l'économie des soins, la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle et l'égalité d'accès des femmes aux technologies numériques sont nécessaires pour stimuler une croissance économique inclusive et durable.

Engagements communs

12. La commission s'est félicitée de ce que les mandants tripartites aient exprimé un large attachement à l'égalité et à la non-discrimination dans l'emploi et la profession. Elle a convenu qu'il était urgent d'éliminer la discrimination dans l'emploi et la profession, de garantir une protection de la maternité complète et digne de ce nom, et de faire prévaloir le droit des travailleurs ayant des responsabilités familiales d'occuper un emploi sans faire l'objet de discrimination et, dans la mesure du possible, sans conflit entre leurs responsabilités professionnelles et familiales.
13. La commission a reconnu que, lorsque des personnes appartiennent à plus d'un groupe vulnérable, la discrimination multiple et intersectionnelle tend à aggraver et à exacerber les inégalités et les formes de discrimination existantes. Elle a également pris acte de la nature plus subtile et moins visible des formes indirectes de discrimination et reconnu qu'il était nécessaire d'adopter de nouvelles approches juridiques pour combattre ces formes de discrimination.
14. La commission a constaté qu'il ne pouvait pas y avoir de pleine égalité des genres au travail dans un contexte plus large d'omniprésence de l'inégalité et que la progression de l'égalité des genres constituait une responsabilité partagée. Sur ce point, une approche intégrée et tournée vers l'avenir devrait encourager le changement sociétal, combattre les obstacles structurels et protéger les travailleurs. La commission a également insisté sur le fait que les partenaires sociaux devraient activement œuvrer à la promotion du changement sociétal et qu'il leur incombe de veiller à ce que les politiques et les mesures soient dûment appliquées sur le lieu de travail.
15. La commission a également insisté sur le rôle essentiel des partenaires sociaux dans l'élaboration, l'adoption et la mise en œuvre de mesures transversales et inclusives dans le but d'appliquer ces six instruments. Elle a rappelé que le dialogue social et la participation active des partenaires sociaux étaient indispensables pour que les mesures convenues suscitent une large adhésion, qu'elles soient véritablement appliquées et qu'elles fassent dûment l'objet d'un suivi, d'une évaluation et d'un examen pour faire face à l'évolution des besoins et des réalités. La commission a également insisté sur l'importance de la participation des femmes aux institutions de dialogue social, en tant que facteur porteur.

Moyens d'action de l'OIT

16. La commission a prié les mandants de redoubler d'efforts en vue d'éliminer la discrimination et d'atteindre l'égalité des genres. À cette fin, elle a appelé l'attention sur le fait que le Bureau pouvait fournir une assistance technique, si nécessaire, pour renforcer les capacités des mandants tripartites, afin de les aider à élaborer des cadres législatifs et politiques solides, efficaces, complets et transversaux en vue de mettre pleinement en œuvre les instruments sous examen. Les efforts déployés devraient combattre toutes les formes de discrimination au moyen de définitions et d'interdictions claires, combler les lacunes en matière de couverture, tant en droit que dans la pratique, surmonter les obstacles structurels et persistants, faciliter l'accès des femmes à un large éventail d'emplois, conduire le changement sociétal grâce à des activités de sensibilisation et promouvoir activement l'égalité des genres au travail, la protection de la maternité et l'égalité pour les travailleurs ayant des responsabilités familiales.
17. La commission a dit s'attendre à ce que le Bureau continue de mener les recherches nécessaires sur l'application des instruments sous examen en vue d'élaborer d'autres orientations pouvant aider les États Membres et les mandants, y compris sur l'accès à des soins médicaux maternels de qualité et sur la conception de politiques relatives au congé pour soins, et de déterminer les réponses possibles aux réalités actuelles et émergentes, notamment des approches globales et novatrices pour répondre aux besoins des mandants de l'OIT. Soulignant que des données statistiques ventilées par sexe sont indispensables pour dûment appliquer ces instruments et en contrôler efficacement l'application, la commission a appelé l'attention sur la valeur que revêt l'assistance technique du BIT à ce sujet et prié le Bureau de continuer à collecter, analyser et diffuser des données statistiques comparatives sur l'égalité des genres, la protection de la maternité et les travailleurs ayant des responsabilités familiales. Elle a également insisté sur le fait qu'il importait de faire en sorte que, notamment au moyen de l'assistance technique, les organes de contrôle compétents, dont l'inspection du travail, les autres agents de l'administration du travail et des ministères concernés, ainsi que les organisations de travailleurs et d'employeurs, disposent des moyens adéquats ainsi que des connaissances et capacités techniques suffisantes.
18. La commission a invité les États Membres qui ne l'ont pas encore fait à envisager de ratifier les conventions n^{os} 111, 156 et 183. Les États Membres peuvent se prévaloir de l'assistance technique du Bureau, s'ils le souhaitent, pour analyser les obstacles éventuels à la ratification et les moyens de les surmonter.
19. La commission a invité l'OIT à poursuivre son action de promotion de la ratification des conventions n^{os} 111, 156 et 183 et à apporter aux mandants de l'OIT l'assistance nécessaire à ce sujet. Le cas échéant, l'assistance du BIT peut également porter sur l'examen de la ratification d'autres normes de l'OIT jugées pertinentes pour atteindre l'égalité des genres au travail.
20. En dernier lieu, la commission a prié le Bureau de tenir compte de l'Étude d'ensemble intitulée *Atteindre l'égalité des genres au travail*, de la discussion tripartite qui a suivi et de son résultat dans les travaux pertinents de l'OIT. Il est à espérer que l'Étude d'ensemble nourrira la discussion récurrente consacrée à l'objectif stratégique des principes et des droits fondamentaux au travail et la discussion générale sur le travail décent et l'économie du soin, à la session de 2024 de la Conférence internationale du Travail; les travaux du Groupe de travail tripartite du mécanisme d'examen des normes, en particulier en ce qui concerne l'examen des normes relatives à la protection de la maternité en septembre 2023; et les politiques porteuses de changement demandées dans le Programme de développement durable à l'horizon 2030, en particulier dans les ODD n^{os} 1 (pas de pauvreté), 3 (bonne santé et bien-être), 5 (égalité des genres) et 8 (travail décent et croissance économique).