



## Outils pour l'Équité

Manuel syndical sur les normes  
internationales du travail et de  
l'égalité de chances

La notion d'égalité des chances est liée à l'idée de citoyenneté. Les deux concepts ont plusieurs significations et connotations. Ce sont d'ailleurs des notions en évolution permanente, puisqu'elles renvoient aux luttes sociales qui se produisent pour définir les acteurs qui participent aux différents niveaux et scénarios de nos sociétés.

L'égalité est un problème de structures de pouvoir et de limites imposées à certains groupes ou acteurs sociaux comme les femmes, les migrants, les minorités religieuses ou ethniques.

Au département d'égalité des chances d'UNI, en collaboration avec nos affiliés, nous cherchons à promouvoir et à développer des politiques qui favorisent ces groupes. Vu qu'il s'agit d'une question qui est liée aux structures sociales, économiques et culturelles, la mise en oeuvre de ces politiques est un défi de taille.

Toutefois nous n'encourageons pas les politiques d'assistance pure car ainsi nous renforcerions les structures de pouvoir en place. UNI est favorable à des politiques d'autonomisation de ceux et celles qui ont besoin de changer leur situation : en les syndiquant, en leur donnant des informations et outils suffisants pour qu'ils soient le principal moteur des changements que nous voulons.

C'est pourquoi, plus nous travaillerons à l'élaboration d'actions et de politiques visant à supprimer les barrières qui sont à l'origine de toute inégalité, plus notre tâche sera utile. Et plus nos sociétés seront justes. -



UNI global union  
Equal Opportunities Department  
Av. Reverdil 8-10, 1260 Nyon, Suisse  
Tel. (+41) (0) 22 365 2177/ 78  
Mail: [women@uniglobalunion.org](mailto:women@uniglobalunion.org)



# Index

## **II** Présentation

## **III** Introduction

### **Chapitre 1 - Le droit au travail décent, un droit de l'homme**

**1** Les droits de l'homme, qu'est-ce que c'est?

**2** L'évolution des droits de l'homme

**4** Caractéristiques des droits de l'homme

### **Chapitre 2 - L'OIT et la promotion des droits de l'homme du travail**

**5** Inclusion des droits du travail dans les droits de l'homme

**6** Les droits du travail fondamentaux qui figurent dans des instruments internationaux de droits de l'homme

**7** Quels sont les objectifs de l'OIT?

Comment fonctionne l'OIT?

**9** Organes fondamentaux

La Conférence Internationale du Travail

Le Conseil d'Administration

Le Bureau International du Travail

### **Chapitre 3 - Les Normes Internationales du Travail (NIT)**

**11** Introduction

Les conventions

**12** Les recommandations

Les protocoles

**13** Comment sont élaborées les NIT?

**14** Que signifie ratifier une convention?

**14** Système de contrôle des NIT

Comment fonctionne-t-il?

**16** La réclamation

**17** La plainte

**18** Mécanismes de contrôle spéciaux pour violation de la liberté syndicale

### **Chapitre 4 - Outils pour l'égalité**

**21** Les conventions fondamentales de l'OIT

Liberté syndicale et négociation collective

Convention sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948 (N°. 87)

Convention sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949 (N°. 98)

Abolition du travail forcé	<b>22</b>
Convention sur le travail forcé. 1930 (N°. 29)	
Convention sur l'abolition du travail forcé, 1957 (N°. 105)	
Élimination du travail des enfants	<b>23</b>
Convention sur l'âge minimum, 1973 (N°. 138).	
Convention sur les pires formes du travail des enfants, 1999 (N°. 182)	
Égalité des chances et de traitement	<b>23</b>
Convention sur l'égalité de rémunération, 1951 (N°. 100)	
Convention sur la discrimination (emploi et profession), 1958 (N°. 111)	
Égalité de chances: la base du travail décent	<b>24</b>
<b>Chapitre 5 - Inégalité et marché du travail, une question de genre?</b>	
Conventions sur l'égalité de genre et de chances	<b>27</b>
Convention sur l'égalité de rémunération, 1951 (n°. 100)	<b>28</b>
Convention sur la discrimination (emploi et profession), 1958 (n°. 111)	<b>29</b>
Convention sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981 (n°. 156)	<b>32</b>
Convention relative à la révision de la Convention sur la protection de la maternité, 2000 (n°. 183)	<b>33</b>
Convention sur les travailleurs migrants (révisée), 1949 (n°97)	<b>35</b>
Convention sur les travailleurs migrants (dispositions complémentaires), 1975 (n°. 143)	
<b>Chapitre 6 - l'Égalité de genre: 90 ans après, 10 ans après</b>	
Introduction	<b>39</b>
L'égalité de genre dans la 98 Conférence internationale du travail	
<b>Activités suggérées</b>	<b>47</b>
<b>Sources et ressources</b>	<b>49</b>





## Présentation

Un des aspects les plus importants pour obtenir un travail décent est le développement de sociétés égalitaires, dans lesquelles hommes et femmes aient les mêmes chances d'accès aux ressources productives, à l'emploi, aux services sociaux et à la formation. Depuis l'UNI et à travers nos plans d'action et les conventions globales, nous travaillons pour faire du travail décent non seulement un but, mais une réalité pour tous.

C'est pour cela que, dans le cadre de la Campagne pour la Journée Internationale du Travail Décent, nous avons décidé de rédiger ce manuel que nous présentons aujourd'hui, le second à être publié cette année.

Car nous croyons que la démocratisation du savoir et de l'information constituent un pilier essentiel pour équilibrer l'accès de tous à un marché du travail plus juste. Et les premières choses que tout travailleur doit connaître sont les outils qu'il possède pour défendre son droit à un travail décent, partout dans le monde.

Même si nous savons que les disparités entre les différentes régions et pays sont profondes, nous croyons qu'il faut avant tout renforcer certaines idées qui sont à la base d'un mouvement syndical global.

Une de ces idées est le rapport intime qui existe entre les droits de l'homme et les droits du travail. Pas mal de fois ce rapport n'est pas perçu par les travailleurs. À partir de là on reprendra l'idée de l'importance de l'OIT du moment qu'elle encourage les droits de l'homme au travail, et on expliquera son fonctionnement, ses moyens d'action, les normes qu'on y élabore et le système de contrôle de celles-ci, tout en focalisant l'attention sur les conventions qui abordent le thème de l'égalité de genre et de chances.

Enfin, et au cours d'une année spéciale dans le monde du travail, nous aborderons les thèmes traités lors de la dernière Conférence Internationale du Travail, dans laquelle, après plus de 20 ans, on s'est consacré de manière exclusive au thème de l'Égalité de genre.

Nous espérons que ce manuel sera un outil dans la lutte pour la défense des droits du travail de nos représentés. Voilà son but et notre objectif

**Verónica Fernández Méndez**  
Chef du Département d'égalité de Chances d'UNI

# Introduction

Depuis sa création, l'Organisation des Nations Unies (ONU) a pour but le maintien de la paix et la sécurité internationale, le développement des rapports d'amitié entre les nations et la promotion des droits de l'homme, le progrès social et l'amélioration des niveaux de vie. À l'intérieur de cette organisation il existe plusieurs organismes chargés de protéger les différents droits de l'homme, dont l'Organisation Internationale du Travail (OIT).

L'OIT encourage les droits syndicaux et du travail ainsi que l'augmentation du nombre de chances d'obtenir un emploi décent, l'amélioration de la protection sociale et le renforcement du dialogue autour du thème du travail. Il est donc fondamental que l'ensemble du mouvement syndical connaisse en détail les différentes normes (conventions et résolutions) valables dans leur champ d'action.

Ce guide cherche à diffuser parmi les membres du mouvement syndical l'information qui leur permettra agir d'une manière plus efficace au moment de défendre les droits du travail de ses représentés, notamment en ce qui concerne l'égalité de chances. Il est donc défini comme une "boîte à outils" des normes, idées et pratiques, élaborée pour aider les travailleurs et ses représentants dans la tâche de lutter pour un travail décent pour tous.

Au cours des six chapitres on encadrera les droits du travail en tant que partie constituante des droits de l'homme, on fera un court exposé de l'histoire et du fonctionnement de l'Organisation Internationale du Travail, une révision des conventions et des résolutions les plus importantes mettant l'accent sur celles qui



remunérat  
politique  
travail  
égalité

parlent de l'égalité de chances, et on parlera des mécanismes de contrôle pour la défense des droits du travail, notamment la procédure de plainte.

Pour finir nous ferons un résumé de ce qui a été traité dans la 98<sup>ème</sup> conférence générale de l'OIT, qui a eu lieu en juin 2009, au cours de laquelle s'est fait la réunion de la Commission de l'Égalité de Genre après plus de 20 ans, remarquant l'importance de cette année quant à la lutte pour l'égalité de chances dans le monde du travail.

Dans chaque chapitre le lecteur trouvera des tables avec des informations complémentaires au thème abordé et une fiche de ressources pour approfondir les connaissances sur le sujet en question, étant donné qu'il est impossible d'épuiser certains aspects dans ce manuel.

Pour finir, on va énumérer une série d'activités pouvant être utilisées dans des séminaires, des cours ou des ateliers de formation syndicale. Nous voulons remarquer cependant que, étant donné le caractère général des thèmes ici développés, les activités sont centrées sur les questions qui visent à servir au lecteur comme une auto-évaluation sur ses acquis.

Les activités suggérées pour faire en groupe sont courtes et ont pour but encourager des recherches et des discussions au sein des syndicats et avec lesquelles, en même temps, on peut accomplir d'autres activités de formation.

égalité  
travail  
politique  
remunérat

## Le droit au travail décent, un droit de l'homme

### Les droits de l'homme, qu'est-ce que c'est?

Le droit est né en raison de la nécessité de donner à la société une structure qui puisse garantir la cohabitation pacifique de tous ses habitants. Alors les êtres humains ont créé des lois et des normes d'application obligatoire, destinées à régler les relations sociales et résoudre les éventuels conflits qui pourraient se produire.

Cet ensemble de normes est fondé sur un cadre-valoratif-historique, c'est à dire qu'il exprime une certaine corrélation de forces (politiques, économiques, religieuses, etc.) ainsi que des points de vue dans une société et une culture déterminée.

Tout en considérant que toute société historique se donne à elle-même une série de normes qui peuvent être –en fait, elles sont– différentes à celles des autres, une réflexion s'impose sur le droit et la source de son autorité, et la sur la possibilité de l'existence d'une normative ou une loi d'autorité universelle, c'est à dire dont l'application établisse un lien entre toutes les sociétés existantes.

De cette manière on élabore le concept de droits de l'homme: ce sont les droits *inaliénables de tous les êtres humains, quels que soient leur nationalité, lieu de résidence, sexe, origine ethnique ou nationale, couleur, religion, langue ou*

*toute autre condition.* (Haut-Commissariat aux droits de l'Homme)

La dignité humaine sera donc la source de tous les droits de l'homme puisque c'est sur la base de sa reconnaissance que nous pouvons atteindre la liberté, la justice et la paix dans le monde. Cela signifie que les droits de l'homme rendent la possibilité de mener une vie digne et rationnelle à travers toutes les relations sociales et vis à vis de l'État, répondant à des besoins humains de base, dans la reconnaissance d'une série de propriétés inhérentes à toutes les personnes.

Autrement dit, tout être humain, rien que pour le fait de l'être, a une série de droits envers l'État et il doit les respecter et les garantir, ou bien réaliser les efforts nécessaires pour qu'il soient reconnus et effectivement appliqués. Ainsi, la dignité humaine est non seulement source du droit, mais limite vis à vis de l'autorité des États, puisque ceux-ci se trouvent dans l'impossibilité d'agir contre elle, ou de lui porter préjudice avec leurs actions. Cependant, comme nous avons dit dans les paragraphes précédents, le concept de droit comprend toujours une perspective historique, au fil du temps, les droits de l'homme ont modifié leur portée, conformément à l'évolution de ce que, à chaque période

historique, nous comprenons par dignité humaine.

Ils doivent aujourd'hui faire face non seulement aux problèmes tels que l'exclusion sociale et les injustices commises par certains États sur ces citoyens, mais aussi à des nouveaux

souffrent tout au long de leur histoire, et les droits de l'homme ne font pas exception.

En 1979 le juriste Karel Vasak a établi une catégorie des droits de l'homme, sur la base de leur progressive étendue. Ce classement est connu comme les "trois générations des droits de l'homme"

La première génération est intégrée par les droits fondamentaux qui font partie de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen pendant la Révolution Française, garantissant les libertés individuelles vis à vis le pouvoir de l'État (appelés droits négatifs).

Il s'agit de droits civils et politiques fondés sur le principe de liberté.

On peut citer parmi eux la liberté d'expression, de pensée, de culte, de circulation, d'association, etc. Et parmi les droits civils et politiques: l'égalité devant la loi, le droit à un procès juste avec un tribunal impartial, le droit de vote, le droit de participer à la fonction publique, d'avoir des élections transparentes, etc.

À partir des révolutions ouvrières du XIX ème et du XX ème siècles et des théories socialistes qui accompagnent ces événements

### Principaux traités de Doits de l'Homme

- Convention Internationale sur l'Élimination de toute Forme de Discrimination Raciale (1965)
- Pacte International relatif aux Droits Civils et Politiques (1966)
- Pacte International relatif aux Droits Économiques, Sociaux et Culturels (1966)
- Convention sur l'élimination de todas las formas de discriminación contra la mujer (1979)
- Convention contre la Torture et autres peines ou traitements cruels, inhumains ou dégradants (1984)
- Convention sur les Droits de l'enfant (1989)
- Convention internationale sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leurs familles (1990)

défis tel que le trafic de personnes, le VIH-Sida, la biotechnologie et les effets de la mondialisation de l'économie.

### L'évolution des droits de l'homme

Comme nous l'avons dit, le droit se modifie en fonction des changements sociaux, culturels et économiques que les sociétés

historiques, apparaissent les droits de l'homme de deuxième génération. Ce sont des droits économiques et sociaux fondés sur le principe d'égalité. Dans ce cas, et contrairement à ceux de première génération (négatifs), ces droits exigent une certaine intervention de l'État pour garantir l'éducation, santé, travail, sécurité social, etc.

Parmi ces droits nous pouvons citer celui d'avoir un travail dans des conditions équitables et justes (à travail égal, salaire égal), droit à une rémunération assurant à l'individu et à sa famille la santé, la nourriture, le vêtement. Le logement et l'assistance médicale, droit à la santé physique et mentale, droit aux soins spéciaux des mères et des enfants, droit à l'éducation gratuite, droit à organiser des syndicats, etc.

Finalement, les droits de troisième génération commencent à apparaître pendant la seconde moitié du XXème siècle, dans le but de protéger les libertés individuelles

vis à vis de nouveaux événements qui les menacent en raison de l'étendue des nouvelles technologies et des perversions du système économique. Ils sont fondés sur le principe de solidarité. Ce sont, par exemple, le droit à l'intimité, le droit de l'environnement, le droit à l'information correcte et suffisante, les droits du consommateur, le droit à la protection du patrimoine, etc.

On pourrait penser aujourd'hui à des nouvelles générations de droit de l'homme, concernant les événements du monde actuel, avec la mondialisation et la révolution techno-médiatique à la tête de ce processus.



### Fiche de ressources

**Déclaration Universelle de Droits de l'Homme:**  
<http://www.un.org/es/documents/udhr/>

**Matériel de formation sur les droits de l'homme:**  
<http://www.ohchr.org/EN/PublicationsResources/Pages/TrainingEducation.aspx>

On y trouve des guides, des manuels et d'autres matériels destinés à fournir de l'information dans les domaines professionnels et éducatifs et aussi des informations spécifiques sur les droits humains et des minorités

## Caractéristiques des droits de l'homme

### Inhérents :

Ils s'appliquent à tous les êtres humains, sans distinction, car ils se définissent comme propres à la nature humaine.

### Universels :

Ils sont propres à tout le genre humain, partout et à tout moment, sans prendre en compte les différences culturelles, sociales ou politiques.

### Absolus :

On peut réclamer qu'ils soient respectés par n'importe quelle personne ou autorité.

### Inaliénables :

Ils ne peuvent ni doivent être séparés de la personne, donc ils ne peuvent être transmis. On ne peut dans aucun cas renoncer à eux.

### Inviolables :

Aucune personne, aucune autorité peut agir avec légitimité contre eux, sauf les justes limitations qui peuvent s'imposer en accord avec les exigences du bien être de la société

### Justiciables :

S'ils ne sont pas respectés ou reconnus, on peut avoir recours aux tribunaux nationaux et internationaux, ainsi qu'aux

organismes spécialisés du contrôle normatif, pour réussir à leur rétablissement et/ou pénaliser les responsables du manque d'application.

### Imprescriptibles

Ils ne se perdent pas avec le temps.

### Indissolubles

Tous présentent le même degré d'importance et forment un ensemble uni.

### Indivisibles

Ils ne forment pas un ensemble de hiérarchies, donc les uns ne peuvent se placer au-dessus des autres, ni sacrifier un type de droit au profit d'un autre.

### Irréversibles

Tout droit reconnu comme droit de l'homme, c'est à dire, inhérent à la personne humaine ne peut pas se perdre dans l'avenir.

### Progressifs

Compte tenu des changements produits dans le contexte historique et le caractère évolutif du droit il est possible qu'on voie dans l'avenir de nouveaux droits qui n'ont pas été reconnus avant comme nécessaires à la dignité humaine, donc inhérents à tout être humain.

# L'OIT et la promotion des droits de l'homme du travail

### Inclusion des droits du travail dans les droits de l'homme

L'Organisation Internationale du Travail a été créée en 1919, par décision des États signataires du Traité de Versailles, après une guerre sanglante. Elle s'appuie sur l'idée d'une paix durable et universelle, qui ne peut être établie que sur la base du traitement décent envers les travailleurs. Après, sur la fin de la Seconde Guerre Mondiale, les États Membres de l'OIT ont élaboré la Déclaration de Philadelphie (1944) où l'on a élargi les attributions de l'organisme international, évoquant en particulier l'importance du respect aux droits fondamentaux du travail dans les sociétés contemporaines.

En 1946 l'OIT est devenue la première agence spécialisée de l'ONU.

Une fois consolidée du point de vue institutionnel, et ayant obtenu la reconnaissance de l'importance de ses objectifs dans le cadre international, un ensemble de droits du travail a été incorporé à la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme (1948). À partir de cette inclusion s'imposait l'idée de la nécessité d'un monde du travail protégé par un ensemble de droits du travail fondamentaux dont le but est d'assurer le respect de la dignité humaine.

Ensuite, à travers plusieurs documents internationaux, l'inclusion des droits du travail dans l'ensemble des droits de l'homme a été renforcée, par exemple, dans les Pactes Internationaux de 1966, la Déclaration Américaine des Droits de l'Homme (1948), la Convention Américaine de Droits de l'Homme (1969), le Protocole de San Salvador (1988), la Convention européenne pour la protection des Droits de l'Homme et des Libertés fondamentales (1950), les Chartres Sociales Européennes (1961 et 1988) la Charte Africaine des Droits de l'Homme et des Peuples (1981).

Pour conclure, les droits du travail sont les droits formalisés en tant qu'instruments internationaux sur droits de l'homme qui, concernant le monde du travail, reconnaissent la personne humaine comme sujet de droit, sans distinction, ayant comme but la satisfaction des besoins fondamentaux au travail, et comme fondement de la dignité humaine.

## **Les droits du travail fondamentaux qui figurent dans des instruments internationaux de droits de l'homme sont\*:**

Le droit au travail

La liberté du travail

Interdiction de l'esclavage et de la servitude,

Interdiction du travail forcé ou obligatoire,

Droit à la protection contre le chômage,

Protection contre le licenciement,

Interdiction de la discrimination en matière d'emploi et profession,

Droits à respecter le principe de "à qualité de travail égale rémunération égale",

Interdiction de la discrimination des personnes ayant famille à charge Droits à la sécurité et à l'hygiène au travail,

Droit à des conditions justes, équitables et réussies au travail (durée maximale du travail dans une journée, repos hebdomadaire rémunéré, repos rémunéré les jours fériés et vacances payées),

Droit à une rémunération minimale,

Droit à la promotion dans le travail,

Droit à la formation professionnelle,

Droit à la formation et droit à l'information et à la consultation à l'intérieur de l'entreprise sur le thème des procédures,

De licenciement collectif,

Droit à la tutelle des crédits en cas d'insolvabilité des employeurs Droit à la liberté syndicale,

Droit à la protection des représentants des travailleurs et facilités pour l'accomplissement de leurs fonctions,

Négociations collectives,

Droit de grève,

Droit à la sécurité sociale (assistance médicale, prestations monétaires ou assurances chômage, maladie, invalidité, veuvage, vieillesse et autres, prestations accidents du travail et maladies professionnelles, prestations maternité, etc.),

Protection spéciale des mineurs, des travailleuses, des travailleurs migrants et des handicapés.

(\*On doit considérer que quelques droits sont compris dans les systèmes régionaux de droits de l'homme, comme par exemple le droit à l'information à l'intérieur de l'entreprise qui n'existe que dans le système européen. Pourtant, il faut souligner la hiérarchie que ces droits de l'homme ont par rapport à ces droits du travail. Nous citerons dans les pages qui suivent les conventions de l'OIT les plus importantes pour que, pour chaque cas particulier, le lecteur puisse s'informer sur la ratification faite par chaque État.)



## Quels sont les objectifs de l'OIT?

L'Organisation Internationale du Travail a été créée en raison de la précarité de la condition du travail de millions de travailleurs dans le monde entier. Dans le préambule de sa constitution on affirme : il existe des conditions de travail impliquant pour un grand nombre de personnes l'injustice, la misère et les privations. Modifier cette situation était donc fondamental pour atteindre la paix et l'harmonie universelles qui "ne peuvent être fondées que sur la base de la justice sociale"

Cette institution qui fait partie du système des Nations Unies, se consacrera à la promotion de certains changements dans des domaines du monde du travail qui continuent encore aujourd'hui à être une cause de préoccupation. Ces domaines sont:

- La réglementation des heures de travail, y compris la fixation d'une durée maximum de la journée et de la semaine de travail;

- le recrutement de la main-d'œuvre, la lutte contre le chômage, la garantie d'un salaire assurant les conditions d'existence convenables;

la protection des enfants, des adolescents et des femmes;

- Les pensions de vieillesse et d'invalidité, la défense des intérêts des travailleurs occupés à l'étranger;

- L'affirmation du principe "à travail égal, salaire égal";

- L'affirmation du principe de liberté syndicale; l'organisation de l'enseignement professionnel et technique et d'autres mesures analogues.

## Comment fonctionne l'OIT?

L'OIT est la seule organisation internationale dotée d'une structure tripartite. Cela veut dire que, pour répondre aux besoins des travailleurs du monde entier elle réunit les représentants

1. des gouvernements
2. des employeurs
3. des travailleurs

En effet, ils participent à toutes les discussions à voix égale, afin d'élaborer des normes du travail, de développer des politiques en la matière et de concevoir des programmes appropriés.

Dans ce sens, et dans le but d'atteindre ses objectifs, l'OIT encourage le dialogue social dans la conception et l'application de stratégies nationales, aidant les gouvernements, les organisations syndicales et les travailleurs à établir des relations de travail saines, à adapter le droit du travail pour répondre à l'évolution des besoins économiques et sociaux et améliorer l'administration du travail.

- la protection des travailleurs contre les maladies et les accidents résultant du travail;

Le dialogue social est la négociation, la consultation et l'échange d'information entre les





représentants des gouvernements, les employeurs et les travailleurs. Le dialogue social requiert: le respect des droits fondamentaux de liberté syndicale et de négociation collective; des

organisations d'employeurs et de travailleurs fortes (ayant la capacité et les savoirs nécessaires pour participer à ce dialogue); l'engagement et la volonté politique de toute les parties pour s'impliquer dans le dialogue social et un soutien institutionnel approprié.

Le rôle des États est très important, puisqu'ils ont la responsabilité de créer un environnement politique et civil stable permettant le développement du dialogue social, sans que les participants puissent redouter de représailles ou de pressions externes.

La forme la plus répandue du dialogue social est la négociation collective. Il peut cependant y avoir d'autres formes de dialogue social selon le pays et les environnements sociopolitiques dans lesquels ils auront lieu. Le dialogue social peut être tripartite ou bipartite, informel

ou institutionnel, peut se développer au niveau national, régional, ou au sein d'une seule entreprise, inter syndical, sectoriel, ou combiner quelques unes de ces caractéristiques.

### **Les quatre objectifs stratégiques de l'OIT**

- Promouvoir et mettre en œuvre les normes et les principes et droits fondamentaux au travail
- Accroître les possibilités pour les femmes et pour les hommes d'obtenir un emploi et un revenu décent
- Accroître l'étendue et l'efficacité de la protection sociale pour tous
- Renforcer le tripartisme et le dialogue social

### **Liberté syndicale et dialogue social**

L'existence des organisations de travailleurs libres et indépendantes ainsi que celles d'employeurs est le pilier du fonctionnement de l'OIT, compte tenu de sa structure tripartite. C'est pour cela que, en vue de ses objectifs et pour défendre la liberté d'association, un Comité de Liberté Syndicale a été mis en place en 1950. Il est chargé d'examiner les cas de violations des droits fondamentaux des organisations de travailleurs et d'employeurs, pouvant de même déposer des plaintes devant tous les États Membres, y compris ceux qui n'ont pas ratifié les conventions relatives à la liberté syndicale.

## Organes fondamentaux

Au sein de l'institution il y a trois organes fondamentaux, chacun intégré par des représentants des trois parties décrites ci-dessus.

### La Conférence Internationale du Travail

Quand se réunit-elle?  
Une fois par an à Genève.

Qui en fait partie?  
Tous les États Membres (aujourd'hui 183). Ses délégations comportent deux délégués gouvernementaux, un délégué des employeurs et un délégué des travailleurs.

Elles sont en général consultées par des ministres qui prennent la parole au nom de leur gouvernement, assistés par des conseillers techniques.

Les délégués des employeurs et des travailleurs peuvent s'exprimer en toute liberté et voter selon les instructions reçues de leurs organisations respectives. Parfois ils

votent les uns contre les autres ou même contre les représentants de leur propre gouvernement.

Quelles sont ses fonctions?

Elle élabore et adopte les normes internationales du travail

Elle constitue un forum de discussion pour les questions fondamentales en ce qui concerne les thèmes sociaux et les problèmes du travail.

Elle adopte le budget de l'Organisation.

Elle élit le Conseil d'Administration.

### Le Conseil d'Administration

Quand se réunit-il?  
Trois fois par an à Genève.

Qui en fait partie?

Le Conseil d'Administration de l'OIT est composé de 28 membres gouvernementaux, 14 employeurs et 14 travailleurs. Les États les plus industrialisés détiennent des sièges gouvernementaux permanents. Les autres représentants des gouvernements sont élus tous les trois ans, compte tenu d'une répartition géographique équitable.

## Activités de l'OIT



*Elle élabore des politiques et des programmes internationaux pour promouvoir les droits de l'homme fondamentaux pour améliorer les conditions de travail et de vie et pour augmenter les chances d'emploi.*

*Elle élabore des normes internationales du travail, renforcées par un système singulier de contrôle de leur application qui servent d'orientation aux autorités nationales pour mettre en œuvre ces politiques.*

*Elle propose et met en marche, en association active avec les mandants, un ambitieux programme de coopération technique international qui aide les pays à la mise en œuvre de ces politiques.*

*Elle met en place des activités de formation, éducation, recherche et édition qui contribuent à faire progresser tous ces efforts.*



Source:

[http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/—dgreports/—dcomm/—webdev/documents/publication/wcms\\_082363.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/—dgreports/—dcomm/—webdev/documents/publication/wcms_082363.pdf)

Les employeurs et les travailleurs élisent leurs propres représentants.

Quelles sont ses fonctions?

Il est l'organe exécutif de l'OIT.

Il prend des décisions relatives à la politique de l'OIT.

Il établit le programme et le budget qu'il soumet ensuite à la Conférence pour adoption.

Il élit le Directeur Général (à présent Juan Somavía).

### **Le Bureau International du Travail**

Quand se réunit-il?

Le Bureau International du Travail est le secrétariat permanent de l'Organisation Internationale du Travail.

Qui en fait partie?

Le Bureau emploie quelque 1100 fonctionnaires de 110 nationalités. Ils travaillent au Siège à Genève et dans 40 bureaux dans le monde. En outre, quelque 600 experts effectuent des missions partout dans le monde dans le cadre du programme de coopération technique. Le Bureau comprend aussi un centre de recherche et documentation, et une imprimerie qui publie grand nombre d'études spécialisées, des rapports et des revues.

Quelles sont ses fonctions?

Le Bureau est le responsable de l'ensemble des activités de l'OIT, qu'il met en œuvre sous le contrôle du Conseil d'Administration et sous la direction du Directeur Général, élu pour un mandat renouvelable de cinq ans.

# Les Normes Internationales du Travail (NIT)

### Introduction

L'activité normative de l'OIT est le moyen d'action fondamental pour promouvoir le travail décent et la justice sociale, administrer la mondialisation, promouvoir le développement et éliminer la pauvreté. Elle consiste à élaborer des Normes Internationales du Travail qui soient après acceptées et appliquées dans la plupart des États.

Les NIT sont des instruments à caractère juridique élaborés par les mandants de l'OIT (gouvernements, travailleurs et employeurs) pour les États Membres et la communauté internationale, qui définissent les principes fondamentaux et les droits minimums pour régler le monde du travail tout en contribuant au développement social.

Ces normes sont orientées à assurer que la croissance économique et le développement soient liés à la création de travail décent. En raison de la structure tripartite dont nous avons parlé, les NIT élaborent un cadre normatif renforcé par tous les acteurs de l'économie globale.

Le système de normes internationales du travail est divisé en conventions, recommandations et protocoles.

### Les conventions

Les conventions, qui sont des traités internationaux juridiquement contraignants, fixent les normes minimales sur une matière en particulier, que les États Membres doivent appliquer. Au moment de ratifier ces normes, les États sont obligés à les appliquer, s'engageant à présenter auprès du Bureau des rapports sur leur application à intervalles réguliers, fixés par le Conseil d'Administration, qui doit être informé aussi sur les mesures mises en marche pour appliquer les normes ratifiées. Ils s'engagent aussi à faire parvenir aux organisations de travailleurs et d'employeurs représentatives une copie des mémoires envoyés par le Directeur Général pour qu'ils puissent donner leur avis sur le sujet en question et à envoyer les mémoires des NIT, de même qu'à appliquer les dispositions de la convention dans les termes de sa ratification. En dernier lieu, ils s'engagent à accepter le contrôle normatif de l'OIT, qui veille à sa mise en vigueur et à collaborer avec les organes de contrôle normatif ainsi qu'avec les commissions d'enquête désignées par le Conseil d'Administration.

## Justice sociale et économie globale

*Le défi du travail décent à l'heure actuelle.*



*1. Malgré ses indéniables avantages, la mondialisation n'a pas entraîné une nouvelle période de prospérité généralisée.*

*En effet, malgré une forte croissance économique qui a fait naître des millions de postes de travail, au début des années 90, les inégalités des revenus ont augmenté visiblement dans la plupart des régions du monde et augmenteront sans doute encore plus à partir de l'actuelle crise économique et financière.*

*2 Même si le taux d'emploi a augmenté de 30 pour cent entre les années 90 et l'année 2007, l'inégalité de revenus entre les foyers riches et les pauvres a augmenté de manière significative pendant la même période. Entre 1990 et 2005, environ deux tiers des pays pour lesquels il y avait des statistiques disponibles ont connu une croissance dans l'inégalité des revenus.*

*3. Ainsi, pendant la même période, l'inégalité de revenus entre le 10 pour cent de travailleurs au revenu élevé et le 10 pour cent de ceux au revenu le plus bas a augmenté de 70 pour cent dans ces pays. C'est ainsi que la plupart des coûts de la crise économique et financière actuelle seront probablement absorbés par les millions de travailleurs qui n'ont pas profité de la croissance récente.*



Les règles du jeu: Une brève introduction aux normes internationales du travail. OIT, 2009

### Les recommandations

Les recommandations qui ne sont pas ratifiées par les États jouent le rôle de directrices non contraignantes et sont souvent le complément des conventions orientant les pratiques des pays sur leur application, même si elles peuvent rester autonomes c'est à dire qui ne sont liées à aucune convention.

### Les protocoles

Les protocoles sont des instruments qui s'utilisent pour la révision partielle d'une convention, pouvant modifier une partie de son contenu. Dans ce cas ils doivent être ratifiés par les États Membres.

Ils sont particulièrement utiles quand on souhaite maintenir intacte une convention fondamentale dont les ratifications sont en vigueur, étant donné que la ratification du protocole n'implique pas la dénonciation de la convention). Donc, de nouvelles ratifications peuvent être reçues en même temps que des modifications sur certains points peuvent s'introduire.

## Comment sont élaborées les NIT?

En général, les normes internationales du travail sont élaborées à partir d'une situation conflictive ou d'un problème qui concerne les acteurs du monde du travail et qui, par son importance, est pris en considération par le Conseil d'Administration de l'OIT pour trouver une solution.

Le Conseil d'Administration décide d'inscrire une question à l'ordre du jour d'une future Conférence Internationale du Travail, même si la Conférence peut l'intégrer au débat: dans ce cas, une majorité de deux tiers est requise.

Une fois la question inscrite, le Bureau International du Travail prépare un rapport dans lequel est analysée la législation et la pratique des États Membres vis à vis du problème traité. Ce rapport est envoyé aux États Membres et aux organisations d'employeurs et de travailleurs pour que ceux-ci fassent des commentaires.

Après cette discussion tripartite, les gouvernements doivent envoyer au Bureau leurs réponses au moins onze mois avant la réunion de la Conférence.

Une fois les réponses obtenues, le Bureau rédige un projet de conclusions, c'est à dire, un rapport où sont les points saillants qui seront soumis à la Conférence. Ce projet est communiqué aux gouvernements au moins quatre mois avant l'inauguration de la réunion de la Conférence.

Alors tout est prêt pour la première discussion.

Dans la réunion de la Conférence, où l'on discute pour la première fois

le texte, on établit une Commission Tripartite qui examine les propositions et modifie le texte selon son avis.

Après, et sur la base de ce texte rendu par la Commission Tripartite, la Conférence adopte des conclusions et propose d'inscrire la question dans l'ordre du jour de la réunion suivante.

Ces conclusions auxquelles ont est arrivé lors de la première discussion pendant la réunion de la Conférence, seront le matériel avec lequel le Bureau rédigera un projet d'instrument, c'est à dire un texte juridique provisoire qu'il fera parvenir aux gouvernements pour une révision. À ce moment ils pourront ajouter des propositions et des amendements dans les trois mois suivants et toujours avec la participation des employeurs et des travailleurs.

Une fois reçues les nouvelles révisions, le Bureau prépare un rapport final à partir des textes (et des amendements) qu'il renvoie aux gouvernements, avec un délai minimal de trois mois avant l'inauguration de la Conférence suivante. Normalement il fait parvenir aussi ce rapport aux organisations syndicales.

Ce rapport est soumis à approbation de la Conférence. Pour que celle-ci les adopte, selon l'article 19 de la Constitution, une majorité de deux tiers des délégués présents à la réunion de la Conférence sera requise.

Si une convention n'obtient pas la majorité des deux tiers nécessaire à son adoption, mais une majorité simple, c'est à la Conférence de décider si cette convention peut être reconverte en recommandation. Il est clair que le texte d'une convention ou d'une recommandation



est soumis à une double discussion lors des deux réunions successives de la Conférence, ce qui donne à tous les participants le temps nécessaire à l'analyse et aux modifications qu'ils considèrent appropriées.

### Que signifie ratifier une convention?

La ratification est l'acte à travers lequel un État Membre accepte une convention comme un instrument juridiquement contraignant et s'engage à prendre les mesures nécessaires pour mettre en œuvre les dispositions contenues dans le texte, pour les faire appliquer en droit et en pratique.

Une convention adoptée par la conférence internationale du travail entre en vigueur dans un État Membre 12 mois après la date de ratification.

Quand un pays ratifie une Convention de l'OIT, il accepte son incorporation à la législation nationale et s'engage à l'appliquer et à se soumettre au contrôle de l'OIT en ce qui concerne les mesures prises pour l'application de ladite Convention.

Le Directeur Général de l'OIT enregistre et communique les ratifications au Secrétaire Général des Nations Unies, les annonce à l'ensemble des États Membres et les publie dans le Bulletin Officiel de l'OIT.

### Système de contrôle des NIT

Lorsqu'un état ratifie une convention de l'OIT, il assume l'obligation de faire appliquer les dispositions de cet instrument juridique international, tout en l'adaptant au cadre normatif national et en développant des institutions des programmes et des plans en vue d'atteindre les objectifs détaillés dans la convention.

Pourtant, cela n'arrive pas toujours. D'où que l'OIT possède un système de contrôle et de suivi des normes internationales du travail dans chaque état, à travers lequel l'organisation surveille l'application des normes et indique les domaines qui doivent être améliorés. D'autre part, s'il le faut, elle les assiste pour que l'application des conventions ait lieu.

### Comment fonctionne-t-il?

Tous les deux ans, les gouvernements doivent présenter un rapport expliquant de manière détaillée les mesures qu'ils ont prises en droit et en pratique pour appliquer l'une des huit conventions fondamentales et des quatre conventions prioritaires qu'ils auraient ratifiées. Pour les autres conventions, sauf celles qui ont été mises à l'écart, ils doivent présenter un rapport tous les cinq ans.

Fiche ressources

États Membres de l'OIT par ordre alphabétique

<http://www.ilo.org/public/english/standards/relm/country.htm>

a

g

Étant l'OIT une organisation tripartite, les gouvernements doivent communiquer un exemplaire de leur rapport aux organisations d'employeurs et de travailleurs qui peuvent faire des commentaires à ce sujet; ces organisations peuvent également envoyer directement à l'OIT leurs commentaires sur l'application des conventions.

### **La Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations**

Au cours des années, le nombre de rapports envoyés à l'organisation a augmenté, donc une commission a été créée en 1926 dans le seul but de les examiner. Il s'agit d'une commission d'experts dans l'application de conventions et de recommandations, qui fait une évaluation impartiale de l'application des NIT.

La commission est composée de 20 éminents juristes (nommés par le Conseil d'administration pour une

période de trois ans) qui viennent de différentes régions géographiques et de différents systèmes juridiques. Elle fait aux États des observations et des demandes directes. Les premières contiennent les commentaires sur l'application d'une convention particulière par un État et ils sont publiés dans le rapport de la commission. Les autres, par contre, portent sur des questions plus techniques ou contiennent des demandes d'éclaircissements. Elles ne sont pas publiées dans le rapport mais sont communiquées directement aux états concernés.

### **Quel est l'effet des observations**

Les commentaires et observations de la commission d'experts ont non seulement un effet sur les états auxquels ils s'adressent. Souvent les États Membres étudient régulièrement les commentaires que la Commission d'experts formule concernant l'application d'une convention dans d'autres pays et ils peuvent modifier en conséquence

### **Thèmes principaux des NITs:**

**Liberté syndicale**

**Négociation collective**

**Travail forcé**

**Travail de l'enfant**

**Égalité des chances et de traitement**

**Consultations tripartites**

**Administration du travail**

**Inspection du travail**

**Politique de l'emploi**

**Promotion de l'emploi**

**Orientation et formation**

**professionnelle**

**Sécurité de l'emploi**

**Politique sociale**

**Salaires**

**Temps de travail**

**Sécurité et santé au travail**

**Sécurité sociale**

**Protection de la maternité**

**Travailleurs migrants**

**Gens de mer**

**Pêcheurs**

**Dockers**

**Peuples indigènes et tribaux**

**Autres catégories de travailleurs**



leur propre législation. D'autre part, les interventions de la commission rendent plus accessible le dialogue social parce qu'elles obligent les états à faire une révision de l'activité concernant une norme déterminée et à partager cette information avec les autres organisations sociales, qui font partie à leur tour du processus.

Le rapport annuel de la commission est disponible sur Internet, ce qui est utile à tous les états et à tous les acteurs sociaux pour la révision et la solution des problèmes qu'entraîne l'application des normes.

## Procédures de contrôle

### La réclamation

#### Qu'est-ce que c'est qu'une réclamation?

C'est une procédure de contrôle qui donne le droit aux organisations d'employeurs ou de travailleurs de présenter au Conseil d'administration de l'OIT une réclamation à l'encontre de tout État Membre qui, "n'aurait pas assuré d'une manière satisfaisante l'exécution d'une convention à laquelle il a adhéré".

#### Qui peut présenter une réclamation?

Les organisations d'employeurs et de travailleurs, nationales ou internationales.

Les individus ne peuvent pas adresser de réclamation directement à l'OIT mais ils peuvent transmettre les informations pertinentes à leur organisation de travailleurs ou d'employeurs.

#### Conditions :

- Elle doit être communiquée par écrit à l'OIT
- Elle doit émaner d'une association professionnelle d'employeurs ou de travailleurs.
- Elle doit faire mention expresse de l'article 24 de la Constitution.
- Elle doit faire référence à une convention ratifiée par l'État.

- Elle doit préciser dans quel sens ledit État Membre n'aurait pas appliqué effectivement la convention dans son cadre juridictionnel.

(Manuel pour la défense de la liberté syndicale, OIT, 2001)

#### Procédure de réclamation

Lorsqu'une organisation d'employeurs ou de travailleurs présente une réclamation à l'OIT on évalue si elle accomplit les conditions ci-dessus. S'il en est le cas, le Conseil d'Administration convoque une commission tripartite chargée de l'examiner (ou de la faire parvenir au comité de liberté syndicale si c'est le sujet de la convention).

Le gouvernement concerné est invité, par ses représentants, à être présent pendant l'examen de la réclamation et on lui demande de l'information à ce sujet.

Après l'examen, la commission tripartite fait un rapport au Conseil d'Administration avec ses conclusions auxquelles elle est arrivée et les recommandations qu'elle considère nécessaires.

Le Conseil d'administration a le droit de rendre publique la réclamation reçue et la réponse du gouvernement, notifiant les organisations intéressées au sujet et envoyant le dossier à la commission d'experts pour son suivi. Ou bien elle demande qu'une commission d'enquête s'occupe de la question en tant que plainte.

## La plainte

### Qu'est-ce que c'est qu'une plainte?

C'est une procédure de contrôle normatif établie par la Constitution de l'OIT, à travers laquelle une plainte peut être présentée contre un état qui n'aurait pas assuré d'une manière satisfaisante l'exécution d'une convention à laquelle il a adhéré.

### Qui peut présenter la plainte?

Un État Membre ayant ratifié la même convention qu'il accuse de ne pas respecter à un autre État. Une organisation de travailleurs ou d'employeurs de manière individuelle ou conjointe. Le Conseil d'Administration de l'OIT.

### Procédure de plainte

Une fois la plainte reçue par le Conseil d'Administration, celui-ci a la possibilité soit de nommer une commission d'enquête, composée de trois membres indépendants, qui a pour mission de procéder à un examen approfondi de la plainte pour établir les faits, soit de communiquer la plainte au gouvernement concerné qui doit répondre dans un délai logique. Si ce n'est pas le cas, le Conseil nomme une commission d'enquête.

La commission d'enquête est le plus haut niveau d'investigation de l'OIT. Elle examine toutes les questions de fait et de droit demandant aux parties concernées des déclarations et des preuves, et invitant les pays limitrophes (ou ceux qui ont des liens étroits avec l'état concerné) ainsi qu'aux organisations de travailleurs et employeurs à faire une déclaration.

Pendant les délibérations sur la plainte, le gouvernement concerné –qui sera dûment notifié de la date– doit être représenté par un délégué.

La commission mener une enquête minutieuse sur le sujet en question. Ce processus, ainsi que ses résultats et les recommandations estimées nécessaires pour résoudre la plainte sont détaillés dans un rapport que la commission présente au Conseil d'Administration et à chaque gouvernement concerné.

Il faut souligner que tout état membre est obligé d'informer à la commission tout ce qui lui est demandé, bien qu'il ne soit pas concerné directement par la plainte.

Une fois le rapport présenté au Conseil d'Administration et aux gouvernements concernés, il est publié. La publication est inévitable, et l'information de tout le procédé et de sa résolution est ainsi à la disposition de tous les acteurs sociaux. À ce point les gouvernements concernés par la plainte doivent déclarer s'il acceptent ou non les recommandations faites dans le rapport dans un délai maximum de trois mois.

Si l'état ne les accepte pas, il peut présenter le cas auprès de la Court Internationale de Justice, qui indiquera définitivement si elle modifie. Confirme ou annule ces recommandations.

Si, devant les recommandations adoptées par le Conseil d'Administration ou la Court Internationale de Justice, selon le cas, l'état ne se conforme pas dans le délai prescrit, le Conseil d'administration pourra recommander à la Conférence des mesures qui lui paraîtront opportunes pour assurer l'exécution de ces recommandations.

Une fois les recommandations respectées, le Conseil d'Administration déclarera la

cessation des mesures prises à ce propos.

La publication de tous les procès constitue un outil d'information très utile pour toute la communauté internationale, qui peut se renseigner sur la position de l'état concerné quant aux recommandations et les mesures prises pour l'application de la convention en question. On a aussi un antécédent sur les pratiques d'application des conventions.

### **Mécanismes de contrôle spéciaux pour violation de la liberté syndicale**

Pour finir nous décrivons un mécanisme de plainte créé spécialement dans le système de l'OIT pour sauvegarder un des principes fondamentaux (et qui sont à la base du travail de cette organisation): la liberté syndicale. En 1947, d'accord avec l'ONU, on a créé une procédure spéciale destinée à protéger ce principe.

Cette procédure spéciale ne remplace pas les autres systèmes de contrôle, mais les complète, accordant aux acteurs sociaux concernés la faculté de défendre et veiller à la liberté syndicale, ainsi qu'agir en cas de violation de cette liberté.

La liberté syndicale est un des principes fondamentaux de l'OIT, donc sa pratique devient un devoir pour tous les États qui acceptent formellement les obligations énumérées dans la constitution de l'organisme. Deux organes ont été créés pour recevoir ces plaintes spéciales: la Commission de Liberté Syndicale et la Commission d'Investigation et de Conciliation en matière de Liberté Syndicale.

### **Qui peut être concerné par ces plaintes?**

Les États Membres ayant ratifié les conventions concernant la Liberté Syndicale.

Les États Membres qui n'ont pas ratifié les conventions concernant la Liberté Syndicales et qui acceptent que le cas soit remis à la Commission.

Les États qui, n'étant pas membres de l'OIT, sont quand même membres des Nations Unies, si le Conseil Économique et Social de cette organisation donne libre cours à la procédure et l'État en question l'a acceptée. (Manuel de Liberté Syndicale.)

### **Qui peut les déposer?**

Un gouvernement.

Une organisation de travailleurs ou d'employeurs nationales, directement intéressée à l'affaire.

Une organisation internationale ayant un statut consultif devant l'OIT ou une organisation internationale d'employeurs ou de travailleurs, si ses affiliées sont directement concernées dans l'affaire.

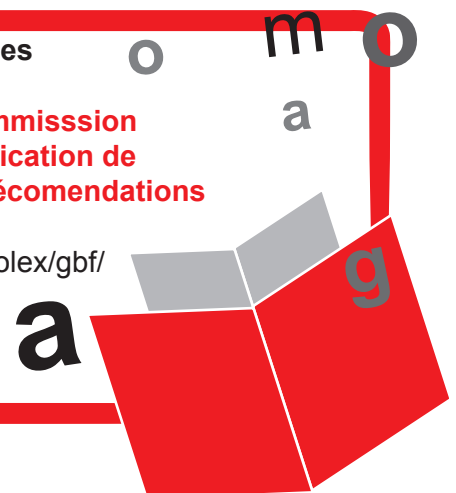
### **Procédure**

La Commission de Recherche et de Conciliation demande des informations aux parties concernées, aux organisations internationales et nationales d'employeurs et de travailleurs. La législation du pays concerné est analysée et les parties (ainsi que les témoins) sont écoutées lors d'une réunion organisée à ces fins.

#### **Fiche de ressources**

#### **Rapport de la Commission d'Experts en Application de Conventions et Recommandations**

<http://www.ilo.org/ilolex/gbf/ceacr2009.htm>

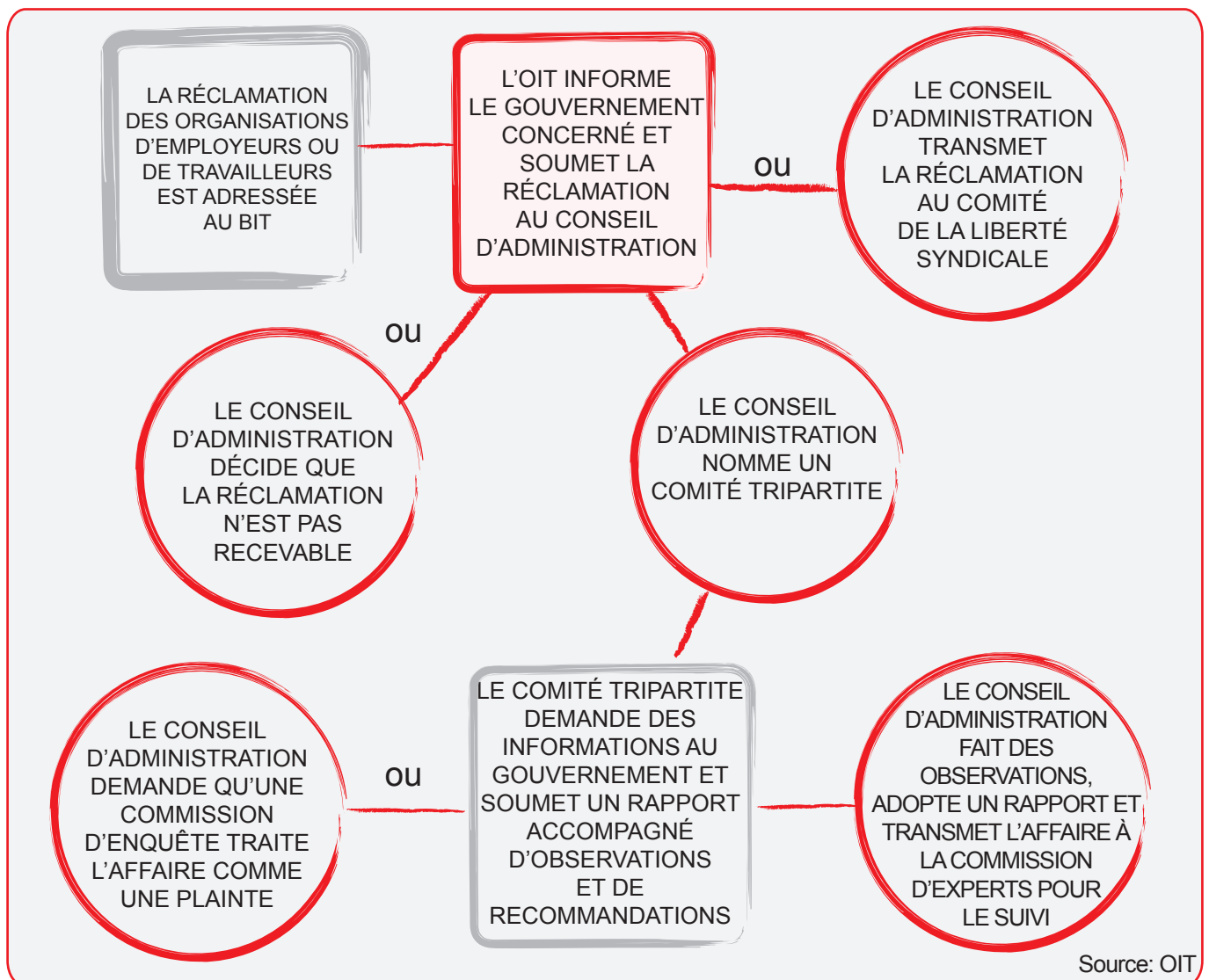


La commission peut, avec autorisation et garanties préalables du gouvernement concerné, visiter le pays en question pour mener une enquête sur place et ramasser de l'information fournie par les différents acteurs sociaux aidant à approfondir l'analyse de la plainte. Après, elle prépare un rapport avec les conclusions pertinentes et formule ses recommandations sur la façon de remédier à la situation.

Le consentement préalable du gouvernement concerné est indispensable, ce qui constituait un empêchement pour mener une procédure de plainte. C'est pour cette raison que le Comité de Liberté Syndicale a pris en charge l'analyse du contenu des cas présentés pour agir en conséquence, puisqu'il n'a pas besoin pour ce faire d'avoir le consentement préalable des gouvernements.

Il faut remarquer que pour faire parvenir un cas à la commission, le

### La procédure de réclamation



Source: OIT

## La procédure de plainte



Source: OIT

## Outils pour l'égalité

### Les conventions fondamentales de l'OIT

Jusqu'à présent (2009) l'OIT a adopté 188 Conventions, parmi lesquelles huit sont considérées comme fondamentales pour *"le maintien du rapport entre progrès social et économique (puisque) la garantie des principes et des droits fondamentaux au travail revêt une importance et une signification spéciales assurant aux intéressés (les travailleurs) la possibilité de revendiquer librement sur un pied d'égalité une juste participation aux richesses qu'ils ont contribué à créer, ainsi qu'à développer leur potentiel humain."* (Déclaration de l'OIT relative aux principes et aux droits fondamentaux du travail-1998)

Les conventions fondamentales sont les suivantes:

#### Liberté syndicale et négociation collective

##### Convention sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948 (N°. 87)

Elle établit le droit des travailleurs et d'employeurs de constituer des organisations et de s'y affilier sans autorisation préalable.

Travailleurs et employeurs ont le droit de s'organiser librement et ses organisations ne peuvent être dissoutes ou suspendues par voie

administrative.

Ces organisations ont également le droit de constituer des fédérations et des confédérations ainsi que celui de s'y affilier.

Celles-ci peuvent, à la fois, s'affilier à des organisations internationales de travailleurs et d'employeurs.

##### Convention sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949 (N°. 98)

Elle établit que les travailleurs doivent bénéficier de protection contre tout acte de discrimination portant atteinte à la liberté syndicale, comme par exemple exiger à un travailleur qu'il ne s'affilie pas à un syndicat pour conserver son travail, ou bien qu'il cesse de faire partie d'un syndicat, ou de congédier un travailleur en raison de sa participation à des activités syndicales.

D'autre part, les organisations de travailleurs et d'employeurs doivent bénéficier de protection contre tout acte d'ingérence des unes à l'égard des autres, comme par exemple la création des organisations de travailleurs dominées par un employeur ou par une organisation d'employeurs, ou le contrôle d'un employeur ou des organisations d'employeurs d'une organisation de travailleurs à travers le soutien



### La liberté syndicale dans la ligne de mire

“ Bien que la liberté syndicale soit reconnue comme un droit fondamental au travail, l'ancienne Confédération internationale des syndicats libres (CISL) estimait par exemple qu'en Asie, au moins 17 syndicalistes ont été tués, 947 autres ont été battus ou torturés et plus de 8.000 syndicalistes ont été arrêtés en 2005. Toujours selon la CISL, pas moins de 80 personnes ont été tuées uniquement par le fait de leur appartenance syndicale et en essayant de défendre leurs droits en Amérique latine, 275 syndicalistes ont reçu des menaces de mort, plus de 480 ont été torturés ou blessés et près de 1.700 autres ont été licenciés abusivement. De plus, la plupart des 50 millions de travailleurs des zones franches d'exportation ne bénéficient pas du droit de s'affilier à un syndicat.

La question de la liberté syndicale ne concerne pas que les travailleurs. Des employeurs ont en effet déposé des plaintes devant le Comité de la liberté syndicale concernant des ingérences illégales dans les activités de leurs organisations

Les règles du jeu: Une brève introduction aux normes internationales du travail. OIT, 2009

”

financier d'une organisation de travailleurs, etc. Elle établit aussi le besoin de prendre des mesures pour encourager et favoriser le développement des procédés de

négociation entre les organisations de travailleurs et les employeurs et ses organisations, dans le but de régler les conditions d'emploi à travers les contrats collectifs.

### Abolition du travail forcé

#### Convention sur le travail forcé. 1930 (N°. 29)

Elle interdit toute forme de travail forcé ou obligatoire, défini comme: «tout travail ou service exigé d'un individu sous la menace d'une peine quelconque et pour lequel ledit individu ne s'est pas offert de plein gré». Cependant, exceptions sont prévues.

La convention précise également que le fait d'exiger illégalement un travail forcé ou obligatoire doit être passible de sanctions pénales et demande aux États qui ont ratifié la convention de faire en sorte que les sanctions appliquées soient efficaces.

#### Convention sur l'abolition du travail forcé, 1957 (N°. 105)

Cette convention fondamentale interdit le travail forcé ou obligatoire en tant que mesure de coercition ou d'éducation politique (sanction à l'égard de personnes qui ont ou expriment certaines opinions politiques ou manifestent leur opposition à l'ordre politique, social ou économique établi), en tant que méthode de mobilisation et

d'utilisation de la main-d'oeuvre à des fins de développement économique; en tant que mesure de discipline du travail; en tant que punition pour avoir participé à des grèves; et en tant que mesure de discrimination raciale, sociale, nationale ou religieuse.

### **Élimination du travail des enfants**

#### **Convention sur l'âge minimum, 1973 (N°. 138).**

Cette convention fondamentale fixe à 15 ans (13 ans pour les travaux légers) l'âge minimum général d'admission à l'emploi ou au travail. Elle prévoit la possibilité de fixer, l'âge minimum à 14 ans (12 ans pour des travaux légers) dans les cas où l'économie et les institutions scolaires du pays ne sont pas suffisamment développées. Elle fixe aussi à 18 ans (16 dans des conditions strictement définies) l'âge minimum pour les travaux dangereux.

#### **Convention sur les pires formes du travail des enfants, 1999 (N°. 182)**

“L'enfant” est défini comme toute personne de moins de 18 ans.

Les États qui la ratifient doivent faire en sorte d'éliminer les pires formes de travail des enfants, notamment toutes les formes d'esclavage ou pratiques analogues, telles que la vente et la traite des enfants, la servitude pour dettes et le servage ainsi que le travail forcé ou obligatoire, y compris le recrutement forcé ou obligatoire des enfants en vue de leur utilisation dans des conflits armés, l'utilisation, le recrutement et l'offre d'enfants pour la prostitution et la pornographie, l'utilisation, le recrutement et l'offre d'enfants aux fins d'activités illicites, notamment pour la production et le trafic de

stupéfiants, tel qui sont définis dans les traités internationaux pertinents et les travaux qui sont susceptibles de nuire à la santé, à la sécurité ou à la moralité de l'enfant. La convention exige aux États qui la ratifient de prévoir l'aide directe nécessaire et appropriée pour soustraire les enfants aux pires formes de travail et de garantir leur réadaptation et leur intégration sociale. Elle établit également États doivent assurer l'accès à l'éducation de base gratuite et, lorsque cela est possible et approprié, à la formation professionnelle pour les enfants qui auront été soustraits aux pires formes de travail.

### **Égalité des chances et de traitement**

#### **Convention sur l'égalité de rémunération, 1951 (N°. 100)**

Cette convention demande aux États qui la ratifient de garantir l'application à tous les travailleurs du principe de l'égalité de rémunération entre la main-d'oeuvre masculine et la main-d'oeuvre féminine pour un travail de valeur égale. Au sens large, la «rémunération» comprend le salaire ou traitement ordinaire, de base ou minimum, et toutes les autres rémunérations, payées directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au travailleur en raison de l'emploi de ce dernier.

#### **Convention sur la discrimination (emploi et profession), 1958 (N°. 111)**

Cette convention définit la discrimination comme «toute distinction, exclusion ou préférence fondée sur la race, la couleur, le sexe, la religion, l'opinion politique, l'ascendance nationale ou l'origine sociale, qui a



pour effet de détruire ou d'altérer l'égalité de chances ou de traitement en matière d'emploi ou de profession».

Elle demande aux États qui la ratifient de s'engager à formuler et à appliquer une politique nationale visant à promouvoir, par des méthodes adaptées aux circonstances et aux usages nationaux, l'égalité de chances et de traitement dans l'emploi et la profession, afin d'éliminer toute discrimination dans ce domaine.

### **Égalité de chances: la base du travail décent**

L'OIT a défini le travail décent comme celui qui s'exécute dans des conditions de liberté, sécurité, équité et dignité humaine. Ces quatre objectifs stratégiques encouragent donc sa promotion.

La diversité de formes de travail est à la base de la complexité de cet objectif. Ainsi, les politiques visant à la promotion du travail décent doivent considérer le travail sous toutes ses formes. Beaucoup de personnes travaillent sans pour autant avoir un

poste de travail formel. Il existe le travail domestique, en famille, en marge du marché du travail structuré, ainsi que ceux qui travaillent pour leur compte, ceux qui cherchent du travail, ceux qui sont sous-employés...

L'existence même de tant de situations différentes met en relief le rapport étroit entre le travail décent et l'égalité de chances puisque toutes les personnes droit à l'accès à un travail en conditions de liberté, de justice, d'équité et de dignité sans tenir compte de leur condition sociale, genre race, religion ou autre caractéristique. Comme nous avons vu, le droit du travail concerne la dignité humaine, étant donc un droit de toutes les personnes en tant que telles. Par conséquent il n'y a pas d'égalité de chances sans travail décent.

Dans ce sens, l'activité syndicale dans des conditions de liberté et le dialogue social deviennent des enjeux majeurs pour obtenir et promouvoir un travail décent pour tous. En tant que membres du mouvement syndical global, depuis l'UNI, nous affirmons la nécessité d'aborder en profondeur l'objectif du renforcement des organisations syndicales sous tous

“

*Le but du travail décent est mieux perçu à travers les yeux des gens de Monsieur Tout le Monde. Il s'agit du travail de tous et des perspectives pour l'avenir, des conditions de travail, de l'équilibre entre la vie du travail et la vie en famille, d'amener les enfants à l'école et les éloigner du travail des enfants. Il s'agit de l'égalité de genre, et de l'égalité de rémunération, ainsi que de rendre possible aux femmes le choix et la prise de contrôle sur leurs vies. Il s'agit de pouvoir s'exprimer et d'être écouté au travail et au sein de la communauté. Pour beaucoup d'êtres humains, c'est la manière d'échapper à la pauvreté. Pour beaucoup d'autres il s'agit d'accomplir leurs projets quotidiens et de solidarité envers autrui. Et partout, et pour tous, le travail décent est en*

”

Rodgers, Gerry. Le travail décent comme un objectif pour l'économie globale, Bulletin, Cinterfor, N° 153, 2002

les aspects et dans toutes les régions, organisant davantage de travailleurs et donnant la parole nos seulement aux salariés mais aussi à ceux qui travaillent dans des conditions de précarité hors du marché du travail, les chômeurs, les enfants, les jeunes, les travailleurs domestiques, les migrants, etc.

D'autre part, l'environnement doit rendre possible le dialogue et la négociation, qui doivent être protégés par des institutions fortes et durables. Pour ce faire, le rôle des États est fondamental. Le dialogue social est l'instrument pour défendre les droits de l'homme au travail dans des conditions de légalité et de légitimité. Il est aussi une source de stabilité à tout niveau pour tous les acteurs qui participent à l'économie, pourvu que les règles et les échanges institutionnels soient clairs et encouragent la

justice sociale, les accords, la résolution de conflits et une série de politique efficaces qui s'appliquent de manière effective.

(Source: Somavia, Juan. Travail Décent: Mémoire du Directeur Général, OIT, 1999.)

d

a o

m

o



#### Fiche de ressources

Ratifications des conventions fondamentales:

<http://www.ilo.org/ilolex/french/docs/declworldf.htm>

Liste complète des conventions de l'OIT avec ses ratifications:

<http://www.ilo.org/ilolex/french/convdisp1.htm>

Liste de NITs actualisées, classée par thème:

<http://www.ilo.org/ilolex/french/subjectF.htm>



## Inégalité et marché du travail, une question de genre?

### Introduction

Une des inégalités les plus fréquentes, qui subsiste et souvent s'approfondit à partir des changements économiques, historiques et sociaux, est l'inégalité en raison des genre.

Pour mettre en œuvre des politiques de promotion du travail décent il faut tenir compte du phénomène de la mondialisation de l'économie et dans quelle mesure il a modifié le marché du travail, en intégrant davantage de femmes, mais hors le cadre juridique du travail et de la protection sociale, avec des revenus plus faibles de ceux de leurs camarades hommes, et tout cela dans les secteurs plus démunis de l'économie.

Devant cette situation s'imposent des actions politiques placées dans la perspective de genre, c'est à dire qu'il faut travailler afin d'éliminer les principaux stéréotypes culturels, qui minimisent le travail de la femme et empêchent son arrivée sur le marché du travail. On doit aussi former et organiser plus de femmes qui travaillent, discuter et réclamer l'égalité quant aux responsabilités domestiques au sein de la famille vis à vis de leurs compagnons, tenir compte des nécessités spécifiques des femmes au moment de négocier collectivement les conditions de

travail, augmenter la participation des femmes à tous les domaines, notamment aux postes de responsabilité syndicaux, politiques, dans le domaines de l'entreprise, faire connaître les normes et les droits qui protègent et règlent le travail de la femme, fournissant aux femmes les outils nécessaires à la défense de leurs intérêts légitimes.

.(Source: Genre, la formation et le travail  
Gestion de l'égalité. CINTERFOR)

### Conventions sur l'égalité de genre et de chances

Un de grands obstacles auxquels se heurtent les travailleurs au moment d'exercer leurs droits est qu'ils ne les connaissent pas. La diffusion de l'information et la formation dans ce domaine est donc une manière efficace de promotion du travail décent.

Comme nous avons vu, les normes internationales du travail constituent une des principales possibilités d'action de l'OIT pour la promotion de l'amélioration des conditions du travail et de la vie d'hommes et de femmes partout dans le monde.

Ces normes sont applicables à l'ensemble des travailleurs, sans

“

*Malgré les changements des dernières années et les progrès dans la situation des femmes, la responsabilité du travail à la maison (tâches domestiques, surveillance des enfants et de personnes âgées) est toujours considérée comme une activité qui leur est propre, considérant la maison comme leur environnement naturel. Et tout cela malgré la significative augmentation de la main d'œuvre féminine dans le marché du travail. Ainsi, les tâches des femmes augmentent au double.*

*Le travail domestique, non rémunéré, et dont la valeur (dans beaucoup de sociétés) n'est pas appréciée, engage l'accès des femmes à un travail rémunéré. Les hommes, socialement définis comme pourvoyeurs, prennent en charge très peu de ces tâches.*

*C'est pour cela que les femmes cherchent davantage du travail à temps partiel, pas formel, pouvant se faire à la maison même, avec une exigence plus faible, puisqu'elles doivent partager leur temps entre le travail rémunéré et le travail non rémunéré.*

*En revanche, les hommes ont plus de chances de se développer du point de vue professionnel puisqu'ils ne partagent pas leur temps entre travail rémunéré et responsabilités domestiques. Pourtant, leur rôle social les pousse à travailler davantage, faire des heures supplémentaires ou avoir plusieurs travaux pour gagner plus d'argent.*

*Quelques conditions de l'économie actuelle ont approfondi ce type d'inégalité. Dans beaucoup de pays les hommes ont été relégués au chômage et les femmes sont devenues le seul soutien de la famille. Tout cela fait naître chez l'homme le sentiment d'échec, puisqu'il "doit"*

*prendre en charge le soutien de la famille. D'autre part, à partir de l'augmentation du travail migrant, des millions de familles ont été déchirées.*

”

*Équité de genre. Guide pratique pour délégués et déléguées. UNI Global Union, Equal Opportunities Department, Mars 2009*

distinction de genre, cependant, il y en a qui sont référées uniquement aux femmes qui travaillent. Nous allons voir tout à l'heure quelles sont les normes de l'OIT sur l'égalité de genre et de chances.

### **Convention sur l'égalité de rémunération, 1951 (n°. 100)**

Une des situations les plus habituelles d'inégalité sur le marché du travail entre homme et femmes est l'inégalité de rémunération. Cela signifie qu'on trouve très souvent des femmes qui, faisant le même travail que les hommes, reçoivent des salaires plus faibles.

Cette convention établit qu'on doit "garantir l'application à tous les travailleurs du principe de l'égalité de rémunération entre la main-d'œuvre masculine et la main-d'œuvre féminine pour un travail de valeur égale."

Cela signifie que tous les travailleurs qui font le même travail, des travaux similaires ou même ceux qui font des travaux différents mais ayant la même valeur, doivent être rémunérés de la même manière.

Pour que cette convention soit effectivement appliquée, la législation de chaque État doit contempler non seulement l'égalité de rémunération pour un travail égal, mais l'application de l'idée de travail de valeur égale, qui a un sens plus large.

Cette convention établit aussi qu'on doit utiliser des méthodes objectives d'évaluation pour fixer les taux de rémunération, compte tenu des tâches propres à chaque emploi. *Les méthodes à suivre pour cette évaluation pourront faire l'objet de décisions, soit de la part des autorités compétentes en ce qui concerne la fixation des taux de rémunération, soit, si les taux de rémunération sont fixés en vertu de conventions collectives, de la part*

*des parties à ces conventions.*

Il peut donc y avoir des différences de salaire entre travailleurs, mais celles-ci doivent être fondées sur des évaluations objectives sur la performance, type de travail, etc., et jamais sur une question de genre.

La valeur attribuée traditionnellement au travail de la femme (d'habitude méprisé) est une des pierres angulaires d'un changement pour l'égalité des genres. La mise en place de méthodes d'évaluation objectives dans l'emploi est une manière de surmonter les difficultés fondées sur la manière -fortement ancrée dans quelques sociétés- de concevoir le travail de la femme. Ainsi, les changements qui s'imposent doivent attaquer la base de ces croyances, envisageant l'éducation d'hommes et de femmes sur un pied d'égalité.

### **Convention sur la discrimination (emploi et profession), 1958 (n° 111)**

Au moment de l'accès à un emploi beaucoup de personnes sont victimes de la discrimination, c'est à dire qu'elles n'ont pas les mêmes chances que pour la seule raison d'appartenir à un genre, à une religion déterminés, pour avoir une couleur de peau déterminé, etc., sans tenir compte du fait qu'elles sont aussi qualifiées que celui qui a l'accès à l'emploi ou à la formation professionnelle.

Cette convention cherche à appliquer le principe d'égalité énoncé dans la déclaration universelle des droits de l'homme en matière de profession et d'emploi et condamne toute forme de discrimination dans ce

#### **Fiche de ressources**

**Égalité de genre et travail décent. Conventions et recommandations clés Pour l'égalité de genre (OIT)**

Pour promouvoir l'équité de genre (OIT) :

[http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms\\_093672.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms_093672.pdf)

**Rodgers, Gerry. «Le travail décent comme un objectif pour l'économie globale»,**

<http://www.cinterfor.org.uy/public/spanish/region/ampro/cinterfor/publ/boletin/153/pdf/rodger.pdf>

**Équité de genre, Guide pratique pour délégués et déléguées. UNI Global Union, Equal Opportunities Department, Mars 2009**

[http://www.uniglobalunion.org/Apps/iportal.nsf/pages/grp\\_20081016\\_gburEn](http://www.uniglobalunion.org/Apps/iportal.nsf/pages/grp_20081016_gburEn)





domaine. Elle définit la discrimination comme toute différence fondée sur la race, la couleur, le sexe, la religion, l'opinion politique, l'ascendance nationale ou l'origine sociale qui a pour effet de détruire ou d'altérer l'égalité de chances ou de traitement en matière

Compte tenu des diverses formes de la discrimination, la convention établit que les principes d'égalité de chances et de non discriminations ne peuvent pas être détruits ou altérés.

### Qu'est-ce que c'est le travail de valeur égale?

“ Agir contre la ségrégation professionnelle qui existe en fonction du sexe c'est non seulement obtenir pour les femmes l'accès aux postes réservés traditionnellement aux hommes, mais accorder une valeur aux tâches accomplies en général par les femmes, c'est à dire aux travail féminisé. Pour ce faire, l'idée de travail de valeur égale est particulièrement opérationnelle.

L'idée de “à travail égal, salaire égal” signifie que si une femme fait un travail de la même nature et avec les mêmes exigences que celui d'un homme, même si le travail est différent, elle devra recevoir le même salaire et les mêmes prestations, sauf si la différence s'explique par des raisons non discriminatoires.

Mémoire sur le travail de valeur égale. Une approche à la compréhension du principe d'égalité du salaire entre hommes et femmes. Secrétariat Confédéral de la Femme C.C.O.O.

d'emploi ou de profession et toute autre distinction, exclusion ou préférence ayant pour effet de détruire ou d'altérer l'égalité de chances ou de traitement en matière d'emploi ou de profession, qui pourra être spécifiée par le Membre intéressé après consultation des organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs s'il en existe, ou d'autres organismes appropriés.

D'autre part, il faut remarquer que dans le textes de cette conventions les termes “emploi” et “profession” recouvrent l'accès à la formation professionnelle, à l'emploi et aux différentes professions ainsi que les conditions de l'emploi.

Beaucoup de fois les conditions formelles pour l'égalité de chances existent, mais ce n'est pas le cas dans les faits. Par exemple, si un employeur publie une annonce cherchant travailleurs des deux sexes, mais il décide d'engager seulement des hommes, on viole le principe d'égalité. Il en est de même lorsqu'un travailleur obtient une promotion fondée sur ses qualifications ou sa formation mais cette formation a été accordée seulement à un groupe de travailleurs au détriment d'un autre.

La convention prévoit aussi des situations qui ne doivent pas être considérées comme discriminatoires, à savoir les distinctions, les exclusions ou les préférences fondées sur les qualifications exigées pour un poste déterminé et les mesures spéciales destinées à satisfaire les besoins particuliers des personnes auxquelles, pour des raisons telles que le sexe, l'âge, l'invalidité, les charges de famille ou le niveau social ou culturel, on reconnaît le besoin de protection ou d'une assistance spéciale.

Tout cela veut dire que si une personne n'accomplit pas quelque condition requise pour obtenir un emploi (par exemple, le niveau d'études ou de connaissances spécifiques), elle ne peut pas se considérer discriminée. Et, d'autre part, si son employeur décide de favoriser des personnes ayant besoin d'une protection ou d'une assistance spéciale, comme par exemple les personnes handicapées, cela ne veut pas dire qu'il discrimine les personnes qui n'ont pas ce type de besoins.

Finalement, les États Membres qui ratifient cette convention doivent:

a) s'efforcer d'obtenir la collaboration des organisations d'employeurs et de travailleurs et d'autres organismes appropriés pour favoriser l'acceptation et l'application de cette politique;

b) promulguer des lois et encourager des programmes d'éducation propres à assurer cette acceptation et cette application;

c) abroger toute disposition législative

et modifier toute disposition ou pratique administratives qui sont incompatibles avec ladite politique;

d) suivre ladite politique en ce qui concerne les emplois soumis au contrôle direct d'une autorité nationale;

e) assurer l'application de ladite politique dans les activités des services d'orientation professionnelle, de formation professionnelle et de placement soumis au contrôle d'une autorité nationale;

f) indiquer, dans ses rapports

### Discriminations

“ La discrimination dans l'emploi et la profession est un phénomène universel, quotidien et changeant. Dans beaucoup de sociétés, les expressions les plus flagrantes de discrimination, surtout celles fondées sur le genre ou la race, que la communauté internationale a condamnées il y a plus de 50 ans, ont disparu et, à leur place, sont nées d'autres formes plus subtiles et difficiles à identifier. D'autre part, de “nouvelles” formes de discrimination, comme celles fondées sur l'âge, le VIH/SIDA, l'incapacité ou l'orientation sexuelle, ont apparu pendant les dernières années et ont été condamnées dans plusieurs pays. (OIT, 2003).

Les changements dans la structure et la dynamique des marchés du travail, dérivés des transformations économiques, politiques et culturelles, redéfinissent les processus de stratification et de mobilité sociale qui, à leur tour, renforcent ou atténuent les “anciennes” ou les “nouvelles” formes de discrimination. (...)

Cette convention comprend la discrimination directe et indirecte, et ne considère pas nécessaire l'existence d'un but délibéré pour cause la discrimination pour qualifier une situation de discriminatoire.

La discrimination directe se produit quand les lois, les règlements ou les pratiques excluent ou accordent ouvertement une préférence à des personnes déterminées seulement en raison de la couleur de la peau, l'âge ou le sexe. La discrimination indirecte s'exprime en normes, procédés et pratiques qui sont à première vue neutres mais dont l'application affecte de façon disproportionnée aux membres d'un collectif déterminé. Par exemple, le traitement différencié accordé à certaines catégories de travailleurs à temps partiel, ou à ceux qui travaillent chez eux, constitue une forme de discrimination indirecte. La vulnérabilité juridique propre au travail domestique dans la plupart des pays du monde reflète la façon dont opère la double, et parfois la triple discrimination fondée sur le sexe, la classe et la race ou l'origine ethnique. ”

Tomei, M. y Duarte D. La non-discrimination et l'égalité dans l'emploi et la profession: des défis conceptuels et de politiques OIT.



annuels sur l'application de la convention, les mesures prises conformément à cette politique et les résultats obtenus

**Convention sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981 (n °. 156)**

Même si jour après jour s'installe avec force dans nos sociétés le principe du partage égalitaire des responsabilités familiales, la proportion de femmes qui accomplissent seules les tâches domestiques et celle qui concernent la famille continue à être considérable.

Cette différence est ancrée sur une division sexuelle du travail qui depuis toujours a relégué la femme aux tâches reproductives (maternité, soin des enfants et des personnes âgées, tâches domestiques, etc.), et a accordé aux hommes les tâches productives, devenant ainsi des pourvoyeurs.

Les changements économiques qui ont eu lieu les dernières années ont fait augmenter la quantité de femmes qui arrive sur le marché du travail, mais qui n'ont pas vu pour autant diminuer leurs responsabilités familiales, ce qui laisse entendre qu'aujourd'hui beaucoup de femmes envisagent une journée de travail double.

Cette situation est accablante pour les femmes qui travaillent et en même temps augmente l'inégalité envers les hommes, puisqu'elle rend difficile leur accès à de postes mieux rémunérés, à une formation professionnelle qui leur permettrait de faire des progrès et pas mal de fois sont directement discriminées pour avoir des enfants ou des personnes de leur famille à charge.

Cette convention établit que les États Membres qui la ratifient devront 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.

Les responsabilités familiales concernent les soins des enfants et d'autres membres de la famille à charge lorsque ces responsabilités *limitent leurs possibilités de se préparer à l'activité économique, d'y accéder, d'y participer ou d'y progresser.*

Il est clair que cette convention ne s'adresse pas spécifiquement aux femmes, mais celles-ci sont les plus affectées la plupart des fois par l'inégalité dans la distribution des responsabilités familiales. Le but de la convention est surmonter l'inégalité qu'elles souffrent quant à l'accès aux chances de travail et de formation.

La convention établit aussi que les responsabilités familiales ne peuvent, en tant que telles, constituer un motif valable pour mettre fin à la relation de travail et demande aux États Membres de prendre les mesures nécessaires pour permettre aux travailleurs ayant *des responsabilités familiales d'exercer leur droit à choisir librement leur emploi; considérer leurs besoins concernant les conditions d'emploi et la sécurité sociale; considérer les besoins des travailleurs ayant des responsabilités familiales dans l'aménagement des communautés locales ou régionales, ainsi que développer et promouvoir des services communautaires, publics ou privés, tels que les services et les moyens d'assistance aux enfants et l'assistance familiale. De même, ils doivent prendre des mesures dans le domaine de l'orientation et de la formation professionnelle pour permettre aux travailleurs ayant des responsabilités familiales de s'intégrer dans la population active, de continuer à en faire partie et de reprendre un emploi après une absence due à ces responsabilités.*

### **Convention relative à la révision de la Convention sur la protection de la maternité, 2000 (n°. 183)**

La réalité des femmes qui travaillent enceintes constitue aujourd'hui un grand problème. Bien souvent la grossesse est motif de licenciement, ou l'on exige l'attestation de son inexistence pour accéder à un emploi. Leur salaire baisse ou elles et leurs bébés sont exposés à des situations de danger, et à des futurs problèmes de santé.

L'OIT a abordé ce problème et a créé la convention de protection de la maternité en 1952. Après cette date quelques recommandations ont été ajoutées jusqu'à l'élaboration d'une nouvelle convention, plus large que la précédente, en 2000. Cette convention aborde plusieurs aspects du thème et a été créée pour

protéger la mère et son bébé avant pendant et après l'accouchement, et doit s'appliquer à toutes les femmes qui travaillent, y compris celles qui développent leur travail hors le cadre de l'économie formelle.

#### **- Protection de la santé**

La convention établit que les femmes enceintes ou en train d'allaiter ne peuvent pas être obligées à faire un travail sensé être nuisible pour la santé de la mère ou de son enfant, ou dont on a établi avec une évaluation qu'il entraîne un risque significatif la santé de la mère ou de son enfant.

Cela signifie que si une travailleuse accomplit une tâche qui comporte la manipulation de produits chimiques qui peuvent éventuellement être nuisibles pour elle ou pour son bébé, ou si pendant ces tâches elle doit faire des efforts entraînant

des risques, l'employeur est obligé de la changer de poste jusqu'à ce que le danger n'existe plus.

#### **- Licenciement**

La convention établit une période de congé d'au moins 14 semaines. Une partie de ce congé sera obligatoirement de 6 semaines après l'accouchement. Cela signifie qu'une fois que, l'accouchement a eu lieu, la femme a 6 semaines de congé, même si avant celui-ci elle après 8 ou dix semaines de congé. Par exemple, si en cas d'une grossesse à risque la femme prend son congé 10 semaines avant l'accouchement, après celui-ci elle a droit à 6 semaines, même si cela dépasse les 14 semaines établies par la convention de façon générale.



*L'environnement du travail est l'espace le plus révélateur pour rendre visible la dimension de l'idée de genre dans la compréhension des problèmes de l'inégalité et de l'exclusion social puisque c'est l'espace de confluence et d'interaction des aspects socioculturels, éducatifs et économiques, qui contraignent et encadrent les relations sociales.*

*Les conceptions culturelles sur la valeur des activités et des capacités féminines, des rapports avec pères et maris et, avant tout, sur ce que hommes et femmes doivent être et faire, se déplacent vers l'environnement du travail et se rapportent aux exigences et aux conditions de productivité et de l'économie. Ces facteurs déterminent la division sexuelle du travail et contribuent à expliquer pourquoi le marché du travail a réservé aux femmes les postes les plus éloignés du pouvoir de décision. C'est pour cela aussi qu'il reprend les habitudes du foyer en attribuant aux femmes les tâches assimilables les plus routinières, les moins créatives et les moins valorisées, les éloignant des postes techniques, à haut contenu technologique, ayant les meilleures perspectives pour développer une carrière.*



Silveira, Sara, La dimension de genre dans la formation et dans les relations du travail

## Les organisations sociales doivent veiller à :

“ *L'inclusion, parmi ses priorités, de la question de la protection de la maternité, considérant la ratification et l'application de la C.183 et de la R.191 parmi les instruments les plus importants. Puisque la Convention sur la protection de la maternité ne pourra s'appliquer que dans les États Membres de l'OIT l'ayant ratifié, les organisations syndicales ont un rôle important à jouer pour encourager leurs gouvernements respectifs à ratifier et à appliquer la C.183 et la R.191.*

*L'intégration de la question de la protection de la maternité à tous les niveaux du processus de dialogue social existant dans les différents pays, en particulier dans les négociations collectives.*

*La supervision de la mise en œuvre de mesures et de dispositions de protection de la maternité de la part de tous les employeurs et l'insistance sur l'adoption de mesures pour que la maternité ne soit pas une source de discrimination.*

*Ce que toutes les femmes concernées par la C.183 et la R.191 bénéficient des prestations pécuniaires, accordées par les gouvernements.*

*Être consultées par les gouvernements avant toute décision concernant les conventions relatives aux droits des femmes qui travaillent.*

Brochure de la Campagne internationale pour la ratification et l'application de la Convention 183 et la Recommandation 191 de l'OIT. ITUC.

Cette impossibilité de réduire les 6 semaines après l'accouchement se répète par rapport à la différence qui peut exister entre la date présumée d'accouchement qui apparaît sur le certificat médical.

### **- Congé maladie ou complications**

En cas de maladie comme résultant des couches, la femme a droit à une prolongation du congé postnatal dont la durée maximum, n'étant pas fixée dans la convention, peut être fixée par l'autorité compétente de chaque pays

### **- Prestations**

Lorsqu'une femme s'absente de son travail en raison d'un congé maternité, elle a le droit de recevoir des prestations en espèces et des prestations médicales, de la part de son employeur ou de la sécurité sociale de l'Etat *permettant à la femme de subvenir à son entretien et à celui de son enfant dans de bonnes conditions de santé et selon un niveau de vie convenable,*

Le montant de ces prestations, fixé en relation à la rémunération de la travailleuse, doit correspondre au minimum aux deux tiers du gain antérieur ou un montant du même ordre de grandeur. Cela veut dire que pendant son congé la travailleuse doit percevoir au moins les deux tiers du salaire qu'elle avait.

D'ailleurs, et pour assurer cette assistance, la convention établit que les prestations en espèces et les prestations médicales seront accordées soit dans le cadre d'un système d'assurance obligatoire, soit par prélèvement sur des fonds publics ou selon la législation et les pratiques des pays respectifs. En aucun cas l'employeur ne doit être personnellement tenu responsable du coût des prestations dues aux femmes qu'il emploie, *sauf si le cas est contemplé dans la législation ou dans les pratiques d'un État Membre avant la date d'adoption de cette Convention par la Conférence Internationale du Travail, ou accordé après*

*au niveau national par les gouvernements et les organisations représentatives des employeurs et des travailleurs.*

Dans ce sens, le rôle des organisations syndicales est fondamental, soit pour la diffusion de l'information sur ceux qui doivent prendre en charge ces responsabilités selon la loi de chaque pays, soit pour accorder avec les organisations d'employeurs pendant les négociations collectives qui garantissent aux travailleuses la perception de ces prestations.

#### **- Protection de l'emploi et non discrimination**

Cette partie est destinée à protéger la femme de toute discrimination au travail en raison de sa situation, par exemple le licenciement ou des changements dans son poste de travail.

*Elle interdit à l'employeur de licencier une femme pendant sa grossesse ou pendant son congé de maternité, ou encore pendant une période suivant son retour au travail déterminé par la législation nationale, sauf pour des motifs sans lien avec la grossesse, la naissance et ses suites ou l'allaitement. C'est à l'employeur qui concerne charge de la preuve.*

Les femmes doivent être assurées, lorsqu'elles reprennent le travail, de retrouver le même poste ou un poste équivalent rémunéré au même taux. La convention prévoit également le droit à une ou plusieurs pauses par jour ou à une réduction de la durée journalière du travail en cas d'allaitement

D'autre part, on garantit à la femme le droit à reprendre son poste de travail ou un autre équivalent avec la même rémunération, à la fin de son congé maternité. Cela signifie que, si pour une raison quelconque l'employeur décide de changer la travailleuse de

poste, une fois le travail repris elle doit continuer à recevoir la même rémunération que dans le poste précédent.

Enfin, la convention oblige les États qui la ratifient à adopter des mesures garantissant que la maternité ne soit pas cause de discrimination au travail ou pour l'accès au travail. *Il est interdit de soumettre une femme à un test de grossesse quand elle demande un emploi ou lui exiger la présentation d'une attestation, à l'exception des travaux qui, selon la législation, sont interdits aux femmes enceintes ou qui sont en train d'allaiter.*

#### **- Allaitement**

Si une femme allaite son enfant, elle sera autorisée à interrompre son travail à cette fin pendant une ou plusieurs périodes dont la durée sera déterminée par la législation nationale. Les interruptions de travail aux fins d'allaitement doivent être comptées dans la durée du travail et rétribuées comme telles dans les cas où la question est régie par la législation nationale.

#### **Convention sur les travailleurs migrants (révisée), 1949 (n ° 97) Convention sur les travailleurs migrants (dispositions complémentaires), 1975 (n°. 143)**

La mondialisation de l'économie a entraîné une augmentation considérable d'un phénomène qui a toujours existé: la migration pour des raisons d'emploi. Il y aurait 90 millions de migrants dans le monde aujourd'hui (sans compter les réfugiés en quête d'asile). Près de la moitié ce sont des femmes.

Cette augmentation du volume des mouvements migratoires a dépassé la capacité de contrôle des états en ce qui concerne les entrées et les sorties des travailleurs étrangers, qui manquent donc de protection dans le cadre du marché du travail.

C'est pour cela que, dans la promotion

de l'égalité des chances, il est nécessaire qu'on tienne compte du phénomène du travail migrant. Pour ce faire l'OIT a créé une convention en 1949 et une autre complémentaire en 1975.

Dans toutes les deux on exige que tout Membre pour lequel la convention est en vigueur s'engage à respecter les droits fondamentaux de l'homme de tous les travailleurs migrants (légaux ou illégaux) et à éviter les mouvements migratoires hors de contrôle ou non assistés par ces états, en vue des conséquences sociales qu'ils entraînent pour les personnes et les familles migrantes.

Le terme travailleur migrant désigne *une personne qui émigre ou a émigré d'un pays vers un autre pays en vue d'occuper un emploi autrement que pour son propre compte; il inclut toute personne admise régulièrement en qualité de travailleur migrant*. La présente partie ne s'applique pas aux travailleurs frontaliers, aux artistes et aux personnes exerçant une profession libérale qui sont entrés dans le pays pour une courte période, aux gens de mer, aux personnes venues spécialement à des fins de formation ou d'éducation et aux personnes employées par des organisations ou des entreprises oeuvrant dans le territoire d'un pays, qui ont été

admises temporairement dans ce pays, à la demande de leur employeur, pour remplir des fonctions ou des tâches spécifiques, pour une période limitée et déterminée et qui sont tenues de quitter ce pays lorsque ces fonctions ou ces tâches ont été accomplies.

La convention de 1949 fait allusion spécifiquement aux droits des travailleurs migrants qui entrent dans un pays de manière légale. Les États doivent accorder aux immigrants qui se trouvent légalement sur leur territoire un traitement qui n'est pas moins favorable que celui qu'ils accordent à leurs ressortissants dans un certain nombre de domaines tels que les conditions d'emploi, la liberté syndicale et la sécurité sociale.

Cependant, au cours des années on a pris en considération un problème qui ne trouve pas une solution et qui, à l'heure actuelle, concerne des millions de personnes: le travail illégal.

C'est pour cette raison que la convention de 1975 encourage les états signataires à déterminer systématiquement s'il existe dans leurs territoires respectifs des mouvements d'emploi migrant illégal (soit comme destination, soit en transit) et à éradiquer ce type de migrations

## Migration et genre

“ On peut clairement apprécier que presque partout dans le monde la concentration de femmes migrantes dans des métiers à haut degré de vulnérabilité, tels que le service domestique, l'”amusement” (y compris la participation forcée dans le domaine du sexe) et le soin d'enfants et malades. La vulnérabilité de ces travailleuses est la conséquence de l'énorme subordination qui existe entre elles et leurs employeurs. Cette vulnérabilité est d'autant plus évidente que ces secteurs ont tendance à s'exclure de la législation du travail nationale et des instruments qui régissent la migration internationale. La participation des femmes dans le trafic international de main d'œuvre qui souvent –mais pas toujours- adopte la forme de travail forcé, constitue un autre aspect qui réclame l'attention internationale. ”

Genre, la formation et le travail. Travailleurs migrants. CINTERFOR



clandestines définissant et appliquant des sanctions administratives, civiles et pénales aux responsables de ce type de marché.

Il faut remarquer que la collaboration entre les États à travers le dialogue et les conventions multilatérales d'entraide, ainsi que l'assistance fournie par l'OIT et autres organisations internationales est essentielle pour faire diminuer les abus et les situations d'injustice et de vexation auxquelles de millions de personnes se trouvent soumises à l'heure actuelle.

Dans une économie mondialisée, la migration par emploi est une composante fondamentale. D'où que le travail décent, en tant que droit de l'homme, ne doit pas être soumis à des frontières ou à des nationalités. Voilà un des objectifs principaux du travail de l'OIT, et du mouvement syndical.

d

a o

m

#### Fiche de ressources

Organisation Internationale pour les Migrations:  
<http://www.iom.int/jahia/jsp/index.jsp>

Comité de Droits des Travailleurs  
Migrantes (Bureau du Haut  
Commissariat pour les DDH de  
ONU)

<http://www2.ohchr.org/spanish/bodies/cmw/index.htm>

o

g

a





## Égalité de genre: 90 ans après, 10 ans après

### Introduction

L'importance de cette année dans le calendrier des travailleurs, du mouvement syndical en général et des ceux qui jour après jour luttent pour atteindre l'égalité entre hommes et femmes a trois volets : d'une part l'OIT a été créée il y a 80 ans, ensuite le plan d'action pour l'égalité de genre mis en marche il y a 10 ans, et enfin, et pour la première fois dans tout ce temps, le thème traité dans une commission spéciale à l'OIT.

La reconnaissance de l'importance de cette question dans le monde du travail et dans tous les domaines de la vie –conséquences des luttes souvent invisibles- se reflète dans la campagne que, depuis 2008, a été mise en marche par l'OIT: "L'égalité des hommes et des femmes au cœur du travail décent".

La représentation des femmes au sein de cette conférence, discutant des thèmes qui les concernent comme un facteur fondamental pour atteindre le travail décent a une grande importance. Si nous avons dit plus haut que le travail décent concerne la dignité personnelle, faisant donc partie des droits que nous avons tous en tant qu'êtres humains, l'égalité de genre en tant que pilier du travail décent constitue

elle aussi un droit inaliénable.

Il y a encore beaucoup de choses à modifier mais les femmes qui travaillent dans le monde entier ont fait un grand progrès.

### L'égalité de genre dans la 98<sup>e</sup> Conférence internationale du travail

À partir des discussions, des débats et des dialogues qui ont eu lieu lors de la réunion de la commission d'égalité de genre, les délégués et déléguées des trois groupes représentés à l'OIT ont abordé une large variété de thèmes référés à l'équité de genre et au travail décent.

Parmi eux, l'égalité de genre, les tensions entraînées par la mondialisation, la maternité, l'enfance et la santé, les parents qui travaillent, le genre et l'éducation, la jeunesse et l'emploi, les hommes et les femmes au travail à l'âge adulte et droits, l'emploi et la sécurité sociale.

Il faut souligner que cette conférence a eu lieu au milieu d'une crise économique mondiale, qui est en train de modifier la vie de nombre d'hommes et de femmes qui

“ *Quand les relations sociales sont oppressives, ceux qui ont le pouvoir sont souvent en conditions d'éliminer des alternatives, y compris la pensée même d'une alternative, de façon à ce que le statut quo semble inévitable et impossible à changer. Le grand pouvoir des mouvements des femmes a été la possibilité de mettre en question ce type de pensée et de dire non seulement que la situation doit changer, mais aussi qu'elle peut changer. Nous ne devons jamais douter, pas un seul moment, qu'en collaborant, chaque femme peut lutter contre l'injustice et créer un environnement propice au changement. Les femmes se sont toujours appuyées sur le pouvoir de l'action collective pour changer le monde. La lutte de la femme pour l'égalité et la justice de genre est une des révolutions les plus spectaculaires dans les relations sociales qui ont eu lieu dans l'histoire. La notre est une révolution qui n'a pas encore terminée, mais partout dans le monde nous avons mis en question l'injustice et l'oppression dans les relations sociales avec des méthodes devenues fondamentales pour créer une démocratie durable, ainsi que le développement et la paix.* ”

Jody Williams Prix Nobel de la Paix, 1997 dans [Qui répond aux femmes? Genre et reddition de comptes](#). UNIFEM 2008

travaillent et qu'elle met l'accent sur l'inégalité qui affectait déjà nos sociétés. C'est pour cela qu'aujourd'hui le développement de politiques visant

à rendre transversale la question de genre et à éliminer toute forme de discrimination et d'inégalité devient une tâche fondamentale dans la quête d'un travail décent pour tous. Nous ferons par la suite une synthèse des conclusions préliminaires tirées de ces discussions et ces débats.

### **Crise économique et inégalité**

Les moments de crise entraînent souvent des réponses politiques qui affectent négativement l'emploi. Dans ce sens, on ne doit pas utiliser la crise comme une excuse pour saper les droits acquis par les femmes ou éviter l'application de principes fondamentaux du travail.

On doit chercher de nouvelles réponses politiques

De nouvelles réponses politiques tenant compte des conséquences sur les hommes et les femmes doivent être cherchées, en quête de l'équité de genre. Des mesures à prendre dans un délai très court peuvent être *la conservation et la promotion de l'emploi, la substitution de revenus pour aider aux femmes et aux hommes à s'occuper des membres de leurs familles, la formation professionnelle et la réadaptation professionnelle, ainsi que le soutien aux petites et moyennes entreprises (PME).*

Quant aux mesures à long terme, les pays doivent faire une révision de leur législation, y compris celle du travail, et promouvoir la conciliation entre vie familiale et travail chez les femmes et chez les hommes, la formation de femmes pour des travaux non traditionnels, l'utilisation des technologies modernes et la réalisation des actions pour la promotion de la femme, l'incluant sur un pied d'égalité avec les hommes, dans la conception des politiques ainsi que leur application pratique et leur évaluation.

D'autre part, en temps de crise il convient "d'augmenter l'inversion gouvernementale en services publics et communautaires, y compris les régions rurales, afin de mitiger les exigences du travail au foyer non rémunéré, où les tâches domestiques concernent spécialement les femmes et les filles".

### **Genre et travail décent**

Le genre doit être considéré une question transversale dans le cadre des quatre objectifs stratégiques de l'OIT: l'emploi, la protection sociale, le dialogue social et le tripartisme.

### **Promotion de l'emploi**

Les politiques d'emploi encadrées dans les questions de genre sont fondamentales pour réduire la pauvreté et augmenter la croissance économique, dont elles bénéficient. D'autre part, on doit tenir compte du fait que la croissance économique en elle-même ne réduit pas la pauvreté, l'inégalité et l'exclusion.

On doit mettre en place des politiques les inégalités structurelles auxquelles sont soumises les femmes et les relations de pouvoir sur lesquelles elles se fondent pour que l'accès à l'emploi soit équitable. Il ne faut pas oublier le rôle des PME dans la création d'emploi et dans la promotion sociale et économique des femmes et des hommes, ainsi

que de leurs familles. D'ailleurs, il faut élargir l'accès aux ressources productives et au crédit dans le cas des travailleuses rurales.

### **Emploi et formation**

Il est nécessaire de formuler des politiques de formation pour équilibrer l'accès des femmes aux emplois qualifiés. Ces politiques devraient s'appuyer sur le principe de formation permanente, compte tenu de l'éducation des filles et des femmes, y compris celles qui se réincorporent au marché du travail après avoir élevé leurs enfants.

L'égalité d'accès et de chances de formation pour les femmes peut être promue par la formulation d'objectifs visant l'équilibre de genre et la formation, les horaires et les méthodologies de formation flexibles, l'élimination des stéréotypes dans les contenus éducatifs et la prise de conscience de la communauté.

Par conséquent, et pour répondre de manière efficace à la demande du marché du travail, ces stratégies de formation doivent se formuler sur la base du dialogue social et des mécanismes tripartites.

### **Sécurité sociale**

L'inégalité de traitement envers les femmes âgées –situation qui les met en situation de pauvreté- doit être éliminée à travers des systèmes pensions sociales.

Tous les citoyens doivent avoir accès à des services sociaux de qualité : santé, allocations chômage, protection de la maternité et pensions.

On doit mettre en marche des politiques spécifiques en matière de sécurité du travail pour hommes et femmes, ayant compte de certains aspects, tels que la santé reproductive.

Il est nécessaire de développer des recherches sur le harcèlement sexuel et la violence contre la femme au travail pour empêcher et éliminer ces problématiques.

On doit entamer des actions pour encourager la compréhension et l'application de l'idée de "travail de valeur".

Il faut éliminer la discrimination fondée sur les obligations familiales et incorporer la protection de la maternité dans les politiques et les législations nationales. En plus, on doit travailler pour équilibrer le travail et la vie de famille, tant pour les femmes que pour les hommes, à travers des politiques comme celle du congé parental et l'amélioration de services de

soin d'enfants et de personnes âgées.

### **Le rôle de la législation**

On fait un appel urgent pour que tous les gouvernements ratifient, appliquent et surveillent les conventions n° 100 et 111.

Analyser les obstacles qui empêchent la ratification des Conventions 156, 183, 175 et 177, encourager la ratification des Conventions 87 et 98, et veiller à leur application effective.

Bien que la plupart des pays aient promulgué des lois sur l'égalité de genre, il est nécessaire de les examiner de nouveau, ainsi qu'analyser les futures lois dans une perspective de genre pour éviter les conséquences négatives chez les hommes et les

### **Le rôle des organisations de travailleurs**



*Les organisations de travailleurs doivent représenter l'éventail le plus large possible de travailleurs, y compris ceux qui font des travaux précaires, les travailleurs migrants, les travailleurs ruraux et les travailleurs domestiques, des femmes dans la plupart des cas.*

*Les organisations de travailleurs devraient considérer les questions de genre de la manière suivante :*

*a) mettre en place des mesures concrètes pour obtenir la participation active des femmes à tous les niveaux de l'organisation, son fonctionnement et ses activités.*

*b) veiller à ce que la négociation collective aborde une perspective de genre et que le consensus atteint lors des négociations soit reflété dans les conventions collectives définitives.*

*c) promouvoir l'égalité de genre lors de leur intervention dans la réforme de la législation et des politiques, telles que les politiques nationales de l'emploi.*

*Jouer un rôle de responsabilité –ayant une formation et un soutien technique appropriés– dans les systèmes d'inspection du travail, ainsi que devant le tribunal du travail.*

*d) demander et diffuser parmi ses membres l'information sur la mise en marche des politiques de soutien à la famille, les réformes des pensions, les mesures pour l'égalité de rémunération et leur suivi, ainsi que la protection de la maternité afin que le mouvement syndical puisse promouvoir le changement en vue de l'égalité de genre.*

*e) Mettre en places des programmes de formation et promotion.*



Projet de conclusions. Commission sur l'égalité des genres  
Conférence internationale du Travail 98e session, Genève, Juin 2009

## Choix de dates historiques concernant l'égalité de genre dans le monde du travail

- 1919
  - Constitution de l'OIT
  - Convention sur la protection de la maternité (n°. 3)
- 1944
  - Déclaration relative aux fins et objectifs de l'Organisation Internationales du Travail (Déclaration de Philadelphie)
- 1948
  - Déclaration Universelle des Droits de l'Homme.
  - Convention (révisée) sur le travail nocturne (femmes) (n°. 89)
- 1951
  - Convention sur l'égalité de rémunération (n°. 100)
- 1952
  - Convention sur la protection de la maternité (révisé) (n°. 103)
  - Recommandation sur la protection de la maternité (n°. 95)
- 1958
  - Convention sur la discrimination (emploi et profession) (n°. 111)
  - Recommandation sur la discriminatio (emploi et profession) (n°. 111)
- 1964
  - Convention sur la politique de l'emploi (n°. 122)
  - Recommandation sur la politique de l'emploi (n°. 122)
- 1974
  - Convention sur le congé payé d'études (n°. 140)
- 1975
  - Première Conférence sur la Femme (Mexico)
  - Déclaration sur l'égalité de chances et de traitement pour les travailleuses.
  - Convention sur le développement des ressources humaines (n°. 142)
  - Recommandation sur le développement des ressources humaines (n°. 150)
- 1976
  - Établissement du Bureau de l'Assesseur Spécial en Questions de Genre et la Promotion de la Femme
- 1979
  - Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination contre la femme (en vigueur à partir de 1981)
- 1980
  - Seconde Conférence Mondiale sur la Femme (Copenhague)
- 1981
  - Convention sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales (n°. 156)
  - Recommandation sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales (n°. 165)
- 1982
  - Plan à Moyen Terme de l'OIT (1982-1987) incluant les "travailleuses" comme un des six thèmes mondiaux.
- 1984
  - Recommandation sur la politique de l'emploi (dispositions complémentaires) (n°. 169)
- 1985
  - Troisième Conférence Mondiale sur la Femme (Nairobi)
  - Résolution sur l'égalité de chances et de traitement pour les travailleurs et les travailleuses dans l'emploi. 71ème réunion de la CIT
- 1986
  - Le Conseil d'Administration évalue les programmes de coopération technique spécifiques pour les femmes et conseille l'adoption d'une approche visant la femme dans le développement
- 1987
  - Le Conseil d'Administration approuve le Plan d'Action de l'OIT sur l'égalité de chances et de traitement pour les travailleurs et les travailleuses dans l'emploi
- 1988
  - Directrices pour l'intégration des intérêts de la femme dans la conception des projets de coopération technique
- 1990
  - Convention sur le travail nocturne (n°. 171)
  - Recommandation sur le travail nocturne (n°. 178)
- 1991
  - Résolution sur l'action de l'OIT pour les travailleuses, 78 ème réunion de la CIT
- 1993
  - Conférence Mondiale de Droits de l'Homme (Vienne) et Programme d'Action
- 1994
  - Convention sur le travail à temps partiel (n°. 175)
  - Recommandation sur le travail à temps partiel (n°. 182)



- 1995
  - Sommet Mondiale sur le Développement Social (Copenhague)
  - Quatrième Conférence Mondiale sur la Femme (Beijing)
  - Plan d'Action de l'OIT sur l'égalité entre les sexes et incorporation des considérations de genre dans l'OIT
    - Circulaire n°. 543 sur Politiques et procédures en matière de harcèlement sexuel
- 1996
  - Convention sur le travail à domicile (n°. 177)
  - Recommandation sur le travail à domicile (n°. 184)
- 1997
  - Lancement du Programme international «Plus d'emplois et meilleurs emplois pour la femme»
- 1998
  - Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail
  - Recommandation sur la création d'emplois dans les petites et dans les moyennes entreprises (n°. 189)
- 1999
  - Protocole Facultatif sur la Convention sur l'élimination de toute forme de discrimination contre la femme
    - Convention sur les pires formes du travail de l'enfant (n°. 182)
    - Recommandation sur les pires formes de travail de l'enfant (n°. 190)
    - Établissement du Bureau pour l'égalité de Genre (GENDER)
    - Circulaire de l'OIT sur l'égalité entre les sexes et incorporation des considérations de genre dans l'OIT (Circulaire n°. 564)
- 2000
  - Sommet Mondial sur le Développement Social Copenhague+5 (Genève)
  - Vingt-troisième période extraordinaire de séances de l'Assemblée Générale Beijing+5 (New York)
    - Objectifs de Développement du Millénaire
    - Convention sur la protection de la maternité (n°. 183)
    - Recommandation sur la protection de la maternité (n°. 191)
- 2001
  - Premier audit de genre au Bureau
- 2002
  - Le Conseil d'Administration examine le rapport sur le premier audit de genre au Bureau
- 2003
  - Observation générale sur le harcèlement sexuel dans le cadre de la Convention n°. 111 par la Commission d'Experts en Application de Conventions et Recommandations (CEACR)
- 2004
  - Résolution relative à la promotion de l'égalité de genre, Résolution relative à l'égalité de rémunération, Résolution relative au quatrième anniversaire de la Convention sur la protection de la maternité 92.ème réunion de la CIT
- 2005
  - Instructions du Conseil d'Administration pour inclure le genre dans la coopération technique
- 2006
  - Recommandation sur la relation du travail (n°. 198)
- 2007
  - Observation générale sur l'égalité de rémunération concernant la Convention n°. 100 par la CEACR
- 2008
  - Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable.

Source: Rapport de la Commission de l'égalité - Sixième question à l'ordre du jour: L'égalité entre hommes et femmes au coeur du travail décent. Conférence internationale du Travail, 98e session, Genève, 2009

femmes.

L'intervention des acteurs sociaux dans la formulation et la révision de la législation garantit que les normes juridiques reflètent de manière précise les réalités socio-économiques ainsi que les besoins et les inquiétudes des employeurs et des travailleurs. D'ailleurs, on demande une application plus stricte des cadres juridiques relatifs à l'égalité de chances et de traitement à travers les administrations du travail représentatives, les services d'inspection du travail et les tribunaux, équipés pour aborder l'égalité de genre.

### **Dialogue social**

Le dialogue social et le tripartisme favorisent le contexte et la promotion de la formulation de politiques sur l'égalité de genre. Pour que ce dialogue soit positif il faut élargir la participation des femmes, ce qui entraîne une participation plus grande de ce groupe aux postes de décision tant dans les gouvernements, les entreprises que dans le mouvement syndical.

Ainsi, une participation plus large des femmes aux négociations collectives est indispensable pour inclure dans les politiques de l'emploi des questions spécifiques tel que l'écart des salaires, la protection contre la discrimination, la conciliation travail-famille, la violence et le harcèlement sexuel et la promotion de l'emploi pour les femmes

### **Le rôle des gouvernements**

Créer un environnement propice pour le dialogue social, à travers les institutions fortes et transparentes. Ratifier et appliquer les conventions fondamentales de l'OIT, ainsi que celles qui concernent l'égalité de genre et de chances.

Appliquer des politiques nationales et transversales de genre, qui ne soient pas restreintes à un organe ou à une institution en particulier. Augmenter la quantité et la qualité des services sociaux.

Garantir la mise en place de pratiques non discriminatoires dans l'emploi du secteur public. Augmenter la capacité des bureaux de statistiques et de recensement pour améliorer les ressources pour promouvoir des politiques d'égalité.

### **Le rôle des organisations d'employeurs**

Participer au dialogue social sur l'égalité de genre.

Élaborer des codes et des pratiques pour promouvoir une culture de non discrimination, ainsi que des ateliers et des cours de formation permettant aux femmes l'accès au savoir et aux ressources.

Encourager la participation des femmes dans le domaine de l'entreprise.





# Activités suggérées

Activité générale: Il est conseillé de faire une carte conceptuelle, qui s'élargira au fur et à mesure que l'on avance dans la lecture et la discussion de ce guide, ajoutant des concepts et des idées nouvelles. Ainsi, à la fin, on obtiendra un résumé graphique global qui permettra l'appréciation rapide la hiérarchie de concepts et de leurs rapports.

## Chap. 1: Droit au travail décent, un droit de l'homme

Auto-évaluation:

Comment définiriez-vous le concept de "droit de l'homme"? Quelle est la source dont émanent les droits de l'homme?

Compte tenu des différentes générations de droits de l'homme, quels sont les principes qui guident chacune d'elles? Citez au moins quatre caractéristiques des droits de l'homme et expliquez-les.

En groupe:

Lire la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme et classer chaque article selon les catégories des générations.

Réfléchir sur quels droits pourraient y être inclus compte tenu de l'évolution historique qui a eu lieu jusqu'à aujourd'hui.

Faites une recherche sur les traités de droits de l'homme qui ont été ratifiés (ou non) par votre pays.

## Chap. 2: L'OIT et la promotion des droits de l'homme du travail

Auto-évaluation:

Quand l'OIT est-elle née est pourquoi?

Quels sont ses objectifs et ses domaines d'action?

Pour quelle raison les droits du travail sont considérés des droits de l'homme?

Quelle est la principale caractéristique du fonctionnement de l'OIT?

Pour quoi croyez-vous que cette caractéristique est importante pour les organisations de travailleurs?

Quels sont les organes qui conforment l'OIT? Quelle est leur fonction?

En groupe:

Réfléchissez et discutez sur la participation des organisations de travailleurs dans le dialogue social de votre pays ou de votre région.

Il existe des institutions politiques transparentes et stables qui encouragent le dialogue social? L'État aide à créer des environnements propices au dialogue?

Quelles actions peuvent envisager les différents acteurs sociaux pour enrichir ces environnements favorables au dialogue?

## Chap. 3: Les Normes Internationales du Travail (NIT)

Auto-évaluation:

Définissez les NIT.

Quels types de NIT existent?

Quelle est la principale différence entre une convention et une recommandation?

Qu'est-ce que c'est qu'un protocole?

Expliquez brièvement le processus d'élaboration d'une NIT.

Quels sont les différents systèmes qui existent à l'OIT pour contrôler l'application des conventions?  
Quelle obligation doivent accomplir périodiquement les États qui ratifient une convention?  
Quels sont les organes chargés des différents contrôles?  
Quelles procédures existent pour dénoncer les États qui n'appliquent pas les conventions?  
Définissez et comparez les procédures de réclamation et de plainte (procédures, acteurs, organes de contrôle, etc.)  
Quelle procédure spéciale a été créée en 1949? Comment fonctionne-t-elle?

En groupe:

Sur la base des derniers rapports présentés par la commission d'experts, votre pays a-t-il amélioré l'application des conventions du travail?

Des réclamations ou des plaintes s'y sont présentées? Sur quels thèmes?

Après avoir analysé les conventions ratifiées par votre pays, croyez-vous à la nécessité d'élever une réclamation ou une plainte parce l'une d'elles n'a pas été appliquée?

#### **Chap. 4: Outils pour l'égalité**

Auto-évaluation:

Quelles sont les composantes du travail décent et pourquoi sont-elles étroitement liées à l'idée d'égalité de chances?

Quelles sont les huit conventions fondamentales de l'OIT? Quels droits elles proclament? Pour quoi croyez-vous qu'ils portent ce nom? Quel rapport trouvez-vous entre les conventions fondamentales et la définition des droits de l'homme que vous avez donné avant?

En groupe:

Quelles conventions fondamentales a ratifié votre pays?

Réfléchissez et discutez le degré d'application des conventions ratifiées dans la pratique et quelles seraient, à votre avis, les actions qui devraient s'accomplir au niveau des politiques publiques pour leur application effective.

#### **Chap. 5: Inégalité et marché du travail, une question de genre?**

Quelles sont pour vous les principales caractéristiques quant à la situation de la femme dans l'économie actuelle? Quels sont les objectifs atteints et quels sont les problèmes qu'on peut soulever à ce sujet?

Quelles sont les principales conventions de l'OIT concernant l'égalité de genre et de chances?

Pouvez-vous leurs contenus, ou les idées principales qu'elles contiennent?

Selon ces conventions:

Comment définiriez-vous la discrimination? Pour quoi parle-t-on de deux types de discrimination?

Qu'est-ce que c'est qu'un "travail de valeur égale"?

Qu'est-ce que c'est que la division sexuelle du travail et quels sont les effets qu'elle entraîne sur le marché du travail?

Quelle est la durée minimale du congé maternité?

Combien de semaines de congé correspondent après la date d'accouchement?

Quel est le rapport qui existe entre le temps de congé complet et le congé post-partum?

Quelles sont les prestations minimales qu'une femme doit recevoir pendant la durée de son congé maternité?

Qu'est-ce que c'est qu'un travailleur migrant et quels droits il a par rapport au travailleurs nationaux?

En groupe:

Quelles conventions sur l'égalité de genre et de chances a ratifié votre pays?

Réfléchissez et discutez sur l'application (ou la non application) des conventions ratifiées et les actions qui peuvent se mettre en marche pour que cette application soit effective.

À votre avis, quelles sont les actions qui peuvent mettre en marche le mouvement syndical pour qu'une convention soit ratifiée par un état?

# Sources et ressources

Centre Intéraméricain pour le Développement du  
Savoir dans la Formation Professionnelle  
**CINTERFOR.**

[www.cinterfor.org.uy](http://www.cinterfor.org.uy)

- *Genre, la formation et le travail* Gestion de l'égalité.  
<http://www.cinterfor.org.uy/public/spanish/region/ampro/cinterfor/temas/gender/gestion/index.htm>

- *Genre, la formation et le travail. Travailleurs migrants.*  
[http://www.cinterfor.org.uy/public/spanish/region/ampro/cinterfor/temas/gender/doc/cinter/pacto/cue\\_gen/tra\\_mig.htm](http://www.cinterfor.org.uy/public/spanish/region/ampro/cinterfor/temas/gender/doc/cinter/pacto/cue_gen/tra_mig.htm)

- Rodgers, Gerry., *Le travail décent comme un objectif pour l'économie globale*, Bulletin, Cinterfor, N° 153, 2002

- Silveira, Sara, *La dimension de genre dans la formation et dans les relations du travail*

<http://www.cinterfor.org.uy/public/spanish/region/ampro/cinterfor/temas/gender/gestion/rellab/ii/index.htm#2.-%20G%C3%A9nero%20y%20mercado%20de%20trabajo>

Mémoire sur le travail de valeur égal. Une approche à la compréhension du principe d'égalité du salaire entre hommes et femmes. Secrétariat Confédéral de la Femme, CC.OO.

<http://www.cinterfor.org.uy/public/spanish/region/ampro/cinterfor/temas/gender/gestion/accomp/retrib.pdf>

**Haut-Commissariat aux droits de l'Homme de ONU**

<http://www.ohchr.org>

**Nations Unies**

[www.un.org](http://www.un.org)

**Organisation Internationale du Travail**

[www.ilo.org](http://www.ilo.org)

- *Déclaration de l'OIT relative aux principes et aux droits fondamentaux du travail*. OIT. 1998

- *Rapport de la Commission de l'égalité - Sixième question à l'ordre du jour: L'égalité entre hommes et femmes au coeur du travail décent*  
98e session de la Conférence internationale du Travail, 2009

- *Les règles du jeu: Une brève introduction aux normes internationales du travail* OIT, 2009

[http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---normes/documents/publication/wcms\\_108397.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_108397.pdf)

- Marcos - Sánchez, José; Rodríguez Calderón, Eduardo, *Manuel pour la défense de la liberté syndicale*, OIT, 2001.
- *Projecto de conclusões*. Comissão de Igualdade de Género. 98ª. Conferência Internacional do Trabalho, 2009
- Somavia, Juan. *Travail Décent: Mémoire du Directeur Général*, OIT. 1999  
<http://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc87/rep-i.htm>
- Tomei, M. y Duarte D. *La non-discrimination et l'égalité dans l'emploi et la profession: des défis conceptuels et de politiques OIT*.  
[http://www.oit.org.ar/documentos/declaracion\\_4.pdf](http://www.oit.org.ar/documentos/declaracion_4.pdf)

**UNI Global Union**

[www.uniglobalunion.org](http://www.uniglobalunion.org)

- *Équité de genre, Guide pratique pour délégués et déléguées*.  
UNI Global Union, Equal Opportunities Department, Mars 2009

**UNIFEM - Fonds de développement des Nations Unies pour la femme**

[www.unifem.org](http://www.unifem.org)

- *Qui est responsable envers les femmes ? GENRE ET REDEVABILITÉ*. UNIFEM 2008.  
<http://www.unifem.org/progress/2008/>

**International Trade Union Confederation - ITUC**

[www.ituc.org](http://www.ituc.org)

- *Brochure de la Campagne internationale pour la ratification et l'application de la Convention 183 et la Recommandation 191 de l'OIT*.  
<http://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/ITUC-materniteESP.pdf>

