



TROISIÈME QUESTION À L'ORDRE DU JOUR

**Suite à donner aux résolutions adoptées  
par la Conférence internationale du Travail  
à sa 92<sup>e</sup> session (2004)**

**Résolution concernant la promotion de l'égalité  
entre hommes et femmes, l'égalité de rémunération  
et la protection de la maternité**

1. A sa 92<sup>e</sup> session (juin 2004), la Conférence a adopté une résolution concernant la promotion de l'égalité entre hommes et femmes, l'égalité de rémunération et la protection de la maternité. Le texte de la résolution figure en annexe.
2. La résolution:
  - a) appelle tous les gouvernements et partenaires sociaux à contribuer activement – dans leurs domaines de compétences respectifs – à éliminer toutes les formes de discrimination sur le marché du travail et promouvoir l'égalité entre hommes et femmes, ainsi qu'à supprimer les obstacles qui empêchent les femmes d'obtenir leur autonomie économique par leur participation au marché du travail à égalité avec les hommes (paragr. 1 du dispositif);
  - b) appelle tous les gouvernements des Etats Membres de l'OIT à:
    - i) ratifier la convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951, et la convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958;
    - ii) adopter ou renforcer les législations, programmes et autres mesures appropriés visant à éliminer la discrimination entre hommes et femmes sur le lieu de travail;
    - iii) recueillir, publier et diffuser régulièrement des données ventilées par sexe se rapportant aux indicateurs du marché du travail, en tenant compte des autres formes de discrimination (paragr. 2 du dispositif);
  - c) appelle les organisations patronales et syndicales à promouvoir la négociation et l'adoption de plans visant à l'égalité dans l'emploi; l'instauration de dispositifs neutres d'évaluation des emplois; l'évaluation des politiques relatives à l'égalité entre hommes et femmes et des programmes et pratiques sur le lieu de travail, en vue de déceler et d'éliminer la discrimination entre hommes et femmes, en tenant compte des autres formes de discrimination. La résolution appelle en outre les partenaires sociaux

à mettre en œuvre des programmes de renforcement des capacités, de formation et de défense de l'égalité de rémunération sous tous ses aspects (paragr. 3 et 4 du dispositif);

- d) invite le Conseil d'administration du Bureau international du Travail à charger le Directeur général de poursuivre, renforcer et accélérer les efforts déployés pour assurer l'égalité entre hommes et femmes et l'égalité des chances dans la vie professionnelle (paragr. 5 du dispositif);
- e) charge le Directeur général d'assurer les moyens financiers suffisants pour permettre au BIT de promouvoir les objectifs de cette résolution (paragr. 5 du dispositif);
- f) prie le Directeur général de faire rapport au Conseil d'administration sur la mise en œuvre de la présente résolution (paragr. 5 du dispositif).

3. Le présent document expose, exemples à l'appui, les grandes lignes de l'action que le Bureau doit entreprendre pour donner suite à la résolution.

### **Promouvoir la ratification et l'application des normes de l'OIT relatives directement à la question de l'égalité entre hommes et femmes**

- 4. L'élimination de la discrimination dans l'emploi et la profession figure depuis longtemps parmi les objectifs de l'OIT, et cette question constitue un élément central de l'Agenda pour le travail décent. Les conventions n<sup>os</sup> 110 et 111 sont les deux instruments fondamentaux de l'OIT en ce qui concerne l'élimination de la discrimination.
- 5. Le Service de l'égalité et de l'emploi (EGALITE) s'efforce comme par le passé de promouvoir l'égalité entre les sexes et l'égalité de rémunération par une assistance à la ratification et l'application des conventions n<sup>os</sup> 100 et 111. La Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail constitue un élément important de cette action. Le Bureau s'emploie aussi à promouvoir la ratification de la convention n<sup>o</sup> 183 sur la protection de la maternité et la convention n<sup>o</sup> 156 sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales. Cette action relève de celui des objectifs d'action communs du programme et budget 2004-05 qui prévoit que les mandants de l'OIT devront prendre des mesures concrètes pour favoriser l'égalité entre hommes et femmes dans le monde du travail, objectif auquel est associé l'indicateur a) intitulé *Normes internationales du travail relatives à l'égalité entre les sexes*, en vertu duquel les Etats Membres sont invités à ratifier les quatre conventions fondamentales concernant l'égalité entre hommes et femmes, à savoir les conventions n<sup>os</sup> 100, 111, 156 et 183.
- 6. Ces normes sont promues en outre par une large gamme d'activités mises en œuvre par le Bureau, que ce soit au siège, par l'intermédiaire du Bureau des activités pour les employeurs (ACT/EMP) et du Bureau des activités pour les travailleurs (ACTRAV), notamment, ou aux niveaux régional, sous-régional et national. Ces activités consistent en des projets de coopération technique, des services consultatifs, des travaux de recherche ou encore des séminaires de sensibilisation.
- 7. A la suite d'une observation générale sur la convention n<sup>o</sup> 111 présentée en 2003, qui portait directement sur la question du harcèlement sexuel, la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations a invité instamment les pays ayant ratifié la convention n<sup>o</sup> 111 à adopter les mesures nécessaires au plan national en vue de lutter contre le harcèlement sexuel. Dans ce contexte, EGALITE poursuit ses travaux de recherche et d'analyse portant sur la législation, la jurisprudence et la pratique des

différents Etats Membres de l'OIT en matière de lutte contre le harcèlement sexuel. Dans le même temps, EGALITE a fourni aux mandants qui en avaient fait la demande des services consultatifs et des services de formation sur la législation et les mesures visant à lutter contre le problème.

8. EGALITE fournit des services d'assistance technique en vue de l'élaboration d'un Plan d'action pour l'égalité des chances en matière d'emploi et d'un guide sur le même sujet. Il fournit aussi des services consultatifs techniques portant sur la législation, les mesures et la structure institutionnelle à mettre en place pour promouvoir l'égalité des sexes dans le cadre de la formulation d'une stratégie nationale visant à assurer le respect des dispositions des conventions n<sup>os</sup> 100, 111 et 156. Enfin, le service a organisé une série d'ateliers de formation destinés à un public de juges et portant sur les normes internationales du travail et les questions relatives à l'égalité.
9. EGALITE travaille actuellement à l'élaboration d'un guide portant sur l'utilisation des normes de l'OIT dans la perspective de la lutte contre la discrimination et l'inégalité des sexes qui comprendra le texte des conventions n<sup>os</sup> 100, 111 et 156. En outre, EGALITE prépare un guide sur la convention n<sup>o</sup> 156 destiné à sensibiliser les employeurs et les travailleurs de même que les membres de la fonction publique à la question de la conciliation entre travail et vie familiale.
10. Le Plan d'action pour les activités de suivi (2004-2007) du rapport global intitulé *L'heure de l'égalité au travail*, qui a été approuvé par le Conseil d'administration en novembre 2003, prévoit l'organisation, au cours de la période biennale 2006-07, d'une réunion tripartite d'experts de haut niveau sur l'égalité de rémunération entre les sexes et entre les groupes raciaux ou ethniques. Les activités préparatoires relatives à cette réunion comprennent des travaux de recherche, qui portent notamment sur l'impact des processus d'intégration économique régionaux, l'inégalité de rémunération dans certains secteurs et les facteurs à l'origine de ce phénomène. Dans la mesure des ressources disponibles, des réunions préparatoires tripartites nationales seront organisées dans un certain nombre de pays.
11. Le Programme des conditions de travail et d'emploi (TRAVAIL) s'emploie actuellement à mettre à jour la base de données sur la législation nationale relative à la protection de la maternité présentée pour la première fois dans la publication *Conditions of Work Digest* parue en 1994. Comme établi dans la convention (n<sup>o</sup> 156) sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981, les inégalités entre hommes et femmes sur le lieu de travail restent liées à la question des responsabilités familiales dans presque tous les pays. Pour mieux comprendre les problèmes posés par la conciliation entre travail et vie familiale et les mesures propres à promouvoir l'égalité entre les sexes, TRAVAIL a lancé sur le sujet une série de quelque 12 études par pays qui concernent des pays en développement où l'information disponible en la matière est encore limitée.
12. Dans le cadre de ses activités de renforcement des capacités relatives à la question de la conciliation entre travail et responsabilités familiales et à la convention n<sup>o</sup> 156, TRAVAIL fera paraître prochainement un ouvrage intitulé *Reconciling work et family responsibilities: What can be done?* (Quels outils pour la conciliation entre travail et responsabilités familiales?). Ce document portera sur les mesures prises au plan national et local et à l'échelle des entreprises dans différentes régions du monde en vue de favoriser la conciliation entre travail et responsabilités familiales et de permettre aux hommes et aux femmes ayant charge de famille d'occuper un emploi sans faire l'objet d'une discrimination.

13. Afin de sensibiliser les mandants aux problèmes auxquels sont confrontés les travailleurs ayant des responsabilités familiales et de promouvoir la ratification de la convention n° 156, TRAVAIL a publié en juin 2004 une brochure intitulée *How are workers with family responsibilities faring in the workplace?* (Comment les travailleurs ayant des responsabilités familiales s'en sortent-ils sur le lieu de travail?).
14. Dans le cadre de ses travaux sur le temps de travail et l'organisation du travail, travaux qui ont notamment pour objectif la promotion de l'égalité, TRAVAIL a publié en 2004 un rapport intitulé *Working time and workers' preferences in industrialized countries* (Le temps de travail, les préférences des travailleurs dans les pays industrialisés) qui fait fond sur des données ventilées par sexe portant sur le temps de travail (notamment sur les horaires de travail, le travail à temps partiel, le travail de nuit et les mesures pour la conciliation travail/vie familiale). Le rapport contient des recommandations relatives à la formulation de politiques pour l'aménagement du temps de travail et aux précautions à prendre pour garantir que ces mécanismes promeuvent effectivement l'égalité des sexes.
15. Plusieurs brochures d'information, qui portaient pour certaines sur la conciliation travail/vie familiale et pour d'autres sur le temps de travail et l'organisation du travail, ont été publiées en outre aux fins d'activités de formation et de sensibilisation. Un certain nombre de ces publications comprennent des analyses des tendances par sexe et des orientations en vue de la promotion de l'égalité. Un document intitulé *Healthy beginnings: Guidance on safe maternity at work* (La santé dès le début: orientations pour une maternité en toute sécurité au travail) a été publié également en 2004 et doit fournir un appui aux mandants intéressés par la protection de la maternité au travail. Ce document simple servira de base à l'élaboration d'un matériel pédagogique adapté à certains contextes nationaux particuliers.
16. Le programme «Stratégies et techniques contre l'exclusion sociale et la pauvreté» (STEP) a aussi publié en 2003 un document de travail intitulé *Extending maternity protection to women in the informal economy: An overview of community-based health-financing schemes* (Elargissement de la protection de la maternité aux femmes du secteur informel: aperçu des systèmes de financement existants au plan local). Cet ouvrage sera mis à profit aux fins de l'élaboration de directives pratiques destinées à promouvoir la mise en place au plan local de régimes de financement appropriés intégrant les services pour la protection de la maternité compétents.

## **Promotion, sensibilisation, mobilisation et renforcement des capacités**

17. Le rapport de la Commission mondiale sur la dimension sociale de la mondialisation a fait ressortir que, du fait de l'absence d'égalité entre hommes et femmes, les femmes sont nombreuses, dans beaucoup de pays, à n'avoir pas réellement tiré parti de la mondialisation et qu'elles ont été plus durement touchées que les hommes par les effets de la libéralisation des échanges, des crises financières et des réductions opérées au niveau de la protection sociale. Parallèlement, les systèmes de production mondiaux ont créé davantage de possibilités d'emploi et de revenu pour les femmes que pour les hommes. Toutefois, les disparités salariales entre hommes et femmes persistent et les femmes souffrent souvent de conditions de travail médiocres et précaires lorsqu'elles ne sont pas exploitées au travail. Le fait que les femmes n'aient pas accès aux ressources productives et qu'elles ne puissent ni s'organiser ni participer aux prises de décision qui les concernent continuent de poser problème aux partenaires sociaux de l'OIT qui tentent de remédier à la «féminisation de la pauvreté».

18. Il devient même urgent de traduire le principe d'égalité entre les sexes dans la pratique pour pouvoir établir une croissance équitable, réduire la pauvreté et promouvoir le travail décent. Il est indispensable de prendre systématiquement en compte la dimension féminine dans le processus d'élaboration de tous les programmes de l'OIT. Les efforts en matière de recherche et de mobilisation visent à convaincre l'opinion publique que l'égalité entre hommes et femmes ne peut que servir les intérêts économiques et commerciaux tout en instaurant la justice sociale.
19. La stratégie du Bureau qui consiste à adopter une approche intégrée de l'égalité entre hommes et femmes vise à aider les mandants et les collaborateurs de l'OIT à intégrer ce principe de manière plus efficace dans le monde du travail et à améliorer la contribution de l'OIT au développement socio-économique et à la réduction de la pauvreté.
20. Dans le cadre de la mise en œuvre du Plan d'action de l'OIT pour une politique intégrée de promotion de l'égalité entre hommes et femmes dans les activités du BIT et avec les mandants, le Bureau de l'égalité entre hommes et femmes (GENDER) s'emploie à coordonner le Fonds de partenariat de l'OIT pour l'égalité entre hommes et femmes.
21. Le fonds soutient un certain nombre de projets dans le monde. Il contribue à mieux faire connaître les actions de l'OIT visant à promouvoir l'égalité entre hommes et femmes et il s'efforce de mobiliser de nouvelles ressources. L'introduction d'une ligne budgétaire consacrée à l'égalité entre hommes et femmes constitue une réalisation importante. Le fonds a contribué à la mobilisation de ressources pour renforcer la capacité des mandants à promouvoir l'égalité entre hommes et femmes, comme ce fut le cas des syndicats en Afrique.
22. La première vérification de la prise en compte de l'égalité entre hommes et femmes de l'OIT a montré qu'il était nécessaire de fournir, aux mandants et aux collaborateurs, un minimum d'éléments d'information sur une approche intégrée de l'égalité entre hommes et femmes. Par l'intermédiaire du fonds, GENDER est en train d'élaborer des directives pratiques, ainsi qu'un répertoire des bonnes pratiques relevées chez les mandants en matière d'intégration de l'égalité entre hommes et femmes, et il s'efforce d'améliorer la capacité des mandants de l'OIT à adopter cette approche intégrée. Des dossiers destinés aux organisations d'employeurs et de travailleurs ont été finalisés.
23. Le Bureau fournit aux mandants l'occasion de participer à des autovérifications de la prise en compte de l'égalité entre hommes et femmes. Les mandants d'un certain nombre de pays ont déjà formulé des demandes pour procéder à de telles vérifications au sein de leurs organisations, vérifications qui ont débuté en 2004. D'autres organismes des Nations Unies ont également demandé l'aide de l'OIT pour procéder à des vérifications dans leurs bureaux. Afin de faciliter cette nouvelle démarche, le manuel de la prise en compte de l'égalité entre hommes et femmes a été révisé et les vérifications se poursuivent au Bureau, tant au siège que dans les bureaux extérieurs.
24. Comme les femmes se heurtent à des obstacles qui les empêchent d'accéder aux milieux financiers, aux milieux d'affaires et aux autres ressources économiques, le Bureau poursuit ses efforts pour accroître les perspectives de revenus des femmes chefs d'entreprise, en améliorant leurs compétences en affaires et en leur facilitant l'accès aux ressources. On s'accorde de plus en plus à reconnaître le rôle important que jouent les femmes chefs d'entreprise dans la création et le développement des entreprises, dans la création d'emplois et, partant, dans la réduction de la pauvreté.
25. Le Programme relatif au développement de l'esprit d'entreprise chez les femmes et aux questions de genre dans les entreprises (WEDGE) est en train de mettre au point une base de connaissances sur les femmes chefs d'entreprise («Savoir»), de sensibiliser l'opinion

publique à leurs problèmes et de permettre à ces femmes de se faire entendre («Sensibilisation») et de créer des services d'appui, des outils et des produits novateurs («Services»). WEDGE travaille en coopération avec ACT/EMP pour mettre les femmes chefs d'entreprise en contact avec les organisations d'employeurs, avec le Programme focal sur les connaissances, les compétences et l'employabilité pour aider les femmes chefs d'entreprise qui souffrent d'un handicap, avec MIGRANT pour lutter contre le trafic de main-d'œuvre, avec ILO/AIDS et avec GENDER.

26. Le Programme de l'OIT sur les femmes, la pauvreté et l'emploi (GPE) vise à participer à la réduction de la pauvreté en réduisant les disparités entre les sexes et les inégalités dans l'emploi sur les quatre continents. L'outil de base du programme est un programme modulaire didactique qui illustre les obstacles spécifiques auxquels sont confrontées les femmes qui vivent dans la pauvreté, qui définit les problèmes de fond et fournit des orientations sur la manière de résoudre ces problèmes. L'instrument de renforcement des capacités peut s'adapter aux différentes situations et aux différents contextes. La stratégie du programme GPE, à laquelle on a systématiquement recours dans le cadre de la panoplie courante des instruments mis au service des programmes par pays pour un travail décent, va continuer d'aider le Bureau et les mandants dans leur analyse de la pauvreté et la mise au point d'une stratégie appropriée.
27. Le Guide pratique à l'intention des syndicats sur la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes, préparé par le secteur de l'emploi en coopération avec ACTRAV, a été traduit dans plusieurs langues puis largement diffusé. Les syndicats nationaux, la CISL, les fédérations syndicales internationales et les secrétariats professionnels internationaux y ont recours pour leurs activités de formation et de sensibilisation.
28. Le Programme focal sur le travail des enfants (IPEC) a davantage intégré le principe d'égalité entre hommes et femmes dans ses activités, tant au siège que dans les bureaux extérieurs. Les efforts ont consisté avant tout à renforcer les capacités des collaborateurs et des partenaires de l'IPEC dans le domaine de l'analyse des questions d'égalité et de la planification; un recueil de bonnes pratiques visant à assurer l'intégration du principe d'égalité entre hommes et femmes a été publié. Les collaborateurs font des efforts considérables pour introduire ce principe d'égalité dans leurs activités. Ainsi, dans le cadre de l'élaboration des programmes assortis de délais, ils procèdent, lors de l'identification des facteurs, des stratégies et des activités, à une analyse des questions d'égalité et à une planification; ils intègrent des données ventilées par sexe et veillent à ce que les participants soient bien représentatifs des hommes, des femmes, des garçons et des fillettes. Le manuel pratique de l'IPEC intègre des considérations de parité dans l'élaboration et le suivi du projet.
29. ILO/AIDS a souligné à quel point il était important que les programmes sur le VIH/SIDA, qui traitent de la prévention, des soins et de la protection des droits sur le lieu de travail, tiennent dûment compte des considérations de sexe et comportent des activités aussi bien distinctives que communes pour les hommes et pour les femmes. Le Recueil de directives pratiques du BIT sur le VIH/SIDA et le monde du travail fournit des orientations pratiques en vue d'une action sur le lieu de travail. ILO/AIDS et GENDER ont également préparé un document de synthèse sur le rôle des hommes et des garçons dans la lutte contre le VIH/SIDA, l'un des domaines phares pour promouvoir l'égalité entre les hommes et les femmes dans le monde du travail et au-delà.
30. Le Département des activités sectorielles (SECTOR) intègre le principe d'égalité entre hommes et femmes dans les programmes et les activités de coopération technique qu'il mène à bien. Des interventions selon le critère du sexe sont faites si besoin est; il est dûment tenu compte du principe d'égalité entre hommes et femmes lors du choix des points à inscrire à l'ordre du jour des réunions; les activités intègrent des considérations de

parité et les données sont ventilées par sexe; le choix des questions à traiter prend en compte l'égalité entre hommes et femmes dans le programme de travail des activités sectorielles.

**31. Le Conseil d'administration voudra sans doute inviter le Directeur général à:**

- a) *communiquer le texte de la résolution aux gouvernements et aux organisations d'employeurs et de travailleurs des Etats Membres, appeler leur attention sur les paragraphes 1, 2, 3 et 4 de son dispositif et demander aux gouvernements et aux partenaires sociaux concernés des informations sur les mesures prises par eux pour mettre en œuvre les recommandations qui y sont contenues;*
- b) *tenir pleinement compte de la résolution lors de la préparation des activités futures de l'OIT, et notamment intensifier la stratégie d'intégration du principe d'égalité entre hommes et femmes pour faire en sorte que les activités du Bureau servent l'objectif de l'égalité des sexes conformément au Plan d'action pour une politique intégrée de promotion de l'égalité entre hommes et femmes dans les activités du BIT;*
- c) *accorder la priorité à la recommandation figurant au paragraphe 5 g) du dispositif lors de la mise en application des programmes pour 2004-05 et 2006-07, lors de l'affectation des ressources qui pourraient être disponibles au cours de la période biennale 2004-05 et lors de la préparation des futurs plans stratégiques et des programmes et budgets pour la période biennale 2006-07, et notamment pour la Réunion tripartite d'experts de haut niveau sur l'égalité de rémunération entre les sexes et entre les groupes raciaux ou ethniques;*
- d) *veiller à ce que les rapports sur l'exécution des programmes pour la période biennale actuelle et pour la prochaine période biennale fournissent suffisamment d'informations sur la manière dont la résolution et son suivi sont mis en œuvre au sein de l'OIT et du Bureau;*
- e) *envisager la possibilité de proposer «l'égalité entre hommes et femmes dans le monde du travail» comme question à inscrire en vue d'une discussion générale à la 95<sup>e</sup> session (2007) de la Conférence internationale du Travail.*

Genève, le 11 octobre 2004.

Point appelant une décision:      paragraphe 31.

## Annexe

### Résolution concernant la promotion de l'égalité entre hommes et femmes, l'égalité de rémunération et la protection de la maternité

La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail,

Rappelant la convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951, la convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958, la convention (n° 156) sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981, et les principes consacrés par d'autres conventions pertinentes;

Notant l'adoption, à la 88<sup>e</sup> session de la Conférence internationale du Travail, de la convention (n° 183) sur la protection de la maternité, 2000;

Notant les dispositions pertinentes de la Déclaration universelle des droits de l'homme (1948), de la Convention des Nations Unies sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (1979), de la Convention des Nations Unies relative aux droits de l'enfant (1989), de la Déclaration de l'OIT sur l'égalité de chances et de traitement pour les travailleuses (1975), de la Déclaration et du programme d'action de Beijing (1995), de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail et son suivi (1998), ainsi que des conventions et recommandations internationales du travail qui visent à garantir l'égalité de chances et de traitement aux travailleurs et aux travailleuses;

Rappelant que l'égalité entre hommes et femmes est un sujet intersectoriel dans l'Agenda pour le travail décent de l'OIT, qui englobe tous les objectifs stratégiques, et prenant note des conclusions et recommandations figurant dans le rapport de la Commission mondiale sur la dimension sociale de la mondialisation, intitulé *Une mondialisation juste*, et concernant les conséquences de la mondialisation sur les femmes et la nécessité, en particulier en ce qui concerne les questions d'égalité entre hommes et femmes, d'une plus grande cohérence politique à l'échelle nationale et internationale;

Affirmant que mesures réglementaires et autres mesures doivent se renforcer mutuellement pour surmonter les défis que représente l'inégalité entre hommes et femmes dans le monde du travail;

Soulignant que la réalisation de l'égalité entre hommes et femmes, y compris l'égalité de rémunération en application du principe «à travail égal, salaire égal», est essentielle pour la promotion du travail décent et du développement social, ainsi qu'au succès des stratégies en matière d'élimination de la pauvreté, et que des emplois et des services publics de qualité et autres services de soutien sont fondamentaux pour promouvoir l'égalité des chances pour tous;

Notant que la mondialisation peut entraîner de profonds déséquilibres entre hommes et femmes et accroître l'insécurité de l'emploi et la marginalisation, et reconnaissant que la discrimination entre hommes et femmes sur le marché du travail freine le développement économique et que les disparités mondiales entre développement économique et développement social affectent les disparités entre hommes et femmes;

Notant le potentiel des femmes entrepreneurs et la nécessité de libérer ce potentiel pour parvenir à un développement économique et social plus soutenu dans une économie mondialisée;

Reconnaissant qu'il est important, en particulier pour les filles, de fournir aux filles et aux garçons un accès égal à l'éducation et à la formation, comme moyen essentiel de parvenir à l'égalité entre hommes et femmes dans le monde du travail;

Notant que la protection de la maternité est un élément important des politiques nationales relatives à l'égalité entre hommes et femmes et inquiète du manque de protection de la maternité de certaines catégories de travailleuses, telles les femmes occupées à des activités informelles et autres groupes particulièrement vulnérables;

Reconnaissant l'importance et la valeur des programmes d'assistance actuels menés par l'Organisation internationale du Travail à propos de l'égalité entre hommes et femmes et l'égalité

de rémunération, telles que décrites dans le rapport global *L'heure de l'égalité au travail*, présenté par la Conférence internationale du Travail à sa 91<sup>e</sup> session (2003),

1. Appelle tous les gouvernements et partenaires sociaux à contribuer activement – dans leurs domaines de compétences respectifs – à:

- a) éliminer toutes les formes de discrimination entre hommes et femmes sur le marché du travail et promouvoir l'égalité entre hommes et femmes, ainsi que supprimer les obstacles qui empêchent les femmes d'obtenir leur autonomie économique par leur participation au marché du travail à égalité avec les hommes et, à cet effet, à:
  - i) élaborer et mettre en œuvre des politiques nationales qui assurent aux femmes et aux hommes l'égalité de chances et d'accès à l'éducation, à la formation, à l'évolution de carrière et à l'emploi, ainsi que l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale;
  - ii) élaborer des politiques nationales soucieuses d'égalité qui visent à stimuler l'esprit d'entreprise et la création d'entreprises à tous les niveaux, et à assurer aux femmes et aux hommes l'égalité en matière de jouissance des droits à la propriété et l'égalité d'accès des femmes et des hommes au capital, y compris à la terre, à d'autres ressources financières, aux services financiers et aux conseils;
  - iii) promouvoir l'esprit d'entreprise, en particulier chez les femmes, et examiner les moyens d'aider les femmes chefs d'entreprise ou travailleuses indépendantes dans le secteur informel à structurer leurs activités;
  - iv) lutter contre la discrimination à l'égard des femmes lors du recrutement et à tous les échelons de l'emploi aux fins de surmonter les obstacles à l'avancement;
  - v) éliminer les différences de rémunération fondées sur le sexe;
  - vi) assurer un milieu de travail sûr et salubre aussi bien aux femmes qu'aux hommes;
  - vii) promouvoir des mesures qui permettent de mieux concilier activité professionnelle et vie familiale;
  - viii) élaborer des régimes de sécurité sociale qui tiennent compte des spécificités des hommes et des femmes;
  - ix) veiller à ce que les questions d'égalité entre hommes et femmes soient prises en compte dans la réglementation du marché du travail et les conventions collectives;
  - x) promouvoir des possibilités de participation des femmes et des hommes à égalité dans le monde du travail et dans la société en général à tous les niveaux;
- b) analyser les effets de la ségrégation fondée sur le sexe sur le marché du travail;
- c) assurer à toutes les femmes employées l'accès à la protection de la maternité;
- d) voir comment les travailleuses non couvertes par le présent alinéa, en particulier celles qui font partie des groupes vulnérables, peuvent avoir accès à la protection de la maternité;
- e) tenir compte des répercussions que peuvent avoir sur les questions de parité dans le monde du travail les politiques qui ne sont pas strictement liées aux problèmes de travail.

2. Appelle tous les gouvernements des Etats Membres de l'OIT à:

- a) ratifier la convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951, et la convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958;
- b) adopter ou renforcer les législations, programmes et autres mesures appropriés visant à éliminer la discrimination entre hommes et femmes sur le lieu de travail;
- c) recueillir, publier et diffuser régulièrement des données ventilées par sexe se rapportant aux indicateurs du marché du travail, en tenant compte des autres formes de discrimination.

3. Appelle les organisations patronales et syndicales à promouvoir:

- a) la négociation et l'adoption de plans visant à l'égalité dans l'emploi;
- b) l'instauration de dispositifs neutres d'évaluation des emplois;

c) l'évaluation des politiques relatives à l'égalité entre hommes et femmes et des programmes et pratiques sur le lieu de travail, en vue de déceler et d'éliminer la discrimination entre hommes et femmes, en tenant compte des autres formes de discrimination.

4. Appelle les organisations syndicales à mettre en œuvre des programmes de renforcement des capacités, de formation et de défense de l'égalité de rémunération sous tous ses aspects.

5. Invite le Conseil d'administration du Bureau international du Travail à charger le Directeur général:

- a) de poursuivre, renforcer et accélérer les efforts déployés pour assurer l'égalité entre hommes et femmes et l'égalité des chances dans la vie professionnelle à tous les niveaux et, à cet effet:
  - i) de continuer vigoureusement à mettre en œuvre le Plan d'action pour une politique intégrée de promotion de l'égalité entre hommes et femmes;
  - ii) d'utiliser la stratégie d'intégration des questions d'égalité entre hommes et femmes dans tous les éléments des politiques concernant le marché du travail;
  - iii) de recourir à des systèmes, des indicateurs et des mécanismes de référence et de contrôle dans les programmes et les activités, y compris les activités normatives, afin de promouvoir l'égalité entre hommes et femmes et l'égalité des chances;
  - iv) de promouvoir la collecte, le traitement et la diffusion de connaissances, études et travaux de recherche récents et différenciés par sexe, sans oublier les meilleures pratiques en la matière, ainsi que la production de données et d'analyses fiables et ventilées par sexe sur l'évolution et les tendances du marché du travail;
- b) d'intensifier la campagne en vue de la ratification universelle des conventions n<sup>os</sup> 100 et 111 ainsi que d'autres conventions fondamentales;
- c) de poursuivre et renforcer de manière substantielle les activités en cours en ce qui concerne les programmes de renforcement des capacités, de formation et de défense de l'égalité entre hommes et femmes et de l'égalité de rémunération sous tous leurs aspects auprès des gouvernements et des organisations patronales et syndicales;
- d) de poursuivre les travaux de recherche, avec publication des résultats sous une forme simple et accessible en vue d'une large diffusion, sur:
  - i) l'impact des salaires minima, des restructurations et de l'offre de services publics et autres services d'appui sur les disparités salariales entre hommes et femmes, en tenant compte d'autres formes de discrimination;
  - ii) les effets de la mondialisation et les liens entre développement économique, lutte contre la pauvreté et égalité de rémunération sur la situation des femmes dans le monde du travail;
- e) d'élaborer des lignes d'orientation sur la manière de mener des évaluations des emplois dans une perspective non sexiste ainsi que des vérifications des lieux de travail et appuyer la diffusion des bonnes pratiques en la matière, au moyen notamment, de bulletins d'information et via l'Internet;
- f) d'établir un programme de formation sur la manière d'évaluer les emplois dans une perspective non sexiste à l'intention des gouvernements et des organisations patronales et syndicales au Centre international de Formation de l'OIT à Turin (Italie);
- g) d'assurer les moyens financiers suffisants pour permettre au BIT de promouvoir les objectifs de cette résolution;
- h) de faire rapport au Conseil d'administration sur la mise en œuvre de la présente résolution.