



International
Labour
Office
Geneva

Le rôle du BIT dans la promotion des principes d'égalité

René Robert

Spécialiste en administration et
inspection du travail

LAB/ADMIN

Genève

L'égalité et les normes internationales du travail

- Le droit à l'égalité et à la non-discrimination est au coeur du discours sur les droits de l'homme et figure parmi les 4 principes et droits fondamentaux du BIT:
 - **C100 Convention sur l'égalité de rémunération, 1951**
 - **C111 Convention concernant la discrimination (emploi et profession), 1958**

Chaque Convention a été ratifiée par **92% des pays** membres (au **quatrième** et **cinquième** rang des Conventions de l'OIT les plus ratifiées)

Rapports/Discussions au niveau international

Documents récents du BIT à noter:

- **Raport global 2011**: L'égalité au travail: un objectif qui reste à atteindre
- **Etude d'ensemble** sur les conventions fondamentales concernant les droits au travail à la lumière de la Déclaration 2008 de l'OIT (2012)

Les documents sont disponibles en ligne (www.ilo.org)

La discrimination et la crise économique

BIT: Rapport global 2011

- En temps de crise, la discrimination directe ou indirecte accroît l'insécurité, les inégalités et le danger d'exclusion (travailleurs migrants; précarité; emplois à temps partiel)
- C'est en plaçant le droit fondamental des hommes et des femmes à la non-discrimination dans l'emploi et la profession au coeur des politiques de reprise et de lutte contre la pauvreté que l'on obtiendra une croissance plus durable et des sociétés plus justes.

La discrimination et la crise économique

BIT: Rapport global 2011

- Malgré la crise, les lois et politiques intègrent de plus en plus de motifs de discrimination et garantissent une protection plus complète
 - nouvelles lois qui protègent contre la discrimination fondées sur **l'âge**, la **maternité** et la **situation matrimoniale**, le **handicap**, **l'orientation sexuelle** et les **prédispositions génétiques**
 - presque toutes les législations intègrent désormais la **race** et le **sexe** parmi les motifs de discrimination
 - un retard quant à la reconnaissance d'autres motifs tels que **l'origine nationale**, **l'extraction sociale** et les **opinions politiques**.

L'égalité – Les axes d'action

La discrimination est un sujet multidimensionnel donc il faut privilégier plusieurs axes d'action:

- la législation
- le renforcement des institutions publiques y inclus les services d'inspection du travail (creation en Europe de 6 insitutions spécialisé dans la lutte contre la discrimination)
- la sensibilisation,
- l'action volontaire des partenaires sociaux
- et le changement des comportements par le biais de l'éducation.

Les 4 domaines d'action prioritaires du BIT

- a) promotion de la ratification et de l'application universelles des deux conventions fondamentales de l'OIT sur l'égalité et la non-discrimination;
- b) production et partage de connaissances sur l'élimination de la discrimination dans l'emploi et la profession;
- c) renforcement de la capacité institutionnelle des mandants de l'OIT afin qu'ils appliquent efficacement le droit fondamental à la non-discrimination au travail;
- d) consolidation des partenariats internationaux avec de grands défenseurs de l'égalité.

L'inspection du travail et l'égalité des sexes

Un module de formation
LAB/ADMIN et CIF

Contexte de la discrimination entre hommes et femmes au travail

- Les femmes représentent la moitié de la population et possèdent un énorme potentiel économique (dans un environnement d'égalité de chances)
- 829 millions de femmes contre 522 millions d'hommes vivent dans la pauvreté
- Les salaires des femmes sont en moyenne de 10 à 30 pour cent inférieurs à ceux des hommes
- les femmes continuent d'être surreprésentées dans les emplois faiblement rémunérés
- Accès inférieur aux postes de responsabilité (quotas? Traité de Versailles)

Module de formation pour les inspecteurs sur l'égalité des sexes

- Pourquoi un module spécifique pour les inspecteurs sur l'égalité des sexes?
 - Droit fondamental
 - La discrimination est un phénomène multi-dimensionnel donc le contrôle de la discrimination au travail demande des approches et outils adaptés (discrimination indirecte, l'égalité de rémunération)
- Fait partie du Programme de Formation CIF-OIT (MODULE 13)
- Exercices et recommandations pratiques
- Inspiré en grande partie du curriculum español
- Anglais, español, ukrainien et vietnamien...(l'arabe)

Module de formation pour les inspecteurs sur l'égalité des sexes

- Objectifs:
 - Une utilisation stratégique de l'inspection du travail pour réaliser les principes d'égalité des sexes au travail.
 - Intégrer les principes d'égalité dans tout les fonctions principales de l'inspection du travail (à tout niveau)

Le public cible

- Décideurs politiques
- Directeurs d'inspection du travail
- Inspecteurs du travail (haut fonctionnaires et nouveaux embauchés)
- Formateurs des inspecteurs du travail
- Spécialistes dans la matière d'égalité des sexes
- Syndicalistes
- Employeurs et représentants des départements de ressources humaines

Les 5 unités du module 13

1. **Introduction** à l'égalité des sexes dans le monde du travail (approche de système; bases juridiques)
2. Les **enjeux principaux** (conditions du travail; la maternité et la vie familiale; dignité au travail; groupes vulnérables)
3. Comment **détecter et s'occuper** de la discrimination entre homme et femme au travail (methodology d'analyses d'entreprise; statistiques)

Les 5 unités du module 13

4. La question de l'égalité des sexes par rapport au **santé et sécurité au travail** (facteurs ergonomiques; risques reproductives; stress)
5. **Plan d'égalité pour les entreprises** (gestion; diagnostique; élaboration et stratégie; suivi et évaluation)
 - outil pratique; peut l'utiliser pour d'autres formes de discrimination)