



DEUXIÈME QUESTION À L'ORDRE DU JOUR

Autres questions juridiques

Constitution de l'Organisation internationale du Travail: préparation des propositions pour introduire une formulation non sexiste aux fins de la promotion de l'égalité entre hommes et femmes

Contexte

1. A sa 306^e session, le Conseil d'administration a demandé au Bureau de lui soumettre, à sa 309^e session (novembre 2010) ¹, un document présentant d'éventuels amendements à la Constitution de l'Organisation internationale du Travail, destinés à introduire une formulation non sexiste. Le présent document informe le Conseil d'administration de questions posées par l'élaboration de ces propositions.
2. La demande formulée par le Conseil d'administration vise à faire concorder le libellé de la Constitution avec l'engagement pris par l'Organisation dans son plan d'action pour l'égalité entre hommes et femmes ². Comme cela a été rappelé à la dernière réunion de la commission, ce plan d'action préconise l'utilisation d'un langage non sexiste dans les documents de gouvernance du BIT. Cette démarche s'inscrit dans un vaste programme d'action inspiré par la politique de l'OIT qui consiste à promouvoir l'égalité entre hommes et femmes à tous les niveaux de ses activités ³. Cette politique vient renforcer l'impulsion donnée à la défense de l'égalité entre hommes et femmes au sein du système des Nations

¹ Document GB.306/10/1, paragr. 29.

² Document GB.306/10/1, paragr. 22 à 26, document GB.300/5, appendice et document GB.304/17/2. Pour les grandes lignes du Plan d'action pour l'égalité entre hommes et femmes proposé pour 2010-2015, voir le document GB.307/16/1.

³ Document GB.300/5, appendice, p. 22.

Unies dans son ensemble⁴. Elle atteste que l'égalité entre hommes et femmes est un principe fondamental de la mission de l'Organisation, à savoir la promotion de la justice sociale, et qu'il participe d'un principe de droit international plus large – l'égalité – consacré dans la Constitution de l'OIT et notamment dans la Déclaration de Philadelphie⁵. L'égalité entre hommes et femmes et la non-discrimination sont des questions transversales qui sous-tendent les quatre objectifs stratégiques de l'OIT, comme cela a été récemment réaffirmé dans la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable⁶. Plusieurs normes internationales du travail et résolutions de la Conférence visent à promouvoir l'égalité entre les sexes par le biais de l'action de l'Organisation et des engagements pris par ses Membres⁷.

Processus

3. La révision proposée de la Constitution sous l'angle de l'égalité entre hommes et femmes vise à s'assurer que son libellé reflète l'attachement de l'OIT au respect de ce principe, comme cela a été le cas des révisions du texte du Règlement de la Conférence et du Règlement du Conseil d'administration qui ont été approuvées récemment. Si ces textes ont été amendés en vertu de décisions prises respectivement par la Conférence et le Conseil d'administration, les amendements à la Constitution, quant à eux, sont adoptés par la Conférence à la majorité des deux tiers des suffrages et entrent en vigueur uniquement lorsqu'ils sont ratifiés ou acceptés par les deux tiers des Membres de l'Organisation⁸.
4. A l'instar des précédents exercices, il s'agit en l'occurrence de vérifier que la formulation est non sexiste et non discriminatoire. Par conséquent, il convient de recenser dans le texte les termes portant la marque du masculin ou du féminin (c'est-à-dire qui excluent soit les hommes soit les femmes), de façon à déterminer s'ils sont compatibles avec le principe de l'égalité entre les sexes. La promotion de ce principe à tous les niveaux institutionnels de l'Organisation consiste notamment à faire en sorte, dans cette optique d'égalité, que le lecteur puisse se représenter l'ensemble des femmes et des hommes qui sont au service de

⁴ Nations Unies: *Coordination des politiques et activités des institutions spécialisées et autres organismes des Nations Unies: Intégration d'une démarche soucieuse d'équité entre les sexes dans tous les programmes et politiques des organismes des Nations Unies*, 1997 (A/52/3, chap. IV).

⁵ Dans son préambule, la Constitution consacre le principe «à travail égal, salaire égal». La Déclaration de Philadelphie affirme que tous les êtres humains, quels que soient leur race, leur croyance ou leur sexe, ont le droit de poursuivre leur progrès matériel et leur développement spirituel dans la liberté et la dignité, dans la sécurité économique et avec des chances égales (Partie II a)) et que les politiques internationales ont un rôle central à jouer dans la réalisation des conditions permettant d'aboutir à ce résultat (Partie II b)).

⁶ Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable, Genève, 2008, Section I B.

⁷ Les principales conventions sur l'égalité entre hommes et femmes sont les suivantes: convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958, convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951, convention (n° 156) sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981, et convention (n° 183) sur la protection de la maternité, 2000. Depuis la Déclaration sur l'égalité de chances et de traitement pour les travailleuses de 1975, la Conférence internationale du Travail a adopté plusieurs autres résolutions appelant au respect du principe de l'égalité des sexes en 1985, 1991, 2004 et 2009.

⁸ Voir l'article 36 de la Constitution. L'instrument d'amendement de la Constitution le plus récent, adopté en 1997, n'est pas encore entré en vigueur, car il fait l'objet de 115 ratifications à ce jour (soit encore sept manquantes).

l'Organisation et d'éviter de lui donner à penser que les femmes sont invisibles. Dans le cadre de l'examen de ces questions, la politique et la pratique actuelles de l'Organisation qui apparaissent dans les résolutions sur l'égalité entre hommes et femmes adoptées par la Conférence pourraient être prises en considération par exemple sous forme d'une note de l'éditeur⁹ dans la Constitution afin de mettre en exergue la pratique moderne établie par l'OIT en matière d'égalité des sexes. Les propositions pourraient s'inspirer d'autres sources comme le Plan d'action du BIT pour l'égalité entre hommes et femmes, certaines normes internationales du travail et les principes de droit international.

Méthode

5. Il existe différents procédés et techniques de rédaction pour adopter une démarche soucieuse de l'égalité entre hommes et femmes dans l'utilisation des langues officielles de l'OIT (anglais, français et espagnol). Les propositions du Bureau concernant la désignation des personnes, des fonctions et des attributions combineront vraisemblablement plusieurs de ces procédés et techniques pour tenir compte des questions d'égalité entre les sexes. Le choix de la meilleure façon de procéder en tout temps est une question de juste appréciation. Une technique qui a été retenue dans le cas des versions française et espagnole du Règlement de la Conférence et du Règlement du Conseil d'administration a finalement consisté, d'un point de vue rédactionnel, à faire figurer une clause interprétative: une note de bas de page a été insérée dans les versions française et espagnole pour indiquer que les pronoms masculins, au singulier ou au pluriel, se réfèrent sans distinction à une femme ou à un homme. Si elle a l'avantage de laisser le texte quasiment inchangé, cette solution n'est pas sans inconvénient puisque, pour le lecteur, seul le genre masculin continuera d'apparaître dans le corps du texte, malgré la clause interprétative précisant que le pronom «il» inclut «elle». Même assorti d'une telle clause, le texte pourrait être interprété comme procédant d'une volonté de marginaliser les femmes, voire de les occulter. Aussi peut-on être amené à privilégier d'autres méthodes pour représenter aussi bien les hommes que les femmes dans le rôle ou la fonction qui leur est confié. Les procédés et techniques de rédaction font l'objet d'une annexe distincte pour l'anglais, le français et l'espagnol.

Genève, le 4 mars 2010.

Document soumis pour information.

⁹ Les «notes de l'éditeur» sont strictement limitées à la consignation de faits avérés, telles que la pratique de l'Organisation, comme c'est le cas de la note figurant au début de la Constitution dans laquelle sont énumérés les amendements à la Constitution qui ont été adoptés. Le processus à suivre pour un amendement de la Constitution ne s'applique pas aux notes de l'éditeur.

Annexe

Techniques de rédaction

Dans la version française, une révision du texte devrait chercher à éliminer le plus possible l'utilisation du masculin dit «générique». Les procédés linguistiques suivants pourraient être utilisés en alternant entre eux afin de préserver la lisibilité du texte:

- a) le remplacement de masculins génériques par l'emploi de doublets masculin-féminin dans les cas suivants:
 - i) titres, fonctions, métiers, etc. – par exemple «le Président ou la Présidente», «conseillères et conseillers techniques», «travailleurs et travailleuses»;
 - ii) le doublet est limité à l'adjectif lorsque le nom est épïcène, par exemple «fonctionnaires internationales ou internationaux»;
 - iii) les doublets de pronoms tels que celle ou celui, toutes et tous, chacun ou chacune (ce dernier doublet pouvant parfois être remplacé par chaque), peuvent constituer une alternative à la répétition d'un doublet d'un titre ou d'une fonction;
 - iv) une technique encore rarement utilisée en rédaction législative consiste à employer lorsque cela est possible le trait d'union pour nommer les deux genres, afin d'éviter la répétition phonétique («les délégué-e-s» au lieu de «les déléguées et délégués»), ou alléger le texte (les représentant-e-s des Membres).
- b) le remplacement de masculins génériques par des tournures épïcènes ¹, notamment:
 - i) l'emploi de noms génériques ou collectifs, par exemple la personne («refuser d'admettre toute personne en tant que délégué» au lieu de «refuser d'admettre tout délégué»); la désignation de la fonction ou de l'unité administrative plutôt que la personne qui occupe la fonction ou dirige l'unité, par exemple «la présidence de la Conférence» au lieu de «le Président de la Conférence»; «la direction générale» au lieu de «le Directeur général»; «le personnel» au lieu de «les fonctionnaires». Il s'agit toutefois de s'assurer que le changement de termes n'affecte pas le sens de la disposition;
 - ii) l'utilisation du pluriel pour les substantifs, par exemple «les fonctionnaires» plutôt que «le ou la fonctionnaire»;
 - iii) l'emploi de pronoms épïcènes tels que on, quiconque, qui;
 - iv) l'utilisation des verbes à l'infinitif dans certains cas, par exemple «des personnes désignées par [un Membre] pour représenter un tel territoire» au lieu de «des personnes désignées par [un Membre] comme représentants d'un tel territoire».

¹ Un terme épïcène est un terme dont la forme ne varie pas selon le genre.