



Assemblée générale

Distr. générale
19 juillet 2019
Français
Original : anglais

Conseil des droits de l'homme

Quarante et unième session

24 juin-12 juillet 2019

Point 3 de l'ordre du jour

Résolution adoptée par le Conseil des droits de l'homme le 11 juillet 2019

41/14. Égalité de rémunération

Le Conseil des droits de l'homme,

Guidé par la Charte des Nations Unies,

Réaffirmant l'obligation faite à tous les États de promouvoir et protéger tous les droits de l'homme et toutes les libertés fondamentales, et rappelant que toutes les formes de discrimination, y compris à l'égard des femmes et des filles, sont contraires à la Charte des Nations Unies, à la Déclaration universelle des droits de l'homme, au Pacte international relatif aux droits civils et politiques, au Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels, à la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, à la Convention relative aux droits de l'enfant, à la Convention relative aux droits des personnes handicapées, à la Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale et autres instruments relatifs aux droits de l'homme,

Notant l'importance des principales conventions et normes de l'Organisation internationale du Travail en matière d'égalité femmes-hommes, de son Agenda du travail décent et de sa Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail, et se félicitant de la Déclaration du centenaire et de la Convention de 2019 sur la violence et le harcèlement (n° 190) qu'elle a récemment adoptées,

Réaffirmant l'engagement qui a été pris en faveur de l'égalité des sexes et de l'autonomisation de toutes les femmes et les filles dans les documents finals des conférences et réunions au sommet internationales sur la question, en particulier la Déclaration et le Programme d'action de Beijing et le Programme d'action de la Conférence internationale sur la population et le développement et les documents finals de leurs conférences d'examen,

Rappelant qu'est soulignée, dans le Programme de développement durable à l'horizon 2030, la nécessité d'instaurer l'égalité des sexes et d'autonomiser toutes les femmes et les filles, afin que personne ne soit laissé pour compte, et qu'il est crucial que le principe de l'égalité des sexes soit systématiquement intégré dans la mise en œuvre du Programme 2030,

Rappelant également l'engagement qui a été pris au titre des objectifs de développement durables 5 et 8, en particulier de la cible 8.5, de parvenir au plein emploi productif et de garantir à toutes les femmes et à tous les hommes, y compris les jeunes et les personnes handicapées, un travail décent et un salaire égal pour un travail de valeur égale,

GE.19-12379 (F) 110919 110919



* 1 9 1 2 3 7 9 *

Merci de recycler



Rappelant en outre les conclusions concertées sur l'autonomisation économique des femmes dans un monde du travail en pleine évolution adoptées par la Commission de la condition de la femme à sa soixante et unième session et la résolution 34/14 du 24 mars 2017 du Conseil des droits de l'homme sur le droit au travail, qui soulignent l'importance qu'il y a à prendre des mesures législatives et autres pour faire de l'égalité de droits des femmes et des hommes une réalité et donner aux femmes les mêmes possibilités de parvenir au plein emploi productif et d'obtenir un travail décent et un salaire égal pour un travail de valeur égale,

Prenant note des travaux du Groupe de haut niveau sur l'autonomisation économique des femmes créé par le Secrétaire général et de la Déclaration conjointe sur le commerce et l'autonomisation économique des femmes, ainsi que des recommandations qui y sont formulées à l'effet de supprimer les obstacles à l'autonomisation économique des femmes et de donner aux femmes les moyens de participer librement et dans des conditions d'égalité à une économie mondiale forte, durable et inclusive,

Rappelant que le principe de l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale a été proclamé pour la première fois dans la Constitution de l'Organisation internationale du Travail puis défini en détail dans la Convention de 1951 sur l'égalité de rémunération (n° 100), et qu'il est également inscrit dans le droit international des droits de l'homme, notamment dans le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels et la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, ainsi que dans des instruments régionaux,

Conscient que les progrès en matière d'égalité des sexes et d'autonomisation des femmes et des filles ont été ralentis en raison du déséquilibre historique et structurel des rapports de force qui persiste entre les femmes et les hommes, de la pauvreté, des inégalités et des désavantages, notamment en matière d'accès aux ressources et aux débouchés, qui limitent les capacités des femmes et des filles, des disparités croissantes sur le plan de l'égalité des chances ainsi que de lois, politiques et comportements discriminatoires, de normes sociales négatives, de pratiques néfastes et de stéréotypes sexistes,

Constatant avec une vive préoccupation que ces progrès ont été particulièrement lents dans le domaine de l'autonomisation économique des femmes, que les emplois traditionnellement occupés par des femmes sont dévalorisés, que les femmes et les filles assument une part disproportionnée du travail familial et domestique non rémunéré, et qu'il se révèle très difficile de lutter contre les inégalités de rémunération, en particulier dans le cas des femmes et des filles qui font l'objet de formes multiples et croisées de discrimination,

Notant que les inégalités de rémunération sont parmi les facteurs qui contribuent aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et que toute mesure prise pour remédier à ces inégalités aide à réduire les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes,

Conscient aussi de l'importante contribution apportée par la société civile, notamment les organisations de femmes, les organisations communautaires et les groupes féministes, ainsi que par les entreprises et les organisations de travailleurs et d'employeurs, à la promotion de l'autonomisation économique des femmes et des filles et à la réalisation de leur droit à un travail décent et à l'éducation, en particulier à une rémunération égale pour un travail de valeur égale,

Prenant également acte des efforts constants déployés pour promouvoir l'égalité de rémunération pour tous, et se félicitant en particulier des travaux de la Coalition internationale pour l'égalité salariale et du rôle de direction et de coordination joué à cet égard par l'Entité des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes, l'Organisation internationale du Travail et l'Organisation de coopération et de développement économiques, et soulignant qu'il importe de continuer de mobiliser activement toutes les parties prenantes aux fins de la poursuite et du renforcement de la mise en œuvre de leur engagement commun en faveur de l'égalité de rémunération,

1. *Note avec une vive préoccupation* que les inégalités de rémunération persistent dans le monde entier alors que le principe de l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale a été établi il y a plus de soixante-dix ans, et constate que ces inégalités font obstacle à la réalisation de l'égalité des sexes et à l'autonomisation économique des femmes et des filles et empêchent ces dernières d'exercer pleinement leurs droits fondamentaux ;

2. *Prie instamment* les États, en coopération avec la société civile, le secteur privé, les organisations d'employeurs, les syndicats et les organismes des Nations Unies, selon qu'il convient :

a) D'adopter ou de renforcer et d'appliquer des lois et des règlements ou d'autres mesures équivalentes qui consacrent le principe de l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale dans les secteurs public et privé en tant que mesure essentielle pour éliminer l'écart de rémunération entre les sexes et, à cet égard, d'offrir des voies de recours efficaces et d'assurer l'accès à la justice en cas de non-respect de ces dispositions, notamment de mettre en place des mécanismes équitables et accessibles de règlement des différends ;

b) De promouvoir la mise en œuvre de politiques relatives à l'égalité de rémunération par, notamment, le dialogue social, la négociation collective, des analyses objectives et des évaluations des emplois dans lesquelles les considérations de sexe n'entrent pas en ligne de compte, des campagnes de sensibilisation, des analyses de la rémunération, la transparence des rémunérations, des contrôles des rémunérations par sexe, la certification et l'examen des pratiques en matière de rémunération et des conditions de travail et des possibilités accrues de se procurer des données ventilées par sexe et des analyses sur l'écart de rémunération entre les sexes ;

c) De reconnaître qu'une part disproportionnée du travail familial et domestique non rémunéré pèse sur les femmes et les filles et d'adopter des mesures visant à réduire cette part et à la redistribuer par la promotion et l'élaboration ou le renforcement de lois, de cadres réglementaires, de politiques ou d'autres mesures équivalentes qui aident les hommes et les femmes à concilier les responsabilités professionnelles avec les responsabilités familiales et d'ordre privé ;

d) De concevoir, mettre en œuvre et promouvoir une législation, des politiques et des services qui répondent aux besoins de la famille et qui créent des conditions propices à la présence des femmes sur le marché du travail et favorisent leur indépendance financière, tels que des régimes de congé parental partagé et autres régimes de congé, une plus grande souplesse dans les modalités de travail saines et sûres des femmes et des hommes, sans réduction de la protection des travailleurs et de la protection sociale, un soutien aux mères allaitantes, le développement d'infrastructures et de technologies et la fourniture de services, notamment de structures d'accueil des enfants et autres personnes à charge qui soient universelles, abordables, accessibles et de qualité ;

e) D'œuvrer à la mise en place ou au renforcement de systèmes de protection sociale inclusifs et qui tiennent compte des questions de genre, y compris de socles de protection sociale, afin d'assurer à tous le plein accès à une protection sociale sans discrimination d'aucune sorte, et de prendre des mesures pour atteindre progressivement des niveaux plus élevés de protection, notamment en facilitant le passage du travail informel au travail dans le secteur formel ;

f) De prendre toutes les mesures voulues pour remédier aux disparités de salaire et à la réduction de salaire que connaissent de nombreuses femmes lorsqu'elles ont un enfant, notamment en encourageant le congé parental et le congé de paternité et l'utilisation de ce type de congés par les hommes par, entre autres choses, l'octroi d'un congé payé, spécifique et non transférable aux pères, ainsi qu'en faisant en sorte que ce congé soit lié à la disponibilité de services et d'établissements de garde d'enfants de qualité qui soient abordables, accessibles et inclusifs, notamment de services de la petite enfance et de services parascolaires pour les enfants et les adolescents, et d'assurer aux parents une transition sans heurts lorsqu'ils reviennent sur le marché du travail ;

g) D'éliminer la ségrégation professionnelle fondée sur des obstacles structurels, des stéréotypes sexistes et des normes sociales négatives, en favorisant l'égalité d'accès des femmes au marché du travail, à l'éducation et à la formation et une représentation égale des femmes dans ces domaines, en aidant les femmes et les filles à diversifier leurs choix éducatifs et professionnels dans des domaines émergents et dans des secteurs économiques en expansion tels que les sciences, les technologies, l'ingénierie, les mathématiques et les technologies de l'information et des communications, et en reconnaissant la valeur des secteurs dans lesquels travaillent un grand nombre de femmes ;

h) D'éliminer les disparités entre les sexes dans la réalisation du droit à l'éducation à tous les niveaux et d'assurer à tous le plein accès, dans des conditions d'égalité et sans discrimination, à une éducation inclusive de qualité, y compris à un enseignement professionnel et technique exempt de stéréotypes sexistes, ainsi que la possibilité d'achever ses études ;

i) D'assurer à toutes les femmes et les filles des possibilités d'apprentissage tout au long de leur vie et de s'employer à éliminer l'analphabétisme chez les femmes et le fossé numérique entre les sexes, notamment par une formation des enseignants de qualité, le recrutement d'enseignants dans les zones rurales et le maintien de ceux-ci dans l'emploi, la construction d'établissements d'enseignement qui répondent aux besoins des femmes et des filles et qui offrent à tous un environnement éducatif sûr, non violent, inclusif et efficace, et de faciliter une transition efficace de l'éducation ou le chômage vers un travail décent ;

j) D'associer pleinement les hommes et les garçons, en tant que parties prenantes et partenaires stratégiques, à la réalisation de l'égalité entre les sexes et à l'autonomisation de toutes les femmes et les filles en élaborant et en mettant en œuvre des politiques et programmes nationaux portant sur les rôles et les responsabilités des hommes et des garçons, y compris sur le partage égal des responsabilités familiales et du travail domestique, et d'encourager les hommes et les garçons à s'impliquer pleinement dans ce sens, comme agents et bénéficiaires du changement, en s'attachant à comprendre les causes profondes de l'inégalité entre les sexes et à y remédier, notamment les relations de pouvoir inégales, les stéréotypes liés au genre et les normes sociales négatives qui font que les femmes et les filles sont considérées comme subordonnées aux hommes et aux garçons, et afin de contribuer à l'émancipation économique des femmes et à la réalisation de l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale ;

k) D'encourager le secteur privé à examiner la culture et les conditions qui règnent dans les lieux de travail, ainsi que ses pratiques en matière de recrutement, de promotion, de maintien dans l'emploi et de licenciement, en tant que moyen de venir à bout des stéréotypes liés au genre et des normes sociales négatives dans tous les domaines et de lutter contre les inégalités, et de prendre les mesures nécessaires pour que les employeurs de tous les secteurs soient tenus de rendre des comptes lorsqu'ils ne respectent pas les lois et les règlements relatifs à l'égalité de rémunération ;

l) D'éliminer les obstacles, notamment d'ordre politique, juridique, social, économique ou institutionnel, ou fondés sur des interprétations culturelles et religieuses, qui empêchent les femmes d'être représentées pleinement, sur un pied d'égalité et de manière effective aux postes de responsabilité et de direction dans les domaines politique, économique et autres, de faire en sorte que les femmes et les filles aient le même accès que les hommes et les garçons à l'avancement professionnel, à la formation et aux bourses et de prendre des mesures d'action positive pour renforcer les compétences des femmes et des filles en matière d'encadrement et leur influence, en ayant à l'esprit que promouvoir l'accession des femmes à des postes de direction contribue à la réalisation de l'objectif de la rémunération égale pour un travail de valeur égale ;

m) De prendre des mesures pour garantir que tous les lieux de travail soient exempts de discrimination et d'exploitation, de violence, de harcèlement sexuel et de brimades et pour lutter contre toutes les formes de discrimination et de violence à l'égard des femmes et des filles, au moyen, notamment, de cadres de réglementation et de contrôle, de réformes, de codes de conduite prévoyant des mesures disciplinaires appropriées, de protocoles et de procédures, du signalement des cas de violence aux services de santé pour

traitement et de mécanismes de responsabilisation, ainsi que par l'accès à la justice et à des voies de recours, par des campagnes de sensibilisation et de renforcement des capacités menées en collaboration avec les employeurs, les syndicats et les travailleurs et par la prestation de services et la flexibilité sur le lieu de travail pour les victimes et les rescapées ;

n) De promouvoir des mesures novatrices pour parvenir à l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale, sur la base du travail effectué, auxquelles sont associés les employeurs et les syndicats, telles que des programmes de certification, de classification des postes et d'évaluation des emplois axés sur l'égalité de rémunération, des normes relatives à la rémunération, des politiques en matière de marchés publics, des programmes visant à assurer la transparence des salaires, des méthodes de formation et d'évaluation des emplois dans lesquelles les considérations de sexe n'entrent pas en ligne de compte, des possibilités de recours, des campagnes visant à promouvoir les possibilités d'avancement et d'autres mesures similaires ;

3. *Recommande* à l'Assemblée générale de proclamer une journée internationale de l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale afin de rendre hommage aux efforts déployés par toutes les parties prenantes pour parvenir à l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale et de préconiser d'autres actions visant à réaliser l'objectif d'assurer à tous l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale ;

4. *Réaffirme* qu'il importe que le système des Nations Unies et les autres parties prenantes concernées continuent d'appuyer l'action menée au niveau national par les gouvernements, les entreprises, les organisations de travailleurs et d'employeurs, les institutions de dialogue social et d'autres partenaires stratégiques pour parvenir à l'égalité de rémunération ;

5. *Encourage* tous les acteurs, notamment les États, les organismes des Nations Unies, les autres organisations internationales et la société civile, à continuer d'appuyer l'objectif de l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale et les travaux de la Coalition internationale pour l'égalité salariale, et se félicite à cet égard que la Coalition continue de faire circuler des données d'expérience et des renseignements sur les enseignements tirés de l'expérience et les bonnes pratiques concernant les moyens de surmonter les obstacles à la pleine application, aux niveaux national et international, du principe de l'égalité de rémunération, et d'évaluer les progrès accomplis en ce sens.

39^e séance
11 juillet 2019

[Adoptée sans vote.]