

## *Rapport de Recherches*

Nom du comité : ILO1

Problématique : Comment assurer l'intégration de l'égalité des sexes dans les entreprises ?

Noms des présidents du comité : Paul VICTOR Océane DESSOULAVY, María TAJADA LOSTAO

---

# **COMMENT ASSURER L'INTÉGRATION DE L'ÉGALITÉ DES SEXES DANS LES ENTREPRISES?**

## **INTRODUCTION**

Au cours de ces derniers siècles, les femmes n'étaient que très peu actives dans le monde du travail. Le rôle de la femme au foyer qu'elles endossaient et les stéréotypes associés à leurs capacités de travailler étaient des facteurs rédhibitoires à la possibilité de pouvoir se lancer dans une carrière professionnelle.

Nous voilà au 21ème siècle et les temps ont changé: les femmes occupent désormais une place bien plus importante dans le monde du travail qu'auparavant, et quasi-inexistantes sont les entreprises qui ne fonctionnent qu'avec des employés masculins. De nombreuses lois ont été instaurées dans l'optique de limiter les inégalités salariales entre les sexes.

Cependant, cela n'empêche pas que l'inégalité des sexes persiste dans de nombreuses entreprises à travers le monde. Cela va à l'encontre des valeurs de l'Organisation Internationale du Travail (OIT), qui reconnaît l'importance d'une justice sociale comme base pour assurer une paix universelle et durable. L'OIT est une agence spécialisée de l'Organisation des Nations Unies (ONU), qui est elle aussi concernée par le problème de l'inégalité des sexes. Notamment, la discrimination des femmes va à l'encontre de l'accomplissement du 4ème objectif de développement durable: l'égalité des sexes.

Afin d'assurer un futur plus égalitaire, il nous faut nous assurer de l'intégration de l'égalité des sexes dans les entreprises.

## **MOTS-CLÉS**

**Intégration** : Faire que quelqu'un, un groupe ne soit plus étranger à une collectivité, qu'il s'y assimile.

**Egalité des sexes** : Absence d'inégalités entre les deux sexes, inégalités le plus souvent à l'avantage des hommes, en matière politique ou économique ; principe selon lequel les hommes et les femmes devraient recevoir un traitement égal et ne devraient pas être victimes de

discriminations basées sur leur appartenance à l'un ou l'autre sexe, hormis les cas où une différence de traitement serait justifiée par une différence biologique valable.

**Discrimination** : Fait de distinguer et de traiter différemment (le plus souvent plus mal) quelqu'un ou un groupe par rapport au reste de la collectivité ou par rapport à une autre personne.

**Egalité salariale** : L'égalité de rémunération signifie que les femmes et les hommes ont la possibilité de recevoir une rémunération égale pour un travail de valeur égale.

**OIT (Organisation Internationale du Travail)** : L'OIT réunit les représentants des gouvernements, des employeurs et des travailleurs de 187 Etats Membres pour établir un dialogue visant à promouvoir le travail décent pour tous les hommes et femmes dans le monde. L'OIT a pour principaux objectifs de promouvoir les droits au travail, d'encourager la création d'emplois décents, de développer la protection sociale et de renforcer le dialogue social dans le domaine du travail.

**Entreprise** : Affaire agricole, commerciale ou industrielle, dirigée par une personne en vue de produire des biens ou services pour le marché.

## APERÇU GÉNÉRAL



## ÉCONOMIE

La proportion de femmes qui travaillent a radicalement augmenté dans les pays développés au cours de ces dernières décennies (en France par exemple, en 1962, seulement 40 à 45 % des femmes ayant entre 30 et 50 ans étaient professionnellement actives, tandis que la proportion de femmes actives à ces âges est désormais de 80 %, selon l'institut national de la statistique et des études économiques). Cependant, nous sommes encore bien loin d'atteindre une situation égalitaire entre les sexes.

Selon le rapport *Emploi et questions sociales dans le monde: Aperçu global des tendances pour les femmes 2018* (publié le 22 janvier 2018 par l'OIT), le taux d'activité mondial des femmes, qui est de 48,5 pourcent en 2018, est toujours inférieur de 26,5 points de pourcentage à celui des hommes. De plus, le taux de chômage mondial des femmes pour 2018, atteignant 6 pourcent, est approximativement de 0,8 points de pourcentage plus élevé que celui des hommes. Concrètement, cela veut dire que pour 10 hommes ayant un emploi, seules 6 femmes en ont un.

Non seulement les femmes sont moins présentes que les hommes dans l'économie, elles occupent aussi beaucoup moins de postes dirigeants dans les entreprises. Alors qu'elles représentent près de 44 % de la population active européenne, elles n'occupent seulement que 33 % des positions de cadre au sein des entreprises ou administrations publiques (directeurs exécutifs, directeurs et managers de petites entreprises). Leur sous-représentation au sommet de la hiérarchie professionnelle est encore plus marquée dans les grandes entreprises, puisque près de 90 % des membres des conseils d'administration des entreprises cotées en bourse sont des hommes. Ainsi, en 2007, moins de 3% des sociétés de premier plan des vingt-sept États membres de l'UE ont une femme à la tête de leur plus haute instance décisionnelle.

La brèche salariale entre les femmes et hommes est un des exemples les plus importants de l'inégalité des sexes dans les entreprises. Elle est plus ou moins forte selon le pays: l'écart salarial entre hommes et femmes s'élève à 5,6% en Italie alors qu'il atteint 23,5% au Japon selon l'Organisation de Coopération et de Développement Economique (OCDE).

## SOCIÉTÉ

Atteindre l'égalité des sexes est essentiel pour réussir à avoir une société plus équitable. De nombreux progrès vers l'égalité ont été accomplis au cours des dernières années. Selon le Rapport Mondial sur l'écart entre les sexes de 2020 ([Global Gender Gap Report](#)) publié par le Forum Économique Mondial, les domaines de l'éducation et de la santé sont les plus proches de l'égalité des sexes, avec respectivement un 96,1 % et un 95,7 % de parité. En revanche, la politique est l'un des domaines où l'égalité semble la plus difficile à atteindre, mais des progrès continuent à se faire. Par exemple, le pourcentage de femmes parlementaires dans le monde a atteint son maximum en 2020 avec un 24,9%. De plus, la participation économique des femmes est inférieure à celle des hommes. En effet, seulement 55 % des femmes du monde (âgées de 15 à 64 ans) sont sur le marché du travail, contre 78 % des hommes du même âge. En outre, dans de nombreux pays, les femmes ont des difficultés à obtenir une carte d'identité et ne peuvent donc pas effectuer certaines actions, comme l'ouverture de comptes bancaires.

L'un des principaux obstacles à l'égalité est la violence fondée sur le sexe. Selon les estimations de l'OMS, environ 35 % des femmes ont subi une agression physique et/ou sexuelle. De plus, on estime qu'en 2017, 87 000 femmes ont été assassinées et plus de la moitié d'entre elles ont été tuées par leur conjoint ou un membre de leur famille. La violence sexiste touche des millions de femmes quotidiennement et toutes sont susceptibles de devenir victimes de ces violences. En 2017, le monde a assisté à la montée du mouvement #MeToo qui a amené de nombreuses célébrités à parler des agressions sexuelles qu'elles ont subies et, plus généralement, du sexisme dans le secteur du divertissement. Le mouvement a franchi la barrière de l'écran, et des millions de personnes l'ont rejoint pour raconter leur histoire.

Les femmes représentent la moitié de la population de la planète, donc la moitié du potentiel mondial. Il est nécessaire de réduire les inégalités qui les empêchent de développer au maximum leurs capacités, pour essayer d'exploiter ce potentiel et ainsi favoriser notre développement en tant que société.



Couverture du magazine Time 2017, *Person of the year "The Silence Breakers"*

## L'ÉGALITÉ DES SEXES EN POLITIQUE

La Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, qui a eu lieu en 1979 à l'assemblée des Nations Unies, est souvent décrite comme une charte internationale des droits de la femme. En l'acceptant, les Etats membres présents à la convention se sont engagés à prendre des mesures pour abolir la discrimination sexuelle sous toutes ses formes.

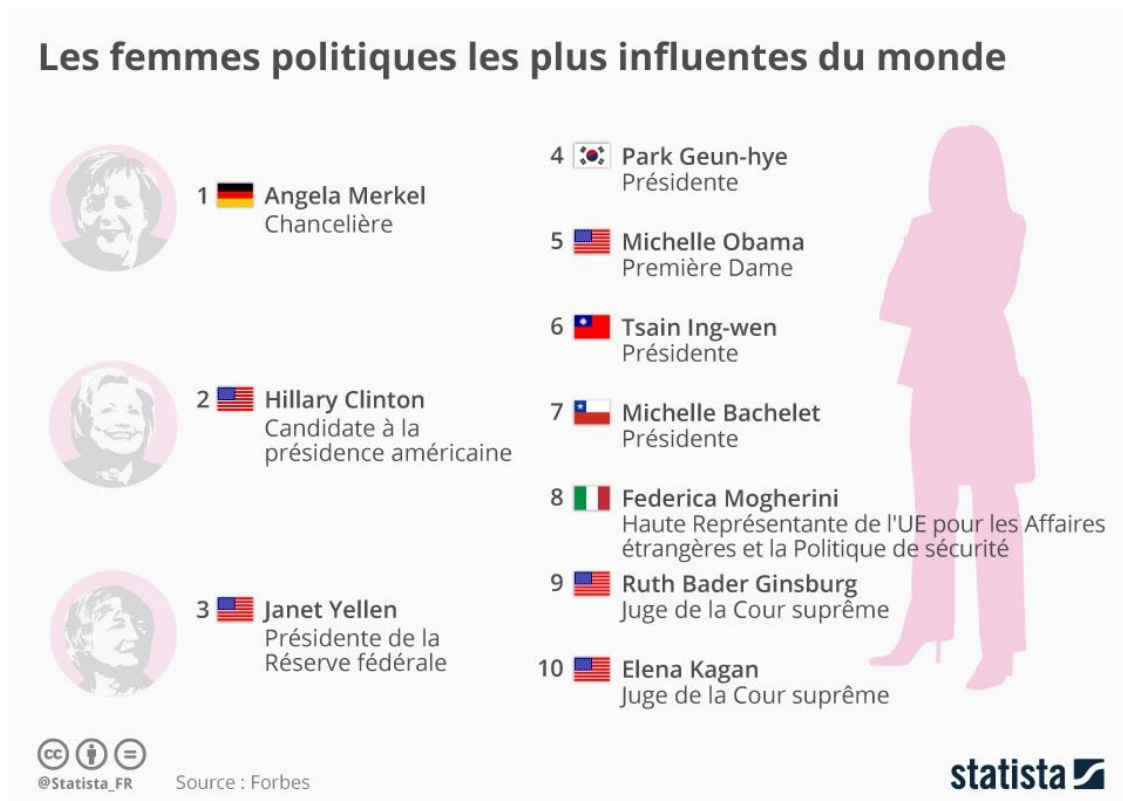
Des progrès ont été enregistrés. De nombreux pays ont adopté des lois contre la discrimination sexuelle, de plus en plus de filles sont scolarisées et terminent leurs études, plus de femmes sont représentées dans les fonctions publiques et les femmes ont plus de chance et de possibilités de participer à l'économie.

Mais partout dans le monde, les filles et les femmes restent victimes, de manière disproportionnée, de la pauvreté, de l'injustice et de la discrimination.

Parmi les 144 pays étudiés par le Forum économique mondial dans son rapport publié en 2016, la présence de femmes élues au sein de parlements ou nommées à des postes ministériels est plus forte que pour des responsabilités d'Etat. Ce rapport a aussi mis en évidence que plus de 95% des gouvernements comportent des femmes, là où celles-ci n'atteignent les plus hautes responsabilités que dans 15% des pays.

Dans le monde, les gouvernements sont en moyenne composés de 20% de femmes, et en 2017 seuls 68 pays ont été dirigés par une femme.

Tous ces chiffres nous montrent que même si la condition des femmes s'améliore dans certains pays et gouvernements, des progrès doivent être produits pour qu'elles soient plus représentées et présentes parmi les rôles à grandes responsabilités.





## PRINCIPAUX ACTEURS INTERNATIONAUX

### Les inégalités hommes-femmes dans le monde

Le Forum économique mondial a mesuré le fossé hommes-femmes dans 144 pays sur un index regroupant 4 critères : économie, éducation, santé et politique



#### JAPON

L'égalité hommes-femmes en entreprise reste un point à améliorer au Japon. En effet, la femme japonaise doit démissionner après son mariage ou au plus tard après son 1er enfant. Ceci explique pourquoi le taux de femmes ayant un emploi et un enfant de moins de 3 ans est de 30%. De plus, il n'y a aucune femme dans les conseils d'administration du secteur bancaire et que très peu dans les autres secteurs. Cependant, le 1er ministre Shinzo Abe a fait de l'augmentation du taux d'activité des femmes un des objectifs pour relancer la croissance du pays promettant d'élever à 30% la proportion de femmes aux postes de responsabilités d'ici 2020.

#### INDE

En Inde, les salaires journaliers des femmes sont inférieurs en moyenne de 25% à ceux des hommes alors que le salaire minimum défini par l'Etat central indien est déjà très bas. Ce minimum est de 160 roupies (2,63\$) par jour, ce qui est largement inférieur au salaire vital et ne suffit pas à assurer une vie décente. On se rend compte que le Système "Sumangali", un cas symbolique des violations des conditions de travail dans les filières textiles, persiste en Inde. Il promet un emploi pour les filles de familles pauvres. Cependant les jeunes femmes sont souvent exploitées, malmenées et enfermées dans des conditions de vie déplorables. Ce type de contrat a nettement diminué grâce aux actions d'ONGs internationales et locales mais ils perdurent toujours.

## NORVEGE

De nombreuses lois aident à l'égalité des sexes en entreprise en Norvège, notamment la loi sur l'égalité femme-homme de 1979 qui combine une protection contre les discriminations avec des actions des autorités et des employeurs pour prévoir l'égalité. La loi norvégienne assure une protection contre la discrimination fondée sur le sexe c'est pourquoi le pays a mis en place une politique familiale et sociale forte avec des congés maternité généreux et égaux pour la mère et le père de l'enfant et un système de garde qui facilite vie de famille et travail, tout en favorisant la participation des hommes à la prise en charge des enfants.

## ONU FEMMES



ONU Femmes est l'entité des Nations Unies consacrée à l'égalité des sexes et à l'autonomisation des femmes. ONU Femmes soutient les États membres dans l'adoption de normes internationales pour parvenir à l'égalité des sexes et travaille avec les gouvernements et la société civile à concevoir les lois, les politiques, les programmes et les services nécessaires pour veiller à l'application effective de ces normes et à ce que les femmes et les filles en bénéficient, partout dans le monde.

### EPIC (Equal Pay International Coalition)

La Coalition Internationale Pour l'Égalité Salariale comprend l'OIT, ONU Femmes et l'OCDE. L'EPIC agit aux niveaux mondial, régional et national pour aider les gouvernements, les organisations d'employeurs et de travailleurs et les autres parties prenantes à prendre des mesures concrètes pour réduire l'écart de rémunération entre les sexes. La Coalition fournit également un appui pour améliorer la législation, développer les compétences et renforcer les mécanismes de surveillance et d'application. Selon elle, les femmes et les hommes devraient recevoir un salaire égal même quand ils accomplissent un travail complètement différent, tant qu'on peut démontrer, par des critères objectifs, qu'il a la même valeur. Ces critères objectifs tiennent compte de facteurs tels que les compétences, les qualifications, les conditions de travail, les niveaux de responsabilité et les efforts requis par le poste.

## CHRONOLOGIE

### 29/10/1919

A cette date, l'OIT tient sa première Conférence internationale du travail. Pendant celle-ci est adoptée la convention n°3, centrée sur la protection de la maternité. La convention reconnaît à la travailleuse un congé prénatal obligatoire de 6 semaines et un congé postnatal facultatif de 6 semaines, et lui prévoit un versement d'une "indemnité suffisante pour son entretien et celui de son enfant dans de bonnes conditions d'hygiène". C'est la première fois que l'OIT s'entretient sur

le droit des femmes dans les entreprises et qu'une convention internationale y adopte des réglementations. Précurseur d'un mouvement international visant à intégrer l'égalité des sexes dans les entreprises, l'OIT ouvre les portes de la justice entre hommes et femmes dans le milieu de l'entreprise.

#### **17/12/1999**

Au cours du XXème siècle, L'OIT est un acteur majeur sur la scène de l'intégration de l'égalité des sexes dans les entreprises. Le 17 décembre 1999, le Bureau International du Travail (BIT), qui est le secrétariat permanent de l'Organisation Internationale du Travail, se concentre sur l'intégration du genre dans tous les projets de coopération technique de l'OIT. Le Bureau suit le circulaire de 1999 sur la politique concernant l'égalité entre hommes et femmes dans l'élaboration du projet, qui définit sa stratégie comme "visant à incorporer les préoccupations et les expériences des femmes aussi bien que celles des hommes dans l'élaboration, la mise en œuvre, la surveillance et l'évaluation des politiques et des programmes dans tous les domaines politique, économique et sociale de manière que les femmes et les hommes bénéficient d'avantages égaux et que l'inégalité ne puisse se perpétuer". Le Bureau coordonne également un éventail de projet de coopération technique visant à promouvoir l'égalité entre femmes et hommes et l'autonomisation économique des femmes. Ainsi, en décembre 1999, l'OIT se démarque par une avancée majeure vers l'intégration de l'égalité des genres dans le milieu du travail et démontre sa position de grand soutien aux femmes travailleuses à la veille du 21ème siècle.

#### **17/06/2004**

Du 1er au 17 juin 2004, l'OIT tient la 92ème session de la Conférence Internationale du Travail. Pendant plus de deux semaines y est débattue une résolution basée uniquement sur l'intégration de l'égalité entre hommes et femmes dans les entreprises. Une telle attention, de la part de tous les Etats participant à cette conférence, envers une problématique portée sur l'égalité des genres, démontre un fort soutien aux femmes sur la scène internationale. La résolution finale concerne la promotion de l'égalité entre hommes et femmes, l'égalité de rémunération et la protection de la maternité, ce qui témoigne de ce soutien envers l'avancée d'une situation plus égalitaire entre les sexes dans les entreprises.

#### **08/03/2019**

La 42<sup>e</sup> Journée internationale des droits des femmes donne lieu, le 8 mars 2019, à de nombreuses actions et manifestations dans plusieurs capitales européennes : jour férié à Berlin, grève féministe en Espagne, manifestations en France et en Belgique, tandis qu'à Istanbul la police fait usage de gaz lacrymogène pour disperser les manifestantes. Ces manifestations visent les inégalités professionnelles parmi d'autres discriminations sexistes et violences envers les femmes. La plus notable de ces manifestations reste celle à Madrid, qui rassemble plus d'un demi-million de personnes et perdure le jour et la nuit. María Nuñez, une manifestante, dénonce: "combien de femmes occupent de hautes fonctions? Très peu. Et ce n'est pas parce-qu'elles ne sont pas bien formées, c'est parce-que l'égalité n'existe toujours pas". Le slogan des Espagnoles: "si nous arrêtons de travailler, le monde s'arrête", est soutenu par plus de six millions de travailleurs et travailleuses qui font grève à travers le pays. Le 8 mars est le symbole d'un monde qui se révolte contre les inégalités des sexes dans les entreprises, et qui continuera à se révolter jusqu'à avoir atteint une situation d'égalité durable.



## TRAITÉS ET ÉVÉNEMENTS IMPORTANTS DE L'ONU ET DE L'OIT

Les conventions de l'OIT sont élaborées par les représentants des gouvernements des pays membres, ainsi que par les représentants des travailleurs et des employeurs. Les conventions sont adoptées lors de la Conférence internationale du Travail, qui a lieu tous les ans à Genève. Quand une convention est adoptée, les États l'étudient en vue de la ratifier. Si la convention est ratifiée, elle entrera en vigueur dans l'année qui suit, dans la plupart des cas. Les pays ayant ratifié la convention doivent envoyer des rapports réguliers au Bureau Internationale du Travail (BIT) pour vérifier son application.

### 23/05/1953

La Convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération est l'un des premiers règlements de l'OIT au sujet de l'égalité des sexes qui est toujours en vigueur. Elle fait partie des huit conventions fondamentales de l'OIT. La convention se focalise sur les salaires et l'importance qu'ils soient les mêmes pour les hommes et les femmes qui réalisent un travail identique, dans le secteur publique et privé. Cette convention a ouvert la voie pour l'égalité des sexes dans le monde du travail.

### 03/09/1981

La Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes a été adoptée par l'Assemblée Générale de l'ONU en 1979. Cette convention est souvent considérée comme la "Déclaration internationale des droits de la femme". Les années 1970 ont été essentielles pour le développement du mouvement féministe moderne, c'est dans ce contexte que la convention a été conçue et adoptée. Le document met en évidence l'importance d'éliminer la discrimination envers les femmes et d'atteindre l'égalité des sexes dans tous les aspects de la société. L'article 11 de cette convention rentre en détails concernant le travail et notamment les entreprises. Il existe aussi un comité chargé de veiller à ce que la convention soit bien mise en oeuvre. Il s'agit du Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes (ou CEDAW), qui est constitué de 23 experts sur les droit des femmes.

### 07/02/2002

Il s'agit du règlement international du travail sur la protection de la maternité le plus actuel. La maternité est une source de difficulté pour les employées qui peuvent faire face à un traitement injuste si elles tombent enceinte. La Convention (n° 183) sur la protection de la maternité met en place des mesures pour diminuer au maximum la discrimination envers les femmes au sujet de la maternité. Ces mesures comprennent, entre autres, l'interdiction de licencier une employée pendant la grossesse, le congé de maternité et même pendant une période suivant le retour au travail, sauf pour des raison non-liées avec la maternité.

### 25/06/2021

La Convention (n° 190) sur la violence et le harcèlement traite ces sujets dans le monde du travail. C'est la norme internationale par rapport à ce sujet la plus actuelle et la première à reconnaître explicitement le droit à un monde du travail libre de violence et de harcèlement, mais **elle n'est pas encore entrée en vigueur**. En effet, la convention a été adoptée le 21 juin 2019, les pays sont en train de la ratifier et elle entrera en vigueur le 25 juin 2021. La

convention comprend de nombreux aspects du problème, par exemple elle fait référence aux conséquences que la violence domestique et la violence fondée sur les genres ont dans le travail. Elle dicte aux entreprises des mesures à prendre pour que les victimes de ces violences puissent garder leurs emplois et mettre fin à leur situation.

Tous les ans, le 8 mars l'ONU et d'autres organismes internationaux commémore la journée internationale de la femme. C'est un événement très important qui en 2020 a eu lieu sous le thème: "Je suis de la Génération Égalité : Levez-vous pour les droits des femmes". La campagne "Génération Égalité" avait comme objectif de réunir des personnes de tous sexes, âges, religions, pays afin de se mobiliser pour l'égalité des sexes.

## SOLUTIONS POSSIBLES

L'un des problèmes les plus fréquents rencontrés par les femmes dans leur vie professionnelle est de concilier le travail avec la vie familiale. Plusieurs mesures pourraient être mises en place pour réduire ce conflit. Par exemple, introduire un congé de maternité et un congé de paternité pour permettre aux deux parents de passer du temps avec leurs enfants et pour veiller à ce que le travail ne retombe pas uniquement sur la femme. Toutefois, cela n'est utile que pendant les premiers mois suivant la naissance de l'enfant. Il est donc important que les États mettent en œuvre d'autres projets tels que par exemple des services de garde d'enfants accessibles pendant les heures de travail ou l'adaptation des horaires scolaires aux horaires de travail. Ces mesures doivent bien s'adapter aux différents modèles familiaux et prendre en compte les différentes méthodes de reproduction ainsi que les processus d'adoption.

Témoignage d'une femme américaine sur le congé de maternité:

<https://www.youtube.com/watch?v=ME64x4YxlZQ>

Pour atteindre l'égalité des sexes, il est très important qu'il y ait avant tout un bon niveau de représentation dans les entreprises. C'est-à-dire qu'il y ait des femmes présentes aux différents niveaux structurels de l'entreprise, y compris au sein du conseil d'administration. Une étude réalisée par Mercer en 2020 dans un millier d'entreprises à travers le monde montre que, plus le niveau de responsabilité d'un emploi est élevé, plus le pourcentage de femmes qui l'exercent est faible. L'étude montre que la présence féminine dans le personnel de soutien est de 47% tandis que dans les postes de direction elle est de 23%. Différentes mesures peuvent être prises pour augmenter le nombre de femmes dans les postes de haut niveau, dont une consiste à encourager les entreprises à mettre en œuvre des projets et des programmes afin que leurs travailleuses puissent développer et exploiter leurs compétences. Un exemple en est le projet "Aspiring Women" ( [The Aspiring Women Project](#)), un programme de Deloitte Australie qui a obtenu d'excellents résultats. Entre 2015 et 2019 le pourcentage de femmes dans l'équipe de direction est passé de 15 % à 38 %, de plus le pourcentage de femmes partenaires de l'entreprise est passé

de 22 % à 30 %.

Bien que ces mesures sont en place et donnent des résultats visibles, elles ne sont pas suffisantes, il faut traiter la racine du problème. Ainsi, il est essentiel de garantir à toutes les filles un accès complet à l'éducation afin qu'elles puissent atteindre le niveau d'études qu'elles souhaitent et dans leurs domaines de préférence, car le problème ne réside pas seulement dans le manque d'accès à l'enseignement universitaire, mais dans la sous-représentation des femmes dans de nombreux domaines d'études, en particulier les scientifiques (télécommunications, mathématiques et ingénierie). En effet, moins de 30% des chercheurs sont des femmes. C'est pourquoi la Journée internationale des femmes et des filles dans la science est célébrée par les Nations unies chaque année le 11 février ([International day of women and girls in science](#)), afin de promouvoir la présence des femmes dans les domaines scientifiques. Pour améliorer la situation, tant les États que les entreprises doivent prendre des mesures à cet égard. Par exemple, créer des bourses ou des subventions pour les femmes qui veulent accéder à des carrières scientifiques.

## BIBLIOGRAPHIE

### Aperçu général:

<https://www.un.org/fr/gender-equality/index>.

Société: <https://www.weforum.org/reports/gender-gap-2020-report-100-years-pay-equality>

<https://time.com/time-person-of-the-year-2017-silence-breakers/>

<https://www.unwomen.org/fr/digital-library/multimedia/2020/2/infographic-visualizing-the-data-womens-representation>

<https://www.unwomen.org/fr/what-we-do/ending-violence-against-women/facts-and-figures>

<https://www.weforum.org/agenda/2015/09/why-are-women-in-developing-economies-excluded-from-banking/>

Economie: <https://www.payscale.com/data/gender-pay-gap#:~:text=In%20other%20words%20C%20the%20median,the%20median%20salary%20for%20women>.

<https://www.cairn.info/revue-informations-sociales-2009-1-page-72.htm>

[https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS\\_619567/lang--fr/index.htm](https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_619567/lang--fr/index.htm)

<https://data.oecd.org/fr/earnwage/ecart-salarial-femmes-hommes.htm>

Politique: <https://www.plan-international.fr/sites/files/plan/politique-de-plan-sur-l-egalite-des-sexes.pdf>

<https://www.un.org/fr/gender-equality/index.html>

### Main Actors

<https://www.ilo.org/global/topics/equality-and-discrimination/epic/lang--fr/index.htm>

<https://www.unwomen.org/fr>

### Chronologie

[https://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312148](https://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312148)

<https://www.ilo.org/gender/Aboutus/ILOandgenderequality/lang--fr/index.htm>

[https://www.lemonde.fr/international/article/2019/03/08/droits-des-femmes-des-milliers-de-personnes-manifestent-a-paris-madrid-berlin-ou-istanbul\\_5433540\\_3210.html#:~:text=L'Espagne%20a%20c%C3%A9l%C3%A9br%C3%A9%20le,%C2%AB%20la%20tombe%20du%20machisme%20%C2%BB.](https://www.lemonde.fr/international/article/2019/03/08/droits-des-femmes-des-milliers-de-personnes-manifestent-a-paris-madrid-berlin-ou-istanbul_5433540_3210.html#:~:text=L'Espagne%20a%20c%C3%A9l%C3%A9br%C3%A9%20le,%C2%AB%20la%20tombe%20du%20machisme%20%C2%BB.)

<https://www.ilo.org/gender/Projects/lang--fr/index.htm>

### **Traités et événements importants de l'ONU et de l'OIT:**

<https://www.un.org/fr/gender-equality/index.html>

<https://www.ohchr.org/FR/ProfessionalInterest/Pages/CEDAW.aspx>

<https://www.ilo.org/global/topics/equality-and-discrimination/gender-equality/lang--fr/index.htm>

<https://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/maternity-protection/lang--fr/index.htm>

[https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/108/media-centre/news/WCMS\\_711351/lang--fr/index.htm](https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/108/media-centre/news/WCMS_711351/lang--fr/index.htm)

<https://www.unwomen.org/fr/news/in-focus/international-womens-day>

### **Solutions possibles:**

<https://www.un.org/fr/observances/women-and-girls-in-science-day>

<https://www.catalyst.org/research/deloitte-case-study/>

<https://ourworldindata.org/what-drives-the-gender-pay-gap>