

COMITÉ : OIT - Droits du travail

PROBLÉMATIQUE : Comment instaurer un congé parental équilibré et partagé entre les deux parents afin de favoriser l'égalité des sexes et lutter contre les discriminations professionnelles dues à la parentalité ?

PRÉSIDENTS : Typhaine TCHOGNIA DJAMEN, Laurent KOGEJ, Victoria BALL

PRÉSENTATION DU PRÉSIDENT



Bonjour chers délégués ! Je m'appelle Typhaine TCHOGNIA DJAMEN et j'ai 16 ans. Je suis élève au lycée international de Ferney-Voltaire, sur le site de Saint-Genis-Pouilly. J'ai vécu la majeure partie de ma vie en France. J'aime particulièrement la lecture, j'apprécie les moments partagés avec mes amis, ainsi que les occasions de rencontrer de nouvelles personnes. Je participe au dispositif MUN depuis deux ans, au cours desquels j'ai occupé les rôles d'administratrice logistique, puis de déléguée.

Cette année encore, nous débattons à l'Organisation internationale du Travail (OIT) à Genève. L'un des thèmes portera sur les salaires et les congés face aux discriminations, notamment celles liées au genre qui restent un problème important. En effet, elles provoquent des inégalités dans l'accès aux congés parentaux ou familiaux, mais aussi dans les niveaux de rémunération : les femmes gagnent encore en moyenne moins que les hommes, même à poste égal. Ces inégalités nuisent à l'égalité des chances et aux droits fondamentaux au travail. Elles peuvent freiner la carrière de certains travailleurs, en particulier des femmes, et compliquer l'équilibre entre vie professionnelle et vie familiale.

Je vous souhaite de bonnes recherches sur cette problématique. J'ai hâte de vous retrouver en janvier lors de cette conférence, et de clôturer mon expérience MUN à vos côtés.

MOTS-CLÉS

Congé parental : période de congé accordée après la naissance ou l'adoption d'un enfant, accessible aux pères et aux mères, afin de leur permettre d'assumer leurs responsabilités familiales. L'OIT n'impose pas de durée universelle ni de rémunération obligatoire, mais recommande des mesures équitables et une indemnisation adéquate.

Égalité de sexe : désigne l'égalité des droits, des responsabilités et des chances entre les femmes et les hommes, sans que ces droits ne dépendent du sexe, et en tenant compte des besoins et priorités de chacun ; elle constitue à la fois un droit humain fondamental et une condition du développement durable.

Stéréotype de genre : opinion généralisée ou un préjugé quant aux attributs ou caractéristiques que les femmes et les hommes possèdent ou devraient posséder, ainsi qu'aux rôles qu'ils jouent ou devraient jouer. Il devient néfaste dès lors qu'il limite la capacité des femmes et des hommes à développer leurs compétences personnelles, exercer un métier ou prendre des décisions concernant leur vie.

Discriminations professionnelles : différence, exclusion ou préférence fondée sur des critères comme la race, le sexe, la religion, l'opinion politique ou l'origine sociale, qui empêche l'égalité des chances ou de traitement dans le travail. Toutefois, une différence basée sur les exigences essentielles d'un poste n'est pas considérée comme une discrimination.

Parentalité : la parentalité englobe les responsabilités liées à l'éducation et aux soins d'un enfant, que ce soit pour le père ou la mère.

APERÇU GLOBAL

1) Un congé parental inégalement réparti

Le congé parental reste aujourd'hui majoritairement pris par les mères, ce qui les éloigne durablement du marché du travail et renforce les inégalités entre les sexes. Les femmes, étant en moyenne moins bien rémunérées que les hommes, sont souvent incitées à prendre ce congé afin de limiter la perte de revenu pour le foyer. En effet, dans les pays de l'OCDE (Organisation de Coopération et de Développement Économiques, composée de 38 pays membres, principalement des pays développés), les écarts moyens sont d'environ 15 % pour l'emploi et

12 % pour les rémunérations. Par ailleurs, le manque de services de garde d'enfants accessibles et de qualité constitue souvent un frein à la participation des femmes au marché du travail, notamment en ce qui concerne l'emploi à temps plein.

De plus, la directive européenne permet actuellement le transfert de deux mois de congé d'un parent à l'autre. Dans les faits, ces jours sont souvent transférés à la mère, ce qui accentue encore la charge parentale qui leur est attribuée. Ce fonctionnement perpétue les déséquilibres existants et freine l'égalité professionnelle entre femmes et hommes.

La durée du congé de maternité joue aussi un rôle crucial : s'il est trop court, les mères peuvent être contraintes de quitter leur emploi faute de temps pour se remettre de l'accouchement ou s'occuper de leur enfant. À l'inverse, un congé trop long surtout pris uniquement par les femmes peut nuire à leur carrière, accentuant les inégalités salariales.

Selon l'OIT, 53 % des pays respectent la norme minimale de 14 semaines, mais 15 % offrent moins de 12 semaines. Les congés les plus longs sont accordés en Europe de l'Est (27 semaines) et dans les pays développés (21 semaines), contre seulement 9,2 semaines en moyenne au Moyen-Orient. Depuis 1994, la durée du congé a augmenté dans la majorité des pays.

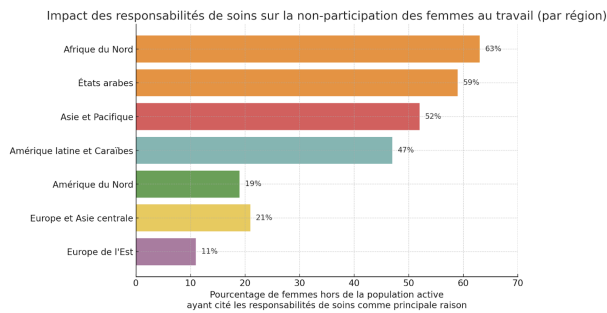
Le portail mondial de l'OIT sur les politiques de soins vise à promouvoir l'égalité des sexes et à lutter contre les discriminations, notamment en diffusant des données comme la durée du congé de maternité (en semaines) dans chaque pays. Voici le lien vers ce portail : [durée du congé de maternité dans chaque pays](#)

2) Inégalités de genres

La répartition inégalitaire du congé parental, majoritairement assumé par les femmes, freine leur accès au marché du travail. À l'échelle mondiale, 45 % des femmes inactives déclarent s'occuper de tâches familiales, contre seulement 5 % des hommes. L'écart est encore plus marqué chez les femmes de 25 à 54 ans : deux tiers, soit 379 millions, invoquent cette raison pour ne pas travailler. Le fait d'assumer majoritairement le congé parental interrompt plus souvent leur carrière, freine leur progression et alimente l'idée qu'elles sont moins disponibles. Ces freins, à la fois sociaux et structurels, participent au maintien des inégalités salariales entre les sexes.

Celles vivant en zones rurales ou peu diplômées rencontrent encore plus d'obstacles. Les conditions de travail sont souvent moins favorables. En effet, les salaires sont plus bas, les

postes moins stables et les opportunités d'emplois flexibles sont rares, tandis que l'offre de crèches reste limitée. De plus, les femmes peu diplômées occupent souvent des emplois précaires et faiblement rémunérés, ce qui fragilise leur retour sur le marché du travail après un congé maternité..



Source: Organisation internationale du Travail (OIT), 708 millions de femmes ne peuvent pas participer au marché du travail en raison du travail de soins non rémunéré, 29 octobre 2024

3) Discriminations professionnelles

Dans les pays à revenu faible et à revenu moyen inférieur, les femmes perçoivent respectivement 33 et 29 cents pour chaque dollar gagné par les hommes. Dans les pays à revenu élevé et à revenu moyen supérieur, ces chiffres s'élèvent à 58 et 56 cents. Dans le monde, seules 46,4 % des femmes en âge de travailler occupent un emploi, contre 69,5 % des hommes et à ce rythme actuel de progression, il faudrait près de deux siècles pour parvenir à l'égalité des taux d'emploi. Par ailleurs, elles n'occupent que 30 % des postes de direction dans le monde, et cette proportion n'a progressé que modestement au cours des vingt dernières années. Les femmes sont encore largement surreprésentées dans les secteurs peu valorisés et faiblement rémunérés, comme les soins infirmiers, la petite enfance ou l'aide au sein de l'entreprise familiale. Lorsqu'elles travaillent, elles occupent plus souvent des emplois précaires, non protégés ou relevant de l'économie informelle, en particulier dans les pays à revenu faible ou moyen inférieur. Elles perçoivent en moyenne des salaires plus bas, travaillent moins d'heures rémunérées et bénéficient de moins de protections que les hommes, qui prédominent dans les domaines plus valorisés tels que les transports ou la mécanique.

TRAITÉS DE L'OIT ET GRANDS ÉVÉNEMENTS

15/06/2000

Convention n°183 sur la protection de la maternité : Adoptée lors de la 88^e session de la Conférence générale de l'OIT à Genève, cette convention vise à garantir la protection de la maternité et les droits des travailleuses enceintes ou allaitantes. Elle prévoit notamment le droit à un congé de maternité, des pauses pour l'allaitement, ainsi que d'autres mesures de protection. ([ici](#))

11/08/1983

Convention n°156 sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales : Cette convention a pour objectif de garantir l'égalité de chances et de traitement pour les travailleurs des deux sexes ayant des responsabilités familiales. Elle encourage les États membres à adopter des mesures permettant de concilier vie professionnelle et vie familiale, en tenant compte des réalités nationales. ([ici](#))

23/06/1981

Recommandation R165 sur les responsabilités familiales : Elle vise à faire en sorte que les travailleurs ayant des responsabilités familiales ne soient pas désavantagés dans leur parcours professionnel. Elle recommande aussi d'aménager les horaires de travail et de permettre des congés en cas de maladie d'un enfant ou d'un autre membre de la famille nécessitant des soins. L'objectif est d'éviter toute forme de discrimination fondée sur la situation familiale. ([ici](#))

25/06/1958

Convention n° 111 concernant la discrimination : Cette convention interdit toute distinction, exclusion ou préférence fondée sur la race, la couleur, le sexe, la religion, l'opinion politique, l'ascendance nationale ou l'origine sociale, dès lors qu'elle a pour effet de compromettre l'égalité de chances ou de traitement en matière d'emploi et de profession. ([ici](#))

SOLUTIONS POSSIBLES

➤ Services de garde accessibles et de qualité

Ces services permettraient aux deux parents de partager le temps consacré aux enfants, réduisant ainsi la pression sur les mères et favorisant l'implication des pères. Ils facilitent également la reprise du travail après le congé parental, contribuant à limiter les discriminations liées à la parentalité.

➤ Contrôle des retours de congé parental

Pour éviter les inégalités professionnelles au retour de congés, les entreprises devraient garantir un poste équivalent, les mêmes perspectives d'évolution, et publier des rapports anonymes par sexe. Cela protégerait les parents, surtout les femmes, souvent pénalisées ou perçues comme moins investies.

➤ Congé parental individuel et égalitaire

Le congé parental est pris majoritairement par les femmes car il est transférable aux mères, mal rémunérées. Le rendre obligatoire, individuel, non transférable et bien rémunéré (à 100 % ou 80 %), avec des incitations pour les entreprises, encouragerait l'implication des pères, réduirait les freins professionnels pour les femmes et ferait évoluer les mentalités.

➤ Crédit-temps parental égalitaire

Au lieu de se limiter aux premiers mois, chaque parent dispose d'un crédit-temps personnel non transférable à utiliser jusqu'aux 6 ans de l'enfant, rémunéré à environ 80 %, avec maintien des droits sociaux. L'entreprise doit adapter les postes ou recruter via une plateforme publique. Ce dispositif favorise une implication partagée, réduit la charge invisible des mères, permet aux pères d'être présents aux moments clés, et limite les interruptions de carrière féminine.

QUESTIONS À CONSIDÉRER

1. Quelle est la durée du congé parental dans votre pays ? Et quelle est la répartition possible entre l'homme et la femme ?
2. Selon vous, toutes les entreprises respectent-elles aujourd'hui l'égalité dans les congés parentaux, notamment en termes de durée et de rémunération ?
3. Comment assurer une bonne gestion du travail et des remplacements en entreprise lorsque les deux parents prennent leur congé ?
4. Comment éviter que ce congé parental ne soit perçu comme une contrainte pour les entreprises ou une source de discrimination à l'embauche ?
5. Quel modèle de financement permettrait de couvrir 100 % ou 80 % du salaire sans fragiliser les PME (entreprise de moins de 500 employés) ?
6. Quel calendrier progressif serait le plus réaliste pour que tout gouvernement, employeurs, salariés puissent adopter efficacement un nouveau dispositif de congé parental équilibré ?

BIBLIOGRAPHIE

sites :

- ❖ <https://policy.un.org/en/social-security#Regulation6.2>
- ❖ <https://www.un.org/womenwatch/osagi/conceptsanddefinitions.htm#:~:text=Equalit y%20between%20women%20and%20men,men%20and%20girls%20and%20boys.>
- ❖ <https://www.ohchr.org/fr/women/gender-stereotyping>
- ❖ https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=1000:12100:0::NO::P12100 INSTRUMENT ID,P12100 LANG CODE:312256,fr:NO
- ❖ <https://www.ilo.org/fr/resource/news/708-millions-de-femmes-ne-peuvent-pas-participer-au-march%C3%A9-du-travail-en#:~:text=On%20estime%20que%20708%20millions,soins%20et%20de%20l'assis tance.>
- ❖ <https://www.ilo.org/fr/resource/news/legalite-des-genres-en-matiere-demploi-prendrait-pres-de-deux-siecles-selon>
- ❖ <https://www.ilo.org/fr/resource/news/les-in%C3%A9galit%C3%A9s-hommes-femmes-en-mati%C3%A8re-demploi-sont-plus-importantes-que>
- ❖ <https://www.humanrights.ch/fr/pfi/droits-humains/discrimination/dossier-non-discrimination/normes-internationales/org.-int.-du-travail-oit/>

vidéos :

- ❖ [Gender awareness in the workplace](#)
- ❖ [Pourquoi y a-t-il des inégalités de salaires homme/femme ?](#)
- ❖ [D'où viennent les inégalités entre hommes et femmes sur le marché du travail ?](#)
- ❖ [Comment réduire les inégalités hommes et femmes sur le marché du travail ?](#)