

**Zeitschrift:** Revue syndicale suisse : organe de l'Union syndicale suisse  
**Herausgeber:** Union syndicale suisse  
**Band:** 59 (1967)  
**Heft:** 7-8

**Artikel:** L'action de l'OIT en faveur des femmes  
**Autor:** Etter, Rosmarie  
**DOI:** <https://doi.org/10.5169/seals-385454>

### **Nutzungsbedingungen**

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. [Siehe Rechtliche Hinweise.](#)

### **Conditions d'utilisation**

L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. [Voir Informations légales.](#)

### **Terms of use**

The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. [See Legal notice.](#)

**Download PDF:** 25.11.2024

**ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, <https://www.e-periodica.ch>**

# L'action de l'OIT en faveur des femmes

Par Rosmarie Etter

Presque toute l'œuvre de l'OIT présente autant d'importance pour les femmes que pour les hommes. Toutes les travailleuses sont directement intéressées par les normes formulées dans le Code international du travail, par les activités de coopération technique de l'OIT, par son travail de recherche et d'information et par les possibilités d'échanges de vues et d'expériences sur les problèmes sociaux qu'elle fournit.

## *I. Normes internationales du travail s'appliquant à l'emploi des femmes*

En ce qui concerne les normes, aucune distinction n'est établie dans la plupart des instruments de l'OIT entre hommes et femmes. Elles s'appliquent donc également aux deux sexes. Quelques conventions et recommandations ne s'appliquent qu'aux femmes. Elles concernent essentiellement la protection de la maternité, le travail de nuit, les travaux souterrains et l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale.

### *1. Protection de la maternité*

La convention de 1919 sur la protection de la maternité a été ratifiée par 21 gouvernements. La convention (révisée) de 1952 a été ratifiée par 7 gouvernements. Une recommandation de 1952 complète ces instruments.

Alors que la convention originale de 1919 ne s'appliquait qu'aux travailleuses de l'industrie et du commerce, celle révisée de 1952 s'étend aux femmes employées dans les professions commerciales, industrielles et agricoles, ainsi qu'aux salariées travaillant à domicile. En vertu de la convention révisée, *la travailleuse a droit à douze semaines de congé de maternité au moins, dont six doivent être prises après l'accouchement*; pendant le congé de maternité, elle a droit aux soins médicaux et aux prestations en espèces fournis dans le cadre de systèmes d'assurance obligatoire ou par prélèvement sur des fonds publics. Après le retour au travail, la mère a droit à des interruptions de travail (sans réduction de salaire) pour l'allaitement; aucune travailleuse ne peut être licenciée pendant la période fixée pour le congé de maternité. La recommandation demande notamment que le congé de maternité soit prolongé au-delà de douze semaines lorsque des raisons de santé rendent cette mesure souhaitable, que les prestations soient aussi élevées que les gains de la travailleuse, que les droits d'ancienneté soient préservés pendant le congé de maternité et que les femmes enceintes et les mères qui allaitent un enfant ne soient pas autorisées à effectuer des travaux qui puissent être dangereux pour leur santé, ni à faire des heures supplémentaires.

## 2. Travail de nuit

La convention de 1919 sur le travail de nuit des femmes a été ratifiée par 52 gouvernements. Celle de 1934 (révisée) par 36 gouvernements. Enfin, la convention révisée en 1948 a été ratifiée par 28 gouvernements. Une recommandation de 1921 sur le travail de nuit des femmes (agriculture) complète ces instruments.

En vertu des conventions révisées, *aucune femme ne peut être employée la nuit dans des entreprises industrielles* (à l'exception des entreprises familiales). La « nuit » est définie comme une période d'au moins onze heures consécutives comprenant un intervalle déterminé d'au moins sept heures consécutives et s'insérant entre dix heures du soir et sept heures du matin. Le travail de nuit peut être autorisé dans le cas où, en raison de circonstances particulièrement graves, l'intérêt national l'exige. La convention ne s'applique pas aux femmes qui occupent des postes de direction ou de caractère technique et impliquant une responsabilité, ni aux femmes occupées dans les services de l'hygiène et du bien-être et qui n'effectuent pas normalement un travail manuel.

La recommandation sur le travail de nuit des femmes (agriculture) demande que le travail de nuit des femmes salariées employées dans des entreprises agricoles soit réglementé de manière à leur assurer une période de repos d'au moins neuf heures, si possible consécutives.

## 3. Autres normes de sécurité et d'hygiène

La convention de 1935 sur les travaux souterrains (femmes) a été ratifiée par 61 gouvernements. Sur ses bases, aucune femme ne peut être employée aux travaux souterrains dans les mines. Des exceptions sont prévues dans des cas spéciaux nettement déterminés.

Une convention de 1921 sur la céruse (peinture), ratifiée par 44 gouvernements, interdit l'emploi des femmes dans tous travaux de peinture de caractère industriel comportant l'usage de la céruse, du sulfate de plomb et de tous produits contenant ces pigments.

D'autre part, une recommandation de 1919 sur le saturnisme demande que des mesures soient prises pour interdire l'emploi des femmes dans les travaux industriels où l'on utilise du plomb ou du zinc.

## 4. Égalité de rémunération

En 1951, la Conférence internationale du travail votait la convention de 1951 sur l'égalité de rémunération, ratifiée par 37 gouvernements, complétée par une recommandation.

Les normes fondamentales de la convention prévoient que les pays qui ratifient cet instrument s'engagent à encourager l'application du principe de l'égalité de rémunération entre la main-d'œuvre masculine et la main-d'œuvre féminine pour un travail de valeur égale et à assurer l'application de ce principe dans la mesure où les méthodes

nationales de fixation de taux de rémunération le permettent. Ce principe peut être appliqué par la législation nationale, par un système de fixation de la rémunération, par voie de conventions collectives ou par une combinaison de ces méthodes. Il est suggéré que l'une des méthodes à suivre pour permettre l'application de la convention consiste en l'adoption de mesures pour encourager l'évaluation objective des emplois sur la base des travaux qu'ils comportent.

La recommandation indique certaines modalités pour assurer l'application de l'égalité de rémunération dans les services de l'administration publique, dans les entreprises de propriété publique ou soumises au contrôle d'une autorité publique, et enfin dans le secteur privé, en attirant l'attention sur les mesures à prendre en vue d'assurer la préparation professionnelle des femmes et d'améliorer le rendement des travailleuses et leur donner des chances égales en matière d'emploi.

### *5. Discrimination dans l'emploi*

En 1958 la conférence votait la convention concernant la discrimination (emploi et profession), ratifiée par 30 gouvernements, ainsi qu'une recommandation.

La convention indique expressément qu'il ne devrait pas y avoir de discrimination en matière d'emploi et de profession, notamment pour des raisons de sexe. Les pays qui ratifient la convention s'engagent à favoriser par des méthodes appropriées aux circonstances et aux usages nationaux l'égalité de chances et de traitement en matière d'emploi et de profession afin d'éliminer toute discrimination en cette matière. Une série de méthodes sont suggérées à cet effet, qui comprennent l'abolition de toute discrimination légale, l'adoption de mesures pour obtenir la collaboration des employeurs et des travailleurs, et l'adoption, dans les emplois soumis au contrôle des autorités publiques, de pratiques constituant un bon exemple. Les mesures spéciales de protection ou d'assistance prévues dans d'autres conventions ou recommandations de l'OIT ne doivent pas être considérées comme des discriminations.

### *6. Emploi des femmes ayant des responsabilités familiales*

La recommandation de 1965 concernant l'emploi des femmes ayant des responsabilités familiales vise à permettre aux femmes ayant des responsabilités familiales d'exercer le droit qu'elles ont de travailler en dehors de chez elles sans être exposées à aucune discrimination. Elle préconise l'établissement de services leur permettant de remplir leurs diverses responsabilités familiales et professionnelles. Elle prévoit que ces principes généraux devraient être appliqués par les autorités compétentes en collaboration avec les organisations publiques et privées intéressées et compte tenu des besoins et possibilités existant sur le plan tant national que local. Dans le domaine de l'infor-

mation et de l'éducation du public, elle recommande d'aider les femmes travailleuses à s'intégrer effectivement et à égalité de droits dans la population active.

La recommandation prévoit le développement méthodique de services et installations de soins aux enfants, qui répondent aux besoins et aux préférences des travailleuses intéressées. Afin de faciliter aux femmes l'entrée en emploi ou la reprise d'un emploi après une période d'absence, la recommandation dispose entre autres que les autorités devraient prendre des mesures pour leur assurer une instruction générale ainsi qu'une orientation et une formation professionnelles exemptes de toute forme de discrimination fondée sur le sexe. D'autres dispositions de la recommandation se rapportent à l'organisation des transports publics, l'harmonisation des horaires de travail et des horaires des écoles, les services et installations de soins aux enfants et le développement des services d'aide familiale.

## *II. Activités de l'OIT tendant à renforcer l'application des normes internationales*

Si l'adoption de normes sous forme de conventions et de recommandations est en quelque sorte l'aboutissement d'une évolution, elle est aussi un point de départ dans l'activité du BIT. Ses efforts ne s'arrêtent pas seulement à cet acte normatif mais se poursuivent bien après pour encourager la ratification des conventions et l'application de leurs dispositions.

### *1. Egalité de rémunération*

C'est ainsi que le BIT et son conseil d'administration suivent attentivement l'état des ratifications et l'application de la convention N° 100. Le BIT continue en outre à recueillir et analyser tous les renseignements disponibles sur les méthodes employées dans les divers pays pour assurer l'égalité de rémunération et est l'auteur de la brochure des Nations Unies intitulée «A travail égal, salaire égal». De plus, le BIT prépare tous les deux ans des rapports quant à l'état des ratifications de la convention sur l'égalité de rémunération et sur l'application de ce principe dans les divers pays. La question figurait également à l'ordre du jour de la réunion du groupe des conseillers pour les problèmes du travail féminin en 1959. Celui-ci a recommandé une attention spéciale aux questions de la classification des emplois, leur évaluation et autres problèmes, spécialement dans les sessions des commissions d'industrie de l'OIT. Plusieurs de ces commissions d'industrie et autres réunions *ad hoc* intéressant certains groupes professionnels ont examiné la question de l'égalité de rémunération et adopté des résolutions recommandant l'application du principe. A sa session de 1964, la Conférence internationale du travail a adopté une résolution relative au travail des femmes dans un monde en évolu-

tion, demandant, entre autres, que les Etats-membres ratifient et fassent appliquer pleinement la convention sur l'égalité de rémunération.

## *2. Protection de la maternité*

En 1965, la commission d'experts de l'OIT pour l'application des conventions et recommandations a effectué une étude spéciale sur l'application des normes de l'OIT relatives à la protection de la maternité tant dans les pays qui avaient ratifié l'une des conventions se rapportant à ce sujet que dans ceux qui n'en avaient encore ratifié aucune. Cette étude porte sur cent trente-cinq pays au total. Les experts ont noté qu'en dépit d'un nombre relativement peu important de ratifications, de grands progrès avaient été accomplis dans tous les pays du monde pour assurer la protection de la maternité, que ces progrès avaient été considérablement influencés par l'ensemble cohérent de normes établies par l'OIT et que la protection de la maternité occupait désormais une place importante dans la politique sociale comme dans la législation du travail et de la sécurité sociale.

## *3. Discrimination en matière d'emploi et profession*

Une étude spéciale, fondée sur des renseignements reçus de cent trente-huit pays, a été effectuée en 1963 par le BIT sur l'application de la convention concernant la discrimination en matière d'emploi et profession. Elle indique le genre de mesures qui peuvent être prises dans ce sens. La commission de la Conférence pour l'application des conventions et des recommandations a été saisie de cette étude. Elle s'est préoccupée des mesures qu'il fallait prendre d'urgence. Certains de ses membres, et notamment les représentants des travailleurs, ont rappelé l'existence d'une autre forme de discrimination : celle qui s'exerce contre les femmes, non seulement en matière de rémunération mais aussi en ce qui concerne la formation et l'accès aux professions et aux emplois. La commission a reconnu qu'il ne suffisait pas d'assurer l'égalité devant la loi, mais que la convention exige l'application de mesures positives en vue d'assurer l'égalité des chances et l'égalité de traitement à tous les groupes sociaux aussi dans la pratique. On a notamment souligné qu'il était nécessaire d'assurer à toutes les catégories de personnes les moyens pratiques de recevoir l'enseignement et la formation professionnels voulus pour accéder à tous les niveaux de l'emploi. En adoptant le rapport de la commission, la conférence adressa un appel particulièrement urgent à tous les pays qui n'avaient pas encore ratifié la convention concernant la discrimination pour qu'ils envisagent de le faire sans délai.

Un programme spécial d'éducation et d'encouragement de l'action contre la discrimination a été entrepris par le bureau. Un comité spécial du conseil d'administration sur la discrimination a été créé et une division de la discrimination a été établie au sein du bureau.

Une réunion restreinte d'experts sur la discrimination en matière d'emploi s'est tenue en novembre 1966 à Genève. Elle a discuté des mesures de promotion et d'éducation propres à faire de la non-discrimination une politique acceptée, de la formation professionnelle et des possibilités d'accès.

### *III. Coopération technique*

Dans le cadre de l'activité de coopération technique de l'OIT, les problèmes des travailleuses retiennent de plus en plus l'attention, en particulier dans les pays en voie de développement. La plupart des missions d'assistance technique s'occupent des problèmes et des conditions de travail des femmes aussi bien que des hommes. Il n'y a eu jusqu'ici que quelques missions spécialement chargées de s'occuper des problèmes des travailleuses. On peut citer à cet égard une mission qui s'est rendue dans sept pays d'Asie pour étudier les conditions d'emploi des travailleuses et pour formuler des recommandations en vue de leur amélioration. Un autre exemple est fourni par une mission dans un pays d'Asie qui avait pour objectif le programme de travail du nouveau bureau des femmes et des jeunes travailleurs. La protection de la maternité se développe dans nombre de pays de toutes les régions, grâce à l'assistance technique fournie dans le domaine de la sécurité sociale.

Bien qu'un nombre de plus en plus important de projets de coopération technique de l'OIT concernent directement ou indirectement les femmes, il n'en reste pas moins que la plupart d'entre eux s'adressent davantage aux hommes qu'aux femmes, notamment dans le domaine de la formation professionnelle, pour la bonne raison qu'une formation de base est souvent requise pour l'exercice de métiers auxquels les femmes n'ont pas accès. La formation au travail de bureau, toutefois, est un secteur qui intéresse les femmes: presque tous les pays africains ont maintenant des projets de formation à ce travail. Deux de ces projets – au Kenya et à la Sierra Leone – sont financés grâce à des fonds spéciaux généreusement offerts par le Gouvernement suédois. Certains projets qui visent à former du personnel pour les industries hôtelières – celui du Nigéria, par exemple – comptent aussi bien des jeunes filles que des jeunes gens parmi leurs stagiaires. En Amérique latine, plusieurs projets de formation préparent des jeunes filles à la couture et à la confection – au Chili, par exemple – ou à l'industrie du vêtement – en Colombie, par exemple.

### *IV. Commissions d'industrie et autres réunions*

Les problèmes des femmes ont été étudiés par plusieurs commissions d'industrie, par exemple celles des textiles et de la chimie.

De même, des conférences régionales ont considéré les problèmes de l'emploi des femmes dans la région intéressée (par exemple en Asie ou en Amérique latine), et la question de l'emploi et des conditions de travail des femmes dans les pays d'Afrique a été inscrite à l'ordre du jour de la prochaine session de la commission consultative africaine, à la demande de la première Conférence régionale africaine.

### *1. La commission des industries textiles*

a examiné en mai 1963 deux questions importantes: l'apprentissage, la formation et la réorientation professionnelles d'une part, les conditions d'emploi dans les pays en voie de développement d'autre part. A propos de la première question, on a souligné la nécessité de donner aux femmes et à la jeunesse les meilleures possibilités de perfectionnement professionnel. Dans ses conclusions, la commission mentionne expressément qu'il était souhaitable de donner aux travailleurs, hommes et femmes, la possibilité d'accéder au niveau d'agent de maîtrise ou de contremaître. En ce qui concerne la deuxième question, la commission a souligné la nécessité d'appliquer le principe de l'égalité de rémunération, d'abolir la discrimination, particulièrement en ce qui concerne l'accès aux diverses professions qu'offre l'industrie textile, de créer des crèches ou des garderies pour les enfants des travailleuses et d'appliquer les normes de l'OIT en matière de protection de la maternité. Dans une résolution concernant son activité future, la commission a invité le conseil d'administration du BIT à prendre des dispositions appropriées pour que soient entreprises des études sur les lois et autres réglementations concernant les salaires minima dans l'industrie textile, sur les méthodes et principes de détermination des salaires considérés à la lumière de l'évolution technique récente, sur les régimes de sécurité sociale et les services sociaux et sur les conséquences de l'étude du travail et de la qualification du travail sur les travailleurs et sur les possibilités d'emploi.

### *2. Une réunion technique tripartite pour les industries des produits alimentaires et des boissons*

a procédé en décembre 1963 à une étude générale des problèmes qui se posent dans ces industries et pour examiner les conséquences sociales de l'évolution technique qui s'y produit, ainsi que les problèmes d'hygiène et de sécurité du travail qui s'y posent. La réunion a adopté une résolution sur les problèmes de l'emploi des femmes dans laquelle, après avoir noté le pourcentage élevé des femmes employées dans ces industries et le fait que la main-d'œuvre masculine et la main-d'œuvre féminine continuaient d'être traitées de manière différente, elle a invité l'OIT à encourager les Etats-membres à ratifier la convention concernant l'égalité de rémunération et à en appliquer les principes dans les industries en question.

### *3. Une réunion d'experts sur les conditions de travail dans les transports urbains*

s'est tenue en mai 1965. On trouve dans ses conclusions un paragraphe spécial sur l'emploi du personnel féminin. Il précise que, sous réserve des lois nationales et des normes internationales du travail relatives à la protection de la main-d'œuvre féminine, de la maternité et de la famille, les règles applicables aux femmes en ce qui concerne les horaires de travail, les périodes de repos, les congés payés, les autres conditions de travail et la répartition des fonctions du service ne devraient pas différer de celles qui s'appliquent aux hommes.

### *4. Une réunion technique tripartite concernant l'industrie des hôtels, restaurants et établissements analogues,*

s'est tenue en octobre 1965 pour discuter des méthodes de rémunération, de l'organisation des horaires de travail et des congés payés. Dans ses conclusions, elle a recommandé le remplacement du pourboire par un système de pourcentage ou de salaire fixe. La réunion demande que l'on cherche à assurer aux travailleurs des hôtels, restaurants et établissements analogues, des conditions comparables à celles appliquées aux travailleurs des autres secteurs d'activité.

### *5. Conférence intergouvernementale spéciale sur la condition du personnel enseignant*

Une réunion conjointe d'experts OIT/UNESCO a élaboré un projet de recommandation concernant la condition du personnel enseignant. Ce projet a été soumis à une conférence intergouvernementale spéciale, en 1966, qui a examiné et révisé le texte de la recommandation et l'a adopté à l'unanimité. Cet instrument contient un certain nombre de points présentant un intérêt spécial pour les femmes. Les principes directeurs comprennent la déclaration que la formation et l'emploi des enseignants, sous tous leurs aspects, ne devraient donner lieu à aucune forme de discrimination fondée sur la race, la couleur, le sexe, la religion, les opinions politiques, le régime national ou social ou la condition économique. Les buts de l'enseignement incluent celui de permettre à toute personne d'exercer son droit à l'instruction sans aucune discrimination fondée, notamment, sur le sexe. La section relative à l'emploi et à la carrière comprend un certain nombre de dispositions concernant les enseignantes ayant des charges de famille. Le mariage ne devrait pas empêcher les femmes d'obtenir un poste dans l'enseignement ni de le conserver. Il ne devrait pas non plus affecter leur rémunération ni leurs conditions de travail. Il devrait être interdit aux employeurs de résilier le contrat d'une enseignante en raison d'une grossesse, ou d'un congé de maternité. Il devrait être envisagé de mettre à la disposition des enseignantes ayant des charges de famille, là où cela serait souhaitable, des services de soins aux

enfants, tels que crèches ou écoles maternelles. Des mesures devraient être prises pour permettre à l'enseignante ayant des charges de famille d'obtenir un poste dans la localité où elle réside, et pour permettre aux conjoints qui seraient tous deux dans l'enseignement de recevoir des affectations proches l'une de l'autre, ou d'être affectés dans le même établissement. Lorsque les circonstances le justifient, les enseignantes ayant des charges de famille et qui ont quitté l'enseignement avant l'âge normal de la retraite devraient être encouragées à reprendre du service. La recommandation comprend également une sous-section sur le service à temps partiel, qui invite à reconnaître la valeur de tels services et qui dispose que les enseignants qui ont un service régulier à temps partiel devraient recevoir proportionnellement la même rémunération et bénéficier pour l'essentiel des mêmes conditions d'emploi que les enseignants à plein temps; jouir de droits correspondant, sous réserve de l'application des mêmes règles, en matière de congés payés, de congés de maladie et de congés de maternité; bénéficier enfin d'une protection adéquate et appropriée en matière de sécurité sociale, y compris des régimes de pensions servies par les employeurs. L'application de la recommandation sera supervisée par des accords conclus entre l'OIT et l'UNESCO.

#### *6. Conférences régionales et commissions consultatives*

La deuxième Conférence régionale africaine, tenue à Addis-Abéba en décembre 1964, a mis en évidence la nécessité d'associer la main-d'œuvre féminine à l'effort de production des pays africains tout en ayant égard au problème général du chômage et du sous-emploi; d'employer des femmes dans les secteurs où leur contribution peut être la plus efficace et où l'on a particulièrement besoin de leurs services à l'heure actuelle; d'étendre et d'améliorer les moyens d'instruction pour les filles et de donner à celles-ci une formation appropriée qui soit adaptée aux débouchés professionnels; de chercher à faire bénéficier les femmes des mêmes possibilités d'emploi et d'éliminer toute discrimination à leur égard; enfin, de s'attacher particulièrement à résoudre les problèmes de la femme dans les régions rurales.

#### *V. Recherche et information*

Les activités de recherche et d'information représentent une partie importante du travail de l'OIT. Des études sont actuellement en cours au sujet de la préparation professionnelle des jeunes filles et des femmes, de l'âge comparé de la retraite pour les travailleuses et les travailleurs, de l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale et de l'emploi et des conditions de travail des femmes africaines. On envisage également une étude sur des arrangements concernant l'emploi à temps partiel, ainsi que sur la discrimination en matière d'emploi à l'égard de la femme mariée. D'autre part, un rapport sur

l'emploi et les conditions de vie des femmes dans l'agriculture est actuellement révisé et mis à jour. Certaines de ces études ont été entreprises sur la suggestion des conseillers du BIT pour les problèmes du travail féminin, d'autres sur l'initiative de la commission de la condition de la femme des Nations Unies, d'autres enfin entrent dans le cadre général du travail de recherche et d'information de l'OIT.

A la demande de la Conférence internationale du travail, le bureau a entrepris des études sur l'emploi à temps partiel des hommes et des femmes, l'emploi et l'orientation des employés de maison, la formation ou le recyclage des travailleuses âgées et leur placement. Le bureau étudie également les conséquences sociales pour les hommes comme pour les femmes des progrès de la technique notamment de l'automatisation.

Par une résolution adoptée à sa 44<sup>e</sup> session, la Conférence internationale du travail a demandé que soit poursuivie l'étude des problèmes d'ordre médical que soulève l'emploi dans les travaux sous radiations des femmes en âge de concevoir et qu'à la lumière des conclusions contenues dans cette étude, les mesures à prendre à l'échelon international soient soumises à l'examen de la conférence. L'OIT a suivi les travaux relatifs à la protection contre les radiations ionisantes des femmes en âge de concevoir effectués par les divers organismes internationaux compétents, tels que l'ONU, l'Organisation mondiale de la santé, et la Commission internationale de protection contre les radiations. Aucune découverte scientifique importante n'a été faite dans ce domaine depuis l'adoption de la résolution de la Conférence internationale du travail. Le comité scientifique des Nations Unies pour l'étude des effets des radiations ionisantes a déclaré dans un rapport récent: «Bien que plus de renseignements soient nécessaires pour pouvoir arriver à des conclusions précises, il y a lieu de croire que les embryons sont plus sensibles aux rayonnements que les adultes et que même des doses faibles peuvent induire chez eux des troubles du développement et des modifications malignes. Il est donc de la plus haute importance de poursuivre les études sur les effets des rayonnements dans le cas des fœtus irradiés *in utero*». L'OIT continue d'étudier la question en coopération avec les organisations internationales compétentes.

La Conférence internationale du travail a adopté à sa 49<sup>e</sup> session (juin 1965) une résolution priant le directeur général d'intensifier les études et les recherches sur les problèmes des employés de maison. Elle demande au BIT de préparer un rapport sur les dispositions législatives qui leur sont applicables.

## *VI. Liste de conseillers pour les problèmes du travail féminin*

En 1959, une liste de conseillers a été établie en vue d'aider le bureau à traiter les problèmes du travail féminin. Il s'agit d'un

organisme consultatif de caractère permanent qui comprend, à l'heure actuelle, 27 membres, dont 9 représentent les vues et l'expérience des gouvernements, 9 celles des employeurs et 9 celles des syndicats.

Une première réunion de conseillers a eu lieu en octobre 1959. Elle a examiné les questions suivantes : Tendances récentes dans le domaine des possibilités d'emploi et des besoins de la main-d'œuvre féminine ; conditions des problèmes intéressant les femmes employées dans l'agriculture ; salaires des femmes ; programmes futurs d'activités de l'OIT.

Sur ce dernier point à l'ordre du jour, la réunion a attiré particulièrement l'attention sur l'importance cruciale que présentent l'éducation et la formation des jeunes filles et des femmes et a recommandé que l'OIT fasse des efforts vigoureux en faveur d'une meilleure préparation professionnelle des jeunes filles et des femmes. Les experts ont reconnu que l'application du principe de l'égalité de rémunération devrait toujours être au premier rang, ainsi que les mesures pour étudier les problèmes des travailleuses mariées, les arrangements pour des travaux à temps partiel et les effets des changements technologiques sur l'emploi des femmes. Les conseillers ont également demandé à l'OIT de faire tout ce qui est en son pouvoir pour étudier les problèmes que rencontrent les travailleuses âgées, soit dans la recherche d'un emploi, soit dans leur emploi même, soit lorsqu'elles ne peuvent plus exercer un emploi à plein temps, ainsi que les problèmes des travailleuses à domicile et du personnel des services domestiques.

Une réunion restreinte de ces conseillers a eu lieu à Genève du 20 au 28 septembre 1965. Son ordre du jour était le suivant : Orientation et formation professionnelles des jeunes filles et des femmes ; les activités de l'OIT liées au progrès économique et social des femmes dans les pays en voie de développement ; l'application des normes de l'OIT relatives à l'emploi des femmes.

Sur la base d'un rapport fourni élaboré par le BIT, les conseillers ont procédé à un large échange de vues sur les problèmes qui se posent actuellement dans le domaine de l'orientation et de la formation professionnelles des femmes, en indiquant certaines lignes d'action qui pourraient contribuer à la solution de ces problèmes.

Les conseillers ont formulé un certain nombre de suggestions tendant à renforcer et à intensifier l'activité de l'organisation dans ce domaine. Ils ont notamment exprimé l'espoir que le conseil d'administration du BIT serait en mesure d'inscrire la question de l'emploi et de la formation professionnelles des femmes à l'ordre du jour d'une prochaine session de la Conférence internationale du travail, en vue de l'adoption d'un instrument international qui viendrait s'ajouter à la recommandation sur la formation professionnelle de 1962. Ils ont, en outre, demandé au BIT d'entreprendre, dans la mesure où ses ressources le lui permettraient, des recherches à long terme sur un certain nombre de problèmes précis.

Les conseillers ont déclaré que l'OIT devait élargir et intensifier ses efforts en vue de les résoudre, cela, en étroite collaboration avec les autres organisations de la famille des Nations Unies. A cet effet, ils ont formulé un certain nombre de suggestions propres à aider l'OIT, selon eux, à orienter et à renforcer l'action qu'elle mène, dans les domaines qui sont de sa compétence, en faveur de la promotion économique et sociale de la femme dans les pays en voie de développement.

Les conseillers ont constaté que les normes de l'OIT relatives au travail des femmes avaient exercé une vaste et profonde influence, dans les pays du monde entier, à la fois sur l'évolution de la législation et de la pratique et sur la formation de l'opinion publique.

### *VII. Réunion d'experts*

Diverses réunions d'experts ont été consacrées à l'emploi des femmes et à leurs conditions de travail, par exemple en 1951 et en 1956.

D'autres réunions d'experts ont été également organisées pour s'occuper des professions qui emploient le plus grand nombre de femmes. On peut citer par exemple les réunions sur les gens de maison, 1951, sur le personnel infirmier, 1958, et sur le personnel enseignant, 1958.

### *VIII. Collaboration avec les organisations de la famille des Nations Unies*

L'OIT collabore de façon étroite avec les organisations de la famille des Nations Unies qui s'intéressent particulièrement aux problèmes des femmes: par exemple, avec la commission de la condition de la femme des Nations Unies, la commission des droits de l'homme et, de manière générale, le conseil économique et social (notamment, son comité social); avec l'UNESCO dans le domaine de l'éducation et de la formation; avec l'OMS en ce qui concerne la protection de la maternité, la puériculture, l'emploi et les conditions de travail des infirmières; avec la FAO au sujet de l'amélioration des conditions de vie et de travail des femmes dans l'agriculture. Chaque organisation a, dans ce domaine, plus de travail qu'elle n'en peut effectuer, et plus la collaboration est étroite, plus l'effet total des efforts accomplis est considérable.

### *IX. Problèmes particuliers des femmes dans les pays en voie de développement*

En même temps que les activités de l'OIT s'orientent davantage vers la fourniture d'informations pratiques et l'assistance aux travailleurs dans les pays en voie de développement, les activités de

l'OIT qui concernent plus particulièrement les femmes s'orientent aussi vers une assistance aux jeunes filles et aux femmes des pays en voie de développement pour les aider à obtenir une meilleure instruction et une meilleure formation; à accéder à des emplois plus variés et mieux rémunérés; à obtenir une rémunération égale et des chances égales de promotion dans leur travail, sur la base de leurs qualités en tant que travailleuses et sans qu'il soit tenu compte du sexe; à obtenir une protection de la maternité; à obtenir une protection contre toutes formes d'exploitation et contre l'emploi dans des travaux qui peuvent être dangereux ou malsains en raison, pour elles, de leur fonction biologique de mère; à améliorer leur rendement et à relever les niveaux de vie dans les zones rurales comme dans les zones urbaines (par exemple grâce au développement de l'artisanat et des coopératives) ainsi que leur connaissance des problèmes généraux d'ordre social et de travail, par exemple, grâce à l'éducation ouvrière.

### *X. Problèmes d'avenir*

Il faut – et l'on peut espérer qu'il en sera ainsi – que les activités de l'OIT en faveur des travailleuses s'adaptent de façon mieux appropriée aux problèmes des femmes dans les pays en voie de développement. Qu'attendent de l'OIT les travailleuses de ces pays? La commission consultative africaine permettra de s'en rendre plus clairement compte. Les Nations Unies et les institutions spécialisées, sur l'initiative de la commission de la condition de la femme, ont entrepris une étude des efforts accomplis et de ceux qui peuvent être nécessaires pour améliorer la condition économique et sociale de la femme, notamment dans les pays en voie de développement. Cette étude fournira sans doute aussi d'importants éléments d'information aux organisations de la famille des Nations Unies.

La prochaine réunion de conseillers pour les problèmes du travail féminin sera sans doute en mesure de circonscrire et de définir en termes pratiques les domaines techniques à considérer et les méthodes par lesquelles l'OIT pourra contribuer de la manière la plus efficace à la solution des problèmes des travailleuses, particulièrement dans les pays en voie de développement, mais aussi dans les pays avancés où la participation plus active des femmes à la vie économique a eu de multiples conséquences pour la vie familiale et sociale et a soulevé de nombreux problèmes nouveaux à l'échelon des collectivités nationales et locales, comme dans les familles elles-mêmes.

On dit souvent que la tâche de la femme n'est jamais terminée. La tâche de l'OIT en faveur des femmes ne sera jamais terminée non plus; elle changera au fur et à mesure que les besoins changeront, mais elle ne s'achèvera jamais.

En 1964, la Conférence internationale du travail, en même temps qu'elle étudiait en première discussion des conclusions en vue de

l'adoption, à sa session de 1965, d'une recommandation sur l'emploi des femmes ayant des responsabilités familiales, a procédé à un examen d'ensemble de la question du travail des femmes dans un monde en évolution à l'issue duquel elle a adopté quatre résolutions. La première, de caractère général, demande l'application des normes de l'OIT concernant l'emploi des femmes, l'établissement de services administratifs nationaux pour traiter les problèmes des travailleurs et l'intensification de la recherche sur ces problèmes. La deuxième porte sur l'emploi à temps partiel, la troisième sur la protection de la maternité et la quatrième sur la promotion économique et sociale des femmes dans les pays en voie de développement.

*Etat des ratifications des conventions internationales du travail  
concernant les femmes*

Titre des conventions	Nombre de ratifications
Convention de 1919 sur la protection de la maternité . . . . .	25
Convention de 1952 sur la protection de la maternité (revisée) . . . . .	7
Convention de 1919 sur le travail de nuit (femmes) . . . . .	55
Convention de 1934 sur le travail de nuit (femmes) (revisée)	36
Convention de 1948 sur le travail de nuit (femmes) (revisée)	47
Convention de 1935 sur les travaux souterrains (femmes) . .	75
Convention de 1921 sur la céruse (peinture) . . . . .	47
Convention de 1951 sur l'égalité de rémunération . . . . .	54
Convention de 1958 concernant la discrimination (emploi et profession) . . . . .	58