Study guide – Comité 7 : Organisation internationale du Travail (OIT)

Niveau débutant · Français · Binômes possibles

Sujet : Comment lutter contre les discriminations liées au genre et au handicap sur le marché du travail pour parvenir à un accès équitable à l'emploi pour les femmes ?

Document destiné aux délégués lycéens. Les chiffres cités sont des repères : chaque délégation doit les vérifier et les actualiser sur les sources officielles (ILOSTAT, NORMLEX) listées en fin de document.

1. Bienvenue dans le comité

Vous allez représenter un pays (ou un groupe d'acteurs) au sein de l'OIT, la plus ancienne agence spécialisée de l'ONU, créée en 1919. Votre mission : débattre, négocier et rédiger ensemble une **résolution** qui propose des solutions réalistes pour que les femmes, y compris les femmes en situation de handicap, accèdent à un emploi décent et équitable.

Ce que vous devez retenir de ce guide

- Comprendre ce qu'est l'OIT et en quoi elle est différente des autres comités de l'ONU.
- Comprendre le sujet et ses mots-clés.
- Connaître les textes internationaux de référence.
- Préparer une fiche pays et un document de position.
- Savoir rédiger une résolution.

2. L'OIT en quelques lignes

Le tripartisme, ce qui rend l'OIT unique. Dans la plupart des organisations de l'ONU, seuls les gouvernements votent. À l'OIT, chaque pays est représenté par trois voix : le **gouvernement**, les **employeurs** et les **travailleurs** (syndicats). L'idée est que les règles du travail ne fonctionnent que si ceux qui doivent les appliquer ont participé à leur élaboration.

Les trois organes principaux

- **La Conférence internationale du Travail** (chaque année en juin, à Genève) : adopte les conventions et recommandations.
- **Le Conseil d'administration** : organe exécutif.
- **Le Bureau international du Travail (BIT)** : le secrétariat permanent.

Les outils de l'OIT

- **Convention** : traité international. Elle n'engage que les États qui la **ratifient** (c'est-à-dire qui acceptent officiellement de l'appliquer).
- **Recommandation** : texte d'orientation, non contraignant, qui précise comment appliquer une convention.
- **Contrôle** : les États ratifiants doivent rendre des rapports réguliers sur l'application.

Point important pour le débat : l'OIT ne peut pas imposer une loi à un pays. Vos résolutions doivent donc **encourager, accompagner, financer, former, partager les bonnes pratiques**, pas ordonner.

3. Décrypter le sujet

Le sujet croise **trois discriminations qui peuvent se cumuler** :

1. La discrimination **liée au genre** (être une femme).
2. La discrimination **liée au handicap**.
3. Le **cumul des deux**, appelé **intersectionnalité** : une femme handicapée peut subir des obstacles différents de ceux subis par un homme handicapé ou par une femme valide.

Le sujet parle de « marché du travail » : il faut donc réfléchir à toutes les étapes, **avant l'emploi** (éducation, formation, orientation), **pendant la recherche d'emploi** (recrutement), **dans l'emploi** (salaire, promotion, sécurité, harcèlement) et **autour de l'emploi** (garde d'enfants, transports, santé, accessibilité).

Glossaire

Terme	Définition simple
Discrimination directe	Traiter moins bien quelqu'un à cause de son sexe ou de son handicap (ex. refuser un poste à une femme enceinte).
Discrimination indirecte	Une règle neutre en apparence qui désavantage en pratique un groupe (ex. un test physique sans rapport avec le poste).
Égalité de rémunération	Même salaire pour un travail de **valeur égale** (notion de la convention n° 100).
Écart salarial	Différence moyenne de rémunération entre femmes et hommes, qui peut venir de la discrimination, mais aussi de la répartition des métiers et du temps partiel.
Plafond de verre	Barrière invisible qui empêche les femmes d'accéder aux postes de direction.
Ségrégation professionnelle	Concentration des femmes dans certains métiers (soin, éducation, services), souvent moins bien payés.
Économie du soin (care)	Travail de soin aux enfants, aux malades et aux personnes âgées, rémunéré ou non, effectué en majorité par des femmes.
Travail informel	Emploi non déclaré, sans contrat ni protection sociale. Très répandu dans de nombreux pays, il touche beaucoup de femmes.

Terme	Définition simple
Aménagements raisonnables	Adaptations du poste ou de l'environnement de travail (accessibilité, horaires, outils) qui permettent à une personne handicapée de travailler.
Capacitisme	Préjugés qui considèrent les personnes handicapées comme moins capables.
Quota d'emploi	Obligation légale pour les employeurs d'embaucher un pourcentage minimum de personnes handicapées (ou de femmes à certains postes).
Ratification	Acte par lequel un État accepte d'être juridiquement lié par une convention.
Travail décent	Emploi productif, équitablement rémunéré, sûr, avec protection sociale et droits syndicaux (concept central de l'OIT).

4. Les textes de référence

À l'OIT

- **Convention n° 100 (1951)** : égalité de rémunération entre main-d'œuvre masculine et féminine pour un travail de valeur égale.
- **Convention n° 111 (1958)** : interdit la discrimination en matière d'emploi et de profession (sexe, race, religion, opinion politique, etc.).
- **Convention n° 156 (1981)** : travailleurs ayant des responsabilités familiales.
- **Convention n° 159 (1983)** et **Recommandation n° 168** : réadaptation professionnelle et emploi des personnes handicapées.
- **Convention n° 183 (2000)** : protection de la maternité.
- **Convention n° 189 (2011)** : travailleuses et travailleurs domestiques.
- **Convention n° 190 (2019) et Recommandation n° 206** : violence et harcèlement dans le monde du travail, y compris fondés sur le genre. Elle est entrée en vigueur en 2021. En juin 2026, la Suisse indiquait que cinquante-six pays l'avaient déjà ratifiée, et la Côte d'Ivoire a adopté en mai 2026 un décret de ratification.
- **Recueil de directives pratiques sur la gestion du handicap sur le lieu de travail (2002)**.

Hors OIT (cadre ONU)

- **CEDAW (1979)** : convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (art. 11 sur l'emploi).
- **Convention relative aux droits des personnes handicapées, CDPH (2006)** : l'article 27 reconnaît le droit au travail des personnes handicapées.
- **Déclaration et Programme d'action de Pékin (1995)**.

- **Objectifs de développement durable (ODD)** : ODD 5 (égalité des sexes), ODD 8 (travail décent ; la cible 8.5 vise le plein emploi productif et un salaire égal pour un travail de valeur égale, y compris pour les personnes handicapées), ODD 10 (réduction des inégalités).

5. Chiffres repères (à vérifier et actualiser)

- Environ **la moitié des femmes en âge de travailler** participent au marché du travail dans le monde, contre près de **trois quarts des hommes** (ordre de grandeur donné par l'OIT ces dernières années).
- L'écart salarial mondial est généralement estimé autour de **20 %** par l'OIT.
- Les femmes assurent environ **les trois quarts du travail de soin non rémunéré** dans le monde (estimation OIT).
- Environ **un milliard d'êtres humains** vivent avec un handicap (OMS / Banque mondiale), soit une personne sur six environ.
- Selon **ILOSTAT**, dans les pays à revenu élevé dont les données sont disponibles, tous présentent un écart notable de chômage entre personnes handicapées et non handicapées. Dans deux tiers de ces pays, les femmes handicapées ont un taux de chômage plus élevé que les hommes handicapés. La Norvège a l'écart le plus faible (2 points de pourcentage), tandis qu'à Chypre le chômage des femmes handicapées atteignait 46 %.
- **Exemple national** : en France, les personnes reconnues handicapées étaient 38 % à être en emploi en 2022, soit près de deux fois moins que l'ensemble de la population (source DARES).

Consigne : chaque binôme doit retrouver **au moins 3 chiffres récents sur son pays** (participation des femmes, écart salarial, emploi des personnes handicapées) et noter la source et l'année.

6. Les grandes problématiques à débattre

Voici des axes pour structurer vos recherches et vos discours. Chaque axe se termine par des questions-guides.

Axe 1. Le cadre juridique et son application

Beaucoup de pays ont des lois contre la discrimination, mais elles sont **mal appliquées** ou **ignorées dans l'économie informelle**.

- Mon pays a-t-il ratifié les conventions n° 100, 111, 159 et 190 ?
- Comment contrôler l'application des lois (inspection du travail, sanctions, accès à la justice) ?
- Comment protéger les travailleuses du secteur informel ?

Axe 2. L'accès à l'éducation, à la formation et à l'orientation (débat d’un autre comité)

Les discriminations commencent souvent **avant** le marché du travail : filles moins scolarisées dans certains pays, élèves handicapés exclus des écoles ordinaires, stéréotypes sur les « métiers de filles » et les « métiers de garçons ».

- Quelles formations professionnelles accessibles aux femmes handicapées ?
- Comment encourager les filles vers les métiers scientifiques et techniques ?

Axe 3. Recrutement, salaires et carrières

- Faut-il imposer la **transparence des salaires** et des rapports d'écart de rémunération ?
- Les **quotas** (emploi des personnes handicapées, femmes dans les conseils d'administration) sont-ils efficaces ? Quels sont leurs avantages et leurs limites ?
- Comment lutter contre les stéréotypes des employeurs ?

Axe 4. Concilier travail et vie familiale : l'économie du soin

- Congés maternité, paternité et parental : durée, rémunération, partage entre les parents.
- Services de garde d'enfants accessibles et abordables.
- Soutien aux **aidantes** (femmes qui s'occupent d'un proche dépendant).

Axe 5. Accessibilité et aménagements raisonnables

- Transports, bâtiments, outils numériques accessibles.
- Télétravail et horaires flexibles comme outils d'inclusion.
- Aides financières aux employeurs (subventions pour adapter les postes).
- Comment faire de l'inclusion un avantage et non un coût pour les petites entreprises ?

Axe 6. Violence et harcèlement

Le harcèlement sexiste et sexuel est un frein majeur à l'emploi des femmes, et les femmes handicapées peuvent y être plus exposées. La convention n° 190 offre le cadre de référence.

- Comment encourager la ratification de la convention n° 190 ?
- Quels mécanismes de signalement sûrs et confidentiels ?

Axe 7. Données, suivi et coopération

Beaucoup de pays ne disposent pas de **statistiques** sur l'emploi des personnes handicapées, et encore moins sur les femmes handicapées. Sans données, impossible de mesurer les progrès.

- Comment aider les pays à produire des données fiables (assistance technique de l'OIT) ?
- Quels financements et partenariats entre pays du Nord et du Sud ?

7. Exemples de politiques à connaître

Ces exemples servent d'inspiration. Vérifiez les détails et les dates avant de les citer.

- **Quotas d'emploi de personnes handicapées** : pratique répandue (France, Allemagne, Italie, Espagne, Brésil, Chine, Kenya, Nigeria, entre autres), avec parfois une contribution financière pour les employeurs qui n'atteignent pas le taux.
- **Index ou rapports d'égalité professionnelle** : Royaume-Uni (publication de l'écart salarial par les grandes entreprises), France (index d'égalité professionnelle), Islande (certification de l'égalité salariale).
- **Quotas de femmes dans les instances dirigeantes** : Norvège (conseils d'administration), France (loi Rixain sur les postes de direction).
- **Cadres légaux d'équité en emploi** : Canada (loi sur l'équité en matière d'emploi), Afrique du Sud (Employment Equity Act).

- **Politiques d'activation des femmes** : Arabie saoudite (Vision 2030), qui a élargi la place des femmes dans l'emploi.

8. Liste des délégations proposées

La liste ci-dessous (38 pays) vise un **équilibre géographique, économique et politique**, avec des positions variées pour faire vivre le débat. Pour un comité débutant, nous conseillons de commencer par les pays marqués ★ (profils plus faciles à documenter). Chaque pays peut être confié à un binôme.

Pour aller plus loin dans la simulation de l'OIT, vous pouvez aussi ajouter **deux délégations non étatiques** : un représentant des **organisations d'employeurs** (type Organisation internationale des employeurs) et un représentant des **syndicats** (type Confédération syndicale internationale).

Europe

Pays	Éléments pour orienter la recherche
France ★	Index d'égalité professionnelle, loi Rixain, obligation d'emploi de personnes handicapées, rôle dans la promotion de la convention n° 190.
Allemagne ★	Quota d'emploi des personnes handicapées avec compensation financière ; écart salarial ; temps partiel des femmes.
Royaume-Uni ★	Equality Act 2010 ; transparence de l'écart salarial.
Suède	Modèle de congé parental partagé ; politique de services de garde.
Norvège	Quotas de femmes dans les conseils d'administration ; faible écart de chômage des personnes handicapées.
Islande	Certification de l'égalité salariale ; classée en haut des classements d'égalité.
Espagne	Loi d'égalité de 2007 ; quotas d'emploi de personnes handicapées.
Italie	Dispositif de placement ciblé des personnes handicapées ; faible taux d'emploi des femmes dans le Sud.
Suisse	Processus de ratification des conventions n° 190 et n° 191 (message du Conseil fédéral en juin 2026) ; débat sur l'égalité salariale.
Russie	Liste de professions interdites aux femmes, réduite en 2021 ; rapport à l'égalité.
Turquie	Retrait de la convention d'Istanbul en 2021 ; participation des femmes à l'emploi.

Amériques

Pays	Éléments pour orienter la recherche
États-Unis ★	Equal Pay Act, Title VII, loi ADA ; n'a pas ratifié la plupart des conventions de l'OIT sur la discrimination (à vérifier sur NORMLEX).
Canada ★	Loi sur l'équité en matière d'emploi (femmes, personnes handicapées, minorités) ; statistiques détaillées sur le handicap.
Mexique	Économie informelle importante ; travail domestique ; écart de participation des femmes.
Brésil ★	Loi des quotas pour les personnes handicapées ; fortes inégalités raciales et de genre.
Argentine	Ratification de la convention n° 190 parmi les premiers pays au monde.
Uruguay	Premier pays à avoir ratifié la convention n° 190 ; politiques de soin.
Colombie	Réformes sur le travail domestique et l'économie du soin ; conflit et emploi des femmes.

Asie et Pacifique

Pays	Éléments pour orienter la recherche
Chine	Quotas d'emploi de personnes handicapées ; participation élevée des femmes mais inégalités d'accès aux postes.
Inde ★	Loi de 2016 sur les droits des personnes handicapées ; faible participation des femmes au marché du travail.
Japon	Écart salarial et temps partiel ; quota d'emploi de personnes handicapées ; vieillissement et aidantes.
Corée du Sud	Écart salarial parmi les plus élevés des pays de l'OCDE ; faible natalité et carrières des femmes.
Bangladesh	Industrie textile (main-d'œuvre majoritairement féminine) ; sécurité au travail ; héritage du Rana Plaza.
Philippines	Magna Carta des femmes ; migration des travailleuses domestiques.
Indonésie	Économie informelle ; travail domestique ; migration.
Australie	Transparence sur l'égalité des sexes dans les entreprises ; assurance nationale du handicap.
Fidji	Parmi les premiers pays à avoir ratifié la convention n° 190 ; point de vue des petits États insulaires.

Moyen-Orient et Afrique du Nord

Pays	Éléments pour orienter la recherche
Arabie saoudite ★	Vision 2030 et hausse de l'emploi des femmes ; évolution des règles de tutelle.
Égypte	Faible participation des femmes ; travail informel ; loi sur les droits des personnes handicapées.
Maroc ★	Loi-cadre sur le handicap ; réformes du code de la famille ; participation des femmes en baisse en milieu urbain.
Tunisie	Acquis juridiques sur les droits des femmes ; chômage des diplômées.
Iran	Écart entre niveau d'éducation des femmes et leur accès à l'emploi.
Afghanistan (à traiter avec précaution)	Restrictions imposées à l'emploi et à l'éducation des femmes depuis 2021 ; question de la représentation du pays à l'OIT. Délégation difficile : à confier à un binôme expérimenté et à encadrer par les organisateurs.

Afrique subsaharienne

Pays	Éléments pour orienter la recherche
Sénégal ★	Mobilisation pour la ratification de la convention n° 190 ; loi d'orientation sociale sur le handicap.
Côte d'Ivoire ★	Décret de ratification de la convention n° 190 adopté en mai 2026 ; mise en œuvre à venir.
Nigeria	Loi de 2018 contre la discrimination des personnes handicapées (quota d'emploi) ; économie informelle.
Afrique du Sud ★	Employment Equity Act ; chômage élevé ; violences de genre.
Kenya	Loi sur les personnes handicapées ; quota d'emploi ; entrepreneuriat des femmes.
Rwanda	Forte représentation des femmes en politique ; politiques d'inclusion.
Éthiopie	Économie agricole ; travail domestique et migration vers le Golfe.

9. Méthode de recherche documentaire

Étape 1. Construire la fiche pays

Recopiez et complétez ce modèle.

Rubrique	Ce qu'il faut trouver	Source
Carte d'identité	Population, niveau de revenu, régime politique, région	Banque mondiale, ONU
Situation des femmes dans l'emploi	Taux de participation, écart salarial, secteurs, part de l'emploi informel	ILOSTAT
Situation des personnes handicapées	Définition légale, taux d'emploi, quotas, données disponibles	ILOSTAT, ministère du travail
Lois nationales	Lois contre la discrimination, congé maternité, harcèlement	Base NATLEX de l'OIT
Engagements internationaux	Conventions n° 100, 111, 159, 183, 189, 190 ratifiées ou non ; CEDAW ; CDPH	NORMLEX (OIT), base des traités ONU
Politiques ou programmes récents	Plans nationaux, réformes, aides	Sites gouvernementaux, médias
Positions dans les enceintes internationales	Déclarations à l'ONU et à l'OIT	Sites des missions permanentes
Alliés et opposants probables	Pays avec lesquels vous pouvez négocier	Votre analyse

Étape 2. Définir votre position

Pour chacun des 7 axes, notez en une phrase : **ce que mon pays veut**, **ce que mon pays refuse**, **ce que mon pays peut offrir** (financement, expertise, bonnes pratiques) et **ce que mon pays demande**.

Étape 4. Rédiger le document de position (1 page)

Structure conseillée :

1. **Paragraphe 1 – Situation nationale** : où en est votre pays (chiffres et lois).
2. **Paragraphe 2 – Actions menées** : ce que votre pays a déjà fait.
3. **Paragraphe 3 – Positions et propositions** : ce que vous voulez voir dans la résolution.

Étape 5. Préparer vos interventions

- Un **discours d'ouverture** (présenter votre pays, 2 chiffres, 2 propositions).
- **3 arguments** et **1 réponse** aux objections probables.
- **2 idées de clauses** pour la résolution.

Conseils pour évaluer vos sources

- Préférez les sources **officielles** (OIT, ONU, ministères, instituts statistiques) aux blogs.
- Notez toujours **l'année** de la donnée : des chiffres de 2010 ne décrivent pas la situation actuelle.
- Croisez au moins **deux sources** pour chaque information importante.
- Ne copiez pas : reformulez avec vos mots et citez votre source.

- **ILOSTAT** (statistiques du travail de l'OIT) : ilostat.ilo.org, avec des profils par pays et des données sur le handicap.
- **NORMLEX** : base des normes internationales du travail de l'OIT, pour vérifier les ratifications pays par pays.
- **NATLEX** : base de la législation nationale du travail.
- **Site de l'OIT** (ilo.org/fr) : publications sur le genre, le handicap et la convention n° 190.
- **ONU Femmes** et **Division des droits des personnes handicapées de l'ONU**.
- **Banque mondiale** (données de base par pays) et **OMS** (rapport mondial sur le handicap).
- **Instituts statistiques nationaux et ministères du travail**.
- **Ressources pour comprendre le format MUN** : guides de l'organisation de votre événement.