



POUR INFORMATION

QUATORZIÈME QUESTION À L'ORDRE DU JOUR

Rapport du Directeur général**Deuxième rapport supplémentaire: Bilan de la mise en œuvre du Plan d'action 2008-09 du BIT pour l'égalité entre hommes et femmes****Introduction**

1. Conformément à la demande du Conseil d'administration¹, le présent document propose un bilan de la mise en œuvre du Plan d'action du BIT pour l'égalité entre hommes et femmes (le Plan d'action). Ce plan d'action, qui traduit sur le plan opérationnel le document d'orientation *Egalité entre hommes et femmes et intégration d'une démarche soucieuse d'équité dans les activités du BIT* présenté en 1999 par le Directeur général, se situe dans le prolongement des orientations définies dans le programme et budget pour 2008-09. Le Plan d'action, qui s'appuie sur un certain nombre d'indicateurs et de cibles, concerne l'ensemble du personnel du BIT, à tous les niveaux, et a pour finalité ultime de servir les mandants tripartites.
2. Le Plan d'action s'articule autour de trois axes qui, conjugués, concourent à la réalisation de l'objectif global du travail décent pour tous. Ces trois axes sont les suivants:
 - la mise en place de mécanismes institutionnels permettant d'instaurer l'égalité entre les sexes dans l'Organisation;
 - la définition d'un certain nombre de résultats à atteindre en matière d'égalité entre hommes et femmes, dans le cadre des objectifs stratégiques de l'OIT;
 - la promotion de l'égalité entre les sexes dans le monde du travail, qui constitue un résultat immédiat commun.
3. Un certain nombre de dispositions seront prises au cours de l'année 2009 en vue d'effectuer une évaluation thématique des résultats obtenus et des progrès réalisés en matière d'égalité entre hommes et femmes. Cette évaluation sera effectuée par le Bureau de l'égalité entre hommes et femmes, avec l'aide de l'Unité d'évaluation.

¹ Voir document GB.300/PV, paragr. 155.

4. Le présent document mentionne quelques-unes des initiatives qui ont été prises en 2008. Il s'appuie à cette fin sur les réponses fournies au Bureau de l'égalité entre hommes et femmes suite à la demande d'informations adressée par ce dernier à la fin de 2008. Le présent document tient également compte de l'adoption, en juin 2008, de la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable, laquelle précise que «l'égalité entre hommes et femmes et la non-discrimination doivent être considérées comme des questions transversales aux quatre objectifs stratégiques».
5. Le Plan d'action, qui définit les attributions et les responsabilités ainsi qu'un certain nombre de mécanismes de contrôle des responsabilités, est déjà considéré largement comme un exemple de bonne pratique. C'est d'ailleurs ainsi qu'il est désigné dans le rapport *L'amélioration de la situation des femmes dans les organismes des Nations Unies*, présenté par le Secrétaire général des Nations Unies à la 63^e session de l'Assemblée générale².

Mécanismes institutionnels pour l'égalité entre hommes et femmes dans l'Organisation

Personnel

6. S'agissant du personnel, les résultats visés par le Plan d'action ont été définis comme suit: «progresser vers la parité du personnel des services organiques d'ici à 2010 dans toutes les unités et services» et assurer «l'égalité des chances et de traitement de l'ensemble du personnel du BIT».
7. En ce qui concerne les quatre activités prévues pour l'obtention de ce résultat, le Département du développement des ressources humaines et le Bureau de l'égalité entre hommes et femmes ont défini des stratégies et commencé à faire le nécessaire pour assurer une meilleure parité entre hommes et femmes dans les postes de direction, élargir les possibilités de formation offertes au personnel des services généraux, promouvoir un cadre de travail qui permette aux fonctionnaires de s'acquitter de leurs obligations familiales et former le personnel pour l'aider à prendre systématiquement en compte les questions de parité dans ses activités. Le personnel des services généraux a participé à deux ateliers de formation consacrés à l'intégration des questions d'égalité entre hommes et femmes. Des modules de formation spécifiques destinés au personnel du BIT, relevant de l'initiative de renforcement des capacités, sont en cours d'élaboration et seront également utilisés à cette fin. Le Syndicat du personnel est déterminé à collaborer avec le Bureau pour promouvoir l'égalité entre hommes et femmes, instaurer un équilibre entre vie professionnelle et vie familiale et créer un cadre de travail qui tienne compte des impératifs de la vie familiale. Parmi les initiatives communes déjà entreprises, on citera l'enquête menée auprès du personnel sur le thème de l'équilibre entre vie professionnelle et vie familiale, et la politique d'adoption, qui a été approuvée par le Conseil d'administration à sa 303^e session. Le Syndicat du personnel a également contribué à animer, avec la médiatrice du Bureau, plusieurs séances d'information consacrées à la question du harcèlement.

² Voir document A/63/364, paragr. 46.

Questions de fond

8. Les résultats visés dans ce domaine sont définis comme suit: «l'engagement vis-à-vis de l'égalité entre hommes et les femmes est internalisé dans tout le BIT et se traduit dans l'ensemble du travail technique, des activités opérationnelles et des services d'appui, y compris la gestion des connaissances, comme indiqué dans la politique du BIT en matière d'égalité entre hommes et femmes».
9. Les activités destinées à renforcer «les compétences du personnel du BIT à effectuer l'analyse des questions d'égalité hommes-femmes et la planification liée à l'emploi et au travail décent» ont comporté notamment deux stages sur le partage d'informations relatives aux questions d'égalité entre les sexes, auxquels ont participé plus de 40 fonctionnaires du BIT et coordinateurs de projets de coopération technique des bureaux extérieurs et du siège, dont huit étaient des hommes.
10. En ce qui concerne les activités prévues pour que «les attitudes et les habitudes de travail soutiennent l'intégration des questions d'égalité hommes-femmes», le Secteur de la protection sociale a organisé à l'intention des cadres du siège un séminaire d'une journée consacré aux questions d'égalité entre les sexes, qui a débouché sur l'élaboration d'un programme d'action en dix points. Sur le terrain, le Bureau de l'égalité entre hommes et femmes, en coopération avec les bureaux de l'OIT concernés, a organisé au Mozambique un atelier de renforcement des capacités à l'intention des représentants des mandants tripartites appelés à s'occuper des audits sur l'égalité des sexes. Deux audits ont été effectués dans le prolongement de cet atelier. Des stages ont également été organisés à l'intention du personnel de l'équipe de pays des Nations Unies. Au Kirghizistan, deux stages destinés aux organisateurs d'audit sur les questions de parité hommes-femmes ont permis la réalisation d'un audit dans la Division économique et sociale de l'administration du Président. Une formation des responsables d'audits a également été dispensée en Indonésie, au Nigéria et en Zambie, et un séminaire a été organisé pour les représentants d'organisations d'employeurs en Asie du Sud. Au siège, une formation a été proposée aux responsables des audits, et un audit a été effectué dans le Département des normes internationales du travail.
11. Les mesures destinées à «améliorer les connaissances et les méthodes pour assurer la prise en compte des questions d'égalité entre hommes et femmes dans les activités techniques» ont comporté l'élaboration d'une stratégie, liée au Plan d'action, destinée à permettre l'intégration des questions d'égalité entre hommes et femmes dans le Secteur de l'emploi; cette stratégie précise de quelle manière ces questions seront systématiquement prises en compte dans toutes les activités du secteur et par l'ensemble de son personnel. Par ailleurs, un document contenant un ensemble de directives relatives à la formulation des politiques en matière d'emploi et d'égalité entre les sexes se fonde sur l'Agenda global pour l'emploi pour traiter diverses questions relatives à l'emploi. Ce document contient également diverses notes d'orientation susceptibles d'être utilisées aussi bien par le personnel de l'Organisation que par les mandants. Un plan de formation provisoire destiné au personnel du secteur et axé sur le renforcement des capacités pour les questions relatives à l'égalité entre hommes et femmes a été mis au point et sera lancé au début de 2009.
12. Parmi les autres initiatives, il convient de citer celles prises par le Département des partenariats et de la coopération pour le développement, en concertation avec le Bureau de l'égalité entre hommes et femmes, dans le but de faire figurer plus systématiquement dans les accords conclus avec les donateurs des dispositions spécifiques visant à assurer une prise en compte systématique des questions d'égalité entre hommes et femmes dans les programmes et projets de coopération technique. Bien qu'aucun accord important n'ait été conclu avec les donateurs en 2008, le Département des partenariats et de la coopération pour le développement a invité le Bureau de l'égalité entre hommes et femmes aux

réunions annuelles d'examen organisées avec le Danemark, l'Irlande, la Norvège, les Pays-Bas, le Royaume-Uni et la Suède, ainsi qu'à une réunion de donateurs en septembre 2008. S'agissant d'IRIS, on s'est attaché à améliorer les catégories utilisées pour les rubriques relatives aux questions d'égalité dans les projets de coopération technique: les informations relatives à l'intégration de ces questions doivent désormais obligatoirement figurer dans les comptes rendus sur les projets; elles doivent également être plus précises et se prêter à une vérification quantitative. Des cases à remplir par les intéressés ont été introduites à cet effet dans la matrice du projet, et une «check-list» sur les questions d'égalité a été ajoutée au manuel de coopération technique. Une procédure d'approbation des nouveaux projets est désormais en place dont le but est d'assurer la prise en compte des questions d'égalité dès les phases initiales de la conception du projet.

Dispositions institutionnelles

13. En ce qui concerne les dispositions institutionnelles, l'objectif est le suivant: «dispositions institutionnelles renforcées pour l'intégration effective des questions d'égalité entre hommes et femmes dans l'ensemble du BIT».
14. Les mesures prévues à cet effet sont l'intégration des questions relatives à l'égalité entre hommes et femmes dans l'ensemble de l'Organisation, sous l'impulsion du Bureau de l'égalité entre hommes et femmes, lequel doit être doté du personnel et des ressources nécessaires, et des spécialistes des questions d'égalité des bureaux extérieurs, ainsi que la mise en place d'un système efficace de points focaux chargés de ces questions. Afin d'accroître le champ d'intervention et la diversité des points focaux chargés des questions d'égalité au siège et dans les bureaux extérieurs, le Bureau de l'égalité entre hommes et femmes a dressé un profil du Réseau de l'OIT pour l'égalité entre hommes et femmes en juin 2008, puis demandé aux cadres et aux directeurs de six unités du siège et de 11 bureaux extérieurs ne possédant pas de points focaux de nommer une personne ou une équipe, en veillant à ce qu'il y ait davantage de points focaux de sexe masculin ainsi qu'à assurer une répartition équitable entre fonctionnaires chevronnés et débutants, ainsi qu'entre catégories organiques et services généraux. A la fin de 2008, le nombre de membres du réseau était passé de 95 à 106 personnes dont 30 (soit 28 pour cent) étaient des hommes, tandis que le nombre de points focaux issus des cadres moyens est resté stable. Seuls une unité du siège et trois bureaux extérieurs n'avaient pas encore désigné de point focal.
15. En ce qui concerne l'utilisation d'un vocabulaire non sexiste et l'élimination des termes ou des expressions susceptibles de véhiculer des stéréotypes sexistes dans les règles, les règlements et les directives du BIT, le bureau du Conseiller juridique a préparé un certain nombre d'amendements au Règlement de la Conférence internationale du Travail ainsi qu'au Règlement pour les réunions régionales, en anglais, en français et en espagnol. Les trois versions de ces amendements diffèrent quelque peu. A sa 97^e session (juin 2008), la Conférence a adopté les amendements au Règlement de la Conférence et confirmé les amendements au Règlement pour les réunions régionales approuvés par le Conseil d'administration à sa 301^e session (mars 2008).

Résultats en matière d'égalité entre hommes et femmes dans les objectifs stratégiques de l'OIT

16. En 2008, les activités menées dans le domaine des principes et droits fondamentaux au travail et des normes internationales du travail ont comporté les initiatives suivantes: organisation d'un programme pilote de promotion de l'égalité sur le lieu de travail et

publication d'un guide de bonnes pratiques au Maroc; réalisation d'une étude sur la ségrégation professionnelle et l'égalité des salaires en Jordanie; sensibilisation des hauts fonctionnaires aux problèmes d'emploi des femmes et aux normes internationales du travail correspondantes au Pakistan; utilisation d'instruments tenant compte des questions d'égalité dans le projet sur le travail des enfants lié au VIH/sida en Ouganda. Parmi les initiatives prises au siège, on retiendra le projet global de lutte contre les inégalités et la discrimination dans le monde du travail, ainsi que des travaux préparatoires à l'élaboration de normes en faveur des travailleurs domestiques.

17. En ce qui concerne l'objectif stratégique relatif à l'emploi, on citera les activités suivantes: le programme prioritaire d'emplois pour les jeunes et les femmes en Gambie; la conduite de travaux de recherche sur la microfinance au service du travail décent dans 21 pays; dans le cadre de la campagne mondiale de sensibilisation sur le thème «L'égalité entre hommes et femmes au cœur du travail décent», la réalisation d'un film sur l'emploi des jeunes au Kirghizistan; la mise en œuvre d'un projet visant à mettre l'emploi au service de la paix et à promouvoir l'égalité entre les sexes en Somalie; la mise en place d'un environnement favorable au développement de l'entrepreneuriat féminin au Kirghizistan; la tenue d'une réunion d'experts sur l'emploi informel dans la perspective de l'égalité entre les sexes dans les Etats arabes; l'offre d'une formation non traditionnelle aux femmes dans le secteur de la confection au Pakistan. Parmi les initiatives du siège, on citera la publication de *Femmes, égalité entre les sexes et économie informelle: évaluation des recherches menées par l'OIT et propositions concernant la marche à suivre*; de *Gender awareness and Advocacy Volume*, et de *Amélioration de l'apprentissage dans l'économie informelle: le cas du Mali*.
18. Dans le domaine de la protection sociale, on citera la publication de *Globalization, Flexibilization and Working Conditions in Asia and the Pacific*; l'organisation de réunions et l'élaboration de notes d'orientation dans le prolongement d'une évaluation des besoins et prestations de services sociaux effectuée en Jordanie dans la perspective de l'égalité entre hommes et femmes; la mise en œuvre, en collaboration avec le FNUAP, d'un projet sur la participation des hommes à la santé génésique dans le cadre syndical aux Fidji, à Kiribati, en Papouasie-Nouvelle-Guinée, à Samoa, aux Iles Salomon et à Vanuatu; la réalisation d'un film intitulé «Physical Mobility – The Missing Links», dans le cadre d'un projet mené au Pakistan sur les conditions de travail et les problèmes d'emploi des femmes; la mise en œuvre d'un projet conjoint des Nations Unies sur la violence contre les femmes au Bangladesh. Parmi les initiatives des unités du siège, on citera un projet visant à établir des partenariats au sein de l'entreprise pour la recherche de solutions au problème de la garde des enfants; l'organisation d'un forum tripartite sur le travail et la famille; la publication d'un article sur la situation des travailleuses domestiques intitulé «Nueva política migratoria de España y el enfoque multilateral de la OIT»; ainsi que la publication de *Globalization, Flexibilization and Working Conditions in Asia and the Pacific*.
19. Dans le domaine du dialogue social, les activités ont comporté: un projet de renforcement des capacités des syndicats à négocier au sein de l'entreprise les questions intéressant les travailleuses au Viet Nam; un projet sur le thème de la conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale à Trinité-et-Tobago; un projet sur les politiques de l'emploi axées sur l'égalité entre les sexes, les races et les ethnies dans les pays du MERCOSUR et au Chili; la mise en œuvre d'un plan d'action en faveur de l'égalité entre hommes et femmes, dans le cadre d'un programme de lutte contre la pauvreté reposant sur la création d'emplois décents au Libéria; la formation de femmes chefs d'entreprise dans le domaine de l'exportation au Cameroun; la mise en œuvre d'un volet consacré aux jeunes créatrices d'entreprises dans le programme en faveur de l'emploi des jeunes et du dialogue social en Indonésie; un projet de promotion du travail décent et de l'égalité entre les sexes au Yémen; l'élaboration de politiques d'entreprise promouvant l'égalité des chances au Pakistan. Les initiatives du siège ont comporté notamment la mise au point pour les

employeurs d'un module de formation sur l'égalité et la diversité; la rédaction d'un guide pour les syndicats sur l'organisation des travailleurs, et tout particulièrement des travailleuses, dans le secteur informel (avec la Confédération syndicale du Ghana); la traduction en russe de *Gender Equality and Decent Work: Good Practices at the Workplace*; la mise au point, en collaboration avec le Centre de Turin, d'une formation destinée aux magistrats africains en vue de faire mieux respecter la législation relative à la prévention du VIH/sida et de les sensibiliser aux questions d'égalité entre les sexes.

Résultat immédiat commun en matière de promotion de l'égalité entre hommes et femmes dans le monde du travail

20. Le Plan d'action énonce ce résultat immédiat commun du programme et budget pour 2008-09, dont la coordination est assurée par le Bureau de l'égalité entre hommes et femmes. Le but visé est d'accroître la capacité des mandants à mettre en place des politiques et programmes intégrés pour promouvoir l'égalité entre les sexes dans le monde du travail.
21. Pour favoriser une mise en œuvre concertée, une réunion a été organisée en janvier 2008 par le Bureau de l'égalité entre hommes et femmes afin d'informer le personnel de 35 unités du siège sur les impératifs de la programmation et sur les modalités des comptes rendus. Ces informations ont également été communiquées à d'autres unités et bureaux extérieurs, avec lesquels le Bureau de l'égalité entre hommes et femmes a fait le nécessaire pour que les ressources affectées à ce résultat apparaissent clairement dans IRIS. Le Bureau de l'égalité entre hommes et femmes s'est attaché à suivre attentivement ce processus tout au long de l'année.
22. En ce qui concerne la stratégie de résultats visant à intégrer les questions d'égalité entre hommes et femmes dans l'élaboration et la mise en œuvre des programmes par pays de promotion du travail décent, le Bureau de l'égalité entre hommes et femmes a réexaminé tous les projets de programmes dans le cadre du mécanisme d'assurance-qualité. En ce qui concerne la stratégie de résultats relative aux audits sur l'égalité, ces derniers ont été réalisés par le Bureau de l'égalité entre hommes et femmes, comme indiqué ci-dessus, pour le compte des mandants, des bureaux de l'OIT et de certains organismes des Nations Unies. On s'est également attaché à favoriser l'organisation d'audits au sein des équipes de pays des Nations Unies, de manière à disposer d'un mécanisme permettant de rendre compte du travail accompli en matière d'égalité entre les sexes.

Genève, le 9 février 2009.

Document soumis pour information.