



POUR DISCUSSION ET ORIENTATION

SEIZIÈME QUESTION À L'ORDRE DU JOUR

Rapport du Directeur général

Premier rapport supplémentaire: Grandes lignes du Plan d'action pour l'égalité entre hommes et femmes 2010-2015

1. Le présent rapport présente les grandes lignes du Plan d'action pour l'égalité entre hommes et femmes 2010-2015, qui est aligné sur le cycle du cadre stratégique. Il incorpore les résultats des mécanismes de responsabilisation et d'évaluation prévus dans le plan d'action pour 2008-09, des consultations menées dans l'ensemble du Bureau sur l'intégration des questions d'égalité dans le contexte de la résolution concernant l'égalité entre femmes et hommes au cœur du travail décent, adoptée en 2009 par la Conférence internationale du Travail, ainsi que des stratégies et indicateurs concernant l'égalité prévus dans les plans de travail axés sur les résultats figurant dans le programme et budget pour 2010-11¹.
2. Le plan d'action proposé pour 2010-2015 sera aligné sur le cadre stratégique. Son format sera calqué sur celui du plan d'action pour 2008-09 mais il comportera des normes de performance minimales précises qui ont été convenues avec les principales unités parmi celles identifiées dans la section relative aux mécanismes institutionnels porteurs comme détenant une responsabilité majeure. A des fins de transparence, les modalités régissant l'obligation de rendre des comptes en cas d'insuffisance des résultats seront renforcées dans le plan d'action proposé pour 2010-2015, en les alignant sur le nouveau cadre relatif à la responsabilité², et l'obligation de respecter les critères ayant trait à la gestion axée sur les résultats sera plus rigoureuse. Comme le Conseil d'administration l'a demandé à plusieurs reprises, le plan d'action proposé pour 2010-2015 reflétera les efforts à moyen et long terme visant à garantir l'application de la résolution adoptée par la Conférence en 2009 concernant l'égalité entre hommes et femmes au cœur du travail décent. L'établissement de liens entre les conclusions de la Conférence et chacun des résultats du cadre stratégique aidera le Bureau à élaborer des stratégies à long terme en s'appuyant sur les mesures et programmes ayant fait leurs preuves pour promouvoir l'égalité entre les sexes dans le monde du travail. En 2011, le Conseil d'administration aura la possibilité d'examiner comment les conclusions seront intégrées dans les résultats du programme et budget 2012-13. Par ailleurs, il recevra régulièrement des informations sur les progrès accomplis par l'intermédiaire des rapports sur l'exécution du programme, un rapport à mi-parcours dressant le bilan de la mise en œuvre en 2013, et un rapport final en 2015.

¹ Document GB.306/3/2, paragr. 3.

² Avis du Directeur général n° 137, 15 janvier 2010.

3. Outre la section relative aux mécanismes institutionnels porteurs, le plan d'action proposé pour 2010-2015 comporte de nouvelles sections en vue de renforcer les résultats des quatre objectifs stratégiques afin que chaque femme et chaque homme puisse avoir un travail décent. Les principaux éléments en sont les suivants.

a) **Emploi**

4. Dans le contexte de l'objectif stratégique visant à accroître les possibilités pour les femmes et pour les hommes d'obtenir un emploi et un revenu décents, le Bureau s'emploiera à promouvoir l'égalité des chances en recourant notamment à une liste de points à vérifier concernant l'égalité des sexes qui recouvre les domaines d'action visés dans l'Agenda global pour l'emploi et le Pacte mondial pour l'emploi. Le cadre de mise en œuvre des aspects relatifs à l'égalité des sexes de l'Agenda global pour l'emploi aidera à intégrer ce concept dans les politiques nationales et sectorielles. Dans les initiatives en faveur du développement des compétences, l'accent sera mis particulièrement sur les questions d'égalité entre hommes et femmes dans les domaines de l'apprentissage, de la formation communautaire et de la reconnaissance des compétences acquises de façon informelle. La stratégie concernant les entreprises durables – qui vise à répondre aux besoins du secteur informel de l'économie et des groupes tels que les femmes entrepreneurs – aidera les mandants à opérer des réformes favorisant le respect des droits des travailleurs et de l'égalité entre hommes et femmes.

b) **Protection sociale**

5. Concernant l'objectif visant à accroître l'étendue et l'efficacité de la protection sociale pour tous, l'OIT soutiendra une extension rapide de la couverture sociale, et notamment de la protection sociale de base, qui soit respectueuse de l'équité entre les sexes et aidera les mandants à élaborer des politiques fondées sur les droits et différenciées en fonction du sexe aux fins de la protection et de l'intégration des travailleurs migrants. Le contrôle de l'efficacité des mesures prises en matière de sécurité sociale portera notamment sur les progrès réalisés en ce qui concerne l'équité, l'égalité entre hommes et femmes et la non-discrimination. En vue de promouvoir des conditions de travail plus équitables entre hommes et femmes, une étude sera réalisée sur les orientations stratégiques, notamment sur la protection de la maternité et sa couverture effective, ainsi que sur l'équilibre entre travail et famille, la promotion des conventions à jour de l'OIT sur les conditions de travail – en particulier la convention (n° 156) sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981, et la convention (n° 183) sur la protection de la maternité, 2000 – et la préparation d'un ensemble de documents d'information sur la protection de la maternité. Les aspects relatifs à la dimension féminine de l'épidémie de sida continueront d'être pris en compte lors de l'élaboration de politiques et programmes en matière de VIH/sida ainsi que dans les formations dispensées dans ce domaine. L'analyse de la situation par sexe sera intégrée aux orientations pratiques en matière de sécurité et de santé au travail.

c) **Principes et droits fondamentaux au travail**

6. Pour cet objectif stratégique, le Bureau visera essentiellement à consolider les acquis et à permettre de nouvelles avancées dans la reconnaissance des droits et principes fondamentaux des travailleurs, notamment les femmes et plus particulièrement celles qui appartiennent aux catégories les plus vulnérables. Une aide technique respectueuse des besoins spécifiques des hommes et des femmes sera fournie aux Etats Membres pour la prévention et l'élimination du travail forcé, y compris la traite des êtres humains – en tenant compte de la vulnérabilité particulière des femmes et des filles, ainsi que des

facteurs exposant les hommes à la traite à des fins d'exploitation de la main-d'œuvre ou dans le cas de servitude pour dettes. Les aspects relevant des spécificités sexuelles du travail des enfants continueront d'être systématiquement pris en compte. La convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951, et la convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958, serviront de fondement à une stratégie multidimensionnelle pour traiter le problème de la discrimination dans l'emploi et la profession. L'OIT aidera à renforcer la capacité des mandants tripartites de mettre au point et en œuvre des politiques nationales en matière d'égalité et à appliquer le principe de l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale. Les conventions clés relatives à l'égalité, à savoir les conventions n°s 100, 111, 156 et 183, seront promues et les aspects relatifs à l'égalité entre les sexes des autres conventions seront examinés et pris en compte.

d) Dialogue social

7. La promotion par l'OIT de mécanismes de dialogue social efficaces sera centrée sur des aspects prioritaires, tels que l'élimination de la discrimination dans l'emploi et la profession, et la création d'environnements propices à la mise en œuvre de l'égalité entre les sexes. Des efforts particuliers seront déployés pour aider les organisations d'employeurs à répondre aux besoins spécifiques des femmes chefs d'entreprise. L'assistance apportée dans ce domaine contribuera à renforcer la capacité des organisations de travailleurs de promouvoir les droits des travailleuses, et des campagnes seront lancées en collaboration avec les syndicats pour lutter contre la discrimination et les conditions de travail inéquitables et abusives auxquelles les femmes sont souvent exposées. Le Bureau intensifiera ses efforts afin d'apporter aux Etats Membres un soutien leur permettant de renforcer leurs cadres politiques, juridiques et institutionnels, notamment par le biais de la mise en œuvre de programmes par pays de promotion du travail décent respectueux des différences entre les sexes. Il intégrera la distinction homme-femme dans les avis techniques qu'il fournira concernant des réformes du droit du travail. Des recherches seront réalisées sur les tendances nationales en matière de relations professionnelles comprenant des données ventilées par sexe, et elles porteront notamment sur l'égalité entre les sexes dans le dialogue social et la négociation collective. Dans les études concernant certains secteurs, il sera tenu compte de l'égalité entre les sexes, et des statistiques ventilées par sexe seront compilées sur l'emploi et les conditions de travail.

Genève, le 10 février 2010.

Document soumis pour discussion et orientation.