



## Conseil d'administration

313<sup>e</sup> session, Genève, 15-30 mars 2012

GB.313/INS/INF/1

Section institutionnelle

INS

**POUR INFORMATION**

### **Plan d'action du BIT pour l'égalité entre hommes et femmes 2010-2015 Phase II: Alignée sur le programme et budget 2012-13**

**Résumé:** Le présent document résume la phase II du Plan d'action du BIT pour l'égalité entre hommes et femmes 2010-2015 et donne des informations supplémentaires sur le contexte du projet de plan d'action à l'échelle du système des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes.

**Unité auteur:** Bureau pour l'égalité entre hommes et femmes (GENDER).

**Documents connexes:** GB.307/16/1, GB.306/PFA/12/2, GB.310/PFA/4/1(Rev.), GB.306/PFA/12/3, GB.312/INS/12 et GB.313/PFA/1.



## I. Introduction

1. La phase II du Plan d'action du BIT pour l'égalité entre hommes et femmes 2010-2015 continuera de traduire en termes opérationnels la politique du Bureau visant à promouvoir l'égalité entre hommes et femmes et l'intégration d'une démarche soucieuse d'équité de 1999. Aux termes de cette politique, un plan d'action qui servira d'outil pour la mise en œuvre d'une stratégie d'intégration des questions relatives à l'égalité entre hommes et femmes au BIT doit être établi afin d'assurer l'égalité entre hommes et femmes dans le monde du travail. Il est en outre indiqué dans la politique que le Conseil d'administration et les mandants doivent être pleinement informés des progrès accomplis dans la mise en œuvre qui donne un degré de priorité élevé à trois domaines d'action (questions de personnel, questions de fond et structures).
2. Comme il en a été convenu quand le Conseil d'administration a approuvé la phase I en mars 2010<sup>1</sup>, le plan d'action est aligné sur le cycle du cadre stratégique pour 2010-2015. Il reflète le caractère transversal de l'égalité entre hommes et femmes, conformément à la Déclaration de l'OIT (2008) sur la justice sociale pour une mondialisation équitable et au Pacte mondial pour l'emploi de 2009. Le plan d'action facilite en outre la mise en œuvre de l'Agenda du travail décent de façon efficace et prend en considération les préoccupations et les besoins des femmes conformément à la résolution concernant l'égalité entre femmes et hommes au cœur du travail décent, adoptée en 2009 par la Conférence internationale du Travail.

## II. Contexte et processus

3. La phase II a été élaborée en tenant compte de la stratégie en matière de ressources humaines 2010-2015 du BIT, de la stratégie d'évaluation pour 2011-2015 du BIT et de la stratégie en matière de connaissances 2010-2015 du BIT<sup>2</sup>; elle résulte de vastes consultations menées au sein du Bureau avec des directeurs/trices d'unités qui ont une responsabilité première, des membres du Réseau pour l'égalité entre hommes et femmes et le personnel technique concerné.
4. La phase II ne décrit pas les progrès accomplis dans la mise en œuvre des résultats prévus dans le programme et budget pour 2010-11 ni les lacunes existantes en la matière, cela ayant fait l'objet d'un rapport en novembre 2011<sup>3</sup>, et des précisions au titre des dix-neuf résultats sont incluses dans le document intitulé *Exécution du programme de l'OIT 2010-11*<sup>4</sup>. Comme cela était le cas pour la phase précédente, la phase II comporte un tableau montrant l'interface entre les résultats attendus du programme et budget pour 2012-13 et la résolution concernant l'égalité entre femmes et hommes au cœur du travail décent adoptée en 2009. En revanche, il est indiqué dans la phase II si les cibles fixées pour 2010-11 (questions de personnel, questions de fond et structures) ont été atteintes, et des informations actualisées sont fournies sur les activités correspondantes qui ont joué un rôle clé pour fixer les cibles et les activités pour 2012-13. La phase II donne en outre des exemples de cas où les cibles fixées pour 2010-11 concernant les mécanismes

<sup>1</sup> Documents GB.307/PV, paragr. 253 à 289, et GB.307/16/1.

<sup>2</sup> Documents GB.306/PFA/12/2, GB.310/PFA/4/1(Rev.) et GB.306/PFA/12/3, respectivement.

<sup>3</sup> Document GB.312/INS/12.

<sup>4</sup> Document GB.313/PFA/1.

institutionnels favorisant l'égalité et les enseignements tirés ont été atteintes, démontrant l'utilité d'établir un lien entre les cibles sexospécifiques du plan d'action et les objectifs axés sur les résultats fixés à l'échelle de l'Organisation, et l'importance d'utiliser en continu divers canaux de communication en ce qui concerne le plan d'action.

### **III. Tenir compte du plan d'action à l'échelle du système des Nations Unies**

5. L'OIT, qui est une institution spécialisée du système des Nations Unies, est dotée d'un mandat spécifique, d'une structure unique et d'un système individuel pour faire rapport à ses propres institutions de gouvernance, notamment sur les progrès accomplis dans l'intégration des questions d'égalité entre hommes et femmes. Parallèlement, le Bureau a participé activement à l'élaboration d'un plan d'action à l'échelle du système des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes, coordonné par ONU-Femmes. Ce plan d'action, s'il est approuvé en avril 2012 par le Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies pour la coordination (CCS), améliorera la cohérence, la coordination et la responsabilisation dans l'ensemble du système des Nations Unies.
6. La phase II du plan d'action tiendra compte des six éléments de la stratégie visant à promouvoir l'égalité entre les sexes définie par le CCS qui constituent les normes de performance du plan d'action des Nations Unies, à savoir: responsabilisation; gestion axée sur les résultats en matière de parité entre les sexes; contrôle par le biais du suivi, de l'évaluation, de l'audit et de l'établissement de rapports; ressources humaines et financières; renforcement des capacités; et cohérence, coordination et gestion des connaissances et de l'information.
7. Ce faisant, le Bureau veille à ce que la phase II soit fondée sur le mandat de l'OIT et la politique du Bureau visant à promouvoir l'égalité entre hommes et femmes et l'intégration d'une démarche soucieuse d'équité de 1999. Bénéfique pour les mandants tripartites, cette mise en adéquation permettra de faire rapport de façon plus détaillée aux organisations du système des Nations Unies sur les résultats obtenus en matière d'égalité au niveau de l'Organisation. L'OIT se trouve ainsi bien placée pour contribuer à l'amélioration de la cohérence et de la coordination des questions d'égalité entre hommes et femmes au sein du système des Nations Unies, pour promouvoir l'intégration du travail décent dans les efforts déployés à l'échelle du système et pour consolider et exploiter ses avantages comparatifs; l'OIT continuera ainsi d'être reconnue comme l'une des organisations chefs de file du système pour l'intégration d'une démarche soucieuse d'égalité entre hommes et femmes.

### **IV. Diffusion**

8. La phase II est jointe en annexe. Une fois que le Conseil d'administration aura pris note de ces informations, la phase II sera publiée et diffusée en trois langues.

Genève, le 7 février 2012

## **Annexe**

### **Plan d'action du BIT pour l'égalité entre hommes et femmes 2010-2015**

Phase II: Alignée sur le programme et budget 2012-13



## Introduction

Le Plan d'action du BIT pour l'égalité entre hommes et femmes 2010-2015, qui est aligné sur le cadre stratégique pour 2010-2015 et dont il reprend les trois programmes et budgets biennaux, traduit en termes opérationnels la politique que l'OIT s'est fixée en 1999 en matière d'égalité entre hommes et femmes. Il tient compte en outre de la résolution concernant l'égalité entre femmes et hommes au cœur du travail décent adoptée par la Conférence internationale du Travail à sa session de 2009, telle qu'entérinée par le Conseil d'administration lors de l'approbation de la phase I du plan d'action (2010-11)<sup>1</sup>. La présente introduction décrit les progrès accomplis dans la mise en œuvre de la phase I du plan d'action (2010-11), recense les lacunes et tire les enseignements de cette mise en œuvre, en particulier les trois domaines prioritaires identifiés par la politique de 1999. Ces domaines prioritaires, qui comprennent des mécanismes institutionnels favorisant l'égalité entre hommes et femmes, sont les suivants: questions de personnel, questions de fond et structures. En conclusion, la présente introduction met en relief les modifications intégrées à la phase II du plan d'action (2012-13) pour insister davantage sur la stratégie.

Les progrès et les lacunes recensés dans la mise en œuvre des résultats prévus dans le programme et budget pour 2010-11, sur lesquels la phase I du plan d'action a été alignée, sont décrits dans le document intitulé *Exécution du programme de l'OIT 2010-11*. Les progrès accomplis et les enseignements tirés de l'application des recommandations énoncées dans la résolution adoptée par la Conférence internationale du Travail à sa session de 2009, qui sont également intégrées à la phase I du plan d'action, ont été présentés au Conseil d'administration<sup>2</sup>. Parmi les progrès accomplis, on peut notamment citer un certain nombre de bonnes pratiques: une commission nationale tripartite pour l'emploi des femmes a été créée pour promouvoir sur le plan stratégique l'égalité entre hommes et femmes sur le marché du travail; la participation des femmes au marché du travail a été facilitée en compensant les responsabilités familiales supplémentaires dont elles ont la charge par une garantie de pension; l'entrepreneuriat des femmes a été encouragé; des services d'experts techniques ont été fournis pour promouvoir l'égalité de rémunération des femmes en cas de travail rémunéré, notamment dans le cadre d'une commission tripartite nationale sur l'égalité salariale; et les capacités des partenaires sociaux ont été renforcées pour intégrer une démarche soucieuse d'égalité entre hommes et femmes au sein de leurs propres structures, ce qui a aidé certains syndicats à soumettre des propositions à leur gouvernement et à lancer des campagnes en vue de renforcer les dispositions permettant de concilier vie professionnelle et vie familiale.

La phase I du plan d'action contenait 26 indicateurs assortis de cibles concernant les mécanismes institutionnels favorisant l'égalité entre hommes et femmes (tableau 1). En ce qui concerne les questions de personnel, on peut citer comme exemple une activité menée à bien avec succès en 2010-11, l'outil d'autoformation destiné aux responsables intitulé «Managing for gender equality» (indicateur 2); de tels guides n'existaient pas en 2008-09. L'augmentation significative des descriptions de postes faisant référence aux compétences en matière d'égalité hommes-femmes et/ou à la prise en considération des sexes (indicateur 6) est un exemple de cible qui a été largement dépassée. En 2008-09, la base de référence était de 30 pour cent; en 2010-11, le pourcentage a atteint 95 pour cent. Cela signifie que, dans leur quasi-totalité, les vacances de postes annoncées dans le Système de recrutement, d'affectation et de placement du personnel (RAPS) exigent une sensibilisation

<sup>1</sup> Questions découlant des travaux de la Conférence internationale du Travail à sa 98<sup>e</sup> session: Suivi de l'adoption de la *résolution concernant l'égalité entre hommes et femmes au cœur du travail décent*, 306<sup>e</sup> session du Conseil d'administration du BIT (document GB.306/3/2), Genève, 2009.

<sup>2</sup> Avancement de la mise en œuvre de la *résolution concernant l'égalité entre femmes et hommes au cœur du travail décent*, adoptée par la Conférence internationale du Travail à sa session de 2009, 312<sup>e</sup> session du Conseil d'administration du BIT (document GB.312/INS/12), Genève, 2011.

à l'égalité entre hommes et femmes et/ou des compétences techniques concernant la problématique hommes-femmes. S'agissant des questions de fond, le pourcentage des stratégies de résultats comprenant des composantes d'intégration des questions d'égalité hommes-femmes et axées sur l'action (indicateur 9) est un exemple d'objectif atteint; le chiffre, qui était de 94 pour cent en 2008-09, est passé à 100 pour cent en 2010-11. En ce qui concerne les progrès accomplis pour atteindre une cible concernant les structures, on peut citer par exemple l'augmentation du pourcentage des mandats pour les évaluations internes du BIT qui intégraient la question de l'égalité entre hommes et femmes (indicateur 26). En 2008-09, la base de référence était de 30 pour cent; en 2010-11, elle était passée à 50 pour cent.

Les enseignements tirés de la mise en œuvre des phases I et II du plan d'action seront inclus dans un rapport faisant le point de la situation qui sera soumis au Conseil d'administration en 2013 (voir section 7 plus loin). D'ici là, deux enseignements tirés de la mise en œuvre de la phase I et qui méritent d'être soulignés maintenant sont: 1) l'utilité d'établir un lien entre les cibles sexospécifiques du plan d'action et les objectifs axés sur les résultats et fixés à l'échelle de l'Organisation; et 2) l'importance d'utiliser en continu divers canaux de communication avec des parties prenantes en ce qui concerne le plan d'action.

Le premier enseignement tiré montre la complémentarité des liens entre les «dividendes de l'égalité» de la politique de télétravail mise en œuvre par le Bureau et les «dividendes de la productivité» quand les fonctionnaires, femmes et hommes, arrivent à mieux concilier leur travail et leurs responsabilités familiales. Dans la phase I du plan d'action, la mise en œuvre et l'évaluation de la politique de télétravail était une activité indicative du «nombre de mesures tenant compte de l'égalité entre hommes et femmes et/ou des contraintes familiales» (indicateur 5). En adoptant la politique de télétravail et en encourageant son utilisation, le Bureau reconnaît la complémentarité de ces liens. Il est indiqué dans la politique que «le Bureau [offre] un environnement dans lequel le personnel puisse équilibrer sa vie professionnelle et sa vie privée afin qu'il tire une plus grande satisfaction de son travail, qu'il soit plus motivé et qu'il obtienne les meilleurs résultats possibles [...]». Une évaluation de l'utilisation de la politique, réalisée par l'unité qui a la «responsabilité première» (HRD), un an après sa mise en application, a montré qu'un peu plus de 70 pour cent des utilisateurs étaient des femmes et qu'un peu moins de 30 pour cent étaient des hommes, le nombre d'utilisateurs au siège et dans les régions étant à peu près le même.

Le second enseignement tiré concernait l'utilité d'échanger des communications de façon suivie tout au long de la phase I du plan d'action. Ces échanges, dont la forme et le cadre étaient différents, contribuaient à susciter l'intérêt de l'Administration, à mobiliser les fonctionnaires et à favoriser le travail en équipe, et en particulier la coopération et le soutien de parties prenantes comme les unités et les bureaux qui ont une «responsabilité première». Pour ce faire, une séance d'information spéciale sur le plan d'action a eu lieu au siège à l'occasion de réunions de supérieurs hiérarchiques, des exposés ont été présentés à tous les directeurs/trices des bureaux extérieurs en Europe et en Afrique, des séances de remue-méninges ont été organisées avec des membres du réseau pour l'égalité entre hommes et femmes, des informations actualisées sur la mise en œuvre du plan d'action ont été communiquées pendant les réunions de fin d'année avec les coordinateurs du Réseau de l'OIT pour l'égalité entre hommes et femmes, et des forums de formation regroupant des spécialistes des questions d'égalité entre hommes et femmes et des points focaux chargés des questions d'égalité ont été organisés dans les Etats arabes et en Afrique.

La phase II du plan d'action (2012-13) a été actualisée et simplifiée. Les tableaux figurent maintenant à la fin du document, et le nombre d'indicateurs dans le tableau 1 portant sur les mécanismes favorisant l'égalité a été réduit. Cette réduction permettra de mieux hiérarchiser les priorités stratégiques et de mettre davantage l'accent – compte tenu notamment des ressources financières et humaines limitées du programme et budget de l'OIT pour 2012-13 – sur des indicateurs qui sont pour l'essentiel SMART (précis,



mesurables, réalisables, pertinents et limités dans le temps). Tous les indicateurs, toutes les cibles et toutes les activités indicatives concernant les mécanismes institutionnels favorisant l'égalité sont définis par les unités ayant la «responsabilité première» elles-mêmes.

Les indicateurs dans le tableau 1 qui concernent le Centre international de formation de l'OIT n'apparaissent plus dans le présent plan d'action car le Centre international de formation les a intégrés à son nouveau plan d'action qui a ses propres mécanismes de présentation de rapports. Enfin, le tableau 2, qui porte sur les conclusions adoptées par la Conférence internationale du Travail à sa session de 2009 et les résultats programmatiques, ne reproduit pas tous les termes sexospécifiques figurant dans les textes de la stratégie de résultats du programme et budget pour 2012-13, comme cela était le cas pour la phase I du plan d'action. Au lieu de cela, chaque énoncé de résultats concernant «l'égalité entre hommes et femmes et la non-discrimination», conformément aux instructions du Bureau de programmation et de gestion (PROGRAM), est indiqué.

## 1. Objectifs

Le présent plan d'action met en œuvre la politique que l'OIT s'est fixée en 1999 en matière d'égalité entre hommes et femmes (voir annexe I), qui faisait de l'intégration des questions d'égalité entre hommes et femmes la stratégie à adopter afin d'encourager cette égalité. Le plan d'action facilite également la diffusion effective et adaptée à la question de l'égalité entre hommes et femmes de l'Agenda du travail décent, conformément à la résolution de la Conférence internationale du Travail de 2009 relative à l'égalité entre hommes et femmes au cœur du travail décent. La suite à donner à la résolution a été décidée par le Conseil d'administration en novembre 2009<sup>3</sup>, dont la mise en œuvre a fait l'objet d'un bilan en novembre 2011<sup>4</sup>. Le plan d'action reflète le caractère transversal de l'égalité entre hommes et femmes, conformément à la Déclaration de l'OIT de 2008 sur la justice sociale pour une mondialisation équitable<sup>5</sup>, et le Pacte mondial pour l'emploi<sup>6</sup> de 2009.

### Encadré 1 Pacte mondial pour l'emploi

«La crise actuelle devrait être considérée comme une occasion de définir de nouvelles mesures visant à promouvoir l'égalité entre hommes et femmes. Les plans de relance qui sont mis en place pendant les crises économiques doivent tenir compte de l'impact de la crise sur les femmes et les hommes et intégrer dans toutes les mesures les questions relatives à l'égalité des sexes. Les femmes doivent pouvoir faire entendre leur voix au même titre que les hommes dans les débats sur les plans de relance, qu'il s'agisse de la conception de ces plans ou de l'évaluation de leurs résultats.»

Extrait de l'ouvrage *Surmonter la crise: Un Pacte mondial pour l'emploi* adopté par la Conférence internationale du Travail à sa 98<sup>e</sup> session, Genève, 19 juin 2009

<sup>3</sup> Questions découlant des travaux de la Conférence internationale du Travail à sa 98<sup>e</sup> session: Suivi de l'adoption de la *résolution concernant l'égalité entre hommes et femmes au cœur du travail décent*, 306<sup>e</sup> session du Conseil d'administration du BIT (document GB.306/3/2), Genève, 2009.

<sup>4</sup> Avancement de la mise en œuvre de la *résolution concernant l'égalité entre femmes et hommes au cœur du travail décent*, adoptée par la Conférence internationale du Travail à sa session de 2009, 312<sup>e</sup> session du Conseil d'administration du BIT (document GB.312/INS/12) et document de référence (GB.312/INS/12/REF), Genève, 2011.

<sup>5</sup> *Déclaration sur la justice sociale pour une mondialisation équitable*, adoptée par la Conférence internationale du Travail à sa 97<sup>e</sup> session, Genève, 2008, partie IB.

<sup>6</sup> *Surmonter la crise: Un Pacte mondial pour l'emploi*, adopté par la Conférence internationale du Travail à sa 98<sup>e</sup> session, Genève, 2009.

## 2. Public visé et bénéficiaires

Le public visé directement par le plan d'action est l'ensemble du personnel du BIT au siège et dans les régions, afin de le guider à intégrer les questions d'égalité entre hommes et femmes quel que soit le travail qu'il accomplit à tous les niveaux de l'Organisation, y compris dans le cadre des priorités régionales. En fin de compte, les bénéficiaires du plan d'action sont les mandants tripartites des Etats Membres de l'OIT.

## 3. Gestion de l'égalité entre hommes et femmes axée sur les résultats: Historique, méthodologie et structure

Le plan d'action utilise une stratégie pour l'intégration des questions d'égalité entre hommes et femmes, ainsi qu'une méthode de gestion axée sur les résultats. Il est en conformité avec le cadre stratégique pour la période 2010-2015 dont il reprend les trois programmes et budgets biennaux correspondants (voir annexe II). C'est pourquoi les consultations qui ont été organisées fin 2009 dans l'ensemble du Bureau (y compris avec le Centre international de formation de l'OIT) portaient principalement sur les liens existant entre les résultats du programme et budget et les conclusions adoptées par la CIT à sa session de 2009<sup>7</sup>. Au cours de ces consultations, des priorités et des activités communes ont été identifiées en vue de l'application des conclusions. Les réunions avaient pour objectif de tenir compte des demandes des mandants, comme le montrent les plans de travail axés sur les résultats.

### Encadré 2

#### Intégration des questions d'égalité entre hommes et femmes

L'objectif de l'intégration, qui est le processus d'évaluation des implications pour les hommes et pour les femmes de toute action programmée, est de parvenir à l'égalité entre hommes et femmes. La stratégie utilisée par l'OIT pour assurer une intégration des questions relatives à l'égalité entre hommes et femmes comporte deux grands axes. Premièrement, toutes les politiques, les analyses, les stratégies, et chaque étape de chaque initiative, y compris le contrôle et l'évaluation, essaient de répondre aux besoins spécifiques, souvent différents, des hommes et des femmes. Deuxièmement, un ensemble d'interventions ciblées visent à éliminer la discrimination fondée sur le sexe, lorsque l'analyse montre que l'un des deux sexes – en général le sexe féminin – a été historiquement défavorisé socialement, politiquement et/ou économiquement.

«Intégrer une démarche d'équité entre les sexes, c'est évaluer les incidences pour les femmes et pour les hommes de toute action envisagée, notamment dans la législation, les politiques ou les programmes, dans tous les secteurs et à tous les niveaux. Il s'agit d'une stratégie visant à incorporer les préoccupations et les expériences des femmes aussi bien que celles des hommes dans l'élaboration, la mise en œuvre, la surveillance et l'évaluation des politiques et des programmes dans tous les domaines – politique, économique et social – de manière que les femmes et les hommes bénéficient d'avantages égaux et que l'inégalité ne puisse se perpétuer. Le but ultime est d'atteindre l'égalité entre les sexes.»

Conclusions adoptées (A/52/3.18)  
Conseil économique et social  
Nations Unies, New York, 1997

Ont également été consultés les directeurs exécutifs des Secteurs de l'emploi; de la protection sociale; du dialogue social, y compris les directeurs du Bureau pour les activités des employeurs et du Bureau pour les activités des travailleurs; des normes, principes et droits fondamentaux au travail; et de la gestion et de l'administration; ainsi que les directeurs/trices des unités stratégiques qui relèvent du Directeur général. Les membres du Réseau de l'OIT pour l'égalité entre hommes et femmes – en particulier les spécialistes et

<sup>7</sup> BIT: *Compte rendu provisoire* n° 13, *L'égalité entre hommes et femmes au cœur du travail décent (Discussion générale)*, rapport de la Commission de l'égalité entre hommes et femmes, 98<sup>e</sup> session de la Conférence internationale du Travail (document ILC98-PR13-2009-06-0322), Genève, 2009.

les coordinateurs/trices des questions d'égalité – ont pris part au processus. Conformément à la politique de l'OIT en matière d'égalité entre hommes et femmes de 1999, le Syndicat a été tenu informé du déroulement du plan d'action.

Le tableau 1, qui porte sur les mécanismes institutionnels favorisant l'égalité (voir la section 8 ci-dessous), a été élaboré à partir des discussions qui ont eu lieu début 2010 avec les unités situées au siège et dans les bureaux extérieurs, qui ont la «responsabilité première» pour les indicateurs pertinents, et de nouveau au début de 2012. Le tableau 2 (voir section 9 ci-dessous) montre le lien existant entre les résultats programmatiques et les conclusions adoptées par la Conférence internationale du Travail à sa session de 2009.

#### **4. Portée, y compris alignement sur le plan d'action à l'échelle du système des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes**

La Constitution de l'OIT, rédigée en 1919, a reconnu la protection des travailleuses ainsi que le principe d'un salaire égal pour un travail de valeur égale. La Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail, adoptée par la Conférence internationale du Travail en 1998, comprend parmi ses huit normes fondamentales du travail la convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951, et la convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958. Il existe deux autres conventions importantes portant sur l'égalité entre hommes et femmes: la convention (n° 156) sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981, et la convention (n° 183) sur la protection de la maternité, 2000.

L'égalité entre hommes et femmes en tant que droit de la personne et objectif de développement a été consacrée par la Déclaration universelle des droits de l'homme de 1948 ainsi que par la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDAW), 1979. Lors de la quatrième Conférence mondiale sur les femmes de Beijing, 1995, les gouvernements des pays du monde sont convenus de faire de l'intégration des questions d'égalité entre hommes et femmes une stratégie destinée à atteindre l'égalité entre les sexes. Au Sommet du Millénaire des Nations Unies de 2000, 147 chefs de gouvernement ont décidé en outre «de promouvoir l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes, en tant que moyen efficace de combattre la pauvreté, la faim et la maladie, et de promouvoir un développement réellement durable»<sup>8</sup>.

##### **Encadré 3**

##### **Politique à l'échelle du système des Nations Unies sur la parité entre les sexes et l'autonomisation des femmes**

«... Nous annonçons notre intention et notre volonté de continuer à chercher à atteindre les objectifs de la parité entre les sexes et de l'autonomisation des femmes, que ce soit en agissant tous ensemble au sein du système des Nations Unies ou séparément dans nos propres organisations, en procédant à une mise en œuvre cohérente et coordonnée de la stratégie sur l'intégration d'une perspective sexospécifique que le Conseil économique et social a adoptée dans ses conclusions concertées 1997/2. Nous nous engageons à mener une action énergique au sein de nos organisations afin qu'une perspective sexospécifique soit prise en compte dans toutes leurs pratiques, politiques et programmes... Pour rendre opérationnelle la stratégie de prise en compte des problèmes liés à la condition de la femme, il est indispensable d'adopter un plan d'action à l'échelle du système des Nations Unies qui comprenne des indicateurs et des calendriers, une répartition des responsabilités et des mécanismes de responsabilisation, ainsi que des ressources...»

Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies pour la coordination  
28 octobre 2006 (CEB/2006/2)

<sup>8</sup> *Déclaration des Nations Unies sur le Millénaire*, résolution adoptée par l'Assemblée générale (A/RES/55/2), New York, 2000.

L'OIT, qui est une institution du système des Nations Unies, dotée d'un mandat spécifique et d'une structure propre, fait rapport à ses propres institutions de gouvernance sur l'avancement de l'intégration des questions d'égalité entre hommes et femmes. Toutefois, ce plan d'action suit de très près le plan d'action à l'échelle du système des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes qu'ONU-Femmes est chargé de coordonner. Les normes de performance énoncées dans ledit plan d'action, que le Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies (CCS) pour la coordination devrait approuver en avril 2012, sont les suivantes:

1. responsabilisation;
2. gestion axée sur les résultats en matière de parité entre les sexes;
3. contrôle par le biais du suivi, de l'évaluation, de l'audit et de l'établissement de rapports;
4. ressources humaines et financières;
5. renforcement des capacités;
6. cohérence, coordination et gestion des connaissances et de l'information.

Plusieurs autres documents d'orientation fournissent des informations sur le contenu de ce plan d'action, notamment la stratégie relative aux ressources humaines 2010-2015 du BIT<sup>9</sup>, la stratégie d'évaluation pour 2011-2015 du BIT<sup>10</sup>, la politique du BIT en matière de recherche et de publication<sup>11</sup> et la stratégie en matière de connaissances du BIT<sup>12</sup>. La coopération technique reste un instrument important pour la promotion des objectifs stratégiques – conformément à la décision prise en 2005 par le Conseil d'administration sur l'intégration des questions d'égalité entre hommes et femmes dans l'ensemble de la coopération technique<sup>13</sup> et compte tenu des questions indicatives sur l'égalité entre hommes et femmes figurant dans le *Manuel de coopération technique du BIT*<sup>14</sup>.

## 5. Responsabilisation et responsabilités

Le renforcement des mécanismes de responsabilité est essentiel pour l'intégration effective des questions d'égalité entre hommes et femmes. Il nécessite une définition claire des rôles et des compétences, et un suivi et une surveillance suffisants. La présente section met en évidence ce qui devra être fait pour renforcer la responsabilité pendant la durée du plan d'action 2010-2015.

<sup>9</sup> *Stratégies axées sur les résultats en 2010-2015: Stratégie relative aux ressources humaines – Réorientation des ressources humaines*, 306<sup>e</sup> session du Conseil d'administration du BIT (document GB.306/PFA/12/2), Genève, 2009.

<sup>10</sup> *Stratégie axée sur les résultats 2011-2015: Stratégie d'évaluation – Renforcer l'utilisation de l'évaluation*, 310<sup>e</sup> session du Conseil d'administration du BIT (document GB.310/PFA/4/1(Rev.)), Genève, 2011.

<sup>11</sup> *Politique du BIT en matière de recherche et de publication* (Circulaire n° 629), Genève, 2007.

<sup>12</sup> *Stratégies axées sur les résultats en 2010-2015: Stratégie en matière de connaissances – Renforcer la capacité de concrétiser le travail décent et Pacte mondial pour l'emploi*, 306<sup>e</sup> session du Conseil d'administration du BIT (document GB.306/PFA/12/3), Genève, 2009.

<sup>13</sup> *Procès-verbaux de la 292<sup>e</sup> session du Conseil d'administration du BIT* (document GB.292/PV), Genève, 2005.

<sup>14</sup> *Manuel de coopération technique du BIT*, version 1, Genève, 2010.

L'ensemble du personnel du siège et des bureaux extérieurs est tenu de promouvoir l'égalité entre hommes et femmes dans le contexte de l'Agenda du travail décent, en l'incorporant dans son travail. Les cadres supérieurs, y compris les directeurs/trices des bureaux extérieurs, ont la responsabilité et la compétence globales en matière d'opérationnalisation et d'application de la politique. L'équipe des spécialistes au Bureau pour l'égalité entre hommes et femmes au siège, ainsi que le Réseau pour l'égalité entre les sexes en général (constitué des coordinateurs/trices, des spécialistes des questions d'égalité entre les sexes et des points focaux), apportera aide et conseils sur la manière d'intégrer la dimension de genre et sur les autres questions liées à la réalisation de l'objectif de l'égalité entre hommes et femmes. En ce qui concerne l'obtention de résultats sur le plan de l'égalité entre hommes et femmes dans le cadre du programme et budget pour 2012-13, le Bureau pour l'égalité entre hommes et femmes possède un rôle de supervision au titre de la politique d'égalité entre hommes et femmes de 1999.

**Encadré 4**  
**Rôles et responsabilités pour améliorer l'égalité entre les hommes et les femmes dans le travail du BIT**

Tous les membres du personnel sont tenus d'appliquer les principes de la politique d'égalité entre les sexes dans leur propre travail afin d'aider les mandants à favoriser l'égalité entre les sexes.

<b>Equipes</b>	<b>Rôle et responsabilité dans l'exécution</b>
Directeur/trice général/e	Responsabilité ultime pour la formulation de la politique et la performance organisationnelle en matière d'égalité entre hommes et femmes
Directeurs/trices exécutifs/ves	Responsables de la mise en œuvre et du suivi de l'égalité entre hommes et femmes dans le cadre de leurs objectifs stratégiques respectifs, et chargés de veiller à ce que des ressources humaines et financières suffisantes soient affectées à l'appui du travail en matière d'égalité entre hommes et femmes
Directeurs/trices régionaux/ales	Responsables des résultats et indicateurs liés à l'égalité des sexes dans le cadre des priorités régionales convenues, y compris de la coopération avec les spécialistes des employeurs et des travailleurs, les autres membres du personnel concernés et les spécialistes des questions d'égalité entre hommes et femmes en vue de renforcer les capacités des mandants en matière d'intégration des questions d'égalité et de promotion de l'égalité entre hommes et femmes
Directeurs/trices du BIT	Responsables des résultats et indicateurs liés à l'égalité des sexes dans le cadre des domaines programmatiques, de l'intégration des questions d'égalité hommes-femmes dans les programmes par pays de promotion du travail décent, et de la promotion du renforcement des capacités des mandants en matière d'intégration par l'intermédiaire des spécialistes des employeurs et des travailleurs, des autres membres du personnel concernés et des spécialistes des questions d'égalité entre hommes et femmes
Chefs d'unité	Dans l'exécution des tâches qui leur sont déléguées par les directeurs/trices exécutifs/ves, chargés de veiller à ce que les ressources humaines et financières suffisantes soient affectées à la réalisation des résultats et indicateurs sexospécifiques dans les domaines programmatiques
Département des ressources humaines	Responsable des progrès en matière de parité entre femmes et hommes et de l'égalité de chances et de traitement pour tous les membres du personnel du BIT
Département de la coopération des partenariats et du développement	Responsable de la promotion de l'égalité entre hommes et femmes et de l'intégration des questions d'égalité hommes-femmes dans tous les accords, programmes et projets de la coopération technique

Spécialistes des questions d'égalité entre hommes et femmes et coordonateurs/trices pour les questions d'égalité	Chargés de jouer un rôle de catalyseur et d'appui aux secteurs du siège et aux bureaux extérieurs pour l'intégration effective des questions d'égalité hommes-femmes, notamment en contribuant à l'analyse, à la planification, à l'exécution, à l'examen et aux rapports. Dans le cas d'ACTRAV et d'ACT/TEMP, chargés de jouer le rôle de catalyseur et de soutien dans les différents secteurs du siège et de promouvoir efficacement les perspectives des partenaires sociaux dans l'intégration des questions d'égalité entre hommes et femmes, et également de contribuer à l'analyse, à la planification, à l'exécution, à l'examen et aux rapports dans leurs bureaux respectifs
Points focaux chargés des questions d'égalité	Chargés de jouer un rôle de catalyseur pour aider le processus d'intégration de l'égalité hommes-femmes dans les unités ou bureaux respectifs
Bureau pour l'égalité entre hommes et femmes	Chargé de l'appui à l'exécution de la politique d'égalité du BIT, de concert avec le Réseau de l'OIT pour l'égalité entre hommes et femmes – y compris les spécialistes, les coordonnateurs/trices et les points focaux chargés des questions d'égalité hommes-femmes – au moyen de processus de conseils, du développement des capacités et de l'échange des connaissances; et d'assurer la supervision de la performance en matière d'intégration par des bilans annuels et des rapports transmis au Directeur/trice général/e

A l'instar des autres institutions du système des Nations Unies, l'OIT renforce actuellement ses mécanismes de responsabilité en matière d'égalité entre hommes et femmes. De tels mécanismes sont nécessaires pour imposer à l'Organisation de: i) rendre compte de l'égalité entre hommes et femmes dans son travail opérationnel ou programmatique; et ii) de la réactivité de ses systèmes internes ou opérationnels et de ses politiques de ressources humaines aux questions d'égalité. A mesure que croît l'ancrage de la gestion basée sur les résultats au BIT, les objectifs, résultats attendus, indicateurs et cibles deviennent de plus en plus clairs. Le programme et budget pour 2012-13 insiste sur l'importance de la responsabilisation et de la transparence.

Le Cadre relatif à la responsabilité au BIT de 2010<sup>15</sup> est guidé par un ensemble de principes de base, notamment la clarté de la responsabilité, l'adéquation des responsabilités avec les objectifs de l'Organisation prise dans son ensemble, le contrôle de la performance et la présentation de rapports. En ce qui concerne la clarté de la responsabilité, le cadre spécifie que les politiques d'organisation et les directives sur les comportements définissent le niveau et les types de responsabilités liées à tous les postes. En ce qui concerne l'adéquation des responsabilités avec les objectifs de l'Organisation prise dans son ensemble, le cadre note que les responsables et tout le personnel sont tenus d'atteindre les objectifs de l'Organisation, quel que soit le poste fonctionnel qu'ils/qu'elles occupent. En ce qui concerne le contrôle de la performance et la présentation de rapports, le cadre indique que la performance sera contrôlée par des rapports réguliers sur les résultats, rendus en temps voulu et accompagnés de rapports financiers complets, y compris des documents s'y rapportant facilement vérifiables et clairs. Ce système de responsabilité au BIT a, entre autres objectifs, celui d'accroître l'importance accordée aux résultats et à la gestion axée sur la performance.

Les objectifs de responsabilité du plan d'action 2010-2015 et les principales responsabilités en matière de mise en œuvre, de contrôle et d'évaluation de ce plan sont résumés ci-après.

<sup>15</sup> *ILO accountability framework* (Cadre relatif à la responsabilité au BIT) (IGDS n° 137, version 1) Bureau international du Travail, Genève, 2010.

**Encadré 5**  
**Mécanismes de contrôle de la responsabilité**

<b>Buts du suivi de la responsabilité</b>	<b>Principale entité responsable</b>
Un calendrier de supervision régulière sera établi en ce qui concerne la performance organisationnelle sur le plan de l'égalité entre hommes et femmes	Bureau pour l'égalité entre hommes et femmes
Responsabilité individuelle et collective renforcée à chaque niveau – de la direction générale aux différents membres du personnel	Personnel dans son ensemble
Suivi accru de la performance et des résultats sur le plan de l'égalité entre hommes et femmes dans les plans et programmes, notamment le renforcement des rapports dans le cadre des systèmes de programmes existants	Programmes et unités sectoriels/par pays concernés, conjointement avec le Bureau de programmation et de gestion, sous la supervision du Bureau pour l'égalité entre hommes et femmes et du Réseau genre
Base de connaissances accrue concernant les résultats et les bonnes pratiques pour la diffusion d'informations, constatations ou de résultats sexospécifiques	Toute la structure des bureaux extérieurs et des unités au siège, avec l'aide du Bureau pour l'égalité entre hommes et femmes et du Réseau genre
Un système de suivi des audits participatifs de genre sera mis en place pour examiner de quelle manière les questions d'égalité entre hommes et femmes sont prises en compte dans certains bureaux extérieurs, dans les programmes de coopération technique, chez certains mandants et dans certaines unités du siège. Les résultats des audits de genre seront communiqués au Conseil d'administration.	Bureau pour l'égalité entre hommes et femmes
Une évaluation finale examinera de manière plus exhaustive la performance et les progrès accomplis dans l'intégration des questions d'égalité hommes-femmes, pour compléter le suivi de la performance. Les informations résultant de cette évaluation seront utilisées pour l'apprentissage de la gestion et le processus décisionnel internes et pour les rapports externes sur les résultats atteints, destinés aux mandants.	Bureau pour l'égalité entre hommes et femmes avec le soutien de l'Unité d'évaluation

## 6. Ressources humaines et financières

Un vaste éventail de ressources humaines et financières provenant de toute l'Organisation est nécessaire pour assurer une exécution efficace des activités du plan d'action. Dans le programme et budget pour 2012-13, outre les ressources du budget ordinaire pour le personnel et les activités, pour le Bureau pour l'égalité entre hommes et femmes et pour les spécialistes des questions d'égalité entre hommes et femmes, le processus d'interconnexion des ressources – tant en termes de mois de travail que de financement de la coopération technique par le budget ordinaire – est également un mécanisme formel pour appuyer les plans de travail axés sur les résultats dans le domaine de l'égalité entre hommes et femmes. Ce mécanisme permet un engagement transparent de financement pour les initiatives prises par les bureaux extérieurs et le siège en vue de promouvoir l'égalité entre hommes et femmes.

L'évaluation des précédents plans d'action montre toutefois qu'une intégration plus effective de l'égalité entre les hommes et les femmes nécessiterait des ressources autres que l'affectation du budget ordinaire. Cette aide s'inscrit dans le cadre de la suite donnée par le Bureau aux conclusions de la CIT de 2009, qui stipulent au paragraphe 57 c) que, «en mobilisant des partenariats internationaux pour promouvoir l'égalité hommes-femmes, l'OIT devrait ... inclure systématiquement l'objectif de l'égalité entre femmes et hommes dans les dispositions comportant la mobilisation des ressources, le partage de connaissances et la coopération technique, en partenariat avec les donateurs...».

Par conséquent, pendant l'exécution du plan d'action 2010-2015, le Bureau continue de s'efforcer de trouver des ressources extrabudgétaires provenant du Compte supplémentaire du budget ordinaire (CSBO). Le changement d'approche privilégiant non plus le financement axé sur les projets mais les plans de travail axés sur les résultats a eu des répercussions sur les contributions pour l'égalité entre hommes et femmes qui est un thème transversal et non un résultat distinct. Le mécanisme mis en place par le Bureau qui permet d'affecter des fonds expressément pour l'égalité entre hommes et femmes, ce qui fait avancer l'exécution du plan d'action, consiste à établir un lien entre les ressources et le produit global pour mesurer les progrès accomplis dans l'égalité entre hommes et femmes au cœur du travail décent.

## 7. Contrôle, rapports, audit et évaluation

Conformément à la décision du Conseil d'administration sur le suivi de l'adoption de la résolution de la CIT de 2009 concernant l'égalité entre femmes et hommes au cœur du travail décent, les progrès accomplis au sujet desdites conclusions seront intégrés au contrôle du plan d'action, qui comprend des audits participatifs de genre, et à la présentation régulière de rapports au Conseil d'administration sur les résultats des travaux entrepris dans le cadre des quatre objectifs stratégiques. Le contrôle du plan d'action se fera par le biais des rapports sur l'exécution du programme produits à la fin de chaque période biennale et soumis au Conseil d'administration. En tout état de cause, il est stipulé au paragraphe 58 des conclusions de la CIT de 2009 que, en tenant compte du programme et budget, le Bureau devrait veiller à ce que les conclusions soient mises en œuvre de manière coordonnée et efficace dans les programmes pertinents du siège et des bureaux extérieurs. Des dispositions devraient être prises pour suivre correctement les progrès et les résultats. Comme il est indiqué à la section I plus haut, il a été rendu compte au Conseil d'administration à sa session de 2011<sup>16</sup> des progrès accomplis pour donner suite aux conclusions.

Afin d'éviter tout doublon dans la présentation des rapports à la fin de chacune des trois périodes biennales du programme et budget, et pour prévoir un certain temps pour la mise en œuvre du plan d'action 2010-2015 tout au long de sa période d'exécution, qui est plus longue que pour le précédent, deux évaluations bien distinctes du plan d'action seront effectuées: i) un rapport de bilan à moyen terme à la date de référence de fin 2012 qui sera présenté au Conseil d'administration lors de sa session de mars 2013; et ii) un rapport final établi sur la base d'une évaluation indépendante des résultats, y compris sur les conclusions de la CIT de 2009, qui sera présenté fin 2015. L'évaluation indépendante comprendra une estimation approfondie des informations contenues dans les divers rapports d'exécution du programme et sera effectuée sur la base des données fournies par le Conseil d'administration sur le rapport de bilan. Elle servira pour l'apprentissage de la gestion et le processus décisionnel internes au Bureau, et de guide pour les futurs plans d'action pour l'égalité entre hommes et femmes.

## 8. Mécanismes favorisant l'égalité entre hommes et femmes au Bureau

Le tableau 1 ci-après porte sur les mécanismes institutionnels favorisant l'égalité entre hommes et femmes au Bureau. Ces domaines d'action prioritaires, entre lesquels existe une synergie (tels qu'ils sont recensés dans la politique de l'OIT en matière d'égalité entre hommes et femmes de 1999), sont les suivants: questions de personnel, questions de fond et structures. Chaque indicateur comporte une base de référence, des exemples

<sup>16</sup> Document GB.312/INS/12.



d'activités indicatives et (chaque fois que cela est approprié) une norme de performance minimale <sup>17</sup> qui a été convenue avec l'unité ayant la «responsabilité première».

Par souci de commodité et pour faciliter le suivi et la transparence, le tableau I prend aussi en compte les informations qui ont été recueillies à la fin de la phase I du plan d'action (2010-11). Ces données, qui ont été vérifiées et documentées, concernent les bases de référence, les cibles et l'activité indicatives.

<sup>17</sup> Voir BIT: *Grandes lignes du Plan d'action pour l'égalité entre hommes et femmes 2010-2015*, 307<sup>e</sup> session du Conseil d'administration du BIT (document GB.307/16/1, paragr. 2), Genève, 2010. Les plans d'action axés sur les résultats du système des Nations Unies utilisent plus fréquemment des normes de performance minimales, souvent appelées «cibles».

**Tableau 1. Mécanismes institutionnels favorisant l'égalité entre hommes et femmes au sein du Bureau: Questions de personnel, questions de fond et structures**

Priorités concernant les questions de personnel:

- Parité entre hommes et femmes (personnel des services organiques) dans l'ensemble des unités et des bureaux
- Egalité de chances et de traitement pour tous les fonctionnaires du BIT
- Lutte contre le harcèlement sur le lieu de travail

Résultats – questions de personnel	Indicateurs et bases de référence <sup>1</sup>	Normes de performance minimales		Activités indicatives		Responsabilité première
		Cibles	Etat d'avancement	Exemples	Etat d'avancement	
Application de mesures pour assurer une plus grande parité <sup>2</sup> entre les femmes et les hommes dans le recrutement et la promotion	1. Indicateur: % de postes de la catégorie des services organiques et des catégories supérieures occupés par des femmes <sup>3</sup> Base de référence: 42,5 %	2010-2015: Parvenir à la parité entre hommes et femmes	2010-11: 43,6 %	Encouragement des candidatures de femmes qualifiées	Il est systématiquement indiqué dans les descriptions de postes vacants à pourvoir dans le cadre du Système de recrutement, d'affectation et de placement du personnel (RAPS) que «le BIT attache une grande importance à la diversité parmi son personnel. Les candidatures de femmes et d'hommes qualifiés, et aussi celles de personnes handicapées, sont encouragées».	Département du développement des ressources humaines Tous/toutes les chefs de service et cadres hiérarchiques Centre international de formation de l'OIT Bureau pour l'égalité entre hommes et femmes Note: Le Syndicat du personnel s'est engagé à œuvrer avec le Bureau pour promouvoir l'égalité entre hommes et femmes

Résultats – questions de personnel	Indicateurs et bases de référence <sup>1</sup>	Normes de performance minimales		Activités indicatives		Responsabilité première
		Cibles	Etat d'avancement	Exemples	Etat d'avancement	
			2012-13:	Encouragement des candidatures de femmes qualifiées Inclure l'objectif de la parité hommes-femmes dans les descriptions de postes vacants à pourvoir dans le cadre du RAPS		
			2014-15:			
	2. Indicateur: % de sections utilisant dans les ateliers de perfectionnement des cadres des matériels qui incorporent le thème de l'égalité entre hommes et femmes <sup>4</sup> Base de référence: 0	Sans objet	2010-11: 26 %	Elaboration d'un module de perfectionnement des cadres sur l'intégration des questions d'égalité entre hommes et femmes  Le mandat des formateurs/trices d'ateliers pour ce programme doit inclure des compétences en matière d'égalité entre hommes et femmes et l'intégration de cette notion d'égalité dans les matériels de formation	Publication du module sur la gestion de l'égalité entre hommes et femmes (programme MLDP) et affichage de ce module sur la page Intranet de HRD en septembre 2011  Le mandat des formateurs/trices d'ateliers ne fait pas référence aux compétences requises en matière d'égalité entre hommes et femmes ni à l'intégration des questions d'égalité dans les matériels	

Résultats – questions de personnel	Indicateurs et bases de référence <sup>1</sup>	Normes de performance minimales		Activités indicatives		Responsabilité première
		Cibles	Etat d'avancement	Exemples	Etat d'avancement	
			2012-13:	Le mandat pour les activités de perfectionnement du personnel, avec des collaborateurs/trices externes, doit inclure la sensibilité à la question de l'égalité hommes-femmes dans la formation et dans les matériels de formation qui pourraient être utilisés		
	3. Indicateur: % de femmes participant aux ateliers de perfectionnement des cadres Base de référence: 34 %	2010-11: 39 %	56 %			
		2012-13: 44 %				
		2014-15: 49 %				
Amélioration des perspectives de carrière pour le personnel des services généraux du Bureau	4. Indicateur: Nombre de possibilités de formation offertes au personnel des services généraux Base de référence: 9	2010-11: 10	13	Organisation d'activités d'initiation pour le personnel des services généraux	Le personnel des services généraux participe à l'atelier d'initiation organisé à l'intention des nouveaux fonctionnaires, qui a lieu deux fois par an	
		2012-13: 11				
		2014-15: 12				

Résultats – questions de personnel	Indicateurs et bases de référence <sup>1</sup>	Normes de performance minimales		Activités indicatives		Responsabilité première
		Cibles	Etat d'avancement	Exemples	Etat d'avancement	
Mesures mises en place pour favoriser un environnement de travail favorable et qui tient compte des contraintes familiales pour le personnel tant masculin que féminin	5. Indicateur: Nombre de mesures tenant compte des disparités hommes-femmes et/ou des contraintes familiales <sup>5</sup> Base de référence: 7	2010-11: Une mesure supplémentaire	Elaboration de la politique du BIT concernant le travail à temps partiel en octobre 2011	Mise en œuvre et évaluation de la politique de télétravail	Application de la politique de télétravail en février 2010 et évaluation en janvier 2011	
		2012-13: Une mesure supplémentaire		Application de la politique concernant les nouvelles modalités de travail à temps partiel		
		2014-15: Une mesure supplémentaire				
Amélioration des compétences en matière d'intégration des questions d'égalité hommes-femmes au niveau approprié pour tout le personnel du BIT	6. Indicateur: % de descriptions de postes faisant référence aux compétences en matière d'égalité hommes-femmes et/ou à la sensibilité à l'égalité hommes-femmes Base de référence: 30,3 %	2010-11: 40 %	95 % des descriptions de postes à pourvoir dans le cadre du RAPS (76 % font état de la sensibilité à l'égalité hommes-femmes dans les qualités comportementales et 19 % mentionnent l'égalité entre hommes et femmes dans l'introduction et les compétences ou attributions techniques)	Evaluation systématique du contenu sexospécifique des projets de description de postes transmis par les cadres hiérarchiques	Evaluation systématique des projets de description de postes	

Résultats – questions de personnel	Indicateurs et bases de référence <sup>1</sup>	Normes de performance minimales		Activités indicatives		Responsabilité première
		Cibles	Etat d'avancement	Exemples	Etat d'avancement	
		2012-13: 50 % (20 % mentionnent l'égalité entre hommes et femmes dans l'introduction, les compétences techniques ou les attributions)		Poursuivre l'évaluation du contenu sexospécifique des projets de description de postes et encourager à mentionner l'égalité entre hommes et femmes dans les compétences techniques		
		2014-15: 60 %				
	7. Indicateur: % des chefs responsables considérés par les subordonnés comme créant un environnement qui valorise la diversité, y compris la sensibilité aux comportements discriminatoires fondés sur le sexe <sup>6</sup> Base de référence: A établir sur la base des résultats obtenus en 2012-13	2010-11: Sans objet	Report jusqu'en 2012-13 de la composante «Evaluation des chefs responsables par leurs subordonnés» du cadre du suivi du comportement professionnel	Intégrer formellement des critères d'égalité entre hommes et femmes dans l'ensemble du cadre de suivi du comportement professionnel  Revoir le vocabulaire et le contenu des matériels de formation du cadre de suivi, qui ne tiennent pas compte des spécificités de chaque sexe	Le module du suivi du comportement professionnel fait référence à des questions d'égalité entre hommes et femmes et comporte des indicateurs pour la compétence «respect de la diversité»  Le rapport d'évaluation des responsables comporte une question relative à l'égalité entre hommes et femmes	
		2012-13: A fixer		Faire référence à l'importance de la diversité, y compris la question de l'égalité hommes-femmes lors de la formation du personnel sur l'évaluation des chefs responsables par leurs subordonnés		

Résultats – questions de personnel	Indicateurs et bases de référence <sup>1</sup>	Normes de performance minimales		Activités indicatives		Responsabilité première
		Cibles	Etat d'avancement	Exemples	Etat d'avancement	
		2014-15: A fixer				
	8. Indicateur: Nombre d'initiatives ou de mesures prises pour renforcer et/ou mettre en application l'accord collectif de prévention et de règlement des différends, notamment sur le harcèlement sexuel Base de référence: 1	2010-11: 2	Une mesure: Base de données ventilées par sexe, établie par les RH au niveau interne sur les différends, y compris le harcèlement sexuel, et mesure dans laquelle les RH ont réussi à traiter ou à régler ces différends	La circulaire administrative n° 543 (Rev.1) de HRD, qui donne des indications sur les procédures à suivre en cas de harcèlement sexuel, est mieux mise en évidence sur les pages Intranet de HRD	Sur le site Intranet des RH, un hyperlien a été ajouté en novembre 2011 sur la «prévention et le règlement des différends», qui permet d'aller sur les pages d'accueil Intranet du bureau du médiateur/trice et de la Commission consultative paritaire de recours du BIT – on trouve sur les pages la politique du BIT en matière de harcèlement sexuel et des informations concernant les procédures	
		2012-13: 2		Tenir compte du harcèlement, notamment à caractère sexuel, dans la formation au règlement des différends organisée à l'intention des responsables		
		2014-15: 2				

<sup>1</sup> Sauf indication contraire, toutes les bases de référence sont tirées du Plan d'action du BIT pour l'égalité entre hommes et femmes 2008-09 ou des statistiques disponibles en janvier 2010. <sup>2</sup> Aux fins du présent plan d'action, la parité entre hommes et femmes est considérée comme acquise lorsqu'elle est comprise entre 45 et 55 pour cent. <sup>3</sup> En concordance avec la stratégie en matière de ressources humaines 2010-2015, résultat 1. <sup>4</sup> En concordance avec la stratégie en matière de ressources humaines 2010-2015, résultat 2. <sup>5</sup> En concordance avec la stratégie en matière de ressources humaines 2010-2015, résultat 4. <sup>6</sup> En concordance avec la stratégie en matière de ressources humaines 2010-2015 résultat 3.

## Mécanismes institutionnels favorables à l'égalité entre hommes et femmes au sein du Bureau

### Priorité concernant les questions de fond:

- L'engagement à respecter l'égalité entre hommes et femmes est internalisé dans tout le BIT et se reflète dans l'ensemble du travail technique, des activités opérationnelles et des services d'appui, y compris la gestion des connaissances

Résultats concernant les questions de fond	Indicateurs et bases de référence	Normes de performance minimales		Activités indicatives		Responsabilité première
		Cibles	Etat d'avancement	Exemples	Etat d'avancement	
Renforcement des compétences du personnel du BIT pour analyser les questions d'égalité hommes-femmes et planifier des activités concernant l'emploi et le travail décent	9. Indicateur: % des stratégies de résultat du P&B comprenant des composantes d'intégration des questions d'égalité hommes-femmes qui soient axées sur l'action Base de référence: 94,7 % <sup>7</sup>	2010-11: 100 %	100 %	Orientations sur l'identification continue d'éléments concrets dans les stratégies de l'ensemble des résultats figurant dans le P&B 2012-13 et le P&B 2014-15 (Voir ci-dessus)	Orientations données en mai et en juin 2010	Toutes les unités du siège et tous les bureaux extérieurs Bureau de programmation et de gestion Département des partenariats et de la coopération pour le développement Bureau pour l'égalité entre hommes et femmes Centre international de formation de l'OIT
		2012-13: 100 %				
		2014-15: 100 %		(Voir ci-dessus)		
	10. Indicateur: % des résultats du P&B signalés comme permettant de tirer un ou plusieurs enseignements pouvant donner lieu à une action sur l'intégration des questions d'égalité hommes-femmes Base de référence: 21 % <sup>8</sup>	2010-11: 60 %	10 %	Orientations sur les aspects liés à l'égalité hommes-femmes fournies aux programmes techniques ainsi qu'aux régions au cours du suivi de la mise en œuvre de la planification biennale axée sur les résultats  et au cours de l'élaboration des rapports d'exécution	Orientations fournies en mars 2011  Orientations fournies en juillet 2011	



Résultats concernant les questions de fond	Indicateurs et bases de référence	Normes de performance minimales		Activités indicatives		Responsabilité première
		Cibles	Etat d'avancement	Exemples	Etat d'avancement	
		2012-13: 80 %		Renforcement des orientations données aux coordonateurs/trices des résultats pour l'élaboration des plans de travail axés sur les résultats pour faire en sorte que les stratégies comportent des plans pour aborder la question de l'égalité entre hommes et femmes		
		2014-15: 100 %				
Les attitudes et les habitudes de travail favorisent l'intégration des questions d'égalité hommes-femmes	11. Indicateur: % des recommandations actuellement appliquées provenant des rapports des audits participatifs de genre des unités du siège et des bureaux extérieurs de l'OIT faisant l'objet d'un audit Base de référence: 20 % (établie sur la base de l'état d'avancement en 2010-11)	2010-11: 20 %	Dans un des deux cas où un audit a été effectué, il a été confirmé que le pourcentage était supérieur à 20 %	Dans les douze mois qui suivent un audit de genre, le/la directeur/trice de l'unité ou du bureau concerné et GENDER procéderont à une réévaluation des recommandations ainsi que de tout nouveau besoin	Dans son compte rendu d'octobre 2011, GENDER a proposé une réévaluation, et le bureau extérieur faisant l'objet d'un audit a communiqué un plan d'action	
		2012-13: 40 %		Deux mois après la réception d'un rapport d'audit, GENDER demande à l'unité ou au bureau concerné de communiquer son plan d'action		
		2014-15: 50 %				

Résultats concernant les questions de fond	Indicateurs et bases de référence	Normes de performance minimales		Activités indicatives		Responsabilité première
		Cibles	Etat d'avancement	Exemples	Etat d'avancement	
Amélioration du niveau de connaissances et des méthodes pour aborder la question de la place respective des hommes et des femmes dans le travail technique	12. Indicateur: % des PPTD contenant des indicateurs dont au moins 35 % sont valables pour les deux sexes Base de référence: 17 % (établie sur la base de l'état d'avancement en 2010-11)	2010-11: Sans objet	17 %	Les examens de projets de PPTD effectués dans le cadre du mécanisme d'assurance de la qualité fournissent régulièrement des orientations précises pour que les indicateurs tiennent davantage compte des aspects propres à chaque sexe	Tous les examens ont fourni de telles orientations	
		2012-13: 30 %		Les examens de projets de PPTD effectués dans le cadre du mécanisme d'assurance de la qualité continuent de fournir régulièrement des orientations précises pour que les indicateurs tiennent davantage compte des aspects propres à chaque sexe		
		2014-15: 100 %		Faire référence dans les séances d'information et les activités de formation au guide, sensible à l'égalité des sexes, intitulé <i>ILO DWCP Guidebook: Version 3</i>		

Résultats concernant les questions de fond	Indicateurs et bases de référence	Normes de performance minimales		Activités indicatives		Responsabilité première
		Cibles	Etat d'avancement	Exemples	Etat d'avancement	
	<p>13. Indicateur: % des textes de recherche présentés à la Commission de la recherche et des publications et qui remplissent toutes les conditions d'une liste complète de points à vérifier pour l'intégration des questions d'égalité hommes-femmes dans la recherche et les publications</p> <p>Base de référence: 33 % (établie sur la base de l'état d'avancement en 2010-11)</p>	<p>2010-11: Sans objet</p>	<p>33 %: Toutes les conditions sont remplies (28 % des conditions sont remplies en partie)</p>	<p>Rédiger une liste de points à vérifier établie sur la base de la politique de 2007 du BIT en matière de recherche et de publication, soumise à la Commission de la recherche et des publications pour adoption et distribution</p>	<p>Liste type de points à vérifier distribuée à la Commission de la recherche et des publications en décembre 2011</p>	
		<p>2012-13: 50 %</p>		<p>Des orientations précises concernant l'intégration des questions d'égalité hommes-femmes sont fournies aux coordonateurs/trices et aux chercheurs/euses faisant partie des quatre équipes de recherche dans le cadre du Programme mondial de recherche de l'OIT</p>		
		<p>2014-15: A fixer</p>				

Résultats concernant les questions de fond	Indicateurs et bases de référence	Normes de performance minimales		Activités indicatives		Responsabilité première
		Cibles	Etat d'avancement	Exemples	Etat d'avancement	
	14. Indicateur: % des accords de partenariat OIT/donateurs, qui intègrent les questions d'égalité hommes-femmes à la fois dans les grandes orientations et les aspects opérationnels Base de référence: 46 %	2010-11: 60 %	67 %	Concertation sur les politiques à mener au niveau bilatéral sur l'égalité entre hommes et femmes avec les donateurs concernés	Concertation sur les politiques à mener au niveau bilatéral concernant l'égalité entre hommes et femmes pendant toute la période 2010-11	
		2012-13: 70 %		Concertation sur les politiques à mener au niveau bilatéral sur l'égalité entre hommes et femmes avec les donateurs concernés		
		2014-15: 80 %				
	15. Indicateur: % des projets/programmes de coopération technique du BIT classés dans IRIS comme indicateur de genre Un ou Deux <sup>9</sup> Base de référence: 72 %	2010-11: 65 %	69 %	Publier une directive du Bureau sur l'intégration des questions d'égalité hommes-femmes dans la coopération technique	Directive du Bureau non publiée	
		2012-13: 40 %		Publier un guide sur l'intégration des questions d'égalité hommes-femmes dans la coopération technique		
		2014-15: 15 %				

Résultats concernant les questions de fond	Indicateurs et bases de référence	Normes de performance minimales		Activités indicatives		Responsabilité première
		Cibles	Etat d'avancement	Exemples	Etat d'avancement	
	16. Indicateur: Les indicateurs 16 à 21 doivent être inclus dans le plan d'action du Centre international de formation (CIF) et donc être supprimés dans la phase II du plan d'action du BIT  % de participation des femmes dans l'ensemble des cours de formation en ligne et sur le campus du CIF-OIT <sup>10</sup>  Base de référence: A établir	2010-11: A fixer				
	17. Indicateur: (à supprimer) % des femmes membres du personnel du BIT terminant des cours en ligne ou sur le campus du CIF-OIT  Base de référence: A établir	2010-11: A fixer		Promouvoir les cours du CIF-OIT auprès des membres du Réseau pour l'égalité entre hommes et femmes	Partage systématique des informations sur les cours avec le réseau	
	18. Indicateur: (à supprimer) % des hommes membres du personnel du BIT terminant des cours du CIF-OIT sur les sexospécificités  Base de référence: A établir	2010-11: A fixer		Promouvoir les cours du CIF-OIT auprès des membres du Réseau pour l'égalité entre hommes et femmes	Partage systématique des informations sur les cours avec le réseau	
	19. Indicateur: (à supprimer) % des mandants femmes terminant des cours en ligne ou sur le campus du CIF-OIT  Base de référence: A établir	2010-11: A fixer		Promouvoir les cours du CIF-OIT durant toute formation sur l'exécution du plan d'action, y compris auprès des mandants	Pas de formation sur l'exécution du plan d'action	

Résultats concernant les questions de fond	Indicateurs et bases de référence	Normes de performance minimales		Activités indicatives		Responsabilité première
		Cibles	Etat d'avancement	Exemples	Etat d'avancement	
	20. Indicateur: (à supprimer) % des mandants hommes terminant des cours du CIF-OIT sur les sexesécificités Base de référence: A établir	2010-11: A fixer		Promouvoir les cours du CIF-OIT durant toute formation sur l'exécution du plan d'action, y compris auprès des mandants	Pas de formation sur l'exécution du plan d'action	
	21. Indicateur: (à supprimer) % des cours en ligne ou sur le campus du CIF-OIT, évalués par les participants comme intégrant de façon adéquate les questions d'égalité entre hommes et femmes Base de référence: A établir	2010-11: A fixer				

<sup>7</sup> Selon une évaluation effectuée par PROGRAM. <sup>8</sup> Conformément à une évaluation effectuée par PROGRAM, qui comprend des résultats intermédiaires et immédiats communs. <sup>9</sup> Le marqueur de genre Un est défini comme étant: «un projet ne contenant aucun objectif, aucun résultat, aucun produit ni aucune activité destinée à encourager l'égalité entre hommes et femmes» et le marqueur de genre Deux est défini comme étant: «un projet n'incluant pas l'égalité entre hommes et femmes en tant que résultat, mais contenant certains résultats et/ou activités traitant spécifiquement des questions de l'égalité entre hommes et femmes». <sup>10</sup> Le nombre en valeur absolue de participants aux cours du CIF-OIT dépend des ressources financières disponibles sur lesquelles l'OIT n'a pas prise.

## Mécanismes institutionnels favorisant l'égalité entre hommes et femmes au sein du Bureau

### Priorité en matière de structures:

#### ■ Structures renforcées pour l'intégration effective des questions d'égalité entre hommes et femmes à l'échelle du Bureau <sup>11</sup>

Résultats concernant les structures	Indicateurs et bases de référence	Normes de performance minimales		Activités indicatives		Responsabilité première
		Cibles	Etat d'avancement	Exemples	Etat d'avancement	
Le Bureau pour l'égalité entre hommes et femmes est bien doté en personnel et en ressources, et des spécialistes des questions d'égalité sur le terrain contribuent à l'intégration des questions d'égalité entre hommes et femmes dans toute l'Organisation	22. Indicateur: Nombre d'unités du siège et de bureaux extérieurs ne disposant pas de points focaux chargés des questions d'égalité hommes-femmes <sup>12</sup> Base de référence: Une unité du siège et deux bureaux extérieurs	2010-11: Aucune	Deux unités du siège et aucun bureau extérieur	Recenser et contacter tous/toutes les chefs ou directeurs/trices des unités et des bureaux ne disposant pas de points focaux chargés des questions d'égalité hommes-femmes	Recensements effectués en juillet 2010 et septembre 2011, suivi de demandes adressées aux chefs ou directeurs/trices concernés	Bureau pour l'égalité entre hommes et femmes Toutes les unités du siège et les bureaux extérieurs Unité d'évaluation Département des partenariats et de la coopération pour le développement
		2012-13: Aucune		Recenser et contacter tous/toutes les chefs ou directeurs/trices des unités et des bureaux ne disposant pas de points focaux chargés des questions d'égalité hommes-femmes		Département du développement des ressources humaines Bureau de la programmation et de la gestion Bureau du Conseiller juridique
		2014-15: Aucune				

Résultats concernant les structures	Indicateurs et bases de référence	Normes de performance minimales		Activités indicatives		Responsabilité première
		Cibles	Etat d'avancement	Exemples	Etat d'avancement	
	23. Indicateur: % des hommes faisant office de points focaux dans les unités du siège et les bureaux extérieurs Base de référence: 31 %	2010-11: 35 % d'hommes  2012-13: 40 %  2014-15: 45 %	29 % (41 % dans les unités du siège et 20 % dans les bureaux extérieurs)	Demander formellement aux chefs ou directeurs/trices des unités et des bureaux de tenir compte de la parité entre les sexes au moment de nommer les points focaux chargés des questions d'égalité hommes-femmes  Revoir les demandes formelles adressées aux chefs ou directeurs/trices des unités et des bureaux pour encourager les bureaux extérieurs à nommer des hommes faisant office de points focaux	Les demandes formelles de nomination soulignent l'importance de tenir compte de la parité entre les sexes	
	24. Indicateur: (à supprimer) % des points focaux qui sont des cadres supérieurs Base de référence: 34 % (57 % dans les unités du siège et 16 % dans les bureaux du siège)	2010-11: Parité au siège et 20 % dans les bureaux extérieurs	62 % au siège (information non disponible pour les bureaux extérieurs)	Demander formellement aux chefs ou directeurs/trices des unités et bureaux de tenir compte de la diversité du statut professionnel au moment de nommer les points focaux chargés des questions d'égalité hommes-femmes	Les demandes formelles de nomination soulignent combien il est important d'envisager de nommer un plus grand nombre de cadres	



Résultats concernant les structures	Indicateurs et bases de référence	Normes de performance minimales		Activités indicatives		Responsabilité première
		Cibles	Etat d'avancement	Exemples	Etat d'avancement	
Cadre de responsabilité pour l'égalité entre hommes et femmes Amélioration des mécanismes de programmation, de suivi et d'évaluation répondant aux préoccupations et aux besoins des femmes	25. Indicateur: (à supprimer) % des plans de travail axés sur les résultats jugés comme «satisfaisants» ou «bons» en termes d'égalité hommes-femmes Base de référence: A établir	2010-11: Doit être fixée après le premier des examens des plans de travail prévus tous les neuf mois	Aucune base de référence ou cible n'a été fixée	Mettre au point et appliquer un outil d'évaluation de l'égalité hommes-femmes pour juger de l'application des stratégies sur les questions de l'égalité hommes-femmes des plans de travail axés sur les résultats	Aucun outil n'a été mis au point ou appliqué	
Utilisation de termes non sexistes dans les statuts, règlements et directives du BIT	26. Indicateur: % des mandats approuvés pour les évaluations de stratégies indépendantes, de PPTD et de projets comportant une évaluation de la place respective des hommes et des femmes Base de référence: 30 %	2010-11: 50 % du mandat	50 %	Les directives de l'Unité d'évaluation doivent être révisées	Parution en janvier 2010 de la publication <i>ILO Guidelines to Results-based Evaluation – Principles, Rationale, Planning and Managing for Evaluations</i> , version I, dans laquelle les questions d'égalité entre hommes et femmes sont intégrées	

Résultats concernant les structures	Indicateurs et bases de référence	Normes de performance minimales		Activités indicatives		Responsabilité première
		Cibles	Etat d'avancement	Exemples	Etat d'avancement	
		2012-13: 70 % du mandat		<p>Mettre à jour le guide intitulé <i>Prendre en considération la notion de genre dans le suivi et l'évaluation des projets</i> pour tenir compte des règles et normes du GNUE concernant l'égalité hommes-femmes</p> <p>Incorporer une clause concernant l'intégration des questions d'égalité entre hommes et femmes dans la liste de points à vérifier au moment de la rédaction du mandat</p> <p>Mettre en œuvre une stratégie pour la diffusion du manuel du GNUE intitulé <i>Intégrer les droits de l'homme et l'égalité des sexes aux évaluations – Vers un document d'orientation du GNUE</i></p>		
		2014-15: 100 % du mandat				

Résultats concernant les structures	Indicateurs et bases de référence	Normes de performance minimales		Activités indicatives		Responsabilité première
		Cibles	Etat d'avancement	Exemples	Etat d'avancement	
	<p>27. Indicateur: (à supprimer)            Nombre de termes ou de phrases à connotation sexiste qui ont été modifiés dans les versions anglaise, espagnole et française de la Constitution de l'OIT</p> <p>Base de référence: Sans objet car l'indicateur est atteint</p>	Sans objet	<p>En juin 2011, la CIT a adopté la résolution concernant l'égalité entre les hommes et les femmes et les formulations à employer dans les textes juridiques de l'OIT, et le Bureau a ajouté une note de l'éditeur concernant les formulations non sexistes à la Constitution de l'OIT</p>	<p>Soumettre un document à la session de mars 2010 du Conseil d'administration afin qu'il fournisse des orientations en la matière</p>	<p>Document soumis à la session de mars 2010 du Conseil d'administration (GB.307/LILS/2/1)</p>	

<sup>11</sup> Comme le stipule la politique pour l'égalité entre hommes et femmes. <sup>12</sup> L'unité ou le bureau doit avoir une masse critique de spécialistes professionnels (c'est-à-dire au moins 4 personnes dirigées par un chef ou un/une directeur/trice).

## 9. Résultats programmatiques concernant l'égalité entre hommes et femmes

On trouvera dans le tableau 2 ci-dessous les résultats programmatiques concernant l'égalité entre hommes et femmes pour 2012-13, qui comportent des renvois aux conclusions adoptées par la Conférence internationale du Travail à sa session de 2009. Ce tableau suit les orientations données à la session de mars 2010 du Conseil d'administration lors de l'examen du document du Bureau<sup>18</sup> qui présentait l'approche et les modalités proposées de ce plan d'action. Il suit aussi des instructions internes précises mentionnées dans la lettre d'orientation du Directeur général pour le programme, datée du 26 mai 2010, concernant l'élaboration du programme et budget pour 2012-13. Il était indiqué dans la lettre que «les stratégies de résultat devront préciser en termes concrets comment procéder pour assurer la prise en compte systématique des questions d'égalité entre hommes et femmes dans les actions menées au titre de chaque résultat, en s'appuyant sur le plan d'action pour l'égalité entre hommes et femmes 2010-2015 et sur la résolution adoptée par la Conférence en 2009 concernant l'égalité entre hommes et femmes au cœur du travail décent. Je demande aux coordonnateurs des résultats de travailler étroitement avec le Bureau pour l'égalité entre hommes et femmes.» La lettre d'orientation fixait en outre des délais précis et comportait des listes de responsabilités pour la mise en œuvre. Tous les textes de la stratégie pour les 19 résultats énoncés dans le programme et budget pour 2012-13 comportaient une section sur «l'égalité entre hommes et femmes et la non-discrimination»<sup>19</sup>.

Le tableau 2 contient les principaux termes sexospécifiques figurant dans le programme et budget pour 2012-13, à savoir là où ces termes apparaissent dans les textes d'introduction pour les quatre objectifs stratégiques, les énoncés de résultats et le texte de la stratégie qui les accompagnent sur «l'égalité entre hommes et femmes et la non-discrimination» et les indicateurs qui comportent des termes sexospécifiques. Tous ces termes, marqués en gras, ont été recensés en tenant compte des grandes priorités déterminantes en matière d'égalité hommes-femmes définies par le Conseil d'administration. Ces priorités sont, non exhaustivement, les suivantes: discrimination, égalité, droits, objectifs du Millénaire pour le développement (OMD), écart de rémunération entre hommes et femmes, diversité, protection de la maternité, travail à temps partiel, durée du travail, emplois atypiques et emplois précaires, relation de travail, économie informelle, organisation du travail, garde des enfants, congé parental, responsabilités familiales, zones franches d'exportation (ZFE) et travailleurs/euses domestiques.

<sup>18</sup> *Grandes lignes du Plan d'action pour l'égalité entre hommes et femmes 2010-2015*, 307<sup>e</sup> session du Conseil d'administration du BIT (document GB.307/16/1), Genève, 2010.

<sup>19</sup> Dans un mémorandum daté du 1<sup>er</sup> juillet 2011 sur le rapport d'exécution du programme et budget, PROGRAM a demandé que chaque texte de résultat contienne les éléments suivants dans des sections distinctes, concernant notamment l'égalité entre hommes et femmes et la non-discrimination: il convient d'expliquer dans les textes si la stratégie appliquée a permis ou non d'aborder des questions d'égalité entre hommes et femmes et de non-discrimination. Les principales réalisations ou les principaux écueils rencontrés à cet égard doivent être expliqués.

**Tableau 2. Montre l'interface existant entre les conclusions de la Conférence internationale du Travail de 2009 sur l'égalité entre hommes et femmes et le programme et budget de l'OIT pour 2012-13 <sup>1</sup>**

<b>Objectif stratégique: Emploi – Accroître les possibilités pour les femmes et pour les hommes d'obtenir un emploi et un revenu décents</b>		
<i>Paragraphe 101. Le monde commence à peine à sortir de la pire récession qu'il ait connue en soixante-dix ans; cette récession s'est soldée par des millions de chômeurs supplémentaires et a aggravé le travail <b>informel</b>, la pauvreté et l'insécurité de l'emploi ... Le Sommet de 2010 sur les <b>objectifs du Millénaire pour le développement</b> a relevé la lenteur des progrès accomplis vers la réalisation de la cible 1.B de l'OMD 1, qui porte sur la possibilité de trouver un travail décent et productif.</i>		
<i>105. Les activités de promotion de l'emploi s'articuleront, comme avant, autour de trois résultats: i) davantage de <b>femmes</b> et d'<b>hommes</b> bénéficient d'un emploi productif et de possibilités de travail et de revenu décents ...</i>		
<i>108. Trois thèmes sont systématiquement pris en compte dans tous les résultats et tous les programmes: l'<b>égalité entre hommes et femmes</b>, l'emploi des jeunes et l'intégration des personnes handicapées. Dans le même ordre d'idées, les mesures prises pour faciliter le passage de l'économie <b>informelle</b> à l'économie formelle ... sont incorporées dans tous les domaines d'action.</i>		
<b>Conclusions de la CIT de 2009</b>	<b>P&amp;B 2012-13 résultats et textes qui accompagnent la stratégie sur «l'égalité entre hommes et femmes et la non-discrimination»</b>	<b>Indicateurs du P&amp;B 2012-13</b>
<p>52. En ce qui concerne le renforcement des capacités et des connaissances à l'appui de la formulation de politiques tenant compte des besoins spécifiques des hommes et des femmes, l'OIT devrait:</p> <p>a) renforcer son programme de recherche et sa base de connaissances sur des questions émergentes, surtout dans le contexte de la crise économique mondiale, afin d'identifier les nouvelles tendances et caractéristiques du monde du travail, ainsi que les liens entre efficacité économique, justice sociale et égalité entre les sexes; il faudra notamment faire un usage plus systématique de données ventilées par sexe afin de guider l'élaboration des politiques et les nouveaux mécanismes de suivi destinés à surveiller les progrès dans le domaine de l'égalité femmes-hommes, en utilisant des indicateurs clés sur la discrimination sexuelle dans le monde du travail et une budgétisation tenant compte des questions d'égalité. L'objectif de la collecte de données devrait être bien défini pour que cette collecte soit ciblée et utile;</p>	<p>Résultat 1: Davantage de <b>femmes</b> et d'<b>hommes</b> bénéficient d'un emploi productif et de <b>possibilités</b> de travail et de <b>revenus décents</b></p> <p>113. <b>Le Bureau continuera de promouvoir l'égalité entre hommes et femmes et la non-discrimination dans l'emploi en renforçant la capacité des mandants de s'engager et de défendre leurs idées, afin d'inclure l'égalité entre les sexes dans les politiques nationales de l'emploi, de mettre l'accent sur la question des femmes dans l'économie informelle et de promouvoir la budgétisation d'initiatives à forte intensité d'emploi et soucieuses de l'égalité entre hommes et femmes. La collecte et l'analyse de données ventilées par sexe continueront d'être au cœur de l'action entreprise par le Bureau pour mesurer les progrès accomplis vers la réalisation de l'objectif de l'égalité entre hommes et femmes dans le monde du travail et pour déterminer où se situent les obstacles à l'égalité sur le marché du travail et pour quelles raisons ces obstacles persistent.</b></p>	<p>Indicateur 1.1: Nombre d'Etats Membres qui, avec l'appui du BIT, intègrent les politiques et les programmes nationaux, sectoriels ou locaux dans leurs cadres de développement</p> <p>Mesure: Pour pouvoir être comptabilisés, les résultats doivent répondre aux critères suivants:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Des cadres nationaux de développement (plans quinquennaux, stratégies de réduction de la pauvreté) donnent la priorité à l'emploi productif et aux <b>possibilités</b> de travail et de <b>revenus</b> décents dans leur analyse macroéconomique et leurs stratégies de relance de l'économie générale ou sectorielle.</li> <li>– Des politiques nationales de l'emploi globales et/ou des stratégies sectorielles sont élaborées, en concertation avec les partenaires sociaux, et approuvées par le gouvernement (Premier ministre, parlement ou comités interministériels).</li> </ul> <p>Base de référence: 10 Etats Membres</p> <p>Cible: 14 Etats Membres, dont 6 en Afrique, 3 dans les Amériques, 1 dans les Etats arabes, 2 en Asie, 2 en Europe</p>

---

**Objectif stratégique: Emploi – Accroître les possibilités pour les femmes et pour les hommes d'obtenir un emploi et un revenu décent**

---

**Conclusions de la CIT de 2009****P&B 2012-13 résultats et textes qui accompagnent la stratégie sur «l'égalité entre hommes et femmes et la non-discrimination»****Indicateurs du P&B 2012-13**

- b) appuyer les efforts d'élaboration de politiques plus efficaces pour des groupes déterminés de femmes vulnérables; ...
- e) mettre au point des systèmes de mesure afin de créer des incitations pour favoriser les progrès dans la formalisation de l'économie informelle, l'augmentation de la participation des femmes à l'économie formelle et l'augmentation de la proportion de femmes actives; ...

53. En ce qui concerne l'emploi et la création d'emplois, l'OIT devrait: ...

- f) suivre les progrès de l'Agenda global pour l'emploi à travers l'intégration du principe de l'égalité entre femmes et hommes dans les dix éléments clés de cet agenda;
- g) réaliser des interventions ciblées pour la création d'emplois décents et productifs pour les femmes et les hommes qui sont au chômage, sous-employés, dans l'économie informelle et dans les zones rurales; et
- h) plaider en faveur de la création d'emplois tenant compte des besoins spécifiques des hommes et des femmes dans le contexte des politiques nationales et des cadres nationaux de développement, de stratégies de réduction de la pauvreté et de la cohérence de l'action publique avec les politiques macroéconomiques.

Indicateur 1.3: Nombre d'Etats Membres qui, avec l'appui du BIT, mettent en place ou renforcent des systèmes d'information et d'analyse relatifs aux marchés du travail et diffusent des informations sur l'évolution du marché du travail national

Mesure: Pour pouvoir être comptabilisés, les résultats doivent répondre au premier et à l'un des deux autres critères:

- L'Etat Membre soumet un rapport sur les **indicateurs des OMD** concernant le plein emploi productif et le travail décent.
- Les services d'information sur les marchés du travail sont en liaison avec les systèmes de contrôle nationaux.
- Les données et les analyses relatives au marché du travail national sont fournies au BIT à des fins de suivi et de comparaison internationales.

Base de référence: 4 Etats Membres

Cible: 10 Etats Membres, dont 3 en Afrique, 2 dans les Amériques, 1 dans les Etats arabes, 4 en Asie

Indicateur 1.4: Nombre d'Etats Membres qui, avec l'appui du BIT, intègrent la promotion de l'emploi productif et des **possibilités** de travail et de **revenus** décents dans leurs mesures de réduction des risques liés à des catastrophes/de relance de l'économie et dans le cadre de leurs programmes de prévention des conflits, de reconstruction et de relance de l'économie

Mesure: Pour pouvoir être comptabilisés, les résultats doivent répondre aux critères suivants:

---

**Objectif stratégique: Emploi – Accroître les possibilités pour les femmes et pour les hommes d’obtenir un emploi et un revenu décent**

---

**Conclusions de la CIT de 2009****P&B 2012-13 résultats et textes qui accompagnent la stratégie sur «l’égalité entre hommes et femmes et la non-discrimination»****Indicateurs du P&B 2012-13**

- Des programmes de redressement durables et à forte intensité d’emploi sont mis en œuvre pour faire face aux pertes d’emplois occasionnées par les catastrophes naturelles.
- Une stratégie de sensibilisation et de formation visant les employeurs, les travailleurs et leurs organisations respectives est mise en œuvre par un ou plusieurs des mandants tripartites afin de préparer les partenaires sociaux à participer plus activement aux programmes de redressement suite à une crise.

Base de référence: 6 Etats Membres

Cible: 7 Etats Membres, dont 3 en Afrique, 1 dans les Amériques, 2 dans les Etats arabes, 1 en Asie

Indicateur 1.5: Nombre d’Etats Membres qui, avec l’appui du BIT, montrent qu’il est de plus en plus tenu compte de la question de l’emploi dans les programmes d’investissement dans les infrastructures à forte intensité d’emploi aux fins du développement local

Mesure: Pour pouvoir être comptabilisés, les résultats doivent répondre aux critères suivants:

- Un mécanisme associant le gouvernement et les partenaires sociaux est créé ou renforcé pour cibler, contrôler et évaluer la prise en compte de la question de l’emploi dans les investissements publics dans les infrastructures, dans le contexte des cadres nationaux de développement.
- Des programmes d’infrastructures à forte intensité d’emploi sont mis en œuvre, lesquels intègrent les aspects suivants de l’Agenda du travail décent (**droits**, compétences, entrepreneuriat, protection sociale et dialogue social).

Base de référence: 0

Cible: 7 Etats Membres, dont 2 en Afrique, 2 dans les Amériques, 2 en Asie, 1 en Europe

**Objectif stratégique: Emploi – Accroître les possibilités pour les femmes et pour les hommes d'obtenir un emploi et un revenu décent**

Conclusions de la CIT de 2009	P&B 2012-13 résultats et textes qui accompagnent la stratégie sur «l'égalité entre hommes et femmes et la non-discrimination»	Indicateurs du P&B 2012-13
<p>52. En ce qui concerne le renforcement des capacités et des connaissances à l'appui de la formulation de politiques tenant compte des besoins spécifiques des hommes et des femmes, l'OIT devrait: ...</p> <p>c) réunir des informations sur les pressions exercées sur les garçons et les hommes pour qu'ils se conforment à des stéréotypes sexistes dans le monde du travail; ...</p> <p>g) garantir que le Centre international de formation de l'OIT à Turin et le Centre interaméricain pour le développement des connaissances en formation professionnelle (CINTERFOR) sont dotés de ressources suffisantes pour fournir un appui au renforcement des capacités et à la formation dans le domaine de l'égalité entre femmes et hommes; les questions d'égalité devraient être intégrées dans tous les cours de formation; ...</p>	<p>Résultat 2: Le développement des compétences accroît l'employabilité des travailleurs, la compétitivité des entreprises et l'inclusivité de la croissance</p> <p>122. <b>Les questions de genre et la promotion de l'égalité entre hommes et femmes occupent une place importante dans les travaux sur les systèmes d'apprentissage, la formation communautaire et l'insertion des handicapés. Parmi les activités de renforcement des capacités des services de l'emploi, qu'ils soient publics ou privés, en particulier dans les pays d'Afrique francophone et d'Europe centrale et orientale, figurera une formation destinée à venir à bout des préjugés relatifs aux femmes et de la ségrégation professionnelle. Le travail de sensibilisation visant à encourager l'apprentissage tout au long de la vie et sur le lieu de travail prévoira</b></p>	<p>Indicateur 1.6: Nombre d'Etats Membres dans lesquels, avec l'appui du BIT, les gouvernements, les employeurs et/ou les travailleurs ont pris des initiatives dans certains domaines d'action qui facilitent la transition d'<b>activités du secteur informel</b> vers le secteur formel</p> <p>Mesure: Pour pouvoir être comptabilisés, les résultats doivent répondre aux critères suivants:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Une <b>initiative/réforme soucieuse de l'égalité entre hommes et femmes</b> et efficace est adoptée par l'un des mandants tripartites et facilite la <b>transition vers l'économie formelle</b>.</li> <li>- L'initiative/la réforme comporte des mesures pratiques dans au moins deux des domaines d'action suivants: adéquation du cadre réglementaire et des mesures en vue de son application; entrepreneuriat, compétences et soutien financier; régime de protection sociale; représentation et organisation.</li> </ul> <p>Base de référence: 0 Cible: 4 Etats Membres, dont 2 en Afrique, 1 dans les Amériques, 1 en Asie</p> <p>Indicateur 2.1: Nombre d'Etats Membres qui, avec l'appui du BIT, intègrent le développement des compétences dans les stratégies de développement sectorielles ou nationales</p> <p>Mesure: Pour pouvoir être comptabilisés, les résultats doivent répondre à au moins un des critères suivants:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Le processus national d'élaboration ou de révision des stratégies nationales de développement comporte explicitement des politiques en matière de développement des compétences.</li> <li>- Une entité gouvernementale (interministérielle dans la plupart des cas) est créée ou renforcée et a pour mandat d'établir des liens entre les compétences et les formations dans le cadre des stratégies de développement sectorielles ou nationales (<b>OMD</b>, DSRP, plans quinquennaux nationaux).</li> </ul>



**Objectif stratégique: Emploi – Accroître les possibilités pour les femmes et pour les hommes d’obtenir un emploi et un revenu décent**

Conclusions de la CIT de 2009	P&B 2012-13 résultats et textes qui accompagnent la stratégie sur «l'égalité entre hommes et femmes et la non-discrimination»	Indicateurs du P&B 2012-13
<p>53. En ce qui concerne l'emploi et la création d'emplois, l'OIT devrait:</p> <p>a) aider à l'élaboration de politiques du marché du travail et d'outils conçus pour permettre aux mandants d'améliorer l'employabilité, les qualifications et les compétences des femmes, notamment pour que celles-ci puissent accéder à des métiers et à des secteurs à prédominance masculine; des efforts semblables devraient être faits pour permettre aux hommes d'exercer des professions habituellement réservées aux femmes et ainsi éliminer la ségrégation sexuelle dans l'emploi; ...</p>	<p><b>notamment la fourniture de conseils pratiques sur la façon de répondre aux besoins spécifiques des femmes qui doivent concilier activité professionnelle, formation et responsabilités familiales.</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Des institutions tripartites œuvrent au niveau national ou local pour corrélérer l'offre et la demande en matière de compétences.</li> <li>- Des mesures spécifiques sont mises en œuvre pour corrélérer les compétences et les stratégies de développement axées sur la technologie, le commerce et l'environnement ou les sciences et les capacités en matière de recherche.</li> </ul> <p>Base de référence: 6 Etats Membres, dont 2 en Afrique Cible: 14 Etats Membres, dont 3 en Afrique, 3 dans les Amériques, 2 dans les Etats arabes, 5 en Asie, 1 en Europe</p> <p>Indicateur 2.5: Nombre d'Etats Membres qui, avec l'appui du BIT, élaborent et mettent en œuvre des politiques et des programmes intégrés visant à promouvoir l'emploi productif et le travail décent chez les jeunes <b>hommes et femmes</b></p> <p>Mesure: Pour être comptabilisés, les résultats doivent répondre à deux au moins des critères suivants:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- L'emploi des jeunes est une priorité des stratégies nationales de développement ou des politiques nationales de l'emploi.</li> <li>- Les plans nationaux de promotion de l'emploi des jeunes sont élaborés par le gouvernement et les partenaires sociaux et contiennent des mesures prioritaires ainsi que des ressources humaines et financières en vue de leur mise en œuvre.</li> <li>- Des programmes nationaux de promotion de l'emploi décent en faveur des jeunes défavorisés sont mis en œuvre par le gouvernement avec l'appui des partenaires sociaux.</li> <li>- Une stratégie associant diffusion de l'information, sensibilisation, formation ou vulgarisation sur l'emploi des jeunes est mise en œuvre par un ou plusieurs des mandants tripartites, comme en témoignent, par exemple, la création de permanences téléphoniques et de brochures, les cours de formation, les services ou les campagnes de recrutement.</li> </ul> <p>Base de référence: 6 Etats Membres, dont 4 en Afrique Cible: 13 Etats Membres, dont 3 en Afrique, 3 dans les Amériques, 1 dans les Etats arabes, 4 en Asie, 2 en Europe</p>

**Objectif stratégique: Emploi – Accroître les possibilités pour les femmes et pour les hommes d'obtenir un emploi et un revenu décent**

Conclusions de la CIT de 2009	P&B 2012-13 résultats et textes qui accompagnent la stratégie sur «l'égalité entre hommes et femmes et la non-discrimination»	Indicateurs du P&B 2012-13
<p>53. En ce qui concerne l'emploi et la création d'emplois, l'OIT devrait: ...</p> <p>b) proposer des programmes pour encourager l'entrepreneuriat féminin et le développement économique; ...</p> <p>e) réunir et diffuser des bonnes pratiques encourageant la participation des femmes au développement du secteur privé et dans les entreprises durables; ...</p>	<p>Résultat 3: Les entreprises durables créent des emplois productifs et décents</p> <p>131. <b>L'égalité entre hommes et femmes restera une question transversale dans les activités du Bureau relatives aux entreprises durables. Par exemple, les programmes de promotion de l'entrepreneuriat s'adressent à des groupes qui sont souvent exclus, en particulier les femmes et les jeunes, et comportent des politiques et des ensembles de mesures techniques destinées tout particulièrement à les aider à vaincre les préjugés sexistes et les obstacles auxquels ils sont confrontés sur le marché du travail. De même, l'égalité entre hommes et femmes et la non-discrimination sont également des questions qui occupent une place centrale dans les conseils fournis par le service d'assistance du BIT et dans les activités de conseil et de renforcement des capacités concernant les pratiques responsables sur le lieu de travail, menées dans le cadre du programme SCORE («Des entreprises durables, compétitives et responsables»).</b></p>	<p>Indicateur 3.2: Nombre d'Etats Membres qui, avec l'appui du BIT, mettent en œuvre des politiques et des programmes de développement de l'entrepreneuriat aux fins de la création d'emplois décents et productifs</p> <p>Mesure: Pour pouvoir être comptabilisés, les résultats doivent répondre à au moins deux des critères suivants:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- L'Etat Membre intègre des politiques de développement de l'entrepreneuriat dans les cadres de développement nationaux ou les documents stratégiques nationaux analogues.</li> <li>- Les stratégies de développement de l'entrepreneuriat sont mises en œuvre dans les secteurs économiques ou les chaînes de valeur qui ont été sélectionnés en raison de leur fort potentiel de création d'emplois.</li> <li>- Une association nationale ou un réseau national de formateurs et d'organisations dotés des compétences et des ressources nécessaires pour appuyer l'exécution de programmes de promotion de l'entrepreneuriat, axés notamment sur l'entrepreneuriat pour les <b>femmes</b> et les jeunes, sont créés ou renforcés.</li> <li>- Des stratégies ciblées de développement de l'entrepreneuriat sont mises en œuvre et favorisent: a) la transition des <b>activités du secteur informel</b> vers le secteur formel; ou b) la réduction de la pauvreté dans les zones rurales, conformément à la résolution adoptée en 2008 par la CIT concernant la promotion de l'emploi rural pour réduire la pauvreté.</li> </ul> <p>Base de référence: 7 Etats Membres</p> <p>Cible: 14 Etats Membres, dont 5 en Afrique, 3 dans les Amériques, 2 dans les Etats arabes, 3 en Asie, 1 en Europe</p> <p>Indicateur 3.4: Nombre d'Etats Membres qui, avec l'appui du BIT, adoptent des politiques intégrant les principes de la Déclaration tripartite sur les entreprises multinationales</p>

---

**Objectif stratégique: Emploi – Accroître les possibilités pour les femmes et pour les hommes d’obtenir un emploi et un revenu décent**

---

**Conclusions de la CIT de 2009****P&B 2012-13 résultats et textes qui accompagnent la stratégie sur «l’égalité entre hommes et femmes et la non-discrimination»****Indicateurs du P&B 2012-13**

Mesure: Pour pouvoir être comptabilisés, les résultats doivent répondre aux critères suivants:

- Des stratégies de sensibilisation sont mises en œuvre, notamment des consultations entre gouvernements, employeurs et travailleurs, ainsi qu’avec les entreprises multinationales, en ce qui concerne les domaines d’action de la Déclaration sur les entreprises multinationales, telles que les politiques générales de l’emploi, la formation, les conditions **de travail et de vie**, les relations professionnelles.
- Des politiques sont établies et visent à attirer les investissements directs étrangers, en mettant particulièrement l’accent sur les domaines d’action énoncés dans la Déclaration sur les entreprises multinationales, tels que les politiques générales de l’emploi, la formation, les conditions **de travail et de vie**, les relations professionnelles.

Base de référence: 0

Cible: 5 Etats Membres, dont 1 dans chaque région

---

<sup>1</sup> Les conclusions concernant le rôle de l’OIT, avec les deux paragraphes précédents sur le travail des enfants et l’égalité entre les sexes, sont tirées de *L’égalité entre hommes et femmes au cœur du travail décent – Rapport de la Commission de l’égalité [des sexes]* (identifiées par numéro de paragraphe), ainsi que les références à l’égalité entre les sexes dans le cadre stratégique du programme et budget 2012-13, qui apparaissent en caractères **gras**, pour l’application de ce plan d’action.

---

**Objectif stratégique: Protection sociale – Accroître l'étendue et l'efficacité de la protection sociale pour tous**

138. L'OIT soutiendra l'extension d'une **couverture sociale respectueuse de l'égalité entre les sexes** par le biais d'une stratégie bidimensionnelle adaptable à tous les Etats Membres. ...
140. ... Une attention toute particulière sera consacrée à la mise au point d'outils pratiques et de services consultatifs afin de permettre aux parties prenantes de mettre en œuvre des politiques et programmes d'action nationaux concernant le lieu de travail, surtout dans les secteurs économiques où les mesures en matière de SST sont particulièrement importantes pour résoudre les problèmes auxquels sont confrontées les petites et moyennes entreprises (PME) et l'**économie informelle** ou ceux liés aux **aspects sexospécifiques de la SST** et à la prévention dans les systèmes de sécurité sociale.
141. En temps de crise, il est plus nécessaire que jamais d'aider les mandants à élaborer des politiques en matière de migrations de main-d'œuvre fondées sur les droits et qui mettent l'accent sur une **protection et une insertion sociales tenant compte des besoins respectifs des femmes et des hommes**, favorisent une utilisation plus efficace des envois de fonds et du savoir-faire acquis par les migrants et garantissent des retombées positives sur l'économie sociale. ...
143. Les travailleurs des zones rurales et de l'**économie informelle** étant les plus exclus de la couverture sociale, les plus exposés aux conditions de travail les plus mauvaises et les plus touchés par la pauvreté, ils resteront au cœur de la stratégie du Bureau destinée à étendre la protection sociale à tous.

Conclusions de la CIT de 2009	P&B 2012-13 résultats et textes qui accompagnent la stratégie sur «l'égalité entre hommes et femmes et la non-discrimination»	Indicateurs du P&B 2012-13
<p>54. En ce qui concerne la protection sociale, l'OIT devrait:</p> <p>a) concevoir des moyens d'action pour aider les mandants à améliorer les systèmes de sécurité sociale pour les rendre inclusifs et pour qu'ils tiennent compte des besoins des travailleurs ayant des responsabilités familiales, qu'ils couvrent les femmes en situation de vulnérabilité et apportent des solutions pour aider les travailleurs de l'économie informelle à entrer dans l'économie formelle; ...</p>	<p>Résultat 4: Un plus grand nombre de personnes ont accès à des <b>prestations de sécurité sociale</b> mieux gérées et plus <b>respectueuses de l'égalité entre les sexes</b></p> <p>150. <b>L'égalité entre hommes et femmes est intégrée dans la stratégie grâce à la collecte et à la diffusion de données en matière de sécurité sociale ventilées par sexe et destinées à améliorer les services consultatifs proposés aux mandants en tenant compte des besoins spécifiques en matière de sécurité sociale et de la situation des femmes et des hommes. Le BIT continuera d'apporter une assistance aux mandants dans le domaine de la collecte, de l'analyse et de la diffusion de données ventilées par sexe en vue de renforcer la base de connaissances pour l'élaboration des politiques. Sur la base de la deuxième édition du <i>World Social Security Report</i> établie en 2010, qui mettait particulièrement l'accent sur les moyens d'accélérer l'extension des régimes de sécurité du revenu ainsi que la protection de la santé des femmes en milieu rural, le contrôle de l'efficacité des politiques de sécurité sociale sur l'égalité entre hommes et femmes se poursuivra. La mise en œuvre du socle de protection</b></p>	<p>Indicateur 4.1: Nombre d'Etats Membres qui, avec l'appui du BIT, améliorent la base de connaissances et d'informations sur la couverture et le fonctionnement de leur système de protection sociale</p> <p>Mesure: Pour pouvoir être comptabilisés, les résultats doivent satisfaire au critère suivant:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Il faut que des <b>données ventilées par sexe</b> sur la couverture de la population et/ou sur les dépenses dans au moins cinq des dix catégories de prestations (neuf identifiées dans la convention n° 102, plus une aide au revenu au titre de l'assistance sociale générale) soient disponibles dans le pays et accessibles au public par le biais de l'Enquête sur la sécurité sociale et de la base de données associée du BIT et/ou de la plate-forme Web de connaissances sur l'extension de la protection sociale.</li> </ul> <p>Base de référence: 50 Etats Membres (pour lesquels on dispose d'informations à partir de 2008)</p> <p>Cible: 16 Etats Membres, dont 6 en Afrique, 3 dans les Amériques, 3 dans les Etats arabes, 2 en Asie, 2 en Europe</p>

---

**Objectif stratégique: Protection sociale – Accroître l'étendue et l'efficacité de la protection sociale pour tous**


---

**Conclusions de la CIT de 2009****P&B 2012-13 résultats et textes qui accompagnent la stratégie sur «l'égalité entre hommes et femmes et la non-discrimination»****Indicateurs du P&B 2012-13**

sociale bénéficiera en particulier aux travailleurs de l'économie informelle et à leurs familles, ainsi qu'à d'autres groupes vulnérables qui ne disposent généralement pas d'une couverture sociale suffisante et se heurtent souvent à la discrimination, tels que les migrants, hommes et femmes, les femmes enceintes, les individus exposés à des effets extérieurs préjudiciables, tels que les catastrophes naturelles, et les hommes et femmes vivant avec le VIH ou le sida.

Indicateur 4.2: Nombre d'Etats Membres qui, avec l'appui du BIT, élaborent des politiques visant à améliorer la couverture sociale, notamment des **groupes exclus**

Mesure: Pour pouvoir être comptabilisés, les résultats doivent satisfaire aux critères suivants:

- Un programme d'extension de la protection sociale est élaboré, ainsi qu'attesté par un livre blanc, le plan de développement national, une législation ou des réglementations officielles, ou par la mise en œuvre de facto d'un système de protection sociale.
- Ce plan porte spécifiquement sur la couverture des **groupes exclus**, dans au moins l'une des dix catégories de prestations.
- L'élaboration de recommandations pratiques de l'OIT à l'intention des gouvernements comprend des consultations avec les organisations d'employeurs et de travailleurs.

Base de référence: 3 Etats Membres

Cible: 9 Etats Membres, dont 3 en Afrique, 2 dans les Amériques, 1 dans les Etats arabes, 2 en Asie, 1 en Europe

51. ... La perspective de genre devrait faire partie intégrante et constituer un élément spécifique de la question intitulée «Travail décent pour les travailleurs domestiques» qui est inscrite à l'ordre du jour des sessions de 2010 et 2011 de la Conférence internationale du Travail.
54. En ce qui concerne la protection sociale, l'OIT devrait: ...
- b) mettre au point et diffuser des outils et mener des recherches pour prévenir et éliminer le harcèlement sexuel dont sont victimes les femmes et les hommes, ainsi que la violence contre les femmes au travail;
  - c) s'efforcer de mieux faire connaître le principe de l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale pour les hommes et pour les femmes et améliorer son application dans la pratique, entre autres moyens par le biais d'une assistance technique pour l'utilisation de méthodes objectives et non sexistes d'évaluation des emplois;

Résultat 5: Les **femmes** et les **hommes** bénéficient de **conditions de travail** meilleures et plus **équitables**

159. **Des lignes directrices seront élaborées sur la manière de mettre en œuvre les nouvelles normes internationales sur le travail domestique, qui est effectué à une majorité écrasante par des femmes et des jeunes filles. Sur la base des conclusions du deuxième Rapport mondial sur les salaires concernant l'emploi à bas salaires et sa dimension sexospécifique, un travail de suivi sera mené pour trouver des solutions à ces problèmes. Les activités menées en coopération avec les institutions des Nations Unies, tant au niveau mondial que national, pour lier la protection de la maternité au travail aux OMD n° 3 (Egalité des sexes), n° 4 (Réduire la mortalité des enfants) et n° 5 (Améliorer la santé maternelle), se poursuivront en vue de**

Indicateur 5.1: Nombre d'Etats Membres où les mandants tripartites, avec l'appui du BIT, adoptent des politiques ou mettent en œuvre des stratégies propres à promouvoir des **conditions de travail** meilleures ou plus **équitables**, notamment pour les travailleurs les plus vulnérables

Mesure: Pour pouvoir être comptabilisés, les résultats doivent satisfaire à au moins deux des critères suivants:

- Les mandants tripartites ont adopté un plan national d'action qui couvre les principales priorités en matière de conditions de travail, notamment pour les travailleurs les plus vulnérables.

**Objectif stratégique: Protection sociale – Accroître l'étendue et l'efficacité de la protection sociale pour tous**

**Conclusions de la CIT de 2009**

**P&B 2012-13 résultats et textes qui accompagnent la stratégie sur «l'égalité entre hommes et femmes et la non-discrimination»**

**Indicateurs du P&B 2012-13**

- d) réunir et diffuser de bonnes pratiques sur le congé parental et le congé et les prestations de paternité et de maternité et fournir un appui technique aux gouvernements pour l'élaboration de législations et politiques efficaces; ...
56. En ce qui concerne les principes et droits au travail, l'OIT devrait: ...
- b) promouvoir une augmentation du taux de ratification et analyser les obstacles à la ratification de la convention (n° 156) sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981, de la convention (n° 183) sur la protection de la maternité, 2000, de la convention (n° 175) sur le travail à temps partiel, 1994, et de la convention (n° 177) sur le travail à domicile, 1996, et garantir l'application effective de ces conventions; ...

**la réalisation de ces objectifs. Enfin, une analyse sexospécifique fondée sur des données ventilées par sexe sera intégrée à toutes les activités de recherche du BIT et à toutes les orientations qui seront fournies sur les politiques à suivre en matière de conditions de travail, conformément à la résolution concernant l'égalité entre femmes et hommes au cœur du travail décent adoptée par la Conférence internationale du Travail à sa 98<sup>e</sup> session (2009).**

- Des législations ou réglementations nouvelles ou modifiées, des politiques ou des programmes nationaux ou sectoriels sont adoptés pour améliorer les conditions de travail, notamment pour les travailleurs les plus vulnérables, dans un ou plusieurs secteurs spécifiques: **protection de la maternité; comment concilier travail et vie familiale; travail domestique; temps de travail; et organisation du travail.**
- Une stratégie de diffusion de l'information ou de sensibilisation pour améliorer les conditions de travail est lancée par un ou plusieurs des mandants tripartites dans un ou plusieurs domaines spécifiques: **protection de la maternité; comment concilier travail et vie familiale; travail domestique; temps de travail; et organisation du travail.**
- Une stratégie de formation pour améliorer les conditions de travail est mise en œuvre par un ou plusieurs des mandants tripartites dans un ou plusieurs domaines spécifiques: **protection de la maternité; comment concilier travail et vie familiale; travail domestique; temps de travail; et organisation du travail.**

Base de référence: A établir en fonction des résultats de 2010-11

Cible: 6 Etats Membres, dont 2 en Afrique, 2 dans les Amériques, 1 dans les Etats arabes, 1 en Europe

Indicateur 5.2: Nombre d'Etats Membres qui, avec l'appui du BIT, renforcent leurs capacités institutionnelles pour mettre en œuvre des politiques salariales saines

Mesure: Pour pouvoir être comptabilisés, les résultats doivent satisfaire à au moins l'un des critères suivants:

- Un mécanisme de contrôle et de collecte de données salariales est mis en place ou renforcé pour accroître la quantité de données disponibles et accessibles sur les salaires moyens, la part salariale, les **inégalités de salaires** ou d'autres indicateurs salariaux d'un nouveau type.

---

**Objectif stratégique: Protection sociale – Accroître l'étendue et l'efficacité de la protection sociale pour tous**

---

**Conclusions de la CIT de 2009****P&B 2012-13 résultats et textes qui accompagnent la stratégie sur «l'égalité entre hommes et femmes et la non-discrimination»****Indicateurs du P&B 2012-13**

- Des législations, réglementations ou politiques sont adoptées qui relèvent le  **salaire minimum**  (au niveau national ou sectoriel), qu'il ait été fixé par la loi ou par la négociation collective.
- Des mesures pour améliorer la pratique de fixation des salaires sont mises en œuvre dans les secteurs public et privé, notamment la création ou la revitalisation d'un organe tripartite au niveau national, ou de mécanismes de négociation salariale à différents niveaux.
- Un groupe d'experts des questions salariales, formés dans le cadre d'un programme de renforcement des capacités mis en place par l'OIT, est employé par le ministère du Travail, par des organisations d'employeurs ou de travailleurs, ou par des établissements universitaires s'occupant des questions relatives à la politique salariale.

Base de référence: A établir en fonction des résultats de 2010-11

Cible: 5 Etats Membres, dont 1 en Afrique, 2 en Asie, 2 en Europe

---

54. En ce qui concerne la protection sociale, l'OIT devrait: ...  
 f) promouvoir des politiques, des pratiques et des systèmes de sécurité et de santé qui tiennent compte des problèmes propres aux hommes et aux femmes.

Résultat 6: Les travailleurs et les entreprises bénéficient de meilleures conditions de sécurité et de santé au travail  
 168. **L'expérience a montré qu'il est nécessaire d'examiner la SST sous l'angle de l'égalité entre hommes et femmes si l'on veut rendre les lieux de travail plus sûrs et mieux protéger la santé de tous les travailleurs, et pas seulement de ceux, généralement de sexe masculin, qui travaillent dans les secteurs dangereux. Les travaux de recherche menés en 2010-11 sur les aspects sexospécifiques de la SST, ainsi que les lignes d'action et les recommandations élaborées dans ce domaine, seront utilisés pour orienter l'application, au niveau national et dans l'entreprise, des mesures prises. L'analyse de la situation par sexe restera au cœur des conseils en matière de SST, tout comme la collecte et l'analyse de données ventilées par sexe, figurant notamment dans les statistiques ayant trait aux indicateurs de SST.**

Indicateur 6.2: Nombre d'Etats Membres dans lesquels les mandants tripartites, avec l'appui du BIT, mettent en œuvre des programmes propres à promouvoir de meilleures conditions de sécurité et de santé au travail  
 Mesure: Pour pouvoir être comptabilisés, les résultats doivent satisfaire à au moins l'un des critères suivants:

- L'Etat Membre a incorporé ses préoccupations en matière de SST dans des cadres nationaux de développement ou des documents similaires de politique nationale.
- Un mécanisme tripartite national pour la sécurité et la santé au travail a été créé ou revitalisé de telle sorte qu'il fonctionne efficacement (se réunit régulièrement et fait des recommandations au gouvernement).

---

 Objectif stratégique: Protection sociale – Accroître l'étendue et l'efficacité de la protection sociale pour tous
 

---

## Conclusions de la CIT de 2009

## P&amp;B 2012-13 résultats et textes qui accompagnent la stratégie sur «l'égalité entre hommes et femmes et la non-discrimination»

## Indicateurs du P&amp;B 2012-13

- Des stratégies d'information, de sensibilisation de l'opinion et de formation en matière de SST sont élaborées et mises en œuvre par le gouvernement ou par des organisations d'employeurs ou de travailleurs pour contribuer à l'application de programmes axés sur l'amélioration des conditions de SST, comme en attestent un programme d'activités, l'allocation de crédits à ces activités ainsi que l'élaboration de rapports.
- Les services d'inspection du travail procèdent à des inspections plus efficaces pour garantir l'application des normes relatives à la sécurité et la santé au travail, ainsi qu'attesté par les éléments fournis dans les rapports annuels.
- Un registre comportant des **analyses ventilées par sexe** des accidents et maladies du travail est créé ou mis à niveau et tenu à l'échelon national par l'autorité compétente.

Base de référence: 5 Etats Membres, à travers 2 régions

Cible: 8 Etats Membres, dont 3 en Afrique, 1 dans les Amériques, 2 en Asie, 2 en Europe

---

50. Les organisations de travailleurs devraient continuer à contribuer à l'égalité entre femmes et hommes sur le lieu de travail en:

- a) renforçant la représentation des travailleurs migrants, ... qui sont principalement des femmes; ...

Résultat 7: Un plus grand nombre de travailleurs migrants sont protégés et un plus grand nombre de travailleurs migrants ont accès à l'emploi productif et au travail décent

178. **Les politiques migratoires ne sont pas nécessairement exemptes de sexisme. Souvent, les filières de migration légales ne concernent que les professions à prédominance masculine ou féminine. Le Bureau s'attachera tout particulièrement, dans le cadre des conseils qu'il fournit aux mandants, à ces problèmes et à d'autres problèmes touchant à l'égalité entre hommes et femmes. Des bases de données actualisées sur les bonnes pratiques, en matière: i) de politiques et programmes de migration de main-d'œuvre; et ii) d'insertion et de lutte contre la discrimination, traiteront des questions liées à l'égalité de traitement entre travailleurs migrants et travailleurs locaux ainsi qu'entre travailleurs et travailleuses migrants et fourniront des orientations pratiques pour leur intégration dans les lieux de travail et les sociétés d'accueil.**

Indicateur 7.1: Nombre d'Etats Membres qui, avec l'appui du BIT, adoptent **en matière de migrations de main-d'œuvre des politiques tenant compte des sexes** et visant à protéger les travailleurs migrants, qui reflètent le cadre multilatéral de l'OIT et les dispositions des normes internationales du travail pertinentes

Mesure: Pour pouvoir être comptabilisés, les résultats doivent satisfaire à au moins deux des critères suivants:

- Une **politique respectueuse des différences entre les sexes** et visant à améliorer la protection des travailleurs migrants a été élaborée, ainsi qu'attesté par une législation, un plan de développement national, des réglementations gouvernementales ou un accord/mémoire d'accord signé entre le pays d'origine et le pays d'accueil.



---

 Objectif stratégique: Protection sociale – Accroître l'étendue et l'efficacité de la protection sociale pour tous
 

---

## Conclusions de la CIT de 2009

 P&B 2012-13 résultats et textes qui accompagnent la stratégie  
 sur «l'égalité entre hommes et femmes et la non-discrimination»

## Indicateurs du P&amp;B 2012-13

- La politique en question traite spécifiquement d'au moins l'un des domaines suivants: plus grande **égalité de traitement et pas de discrimination** pour les travailleurs migrants sur le lieu de travail; recrutement des travailleurs migrants dans des conditions de sécurité; intégration des lieux de travail et des sociétés d'accueil; extension de la couverture sociale des travailleurs migrants; extension et amélioration de la couverture assurée par les services d'inspection du travail sur les lieux où sont employés des travailleurs migrants; mesures pour éviter aux travailleurs migrants le risque d'être victimes de la traite et du travail forcé.
- Une capacité ministérielle ou interministérielle de gestion des migrations de main-d'œuvre et/ou un mécanisme national tripartite chargé de contrôler la mise en œuvre de cette politique est mis(e) en place ou revitalisé(e), ainsi qu'attesté par des réunions régulières.
- Un mécanisme national de collecte et de contrôle de **données** actualisées **ventilées par sexe** sur les travailleurs migrants est établi ou mis à niveau.

Base de référence: 3 Etats Membres

Cible: 8 Etats Membres, dont 2 en Afrique, 1 dans les Amériques, 1 dans les Etats arabes, 2 en Asie, 2 en Europe  
 Indicateur 7.2: Nombre d'Etats Membres qui, avec l'appui du BIT, adoptent **en matière de migrations de main-d'œuvre des politiques** et pratiques **tenant compte des sexes** et pratiques, qui reflètent le cadre multilatéral de l'OIT en vue de promouvoir un emploi productif et décent pour les travailleurs migrants  
 Mesure: Pour pouvoir être comptabilisés, les résultats doivent satisfaire à au moins deux des critères suivants:

- Une **politique ou un programme national respectueux des différences entre les sexes** et visant à améliorer l'accès des travailleurs migrants à un emploi productif et au travail décent est mis en place, ainsi qu'attesté par un plan de développement national, des plans et programmes de développement locaux ou régionaux, la législation nationale du travail applicable aux travailleurs migrants ou des lois et des politiques d'intégration.

**Objectif stratégique: Protection sociale – Accroître l'étendue et l'efficacité de la protection sociale pour tous**

**Conclusions de la CIT de 2009**

**P&B 2012-13 résultats et textes qui accompagnent la stratégie sur «l'égalité entre hommes et femmes et la non-discrimination»**

**Indicateurs du P&B 2012-13**

- La politique ou le programme traite spécifiquement d'au moins l'un des domaines suivants: développement des compétences et formation, prévention de la déqualification, reconnaissance des diplômes et des compétences; exode des cerveaux; aménagement des flux de fonds envoyés par les travailleurs migrants et/ou leur utilisation productive; lien entre les rapatriements de salaires et des institutions financières socialement responsables; emploi productif des travailleurs migrants qui reviennent dans leur pays; lien entre la politique de la migration et la nécessité de répondre aux besoins du marché du travail.
- Une capacité institutionnelle publique est mise en place ou revitalisée pour gérer la politique en matière de migrations de main-d'œuvre, notamment des services efficaces d'inspection du travail pour contrôler si les conditions de travail sont décentes dans les pays d'accueil.

54. En ce qui concerne la protection sociale, l'OIT devrait: ...

- e) proposer aux gouvernements des réponses aux problèmes du VIH et du sida dans le monde du travail, qui tiennent compte des conséquences différentes de l'épidémie pour les femmes et les hommes; ...

Résultat 8: Le monde du travail réagit de façon efficace à l'épidémie de VIH/sida

188. **Le guide sur la prise en compte de l'égalité hommes-femmes dans les dispositifs de lutte contre le VIH et le sida sur le lieu de travail, qui a été élaboré en 2010-11, sera largement appliqué dans les programmes de formation et les projets de coopération technique. Le Bureau participera à des audits sur l'égalité hommes-femmes afin d'exploiter les enseignements tirés dans ce domaine et de les intégrer dans les initiatives de lutte contre le VIH et le sida en vue de mieux promouvoir l'égalité entre les sexes. Une analyse sexospécifique des propositions de projets en matière de VIH et de sida sera entreprise, et des indicateurs de l'égalité entre les sexes seront intégrés au cadre de suivi et d'évaluation des programmes de l'OIT concernant le sida. Les droits de l'homme et la non-discrimination seront au cœur des travaux effectués par le Bureau pour donner effet à la recommandation n° 200.**

Indicateur 8.1: Nombre d'Etats Membres qui, avec l'appui du BIT, élaborent une **politique** nationale tripartite **concernant le VIH/sida** sur le lieu de travail dans le cadre de la **riposte nationale au sida**

Mesure: Pour pouvoir être comptabilisés, les résultats doivent satisfaire au critère suivant:

- Une politique nationale tripartite relative au lieu de travail est élaborée sur la base du **Recueil de directives pratiques du BIT sur le VIH/sida** et le monde du travail (la recommandation (n° 200) sur le VIH et le sida, 2010, servira d'orientation pour les politiques nationales tripartites relatives au lieu de travail).

Base de référence: 14 Etats Membres, dont 7 en Afrique, 5 dans les Amériques et 2 en Europe

Cible: 28 Etats Membres, dont 12 en Afrique, 6 dans les Amériques, 1 dans les Etats arabes, 2 en Asie, 7 en Europe

---

**Objectif stratégique: Protection sociale – Accroître l'étendue et l'efficacité de la protection sociale pour tous**

---

**Conclusions de la CIT de 2009**

**P&B 2012-13 résultats et textes qui accompagnent la stratégie sur «l'égalité entre hommes et femmes et la non-discrimination»**

**Indicateurs du P&B 2012-13**

Indicateur 8.2: Nombre d'Etats Membres où les mandants tripartites, avec l'appui du BIT, prennent des mesures significatives pour mettre en place des **programmes concernant le VIH/sida** sur le lieu de travail

Mesure: Pour pouvoir être comptabilisés, les résultats doivent satisfaire aux critères suivants:

- Un **programme concernant le VIH/sida sur le lieu de travail** est mis en place et lancé au cours de la période biennale sur au moins cinq lieux de travail.
- Ce programme est élaboré par un **comité** bipartite ou tripartite **chargé des questions relatives au VIH/sida sur le lieu de travail**, intègre les dix principaux principes du Recueil de directives pratiques du BIT sur le **VIH/sida** et le monde du travail et prévoit des mesures spécifiques en faveur de la **non-discrimination**, de **l'égalité entre les sexes**, de conditions de travail saines, du dialogue social, du non-dépistage préalable à l'embauche et de la confidentialité.

Base de référence: 30 Etats Membres, dont 10 en Afrique, 5 dans les Amériques, 13 en Asie et 2 en Europe

Cible: 17 Etats Membres, dont 10 en Afrique, 2 dans les Amériques, 2 dans les Etats arabes, 1 en Asie, 2 en Europe

---

**Objectif stratégique: Dialogue social – Renforcer le tripartisme et le dialogue social**

196. *Pendant la période 2012-13, l'OIT privilégiera le développement des connaissances et le renforcement des capacités par la collaboration au sein du Bureau et avec le Centre de Turin et par le biais des partenariats avec des organismes extérieurs, tout en intensifiant le partage et la diffusion d'informations sur Internet, sans cesser d'être attentive à l'intégration des principes d'égalité entre les sexes. Plus concrètement, le Bureau: ... aidera les organisations de travailleurs à centrer sur les activités normatives et le contrôle des normes les efforts visant à donner une dimension sociale à l'économie mondialisée et à y intégrer une réglementation appropriée – ces deux éléments devant être reconnus comme les piliers fondamentaux de l'Agenda du travail décent et comme les garanties essentielles des droits et intérêts des travailleurs; ... [et] encouragera l'approche intégrée du travail décent dans des secteurs spécifiques aux niveaux mondial et national, en mettant l'accent sur la mise en œuvre effective des récentes normes sectorielles du travail, sur l'amélioration des conditions de travail et sur la promotion de l'employabilité et de l'égalité entre les sexes. ...*

Conclusions de la CIT de 2009	P&B 2012-13 résultats et textes qui accompagnent la stratégie sur «l'égalité entre hommes et femmes et la non-discrimination»	Indicateurs du P&B 2012-13
<p>48. Les employeurs sont conscients des avantages que procure l'égalité hommes-femmes, de l'importance du travail des femmes et de la contribution indispensable de celles-ci au développement économique. Grâce à l'égalité entre les sexes, ils peuvent puiser dans une réserve plus abondante de candidats, ce qui leur permet de procéder à une sélection fondée sur les qualifications, les compétences, le mérite et l'expérience et, ainsi, de disposer d'une main-d'œuvre plus diversifiée, plus productive et plus compétitive.</p> <p>49. Les organisations d'employeurs peuvent contribuer à l'égalité hommes-femmes sur le lieu de travail en:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>faisant valoir le point de vue des employeurs dans les discussions politiques concernant l'égalité entre les sexes et les réformes législatives;</li> <li>stimulant l'entrepreneuriat féminin et préconisant des politiques publiques qui permettent aux femmes de créer leur propre entreprise, ainsi qu'en favorisant la création de réseaux de femmes chefs d'entreprise;</li> <li>aidant leurs membres à mettre en place dans leurs entreprises des politiques et mesures qui tiennent compte des différences entre les sexes grâce à la mise en commun des bonnes pratiques, à l'organisation de cours de formation et d'ateliers et à des plans d'action permettant d'améliorer l'accès des femmes aux ressources, aux connaissances et à l'information;</li> </ol>	<p>Résultat 9: Les employeurs sont dotés d'organisations fortes, indépendantes et représentatives</p> <p>200. <b>L'OIT continuera d'œuvrer en faveur de l'égalité entre hommes et femmes et de la non-discrimination et d'aider les organisations d'employeurs à encourager l'esprit d'entreprise chez les femmes et à promouvoir leur autonomisation économique par le renforcement du cadre institutionnel, par des campagnes de sensibilisation et par la formation. La formation proposée aux organisations d'employeurs dans le domaine de l'analyse des informations relatives au marché du travail soulignera l'importance des données ventilées par sexe.</b></p>	<p>Indicateur 9.2: Nombre d'organisations nationales d'employeurs qui, avec l'appui du BIT, créent ou renforcent de façon significative les services destinés à répondre aux besoins de leurs membres et des <b>membres potentiels</b></p> <p>Mesure: Pour être comptabilisés, les résultats doivent répondre à l'un au moins des critères suivants:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Un plan d'allocation de fonds au développement des services destinés aux <b>entreprises membres et aux adhérents potentiels</b> de l'organisation d'employeurs est officiellement adopté.</li> <li>Des services nouveaux ou améliorés sont fournis par l'organisation d'employeurs, comme en témoignent les rapports d'activité (formations, systèmes d'information, publications, services consultatifs).</li> </ul> <p>Base de référence: 40 organisations d'employeurs</p> <p>Cible: 18 organisations d'employeurs, dont 4 en Afrique, 4 dans les Amériques, 1 dans les Etats arabes, 7 en Asie, 2 en Europe</p>

Objectif stratégique: Dialogue social – Renforcer le tripartisme et le dialogue social

Conclusions de la CIT de 2009

P&B 2012-13 résultats et textes qui accompagnent la stratégie sur «l'égalité entre hommes et femmes et la non-discrimination»

Indicateurs du P&B 2012-13

- d) promouvant les principes et droits fondamentaux au travail auprès de leurs membres par la sensibilisation, la formation et l'apport d'une assistance technique concernant le droit à la non-discrimination, et notamment celui de ne pas subir de discrimination fondée sur le sexe;
  - e) adoptant des codes librement consentis, réalisant des travaux de recherche et veillant à ce que les données soient ventilées par sexe.
55. En ce qui concerne le dialogue social et le tripartisme, l'OIT devrait: ...
- e) renforcer la capacité des partenaires sociaux d'élaborer des programmes et politiques pour promouvoir l'égalité entre femmes et hommes dans leurs structures.

50. Les organisations de travailleurs devraient continuer à contribuer à l'égalité entre femmes et hommes sur le lieu de travail en:
- a) renforçant la représentation des travailleurs informels, migrants, ruraux et domestiques, qui sont principalement des femmes;
  - b) en prenant des mesures concrètes pour garantir la participation active des femmes en leur sein, à tous les niveaux, y compris dans leur fonctionnement et leurs activités;
  - c) en veillant à ce que les négociations collectives soient abordées dans une perspective de genre;
  - d) en faisant valoir le point de vue des travailleurs dans une perspective de genre dans les débats portant sur des questions comme la réforme législative, l'inspection du travail, les tribunaux et tribunaux du travail;

Résultat 10: Les travailleurs sont dotés d'organisations fortes, indépendantes et représentatives

210. **L'égalité entre hommes et femmes et la lutte contre toutes formes de discrimination seront systématiquement prises en compte conformément à la résolution concernant l'égalité entre femmes et hommes au cœur du travail décent, adoptée par la Conférence internationale du Travail à sa 98<sup>e</sup> session en 2009. La priorité sera accordée à la discrimination à l'égard des migrants, des populations autochtones et des femmes souffrant de multiples formes de discrimination, ainsi qu'au suivi des instruments concernant les travailleurs domestiques et de la recommandation (n° 200) sur le VIH et le sida, 2010, en rapport avec la stigmatisation et la discrimination. Une formation et des services consultatifs seront fournis, d'une part, pour développer les connaissances techniques concernant les contrats précaires et les politiques salariales et, d'autre part, pour soutenir les réformes syndicales internes et promouvoir l'éducation en vue de renforcer la représentation des femmes dans les syndicats, notamment au niveau de la prise de décisions.**

Indicateur 10.1: Nombre d'organisations nationales de travailleurs qui, avec l'appui du BIT, intègrent l'Agenda du travail décent dans

leurs programmes de planification stratégique et de formation  
Mesure: Pour être comptabilisés, les résultats doivent répondre aux critères suivants:

- Les programmes de planification stratégique et de formation couvrent un ou plusieurs des domaines ci-après: normes internationales du travail et droits syndicaux, dialogue social, réduction de la pauvreté, salaires, relations du travail, travail des enfants, migrants, **égalité entre hommes et femmes**, emploi, sécurité sociale, **économie informelle**, sécurité et santé au travail, **VIH/sida** sur le lieu de travail, **zones franches d'exportation**, emplois verts décents.

Objectif stratégique: Dialogue social – Renforcer le tripartisme et le dialogue social

Conclusions de la CIT de 2009

P&B 2012-13 résultats et textes qui accompagnent la stratégie sur «l'égalité entre hommes et femmes et la non-discrimination»

Indicateurs du P&B 2012-13

- e) en continuant à jouer leur rôle d'agent de changement pour l'égalité femmes-hommes, en diffusant des informations, en renforçant les capacités et les connaissances techniques sur l'égalité entre femmes et hommes dans des domaines tels que la politique de l'emploi, les programmes de formation, le soutien familial, les retraites et la sécurité sociale, l'égalité de rémunération, la protection de la maternité et le congé parental.
55. En ce qui concerne le dialogue social et le tripartisme, l'OIT devrait: ...
- e) renforcer la capacité des partenaires sociaux d'élaborer des programmes et politiques pour promouvoir l'égalité entre femmes et hommes dans leurs structures.

- Les programmes de planification et de formation intègrent un ou plusieurs des documents ci-après: **Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail**, Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale, Agenda global pour l'emploi, Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable.

Base de référence: Organisations de travailleurs dans 33 Etats Membres, dont 6 en Afrique, 6 dans les Amériques, 3 dans les Etats arabes, 13 en Asie, 5 en Europe

Cible: 28 organisations de travailleurs, dont 7 en Afrique, 8 dans les Amériques, 3 dans les Etats arabes, 8 en Asie, 2 en Europe

Indicateur 10.2: Nombre d'organisations de travailleurs qui, avec l'appui du BIT, ont obtenu un meilleur respect des **droits fondamentaux des travailleurs** et des normes internationales du travail grâce à leur participation à des débats d'orientation aux niveaux national, régional ou international

Mesure: Pour être comptabilisés, les résultats doivent répondre aux critères suivants:

- Les organisations de travailleurs apportent leur contribution et exercent une influence dans un ou plusieurs des processus et cadres ci-après: mécanismes de contrôle de l'OIT, plans nationaux de développement, stratégies de réduction de la pauvreté, programmes par pays de promotion du travail décent, PNUAD et autres institutions et cadres multilatéraux.
- Les normes internationales du travail sont intégrées et appliquées dans les cadres et processus susmentionnés.

Base de référence: Organisations de travailleurs dans 32 Etats Membres, dont 15 en Afrique, 6 dans les Amériques, 3 dans les Etats arabes, 8 en Asie

Cible: 20 organisations de travailleurs, dont 6 en Afrique, 7 dans les Amériques, 1 dans les Etats arabes, 4 en Asie, 2 en Europe

**Objectif stratégique: Dialogue social – Renforcer le tripartisme et le dialogue social**

Conclusions de la CIT de 2009	P&B 2012-13 résultats et textes qui accompagnent la stratégie sur «l'égalité entre hommes et femmes et la non-discrimination»	Indicateurs du P&B 2012-13
<p>52. En ce qui concerne le renforcement des capacités et des connaissances à l'appui de la formulation de politiques tenant compte des besoins spécifiques des hommes et des femmes, l'OIT devrait: ...</p> <p>d) ... Il faudrait réunir systématiquement des données sur l'emploi précaire [recommandation (n° 198) sur la relation de travail, 2006]; ...</p> <p>55. En ce qui concerne le dialogue social et le tripartisme, l'OIT devrait: ...</p> <p>d) fournir une assistance technique aux mandants pour la promotion de relations de travail décentes, au moyen de la recommandation (n° 198) sur la relation de travail, 2006; et ...</p>	<p>Résultat 11: Les administrations du travail appliquent une législation du travail actualisée et fournissent des services efficaces</p> <p>221. <b>Les systèmes d'administration et d'inspection du travail ainsi que les tribunaux seront renforcés afin d'assurer une meilleure application des législations nationales sur l'égalité entre hommes et femmes. Concrètement, une assistance en ce qui concerne les mécanismes de collecte et d'analyse de données ventilées par sexe sera fournie aux ministères du travail pour les aider à formuler des politiques et à fournir des services qui répondent aux besoins des travailleurs et des travailleuses. Prenant appui sur des travaux amorcés en 2010-11, une formation sera dispensée aux inspecteurs du travail en vue d'intégrer dans leurs fonctions les questions d'égalité entre hommes et femmes et de promouvoir ainsi les principes des conventions sur l'égalité des sexes. Le Bureau continuera à fournir des services consultatifs en matière de droit du travail afin d'éviter que les législations sur le travail aient un effet défavorable ou discriminatoire sur les femmes et les hommes.</b></p>	<p>Indicateur 11.1: Nombre d'Etats Membres qui, avec l'appui du BIT, renforcent leurs systèmes d'administration du travail en conformité avec les normes internationales du travail</p> <p>Mesure: Pour pouvoir être comptabilisés, les résultats doivent répondre à au moins deux des critères suivants:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Mise en place ou revitalisation au sein de l'administration du travail d'un mécanisme de coordination intégré permettant d'assurer la mise en œuvre de la politique nationale, tant au niveau central qu'au niveau décentralisé.</li> <li>- Adoption de réglementations permettant à l'administration du travail d'étendre progressivement ses services aux travailleurs et aux employeurs de l'économie informelle.</li> <li>- Mise à disposition par l'administration du travail, notamment dans le cadre de partenariats public-privé, de services consultatifs techniques et autres services destinés aux travailleurs, aux employeurs et à leurs organisations respectives et attestés par un relevé des services proposés (registres, systèmes d'information, pages Web, par exemple).</li> <li>- Amélioration du statut du personnel de l'administration du travail en vue d'assurer aux fonctionnaires concernés la stabilité de l'emploi et l'indépendance dans l'exercice de leurs fonctions.</li> </ul> <p>Base de référence: 10 Etats Membres</p> <p>Cible: 9 Etats Membres, dont 4 en Afrique, 2 dans les Amériques, 1 dans les Etats arabes, 1 en Asie, 1 en Europe</p> <p>Indicateur 11.2: Nombre d'Etats Membres qui, avec l'appui du BIT, renforcent leur système d'inspection du travail en conformité avec les normes internationales du travail</p> <p>Mesure: Pour pouvoir être comptabilisés, les résultats doivent répondre à au moins deux des critères suivants:</p>

Objectif stratégique: Dialogue social – Renforcer le tripartisme et le dialogue social

Conclusions de la CIT de 2009

P&B 2012-13 résultats et textes qui accompagnent la stratégie sur «l'égalité entre hommes et femmes et la non-discrimination»

Indicateurs du P&B 2012-13

- Amélioration du statut du personnel des services d'inspection en vue d'assurer aux fonctionnaires concernés la stabilité de l'emploi, l'indépendance dans l'exercice de leurs fonctions et un mandat leur permettant d'imposer des sanctions (article 6 de la convention n° 81).
- Mise en œuvre par l'administration du travail d'un plan de formation budgétisé pour les inspecteurs du travail, tenant dûment compte des tâches spéciales susceptibles d'être assignées aux **inspecteurs et inspectrices** du travail.
- Mise en place ou renforcement au sein de l'administration du travail d'un système permettant d'avoir accès à des registres à jour, à des **données ventilées par sexe** et à des **statistiques** sur les conditions d'emploi et de travail dans chaque entreprise.
- Mise en œuvre par l'administration du travail d'une stratégie de sensibilisation destinée aux employeurs, aux travailleurs ainsi qu'à leurs organisations respectives, portant sur les aspects techniques et la finalité de l'inspection du travail.

Base de référence: 10 Etats Membres

Cible: 11 Etats Membres, dont 2 en Afrique, 3 dans les Amériques, 2 dans les Etats arabes, 2 en Asie, 2 en Europe

Indicateur 11.3: Nombre d'Etats Membres qui, avec l'appui du BIT, adoptent une nouvelle législation du travail ou améliorent la législation existante en conformité avec les normes internationales du travail et en consultation avec les partenaires sociaux

Mesure: Pour pouvoir être comptabilisés, les résultats doivent répondre à au moins un des critères suivants:

- Adoption de codes du travail ou importantes révisions des législations et réglementations du travail témoignant de la prise en considération d'au moins 50 pour cent des observations du Bureau.
- Elaboration d'une politique nationale concernant la protection accordée aux travailleurs dans le cadre d'une **relation de travail**, conformément à l'article 4 de la recommandation n° 198.



**Objectif stratégique: Dialogue social – Renforcer le tripartisme et le dialogue social**

**Conclusions de la CIT de 2009**

**P&B 2012-13 résultats et textes qui accompagnent la stratégie sur «l'égalité entre hommes et femmes et la non-discrimination»**

**Indicateurs du P&B 2012-13**

Base de référence: 2 Etats Membres

Cible: 8 Etats Membres, dont 2 en Afrique, 2 dans les Amériques, 1 dans les Etats arabes, 2 en Asie, 1 en Europe

55. En ce qui concerne le dialogue social et le tripartisme, l'OIT devrait:
- a) renforcer la participation des femmes au dialogue social en encourageant la participation de celles-ci aux processus décisionnels aux niveaux international, régional, national et local;
  - b) fournir une assistance technique aux institutions nationales de dialogue social pour les aider à intégrer les questions d'égalité dans leurs travaux et renforcer les mécanismes nationaux d'égalité, comme les commissions tripartites chargées de veiller à l'égalité des chances, les commissions pour l'égalité au sein des ministères chargés du travail et les unités chargées de la question des femmes dans les organisations d'employeurs et de travailleurs;
  - c) grâce à des mesures concrètes, améliorer la représentation des femmes à tous les niveaux, dans toutes les réunions de l'OIT – y compris les sessions du Conseil d'administration et de la Conférence internationale du Travail –, et mettre au point un ensemble d'indicateurs d'égalité pour mesurer l'impact de l'examen de la structure extérieure de l'OIT sur le personnel masculin et féminin; ...
  - e) renforcer la capacité des partenaires sociaux d'élaborer des programmes et politiques pour promouvoir l'égalité entre femmes et hommes dans leurs structures.

Résultat 12: Le tripartisme et une gouvernance renforcée du marché du travail contribuent à un dialogue social efficace et à de bonnes relations professionnelles

230. **L'OIT va redoubler d'efforts pour aider les mandants à améliorer la représentation des femmes dans les institutions et mécanismes de dialogue social tripartite, tels que les conseils économiques et sociaux et les équipes de négociation à tous les niveaux, ainsi que la participation des femmes à l'activité de ces institutions. De même, l'appui fourni permettra de promouvoir l'égalité entre hommes et femmes ainsi que les pratiques d'emploi sans exclusive, par la voie de la négociation collective et du dialogue social tripartite. Des outils de formation sur le dialogue social et l'égalité entre les sexes seront mis au point en étroite collaboration avec le Bureau de l'égalité entre hommes et femmes et le Centre de Turin et faciliteront les travaux de renforcement des capacités axés sur les acteurs du dialogue social au niveau national.**

Indicateur 12.1: Nombre d'Etats Membres qui, avec l'appui du BIT, renforcent les institutions et les mécanismes de dialogue social

en conformité avec les normes internationales du travail  
Mesure: Pour pouvoir être comptabilisés, les résultats doivent répondre au critère suivant:

- Mise en place ou revitalisation des institutions nationales tripartites de dialogue social, de sorte qu'elles puissent disposer de leurs propres ressources humaines et financières et fonctionner efficacement (réunions régulières, prises de décisions communes), comme espace de rencontre pour les consultations entre le gouvernement et les **organisations de travailleurs et d'employeurs les plus représentatives**. Il conviendra éventuellement d'établir une procédure de consultation tripartite entre le gouvernement et les **organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives** sur les normes internationales du travail, conformément aux dispositions de l'article 2 de la convention n° 144.

Base de référence: 20 Etats Membres

Cible: 12 Etats Membres, dont 3 en Afrique, 3 dans les Amériques, 1 dans les Etats arabes, 2 en Asie, 3 en Europe

56. En ce qui concerne les principes et droits au travail, l'OIT devrait: ...
- e) soutenir le renforcement des systèmes d'inspection du travail et des tribunaux afin qu'ils puissent mieux contrôler l'application des conventions clés qui ont trait à l'égalité et suivre les affaires de discrimination sexuelle au travail.

Objectif stratégique: Dialogue social – Renforcer le tripartisme et le dialogue social

Conclusions de la CIT de 2009

P&B 2012-13 résultats et textes qui accompagnent la stratégie sur «l'égalité entre hommes et femmes et la non-discrimination»

Indicateurs du P&B 2012-13

52. En ce qui concerne le renforcement des capacités et des connaissances à l'appui de la formulation de politiques tenant compte des besoins spécifiques des hommes et des femmes, l'OIT devrait: ...
- b) appuyer les efforts d'élaboration de politiques plus efficaces pour des groupes déterminés de femmes vulnérables; ...
  - d) renforcer la capacité des statisticiens du travail et améliorer les systèmes d'information sur le marché du travail afin de fournir de meilleures données ventilées par sexe sur des aspects tels que ... les femmes qui occupent des postes de direction.
- Résultat 13: Une approche sectorielle du travail décent est appliquée
239. **Les questions d'égalité entre hommes et femmes seront traitées de façon continue grâce à la collecte et à la diffusion de données ventilées par sexe et aux analyses sexospécifiques des possibilités d'emploi et des conditions de travail dans certains secteurs. La priorité sera accordée à l'analyse de l'accès – différencié par sexe – à l'emploi et des conditions de travail dans les secteurs traditionnellement dominés par les hommes, tels que l'industrie minière, les industries pétrolière et gazière et les transports maritimes. De même, les activités de recherche et de développement des connaissances continueront de répondre à la nécessité de promouvoir l'égalité entre hommes et femmes dans des secteurs spécifiques comme la pêche, le transport maritime et les transports.**

**Objectif stratégique: Normes et principes et droits fondamentaux au travail – Promouvoir et mettre en œuvre les normes et les principes et droits fondamentaux au travail**

245. *La Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable et le Pacte mondial pour l'emploi confirment la place des normes internationales du travail et des principes et droits fondamentaux au travail au cœur du mandat de l'Organisation en tant qu'objectifs et critères de la justice sociale et de l'équité au travail. Les normes internationales du travail constituent le fondement normatif et le socle de droits indispensables de l'Agenda du travail décent et sont au cœur de toute stratégie visant à favoriser un développement économique et social plus équilibré, comme l'attestent également le contexte de crise et les bouleversements dans beaucoup de secteurs de l'économie mondiale.*
246. *La liberté syndicale, le droit d'organisation et la négociation collective sont des instruments essentiels pour la défense des intérêts des femmes et des hommes dans le monde du travail. ...*
247. *Les quatre catégories de principes et droits fondamentaux au travail (liberté syndicale et négociation collective, abolition du travail forcé et du travail des enfants, non-discrimination au travail) et leur promotion bénéficient du soutien unanime de tous les groupes de mandants. La promotion de ces principes et droits est mise en avant par les décisions de la Conférence internationale du Travail qui, en 2010, s'est penchée sur le suivi de la Déclaration sur les principes et droits fondamentaux au travail (Déclaration de 1998). Des rapports récurrents détaillés alimenteront les débats de futures Conférences sur les principes et droits fondamentaux au travail. La coopération technique contribuera à l'objectif de la ratification universelle des huit conventions fondamentales d'ici à 2015 et de l'amélioration de leur application.*
250. *... La promotion des principes et droits fondamentaux au travail en vertu de la Déclaration de 1998 et du Programme international pour l'élimination du travail des enfants (IPEC) doit se faire en synergie avec l'agenda normatif. ...*

**Conclusions de la CIT de 2009**

**P&B 2012-13 résultats et textes qui accompagnent la stratégie sur «l'égalité entre hommes et femmes et la non-discrimination»**

**Indicateurs du P&B 2012-13**

- |   |   |  |
|---|---|--|
| <p>56. En ce qui concerne les principes et droits au travail, l'OIT devrait: ...</p> <p>c) soutenir la ratification, l'application et le contrôle du respect de la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, et de la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949, notamment dans les secteurs dans lesquels un grand nombre de femmes ont des emplois vulnérables et précaires; ...</p> <p>53. En ce qui concerne l'emploi et la création d'emplois, l'OIT devrait: ...</p> <p>c) mettre l'accent sur le travail décent pour les femmes dans les zones franches d'exportation (ZFE), notamment en promouvant et contrôlant la liberté syndicale et le droit de négociation collective ainsi que les normes fondamentales du travail, dans le but d'améliorer les salaires et les conditions de travail des femmes, en consultation avec les mandants de l'OIT;</p> | <p>Résultat 14: La liberté syndicale et le droit de négociation collective sont largement connus et exercés</p> <p>255. <b>Liberté syndicale et négociation collective sont fondamentales pour l'autonomisation des travailleuses et l'amélioration de leurs conditions de vie et de travail. Beaucoup de secteurs où la main-d'œuvre féminine est très importante sont exclus de la législation nationale, ce qui expose les femmes à un double risque, celui d'être dépourvues de protection juridique et de ne pas bénéficier de droits essentiels pour maîtriser leur destin. Le Bureau s'attachera à accroître la sensibilisation au rôle que jouent la liberté syndicale et la négociation collective pour favoriser l'égalité entre hommes et femmes et renforcer la capacité des femmes à s'organiser dans les secteurs où elles sont nombreuses, notamment le secteur rural, l'économie informelle, les zones franches d'exportation et le travail domestique, afin de réduire les zones de non-droit.</b></p> | <p>Indicateur 14.1: Nombre d'Etats Membres qui, avec l'appui du BIT, progressent dans l'application des droits fondamentaux en matière de liberté syndicale et de négociation collective</p> <p>Mesure: Pour pouvoir être comptabilisés, les résultats doivent au moins remplir deux des critères ci-après, comme l'ont fait remarquer les organes de contrôle de l'OIT ou comme cela est indiqué dans le cadre du mécanisme de suivi de la <b>Déclaration de 1998</b>:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Une stratégie et/ou des programmes de sensibilisation concernant la liberté d'association et la négociation collective visant les mandants tripartites est (sont) lancé(s).</li> <li>– La convention n° 87 ou n° 98 est ratifiée.</li> <li>– Des progrès sont accomplis dans le respect des libertés civiles fondamentales des syndicalistes et des organisations d'employeurs.</li> <li>– Des modifications sont apportées à la législation, à la politique ou à la pratique pour faire en sorte que les syndicats et les organisations d'employeurs puissent être enregistrés et fonctionner sans restrictions excessives.</li> </ul> |
|---|---|--|

---

**Objectif stratégique: Normes et principes et droits fondamentaux au travail – Promouvoir et mettre en œuvre les normes et les principes et droits fondamentaux au travail**


---

**Conclusions de la CIT de 2009****P&B 2012-13 résultats et textes qui accompagnent la stratégie sur «l'égalité entre hommes et femmes et la non-discrimination»****Indicateurs du P&B 2012-13**

d) collaborer avec les gouvernements et les partenaires sociaux pour garantir le respect de la liberté syndicale et du droit de négociation collective ainsi que d'autres normes fondamentales du travail dans les ZFE; ...

- Des mécanismes visant à assurer une protection contre les actes de discrimination ou d'ingérence antisyndicale sont établis ou développés.
- Des politiques et mécanismes visant à promouvoir la négociation collective sont établis ou développés.

Base de référence: 8 Etats Membres

Cible: 11 Etats Membres, dont 1 en Afrique, 3 dans les Amériques, 2 dans les Etats arabes, 3 en Asie, 2 en Europe

Indicateur 14.2: Nombre d'Etats Membres qui, avec l'appui du BIT, prennent des mesures ayant une réelle portée pour permettre l'exercice de la liberté syndicale et du **droit de négociation collective dans les zones franches d'exportation (ZFE)**

Mesure: Pour pouvoir être comptabilisés, les résultats doivent au moins remplir un des critères ci-après, comme l'ont fait remarquer les organes de contrôle de l'OIT ou comme cela est indiqué dans le cadre du mécanisme de suivi de la **Déclaration de 1998**:

- Une stratégie et/ou des programmes de sensibilisation visant à promouvoir la liberté syndicale et la négociation collective visant les travailleurs et les employeurs de **ZFE** est (sont) lancé(s).
- Des mesures sont adoptées pour permettre à des organisations de travailleurs de s'établir et de fonctionner dans des **ZFE**.
- Des mécanismes visant à assurer la protection contre des actes de discrimination ou d'ingérence antisyndicale dans des **ZFE** sont établis ou développés.
- Des politiques et mécanismes visant à promouvoir la négociation collective dans des **ZFE** sont établis ou développés.

Base de référence: 2 Etats Membres

Cible: 2 Etats Membres, dont 1 dans les Etats arabes, 1 en Asie

**Objectif stratégique: Normes et principes et droits fondamentaux au travail – Promouvoir et mettre en œuvre les normes et les principes et droits fondamentaux au travail**

Conclusions de la CIT de 2009	P&B 2012-13 résultats et textes qui accompagnent la stratégie sur «l'égalité entre hommes et femmes et la non-discrimination»	Indicateurs du P&B 2012-13
<p>35. L'OIT assoit son action en faveur de l'élimination du travail des enfants sur une solide base normative. La convention (n° 138) sur l'âge minimum, 1973, et la convention (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999, réclament une action immédiate contre les pires formes de travail des enfants, telles que l'utilisation des filles ou garçons de moins de 18 ans pour le travail forcé ou obligatoire; les conflits armés; la prostitution, la production de matériel ou de spectacles à caractère pornographique; la production et le trafic de drogues; et les travaux qui peuvent nuire à la santé, la sécurité ou la moralité des enfants. La convention n° 182 dispose notamment que les Etats Membres doivent tenir compte de la situation particulière des filles. Des efforts doivent par conséquent être faits pour rechercher des moyens concrets qui permettent aux Etats Membres de mieux tenir compte des différences entre les sexes et de la situation particulière des filles dans leurs plans de lutte contre le travail des enfants.</p>	<p>Résultat 15: Le travail forcé est éliminé</p> <p>264. <b>La composante sexospécifique du travail forcé, qui est importante, continuera d'être prise en compte en s'appuyant sur les connaissances acquises jusqu'à présent. Il faudra pour cela prendre en considération le fait que les hommes et les garçons, ainsi que les femmes et les filles, ne sont pas exposés de la même manière aux pratiques de travail forcé et à la traite et qu'ils ont des besoins qui leur sont propres en termes de prévention et de réadaptation. Des notes d'orientation comporteront une analyse sexospécifique des solutions présentées. Des groupes, tels que les migrants en situation irrégulière, les peuples indigènes et les minorités, sont employés dans certains secteurs particulièrement exposés au travail forcé. L'une des priorités sera dès lors de renforcer les mécanismes de suivi et d'application/de réglementation pour prévenir le travail forcé dans des secteurs, comme le travail domestique, où la discrimination peut revêtir de multiples formes.</b></p>	<p>Indicateur 15.1: Nombre d'Etats Membres dans lesquels les mandants, avec l'appui du BIT, mettent en œuvre des politiques, programmes ou mesures spécifiques permettant de progresser dans l'application des conventions, <b>principes et droits</b> relatifs à l'élimination du travail forcé</p> <p>Mesure: Pour être comptabilisés, les résultats doivent remplir au moins deux des critères ci-après:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Les conventions n°s 29 ou 105 sont ratifiées, ou les organes de contrôle ont noté avec satisfaction ou intérêt les progrès accomplis dans l'application des conventions pertinentes.</li> <li>- Une loi, une politique ou un plan d'action national nouveau ou modifié est adopté pour éliminer le travail forcé, ou l'élimination du travail forcé est une des priorités de la politique nationale de développement, ou une structure institutionnelle est établie pour conduire ou coordonner l'action contre le travail forcé.</li> <li>- On observe une augmentation incontestable du nombre de poursuites et de condamnations de personnes recourant au travail forcé.</li> <li>- Des systèmes sont établis ou renforcés pour permettre aux anciennes victimes du travail forcé, notamment de la traite des êtres humains, de bénéficier d'une assistance correspondant à leurs besoins.</li> <li>- Des systèmes sont établis ou renforcés pour fournir des <b>données et des informations ventilées par sexe</b> actualisées sur le travail forcé et les mesures prises pour le combattre.</li> </ul> <p>Base de référence: 8 Etats Membres</p> <p>Cible: 8 Etats Membres, dont 1 en Afrique, 2 dans les Amériques, 1 dans les Etats arabes, 2 en Asie, 2 en Europe</p>

**Objectif stratégique: Normes et principes et droits fondamentaux au travail – Promouvoir et mettre en œuvre les normes et les principes et droits fondamentaux au travail**

Conclusions de la CIT de 2009	P&B 2012-13 résultats et textes qui accompagnent la stratégie sur «l'égalité entre hommes et femmes et la non-discrimination»	Indicateurs du P&B 2012-13
<p>56. En ce qui concerne les principes et droits au travail, l'OIT devrait: ...</p> <p>d) fournir une assistance technique pour renforcer la législation et les politiques nationales, conformément aux dispositions de la convention (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999, et intégrer une perspective de genre dans les méthodes de lutte contre les pires formes de travail des enfants; et ...</p>	<p>Résultat 16: Le travail des enfants est éliminé et la priorité est donnée à l'éradication de ses pires formes.</p> <p>273. <b>Une attention particulière continuera d'être accordée aux filles, compte tenu des résultats encourageants déjà obtenus. De nouveaux programmes seront élaborés pour atteindre les garçons âgés de 15 à 17 ans qui sont de plus en plus nombreux à effectuer des travaux dangereux. L'application au niveau national de la résolution de 2008 sur les statistiques du travail des enfants permettra de disposer d'informations de meilleure qualité, ventilées par sexe, concernant les conditions de travail des filles et des garçons et les différentes tâches auxquelles ils sont astreints, informations qui serviront à définir des interventions visant à atteindre les poches déjà connues de travail des enfants et à en évaluer l'impact.</b></p>	<p>Indicateur 16.1: Nombre d'Etats Membres dans lesquels les mandants, avec l'appui du BIT, adoptent des politiques et mettent en place des programmes ayant une réelle portée pour éliminer le travail des enfants conformément aux conventions et recommandations de l'OIT</p> <p>Mesure: Pour être comptabilisés, les résultats doivent remplir au moins un des critères ci-après:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Des politiques, plans d'action et/ou programmes sont adoptés par un ou plusieurs mandants de l'OIT pour les rendre conformes aux normes internationales du travail visant à interdire et à éliminer le travail des enfants.</li> <li>- Des mesures assorties de délais destinées à éliminer d'urgence les pires formes de travail des enfants sont mises en œuvre par un ou plusieurs des mandants de l'OIT.</li> <li>- Les questions relatives au travail des enfants, compte tenu de la situation particulière des <b>filles</b>, figurent dans les politiques et programmes de développement et/ou de lutte contre la pauvreté et les politiques et programmes sociaux pertinents.</li> <li>- Des politiques de lutte contre le travail des enfants sont adoptées et promues par le biais d'organisations ou de groupements intergouvernementaux économiques et sociaux opérant aux niveaux mondial, régional ou sous-régional.</li> </ul> <p>Base de référence: 32 Etats Membres en 2008</p> <p>Cible: 34 Etats Membres, dont 12 en Afrique, 12 dans les Amériques, 2 dans les Etats arabes, 4 en Asie, 4 en Europe</p> <p>Indicateur 16.2: Nombre d'Etats Membres dans lesquels les mandants, avec l'appui du BIT, prennent des mesures pour adopter ou modifier la législation ou renforcer leurs bases de connaissances sur le travail des enfants</p> <p>Mesure: Pour être comptabilisés, les résultats doivent remplir au moins un des critères ci-après:</p>

**Objectif stratégique: Normes et principes et droits fondamentaux au travail – Promouvoir et mettre en œuvre les normes et les principes et droits fondamentaux au travail**

**Conclusions de la CIT de 2009**

**P&B 2012-13 résultats et textes qui accompagnent la stratégie sur «l'égalité entre hommes et femmes et la non-discrimination»**

**Indicateurs du P&B 2012-13**

- Les conventions n<sup>os</sup> 138 ou 182 sont ratifiées.
- Les organes de contrôle de l'OIT ont noté avec satisfaction ou intérêt les progrès accomplis dans l'application des conventions pertinentes.
- Des mécanismes et systèmes sont établis ou renforcés pour que l'on dispose de **données et statistiques ventilées par sexe** actualisées concernant la situation des enfants qui travaillent.
- La collecte et l'analyse de données ciblées ainsi que des recherches sont entreprises par les mandants et/ou d'autres partenaires nationaux afin d'enrichir la base de connaissances sur le travail des enfants et de répertorier les leçons tirées de l'expérience.

Base de référence: 42 Etats Membres en 2008

Cible: 46 Etats Membres, dont 13 en Afrique, 12 dans les Amériques, 2 dans les Etats arabes, 14 en Asie, 5 en Europe

56. En ce qui concerne les principes et droits au travail, l'OIT devrait:

- a) au moyen d'un plan d'action, œuvrer pour la ratification universelle et l'application effective de la convention (n<sup>o</sup> 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958, et de la convention (n<sup>o</sup> 100) sur l'égalité de rémunération, 1951; ...

Résultat 17: La **discrimination** dans l'emploi et la profession est éliminée

282. **La discrimination fondée sur le sexe demeure si répandue dans le monde du travail que les activités spécifiques relevant de ce résultat contribueront aux travaux intersectoriels visant à intégrer l'égalité entre les sexes dans tous les autres résultats et seront réalisées en étroite coordination avec le Bureau de l'égalité entre hommes et femmes. Conformément à la résolution concernant l'égalité entre hommes et femmes au cœur du travail décent, adoptée par la Conférence internationale du Travail à sa 98<sup>e</sup> session en 2009, la ratification des conventions n<sup>os</sup> 100 et 111 restera une priorité et, quand il y a eu ratification, une aide sera fournie pour qu'une suite soit donnée aux commentaires des organes de contrôle. Le renforcement de la capacité des juges, des inspecteurs du travail et des responsables gouvernementaux d'assurer l'application de l'égalité de**

Indicateur 17.1: Nombre d'Etats Membres dans lesquels les mandants, avec l'appui du BIT, mettent en œuvre des lois, politiques, programmes ou mesures spécifiques permettant de progresser dans l'application des **conventions, principes et droits relatifs à la non-discrimination**

Mesure: Pour être comptabilisés, les résultats doivent remplir au moins deux des quatre premiers critères ci-dessous, ainsi que le dernier critère:

- Les **conventions n<sup>os</sup> 100 ou 111** sont ratifiées ou les organes de contrôle ont noté avec satisfaction ou intérêt les progrès accomplis dans l'application des conventions pertinentes
- Des lois, politiques, plans d'action et/ou programmes nouveaux ou modifiés sont adoptés pour les rendre conformes aux normes internationales relatives à la **non-discrimination**.

**Objectif stratégique: Normes et principes et droits fondamentaux au travail – Promouvoir et mettre en œuvre les normes et les principes et droits fondamentaux au travail**

Conclusions de la CIT de 2009	P&B 2012-13 résultats et textes qui accompagnent la stratégie sur «l'égalité entre hommes et femmes et la non-discrimination»	Indicateurs du P&B 2012-13
	<p><b>chances et de traitement aura pour effet d'améliorer l'efficacité pratique de la ratification. Face au problème que pose la multiplicité des formes de discrimination, il sera essentiel de tenir compte du principe de l'égalité des sexes, la discrimination à l'égard des femmes étant souvent aggravée par d'autres formes de discrimination.</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Une stratégie de sensibilisation en matière de <b>non-discrimination</b> est mise en place par un ou plusieurs mandants.</li> <li>- Un organisme national chargé d'examiner les <b>questions d'égalité</b> est établi ou renforcé.</li> <li>- Un plan de renforcement des capacités concernant le respect et/ou la promotion des <b>lois et politiques non discriminatoires</b> élaboré à l'intention des fonctionnaires intéressés est mis en œuvre.</li> <li>- Les systèmes sont renforcés pour fournir des <b>données ventilées par sexe</b> actualisées <b>sur la non-discrimination</b>.</li> </ul> <p>Base de référence: 2 Etats Membres Cible: 8 Etats Membres, dont 2 en Afrique, 2 dans les Amériques, 1 dans les Etats arabes, 2 en Asie, 1 en Europe</p>
<p>56. En ce qui concerne les principes et droits au travail, l'OIT devrait: ...</p> <p>b) promouvoir une augmentation du taux de ratification et analyser les obstacles à la ratification de la convention (n° 156) sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981, de la convention (n° 183) sur la protection de la maternité, 2000, de la convention (n° 175) sur le travail à temps partiel, 1994, et de la convention (n° 177) sur le travail à domicile, 1996, et garantir l'application effective de ces conventions ...</p>	<p>Résultat 18: Les normes internationales du travail sont ratifiées et appliquées</p> <p>292. <b>Les normes internationales du travail constituent l'un des principaux moyens de promouvoir l'égalité dans le monde du travail au profit de tous les travailleurs. Ce résultat sera poursuivi conjointement avec le résultat 17. Une attention particulière sera accordée à la promotion de la ratification et de l'application des conventions citées dans la résolution concernant l'égalité entre hommes et femmes au cœur du travail décent, adoptée par la Conférence en 2009 (conventions n°s 156, 175, 177 et 183, ainsi que conventions n°s 100 et 111). Les organes de contrôle de l'OIT se pencheront en particulier sur la prise en compte des questions d'égalité lors de l'application des normes internationales du travail, ce qui permettra de veiller à ce que les femmes et les hommes aient un même accès aux prestations découlant des normes à jour. Par exemple, dans l'application des conventions sur l'inspection du travail, notamment la convention (n° 81) sur l'inspection du</b></p>	<p>Indicateur 18.2: Nombre d'Etats Membres qui, avec l'appui du BIT, incorporent les <b>principes et droits</b> contenus dans les normes internationales du travail dans les cadres d'aide au développement ou d'autres grandes initiatives</p> <p>Mesure: Pour être comptabilisés, les résultats doivent remplir le critère suivant:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Les normes internationales du travail pertinentes sont prises en considération dans le Cadre de l'aide au développement des Nations Unies, du Bilan commun de pays ou des cadres similaires.</li> </ul> <p>Base de référence: 6 Etats Membres Cible: 5 Etats Membres, dont 1 en Afrique, 1 dans les Amériques, 2 dans les Etats arabes, 1 en Europe</p> <p>Indicateur 18.4: Nombre d'Etats Membres dont le programme par pays de promotion du travail décent comporte une composante normative parmi les priorités nationales établies par les mandants tripartites</p>



---

**Objectif stratégique: Normes et principes et droits fondamentaux au travail – Promouvoir et mettre en œuvre les normes et les principes et droits fondamentaux au travail**

---

**Conclusions de la CIT de 2009**

**P&B 2012-13 résultats et textes qui accompagnent la stratégie sur «l'égalité entre hommes et femmes et la non-discrimination»**

**Indicateurs du P&B 2012-13**

**travail, 1947, et la convention (n° 129) sur l'inspection du travail (agriculture), 1969, une attention particulière sera accordée à la représentation des femmes dans les services d'inspection du travail. Dans le domaine de la sécurité et la santé au travail et dans le contexte de l'application de la convention (n° 45) des travaux souterrains (femmes), 1935, le Bureau continuera de promouvoir la suppression des restrictions aux travaux souterrains limités aux femmes, en invitant les Etats Membres qui ont ratifié cette convention à la dénoncer au profit de la récente convention (n° 176) sur la sécurité et la santé dans les mines, 1995.**

Mesure: Pour être comptabilisés, les résultats doivent remplir au moins l'un des critères ci-après:

- Des activités sont incluses pour tenir compte des commentaires de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations concernant les conventions ratifiées.
- Des activités sont incluses pour promouvoir la ratification et la mise en œuvre des **conventions fondamentales** et prioritaires.
- Des activités sont incluses pour promouvoir la ratification et la mise en œuvre d'autres normes à jour en tenant compte des priorités nationales établies par les mandants tripartites.

Base de référence: 19 Etats Membres

Cible: 15 Etats Membres, dont 2 en Afrique, 3 dans les Amériques, 2 dans les Etats arabes, 6 en Asie, 2 en Europe

---

**Cohérence des politiques – Les Etats Membres placent une approche intégrée du travail décent au cœur de leurs politiques économiques et sociales avec l'appui de l'ONU et d'autres grandes institutions multilatérales**

298. *La Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable souligne que, pour que l'action pour le travail décent ait un impact optimal, les efforts destinés à promouvoir les quatre objectifs stratégiques – y compris les questions transversales que sont l'égalité entre hommes et femmes et la non-discrimination – devraient s'inscrire dans une stratégie globale et intégrée. ...*

**Conclusions de la CIT de 2009**

**P&B 2012-13 résultats et textes qui accompagnent la stratégie sur «l'égalité entre hommes et femmes et la non-discrimination»**

**Indicateurs du P&B 2012-13**

13. Comme écrit dans la Déclaration de 2008 sur la justice sociale pour une mondialisation équitable, les quatre objectifs stratégiques de l'OIT, à savoir l'emploi, la protection sociale, le dialogue social et le tripartisme, ainsi que les principes et droits fondamentaux au travail, mis en œuvre notamment par le biais des normes internationales du travail, sont indissociables, interdépendants et se renforcent mutuellement. La question de l'égalité femmes-hommes doit être considérée comme commune à ces objectifs. Les efforts entrepris pour veiller à ce que l'égalité femmes-hommes soit placée au cœur du travail décent doivent donc être holistiques.
51. Dans la mise en œuvre de la Déclaration de 2008 sur la justice sociale pour une mondialisation équitable, l'Organisation devrait renforcer sa politique et son programme de travail pour la promotion de l'égalité entre femmes et hommes au cœur du travail décent. Les activités s'appuieront sur l'avantage comparatif que les normes internationales du travail et sa structure tripartite procurent à l'OIT. L'approche devrait être holistique et comporter la promotion des droits, l'emploi décent et productif, la protection sociale et le dialogue social ...
52. En ce qui concerne le renforcement des capacités et des connaissances à l'appui de la formulation de politiques tenant compte des besoins spécifiques des hommes et des femmes, l'OIT devrait:
- a) renforcer son programme de recherche et sa base de connaissances sur des questions émergentes, surtout dans le contexte de la crise économique mondiale, afin d'identifier les nouvelles tendances et caractéristiques du monde du travail, ainsi que les liens entre efficacité économique, justice sociale et égalité entre les sexes;

Résultat 19: Les Etats Membres placent une approche intégrée du travail décent au cœur de leurs politiques économiques et sociales, avec le soutien des principales agences des Nations Unies et d'autres institutions multilatérales

302. **Les travaux de recherche et les analyses feront ressortir les liens entre l'efficacité économique, la justice sociale et l'égalité entre hommes et femmes. On encouragera un usage plus systématique des données ventilées par sexe dans les activités de renforcement des capacités consacrées aux indicateurs du travail décent et l'on précisera quels effets les résultats relatifs au travail décent auront eus, tant pour les hommes que pour les femmes. En tirant parti de partenariats internationaux, y compris avec les organisations du système des Nations Unies, le FMI, la Banque mondiale, le G8 et le G20, il faudra veiller à ce que les activités de promotion de la cohérence des politiques incluent systématiquement l'objectif de l'égalité entre hommes et femmes et de la non-discrimination dans le monde du travail. Cet objectif sera également pris en compte dans le cadre de la mobilisation de ressources, du partage de connaissances et de la coopération technique, en partenariat avec les donateurs.**

Indicateur 19.1: Nombre d'Etats Membres qui, avec l'appui du BIT, accordent une place de plus en plus importante au travail décent dans l'élaboration des politiques

Mesure: Pour être comptabilisés, les résultats doivent remplir au moins deux des quatre premiers critères ci-dessous, ainsi que le dernier critère:

- La création d'opportunités de travail décent est adoptée en tant qu'objectif central de la stratégie nationale de développement, parallèlement aux autres priorités nationales.
- La mise en œuvre d'un programme par pays de promotion du travail décent intégré soutient l'application de la stratégie nationale de développement.
- Les programmes nationaux ou sectoriels dans des domaines comme l'éducation, la santé, l'égalité des sexes, le commerce, la finance, le développement des entreprises, le développement rural et la lutte contre la pauvreté intègrent une dimension liée au travail décent.
- Les services de statistiques sont améliorés afin d'optimiser la mesure des progrès accomplis vers la réalisation du travail décent, conformément aux dispositions de la convention n° 160.
- L'élaboration de l'ensemble de la stratégie de développement se fait en consultation avec les mandants de l'OIT, conformément aux dispositions de la convention n° 144.

Base de référence: 0

Cible: 10 Etats Membres, dont 3 en Afrique, 4 dans les Amériques, 1 dans les Etats arabes, 2 en Asie

## Cohérence des politiques

## Conclusions de la CIT de 2009

## P&amp;B 2012-13 résultats et textes qui accompagnent la stratégie sur «l'égalité entre hommes et femmes et la non-discrimination»

## Indicateurs du P&amp;B 2012-13

il faudra notamment faire un usage plus systématique de données ventilées par sexe afin de guider l'élaboration des politiques et les nouveaux mécanismes de suivi destinés à surveiller les progrès dans le domaine de l'égalité femmes-hommes, en utilisant des indicateurs clés sur la discrimination sexuelle dans le monde du travail et une budgétisation tenant compte des questions d'égalité. L'objectif de la collecte de données devrait être bien défini pour que cette collecte soit ciblée et utile; ...

- f) utiliser l'audit de genre participatif du BIT comme outil pour évaluer les progrès vers l'égalité femmes-hommes et diffuser les bonnes pratiques qui découlent de son application; ...
  - h) associer étroitement les partenaires sociaux à la conception des programmes par pays de promotion du travail décent et garantir leur participation active dans la mise en œuvre de ces programmes; ceux-ci doivent être élaborés dans une optique d'égalité entre femmes et hommes et doivent préciser les résultats attendus pour les femmes et les hommes.
57. En mobilisant des partenariats internationaux pour promouvoir l'égalité femmes-hommes, l'OIT devrait:
- a) encourager la cohérence des politiques relatives au travail décent et à l'égalité femmes-hommes au niveau international, notamment au sein du système des Nations Unies, et avec le Fonds monétaire international, la Banque mondiale, le G8 et le G20;
  - b) renforcer les partenariats dans des domaines d'intérêt mutuel avec des institutions et des groupements régionaux comme l'Union européenne et l'Union africaine, afin de partager les connaissances en matière d'égalité femmes-hommes dans le monde du travail;

## Cohérence des politiques

## Conclusions de la CIT de 2009

P&B 2012-13 résultats et textes qui accompagnent la stratégie  
sur «l'égalité entre hommes et femmes et la non-discrimination»

## Indicateurs du P&amp;B 2012-13

- c) inclure systématiquement l'objectif de l'égalité entre femmes et hommes dans les dispositions comportant la mobilisation de ressources, le partage de connaissances et la coopération technique, en partenariat avec les donateurs; et
- d) promouvoir les avantages du dialogue social et la participation des partenaires sociaux dans l'ensemble du système des Nations Unies.

---

## Annexe I

### CIRCULAIRE N° 564

Avis du Directeur général

Série: **1**

---

Distribution: A

17.12.1999

---

### **Egalité entre hommes et femmes et intégration d'une démarche soucieuse d'équité dans les activités du Bureau international du Travail**

1. La présente circulaire expose la politique de l'OIT en matière d'égalité entre hommes et femmes et d'intégration d'une démarche soucieuse d'équité dans les activités de l'Organisation<sup>1</sup> Elle complète la circulaire n° 6/493 du 6 octobre 1993 sur la promotion de l'égalité de chances et de traitement pour les femmes au Bureau international du Travail et elle constitue une étape décisive dans la réalisation de l'égalité et de l'équité en ce domaine dans l'ensemble de l'Organisation.
2. En tant qu'organisation vouée à la défense des droits de l'homme et de la justice sociale, l'OIT se doit de jouer un rôle de pointe dans les efforts internationaux visant à promouvoir et à réaliser l'égalité entre hommes et femmes. A la suite de l'adoption à Beijing en 1995 du Programme d'action de la quatrième Conférence mondiale sur les femmes, l'OIT a renforcé ses efforts en vue de l'institutionnalisation des questions relatives à l'égalité entre hommes et femmes à tous les niveaux, au siège comme dans les structures extérieures. J'entends maintenant intensifier ces efforts et concrétiser ma ferme volonté politique sous forme de mesures et de programmes.
3. Pour assurer le rendement optimum de nos efforts et de nos ressources, on agira simultanément sur trois fronts: celui des questions de personnel, celui des questions de fond et celui des structures en adoptant des mesures se renforçant mutuellement.

#### **Questions de personnel**

4. Selon l'objectif que j'ai fixé pour l'ensemble du Bureau, 50 pour cent des postes de la catégorie des services organiques devraient être occupés par des femmes en 2010, une attention particulière étant accordée à l'équilibre entre les sexes pour les postes les plus élevés. On améliorera les perspectives de carrière des fonctionnaires de la catégorie des

<sup>1</sup> Selon les conclusions concertées (1997) du Conseil économique et social de l'ONU (ECOSOC): «Intégrer une démarche soucieuse d'équité entre les sexes, c'est évaluer les incidences pour les femmes et pour les hommes de toute action envisagée, notamment dans la législation, les politiques ou les programmes, dans tous les secteurs et à tous les niveaux. Il s'agit d'une stratégie visant à incorporer les préoccupations et les expériences des femmes aussi bien que celles des hommes dans l'élaboration, la mise en œuvre, la surveillance et l'évaluation des politiques et des programmes dans tous les domaines – politique, économique et social – de manière que les femmes et les hommes bénéficient d'avantages égaux et que l'inégalité ne puisse se perpétuer. Le but ultime est d'atteindre l'égalité entre les sexes.»

services généraux et l'on prendra des mesures particulières pour créer un cadre de travail ouvert à la famille et favorable à l'ensemble des membres du personnel, les hommes comme les femmes.

## Questions de fond

5. La meilleure manière de s'attaquer aux questions d'inégalités entre hommes et femmes est de suivre une approche intégrée. Dans cet esprit, le programme et budget de l'OIT pour 2000-01 part du principe que ce thème et celui du développement recourent les quatre objectifs stratégiques. Le Bureau doit maintenant faire en sorte que la volonté d'assurer l'égalité dans ce domaine soit mise en pratique dans tous les rouages de l'Organisation et s'applique à l'ensemble des activités techniques, des activités opérationnelles et des services d'appui.
6. En se plaçant dans l'optique de l'égalité entre hommes et femmes, il est possible d'analyser rigoureusement les rôles liés à la production, à la procréation, à la famille, à la communauté et à la représentativité et de faire ressortir les besoins fondamentaux en ce domaine. Par ailleurs, il est essentiel que les femmes soient représentées à égalité et qu'elles participent à égalité avec les hommes à la prise des décisions pour pouvoir régler les questions sociales et économiques de manière intégrée et assurer l'efficacité des remèdes préconisés par l'OIT dans chaque cas.
7. On analysera systématiquement la situation au regard de l'égalité entre hommes et femmes dans les activités techniques du Bureau et l'on prendra des mesures précises pour améliorer la situation. Pour ce faire, il faudra modifier les attitudes et les habitudes de travail, assurer une bonne coopération et un bon travail d'équipe et développer l'aptitude des fonctionnaires à mener ce genre d'analyses.
8. Ces mesures devraient avoir pour résultat de créer de nouveaux cadres analytiques, d'enrichir les connaissances de l'OIT en matière d'égalité entre hommes et femmes et d'améliorer la qualité des produits et services fournis par l'Organisation. Par ailleurs, elles devraient conduire à la mise au point d'indicateurs et autres outils destinés à faciliter l'intégration des questions relatives à l'égalité entre hommes et femmes. La production de données tenant compte de ce critère jouera en outre un rôle essentiel dans la mise au point et l'exécution des programmes de coopération technique, la fourniture des services de conseil et de formation, l'élaboration des programmes de recherche et la diffusion de l'information.

## Structures

9. Les dispositions institutionnelles propres à favoriser l'intégration du principe d'égalité entre hommes et femmes seront renforcées à l'échelle du Bureau. Les mécanismes relatifs à la programmation, à la mise en œuvre, au contrôle et à l'évaluation seront revus, les questions relatives à l'égalité entre hommes et femmes seront intégrées plus efficacement et de nouveaux mécanismes seront mis en place en tant que de besoin. Il sera également nécessaire de créer un cadre permettant de mesurer la manière dont les responsables respectent les règles fixées en ce domaine.
10. J'ai décidé de remplacer le bureau de la Conseillère spéciale pour les questions concernant les travailleuses par un Bureau de l'égalité entre hommes et femmes, qui relèvera directement de moi. Ce bureau aidera l'ensemble des services du BIT à intégrer les questions relatives à l'égalité entre hommes et femmes et veillera à l'amélioration de la complémentarité et de la cohérence de nos programmes et activités en ce domaine.

## Plan d'action

11. Pour concrétiser cette politique, j'ai demandé au Bureau de l'égalité entre hommes et femmes d'établir un plan d'action à l'échelle du Bureau fondé sur la participation et la consultation du personnel des différents niveaux, tant dans les structures extérieures qu'au siège. J'ai approuvé ce plan d'action, qui constituera un outil destiné à la mise en œuvre de la politique d'intégration au sein de l'OIT des questions relatives à l'égalité entre hommes et femmes.

## Mise en œuvre

12. La mise en œuvre de cette politique nécessite une volonté sans faille ainsi que la participation et la contribution de tous les fonctionnaires. Les chefs de service, les directeurs régionaux et les directeurs de programme seront chargés de cette mise en œuvre et devront rendre compte de leur action à cet égard. Les spécialistes des questions d'égalité entre hommes et femmes et les points focaux auront à jouer un rôle spécial de catalyseur. Le Comité du Syndicat du personnel sera tenu pleinement informé et sera dûment consulté.
13. Cette politique s'intègre à l'effort mené actuellement pour faire de l'OIT une organisation moderne et efficace, apte à relever les défis nouveaux qui se présentent à elle. La volonté de l'Organisation de réaliser l'égalité entre hommes et femmes se concrétisera dans le nouveau système de budget stratégique, dans la stratégie et les mesures relatives aux ressources humaines, dans les fonctions de contrôle et d'évaluation et dans les activités de coopération technique. Le Conseil d'administration et nos mandants seront tenus pleinement informés des progrès accomplis dans la mise en œuvre de cette politique.
14. Je compte sur le plein appui et les efforts constants de tout le personnel en vue de la réalisation de cet objectif.

Juan Somavia  
Directeur général

## Annexe II

### Introduction au cadre stratégique pour 2010-2015

On trouvera ci-après les références sur l'égalité entre hommes et femmes (identifiées par les numéros de paragraphe, les termes s'y rapportant étant marqués en **gras** aux fins du présent plan d'action), extraites de l'introduction du cadre stratégique 2010-2015, ainsi qu'une référence provenant de la section II du cadre stratégique, portant sur une approche intégrée visant à promouvoir le travail décent à tous les niveaux.

5. ... Le cadre stratégique 2010-2015 ... se fonde ... sur la certitude que les mandants de l'OIT sont capables, séparément et collectivement, ou en tant qu'Organisation, de progresser vers le travail décent et d'instaurer des conditions de travail humaines pour tous les travailleurs, **femmes et hommes**.
16. En 2005, l'Assemblée générale des Nations Unies a notamment déclaré: «Nous sommes résolument en faveur d'une mondialisation équitable et décidons de faire du plein emploi et de la possibilité pour chacun, y compris les **femmes** et les jeunes, de trouver un travail décent et productif les objectifs fondamentaux de nos politiques nationales et internationales en la matière et de nos stratégies nationales de développement, y compris celles qui visent à réduire la pauvreté, dans le cadre de nos efforts pour atteindre les objectifs du Millénaire pour le développement <sup>1</sup>.»
25. [En référence à la section intitulée «L'OIT en 2015»] D'ici à la fin de la période de planification, l'OIT veillera aux besoins de ses mandants et donnera effet à la Déclaration sur la justice sociale dans la perspective suivante: ... [qui comprend] un système normatif de l'OIT renforcé par des procédures plus efficaces, transparentes et efficaces soutient avec autorité la réalisation du travail décent pour les **femmes** et les **hommes** du monde entier ...
32. **L'égalité entre hommes et femmes** et la **non-discrimination** sont essentielles pour parvenir au travail décent pour tous. Elles sont au cœur de chacun des quatre objectifs stratégiques. Dans les documents du programme et budget, chaque stratégie de résultat expliquera comment **l'égalité entre hommes et femmes** et la **non-discrimination** seront systématiquement prises en compte pour atteindre le résultat en question.
74. La Déclaration sur la justice sociale souligne que, pour que les quatre objectifs stratégiques aient un impact optimal, les efforts visant à les promouvoir devraient s'inscrire dans une stratégie globale et intégrée de l'OIT en faveur du travail décent. Aux [18 résultats attendus qui sont définis plus haut], s'en ajoute un autre qui met l'accent sur le renforcement de la cohérence des politiques, des partenariats et du travail décent dans les Etats Membres, par le biais d'une approche intégrée visant à promouvoir le travail décent à tous les niveaux.

<sup>1</sup> A/RES/60/1, paragr. 47.



## Annexe III

### Extrait de la section «Égalité entre hommes et femmes: Obtenir des résultats» du programme et budget pour 2012-13

308. La résolution concernant l'égalité entre femmes et hommes au cœur du travail décent adoptée par la Conférence internationale du Travail à sa 98<sup>e</sup> session en 2009 fournit des orientations stratégiques sur les travaux que doit entreprendre le Bureau pour intégrer l'égalité entre hommes et femmes dans les quatre objectifs stratégiques, conformément à la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable.

309. Le Plan d'action du Bureau pour l'égalité entre hommes et femmes 2010-2015, qui est entièrement aligné sur le cadre stratégique pour 2010-2015, se conforme à l'avis du Conseil d'administration selon lequel il convient de tenir compte des efforts déployés par le Bureau pour assurer la mise en œuvre des conclusions contenues dans la résolution et pour intégrer la question de l'égalité entre hommes et femmes dans ses activités opérationnelles. Le plan utilise une méthode de gestion axée sur les résultats pour renforcer les capacités internes en matière d'égalité entre hommes et femmes, en identifiant les ressources, les produits, les résultats et les calendriers. Il recourt également à une structure claire de responsabilisation en matière de résultats dans les domaines de la dotation en personnel, des structures institutionnelles et des activités. Il est important d'appuyer le réseau de l'OIT pour l'égalité entre hommes et femmes pour atteindre les résultats définis dans le plan.

310. Les stratégies de résultat du programme et budget pour 2012-13, assorties des indicateurs de résultats et des critères de mesure qui les accompagnent, reflètent également l'action menée par le Bureau pour donner suite aux conclusions. Parmi les mesures concrètes figurent des actions de sensibilisation, la mise à disposition d'outils de connaissance et le renforcement des capacités des mandants. Les initiatives visant à promouvoir l'égalité entre hommes et femmes dans le monde du travail en 2012-13 s'appuieront sur les politiques et programmes performants mis en œuvre en 2010-11 et les renforceront. Elles tiendront également compte des enseignements tirés des périodes biennales précédentes dans le domaine de la promotion de l'égalité entre hommes et femmes.

311. Conformément à la résolution concernant l'égalité entre femmes et hommes au cœur du travail décent, l'appui à la ratification et à l'application effective des principales conventions sur l'égalité entre hommes et femmes restera prioritaire. Une attention particulière sera accordée aux observations de la commission d'experts relatives à la non-discrimination. Dans les domaines de la protection de la maternité et de l'égalité pour les travailleurs ayant des responsabilités familiales, une analyse comparative sera réalisée pour repérer les meilleures pratiques et étudier les perspectives de ratification. Cette analyse portera sur les législations et les politiques publiques (y compris les politiques d'aide à l'intention des travailleurs ayant des responsabilités familiales) ainsi que sur la responsabilité sociale des entreprises et la négociation collective. Des matériels et des campagnes de sensibilisation seront mis au point. Il s'agira de renforcer la capacité des services d'inspection du travail et des tribunaux d'appliquer les principes de l'égalité des chances et de traitement aux femmes et aux hommes et d'assurer la mise en œuvre effective de ces quatre conventions. L'on appuiera la diffusion et la promotion de la convention (n° 189) concernant le travail décent pour les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011.

312. La persistance des inégalités entre hommes et femmes dans la structure de l'emploi est due, pour une large part, aux représentations et aux stéréotypes véhiculés par la société sur le rôle et le statut de la femme dans les divers domaines d'activité. Une des priorités sera de mettre au point une base de connaissances permettant de formuler des politiques publiques et de fournir une assistance technique aux gouvernements et aux organisations d'employeurs et de travailleurs dans les domaines de l'emploi et de l'émancipation économique. Par rapport aux hommes, les femmes sont désavantagées en termes d'accès à la formation et à l'emploi et au sein même du marché du travail, et leur situation s'est encore aggravée au cours de la récente crise économique. Les taux de participation, d'emploi et de chômage de même que l'impact de l'informalité et de la précarité

mettent clairement en évidence les disparités entre hommes et femmes. En outre, certains phénomènes comme la ségrégation dans la profession sont encore bien présents, d'où la concentration de femmes dans les échelons les plus bas de la hiérarchie observée dans certains pays. Tous ces facteurs expliquent les inégalités de revenu persistantes entre les deux sexes et la surreprésentation des femmes dans les milieux les plus démunis. En 2012-13, il s'agira prioritairement de réaliser une analyse comparative des politiques de l'emploi afin de repérer les bonnes pratiques et d'élaborer des recommandations appuyant la mise en œuvre du Pacte mondial pour l'emploi. Ces recommandations devraient aider les pays à s'engager sur la voie de l'égalité entre hommes et femmes et à améliorer la qualité des emplois des femmes.

313. Une des causes principales des inégalités hommes-femmes sur le marché du travail est la persistance de la division du travail par sexe qui assigne aux femmes la principale responsabilité de l'aide aux personnes, ce qui influe sur la répartition du temps de travail des hommes et des femmes entre les responsabilités professionnelles et familiales. Il en résulte pour les femmes une réduction du niveau de couverture sociale et une augmentation du taux de pauvreté. En 2012-13, les efforts porteront principalement sur la mise au point de recommandations visant à promouvoir l'indépendance économique des femmes en instaurant un socle de protection sociale et en renforçant la place des femmes dans le débat sur le sujet. Une analyse comparative des programmes de transferts monétaires sera réalisée pour définir quelles sont, parmi les expériences menées, celles qui sont à même de faire reculer durablement la pauvreté en permettant aux femmes d'acquérir les compétences requises pour obtenir des emplois de qualité sur le marché du travail.

314. Le plan d'action du BIT pour l'égalité entre hommes et femmes ne pourra être mis en œuvre sans la participation active des partenaires sociaux. Les capacités des organisations d'employeurs et de travailleurs seront renforcées pour intégrer les aspects liés à l'égalité entre hommes et femmes dans leurs programmes de travail et dans la négociation collective. De la même manière, la création de mécanismes de dialogue social tripartite visant à promouvoir l'égalité entre hommes et femmes sera encouragée. A cet effet, les bonnes pratiques à l'échelle nationale seront identifiées et mises en commun. Des matériels de formation et de diffusion seront également mis au point en liaison avec le Centre de Turin.

315. Le renforcement institutionnel des mandants, préalable indispensable si on veut progresser sur la voie de l'égalité entre les hommes et les femmes, est également évoqué dans la résolution concernant l'égalité entre femmes et hommes au cœur du travail décent. En conséquence, des audits participatifs sur les questions d'égalité entre hommes et femmes continueront d'être réalisés et de nouveaux outils de formation seront élaborés. Le Bureau redoublera d'efforts pour mobiliser des ressources extrabudgétaires, l'objectif étant de réaliser davantage d'audits participatifs sur les questions d'égalité entre hommes et femmes dans les institutions qui en font la demande, notamment au sein des mandants.

316. Une importance particulière sera accordée à l'élaboration d'une base de données qui fournira une assise solide permettant de mettre au point des politiques publiques en se fondant sur des données empiriques. Le Bureau sera ainsi en mesure de participer aux grands débats mondiaux et nationaux sur l'égalité entre hommes et femmes dans le monde du travail et de contribuer à l'élaboration de recommandations sur l'action à mener. Cette approche, qui est conforme aux priorités de la politique du BIT en matière de recherche et de publication mise en place par le Directeur général en 2007, sera mise en œuvre dans le cadre d'une collaboration étroite entre le siège et les régions. Dans ce contexte, un appui sera fourni aux bureaux nationaux de statistique en coordination avec les secteurs correspondants en vue de faciliter la collecte des données nécessaires et leur ventilation par sexe. Des progrès seront également accomplis dans le domaine de la mise au point d'indicateurs du travail décent intégrant la distinction homme-femme.

317. La collaboration avec d'autres institutions du système des Nations Unies constituera un autre grand domaine d'intervention. L'accent sera davantage placé sur la coopération à l'échelle nationale, régionale et mondiale avec ces institutions – et notamment ONU-Femmes – dans le cadre de la stratégie d'unité d'action des Nations Unies. Des actions analogues seront menées avec les institutions multilatérales. Une formation sera dispensée aux organisations nationales d'employeurs et de travailleurs et aux ministères du travail afin qu'ils puissent intégrer les questions d'égalité dans le monde du travail et aussi participer au dialogue sur l'élaboration des politiques avec les équipes de pays des Nations Unies,

notamment pour ce qui est de lier le processus des programmes par pays de promotion du travail décent à celui des PNUAD.

318. Le Bureau s'efforcera également d'accorder une plus large place aux questions d'égalité entre hommes et femmes dans les activités de coopération technique.

319. Le Bureau continuera de concevoir et de mettre en œuvre des programmes par pays de promotion du travail décent qui répondent aux préoccupations et aux besoins des femmes.