



Conseil d'administration

326^e session, Genève, 10-24 mars 2016

GB.326/INS/11

Section institutionnelle

INS

Date: 22 février 2016

Original: anglais

ONZIÈME QUESTION À L'ORDRE DU JOUR

Résultats de l'évaluation indépendante du Plan d'action du BIT pour l'égalité entre hommes et femmes 2010-2015 et grandes lignes du plan d'action 2016-17

Objet du document

Le présent document synthétise les résultats de l'évaluation finale indépendante du Plan d'action du BIT pour l'égalité entre hommes et femmes 2010-2015, en particulier les conclusions et les recommandations. Il présente les grandes lignes des propositions du Bureau en vue de la conception du plan d'action 2016-17 compte tenu des conclusions de l'évaluation.

Le Conseil d'administration est invité à formuler des avis sur la finalisation et la mise en œuvre du Plan d'action du BIT pour l'égalité entre hommes et femmes 2016-17, notamment en ce qui concerne la présentation de rapports, et à demander au Directeur général de tenir compte de ses orientations pour favoriser l'égalité entre hommes et femmes conformément au mandat de l'OIT dans l'exécution du programme et budget pour 2016-17, dans l'élaboration du prochain cadre stratégique et de futures propositions de programme et de budget et dans l'action visant à faciliter la mise à disposition de ressources extrabudgétaires (voir le projet de décision au paragraphe 32).

Objectif stratégique pertinent: Tous les objectifs stratégiques.

Incidences sur le plan des politiques: Renforcer la capacité du BIT à promouvoir l'égalité entre hommes et femmes pour un développement inclusif et durable.

Incidences juridiques: Aucune.

Incidences financières: Aucune.

Suivi nécessaire: Voir le projet de décision.

Unité auteur: Service des questions de genre, de l'égalité et de la diversité, Département des conditions de travail et de l'égalité (GED/WORKQUALITY).

Documents connexes: Documents GB.307/16/1, GB.312/INS/12, GB.313/INS/INF/1, GB.316/LILS/1, GB.317/INS/12/3.

I. Introduction

1. La promotion de l'égalité entre hommes et femmes est au cœur du mandat de l'OIT. L'adoption du Programme de développement durable à l'horizon 2030, en confirmant l'existence d'un consensus universel sur l'importance fondamentale de l'égalité des sexes et de sa contribution à la réalisation des objectifs de développement durable, a renforcé le rôle de l'OIT dans ce domaine.
2. La politique en matière d'égalité entre hommes et femmes et d'intégration d'une démarche soucieuse d'équité dans les activités de l'Organisation (politique en matière d'égalité entre hommes et femmes), implique que celle-ci joue un rôle de premier plan dans les efforts internationaux visant à promouvoir et réaliser l'égalité entre hommes et femmes, notamment en adoptant des mesures qui se renforcent mutuellement pour traiter les questions de personnel, les questions de fond et la question des structures¹. Des plans d'action successifs ont été adoptés pour mettre en œuvre cette politique. Le Plan d'action du BIT pour l'égalité entre hommes et femmes 2010-2015, aligné sur le cadre stratégique, comportait trois phases correspondant chacune à un cycle budgétaire. Il portait sur les mécanismes institutionnels favorisant l'égalité et définissait des résultats programmatiques.
3. Le plan d'action 2010-2015 prévoyait un bilan à mi-parcours et un rapport final². Les progrès accomplis dans la réalisation des résultats programmatiques en matière d'égalité entre hommes et femmes ont été résumés dans les rapports biennaux sur l'exécution du programme. Après avoir examiné le bilan à mi-parcours, en 2013³, le Conseil d'administration a demandé au Bureau de poursuivre la mise en œuvre du plan d'action en vue d'optimiser les résultats avant une évaluation indépendante qui aurait lieu à l'issue de la phase III. En outre, il a chargé le Bureau de mettre à profit l'élaboration de cette phase III pour mieux aligner les indicateurs du BIT sur ceux du plan d'action à l'échelle du système des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes (ONU-SWAP)⁴.

II. Evaluation finale indépendante

4. Le rapport d'évaluation met en évidence les progrès, les lacunes et les difficultés relevés dans la mise en œuvre du plan d'action. De plus, il contient des informations utiles pour l'apprentissage de la gestion et le processus décisionnel internes, et il constitue un document de référence essentiel pour l'élaboration du prochain plan d'action. Il analyse la pertinence, la conception, l'efficacité et l'efficacités des modalités de gestion ainsi que l'impact et la viabilité du plan d'action 2010-2015. L'évaluation a été réalisée sur la base: d'un examen approfondi des documents relatifs aux résultats et aux progrès de l'intégration des questions d'égalité hommes-femmes, d'entretiens avec le personnel du siège et du terrain (catégories G, P et D) et avec des mandants et des consultants, et d'une enquête réalisée auprès d'un échantillon aléatoire de membres du personnel des services organiques du BIT.

¹ Circulaire du Directeur général n° 564, 17 déc. 1999.

² Les grandes lignes de ce plan d'action avaient été présentées dans le document GB.307/16/1. Voir également le document GB.313/INS/INF/1.

³ Document GB.317/INS/12/3.

⁴ Document GB.317/PV, paragr. 219.

A. Conclusions générales

5. Selon le rapport d'évaluation, le plan d'action était parfaitement aligné sur le cadre stratégique pour 2010-2015; il a apporté une dimension concrète à la politique d'égalité entre hommes et femmes, et il a favorisé le respect du principe de l'égalité hommes-femmes dans la réalisation de l'Agenda du travail décent tout en s'inscrivant dans le droit fil de la résolution concernant l'égalité entre hommes et femmes au cœur du travail décent, adoptée en 2009 par la Conférence internationale du Travail. Il était aussi relié aux énoncés de résultats du programme et budget concernant «l'égalité entre hommes et femmes et la non-discrimination». Les indicateurs étaient dans l'ensemble alignés sur l'ONU-SWAP (voir plus loin la section B de la partie III).
6. Les auteurs de l'évaluation ont souligné que les résultats obtenus à la faveur du plan d'action ne pouvaient rendre compte à eux seuls de la progression de l'égalité entre hommes et femmes, et que d'autres moyens, permettant en particulier de modifier les comportements et de renforcer les capacités, étaient nécessaires. Il pourrait s'agir par exemple de raviver l'idée d'égalité hommes-femmes dans une déclaration de principe nouvelle ou actualisée, de privilégier les indicateurs de l'ONU-SWAP qui portent sur la production et la communication des connaissances, et d'enseigner en permanence au personnel du BIT les manières de transposer concrètement dans leurs tâches quotidiennes le principe de l'égalité entre hommes et femmes dans le monde du travail.

B. Mécanismes institutionnels favorisant l'égalité entre hommes et femmes

7. Le plan d'action contenait 18 indicateurs relatifs à des mécanismes institutionnels favorisant l'égalité entre hommes et femmes, répartis en huit indicateurs concernant le personnel, sept indicateurs concernant les questions de fond et trois indicateurs concernant les structures.

Personnel

8. Il a été estimé que des progrès avaient été accomplis dans l'ensemble, mais qu'ils auraient pu être plus importants en ce qui concerne certains indicateurs. Les cibles définies pour la phase III du plan d'action en 2014-15 ont été atteintes ou dépassées pour cinq indicateurs relatifs aux questions de personnel (voir tableau 1)⁵.
9. A propos de l'indicateur sur la parité entre hommes et femmes, alors qu'en 2015 les femmes occupaient près de 45 pour cent des postes de la catégorie des services organiques et des catégories supérieures, elles occupaient 35 pour cent des grades P5 et supérieurs (en 2010, ces pourcentages étaient respectivement de 43 et 34 pour cent). Depuis 2010, aucun progrès majeur n'a été accompli, et dans les douze mois précédant l'évaluation on a constaté une tendance marquée à l'augmentation du nombre d'hommes aux grades P4 et P5.
10. Les résultats n'étaient pas disponibles pour les cibles associées à l'indicateur 7 sur le pourcentage 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. Or, selon le rapport d'évaluation, il s'agit de l'un des

⁵ Les résultats concernant ces indicateurs ont été mis à jour par le Service des questions de genre, de l'égalité et de la diversité. Des informations sur la phase III sont disponibles à la page suivante: http://www.ilo.org/gender/Informationresources/WCMS_351452/lang--fr/index.htm.

indicateurs les plus importants. Il est nécessaire de mieux veiller à ce que les responsables tiennent compte des questions d'égalité hommes-femmes, car c'est sur eux que repose l'application de mesures en la matière. Le BIT doit s'assurer que l'évaluation de l'égalité entre hommes et femmes est intégrée dans les compétences et valeurs essentielles de l'ensemble du personnel, surtout à partir du grade P4. Il est essentiel de former le personnel du terrain et du siège ainsi que de renforcer les dispositifs de responsabilisation des cadres et des autres membres du personnel, notamment en intégrant des objectifs et des résultats relatifs à la prise en compte du principe de l'égalité hommes-femmes dans les projets professionnels et les évaluations du personnel. Des systèmes de gratification et de sanction reposant sur la performance du personnel en matière d'égalité entre hommes et femmes ont été envisagés.

Questions de fond

11. Des progrès ont été relevés pour l'indicateur 9, puisqu'il a été demandé que 100 pour cent des stratégies de résultat du programme et budget contiennent une section intitulée «égalité entre hommes et femmes et non-discrimination». Le rapport sur l'exécution du programme n'a pas été finalisé à temps pour mesurer les résultats concernant l'indicateur 10 sur le pourcentage des résultats du programme et budget tenant compte de la dimension hommes-femmes. Les cibles associées à certains indicateurs concernant les questions de fond n'ont pas été atteintes (voir tableau 1).
12. La récente élaboration d'un marqueur de l'élément transversal déterminant pour l'élaboration des politiques en matière d'égalité entre hommes et femmes et de non-discrimination pourrait contribuer à une meilleure prise en compte de ce principe dans les résultats du programme et budget. Il a toutefois été souligné qu'un système de formation et de présentation de rapports sur la mise en œuvre des résultats était nécessaire. Il a été estimé que l'évaluation de l'intégration de l'égalité entre hommes et femmes dans les programmes par pays de promotion du travail décent (PPTD) et dans les propositions de coopération technique avait lieu trop tard. Cela a été confirmé par les résultats médiocres des projets de coopération technique, puisque les écarts par rapport à la cible se sont creusés depuis le début du plan d'action, malgré l'existence du marqueur d'égalité. Ce résultat a été qualifié d'«alarmant». La vigilance à propos de la discrimination sexuelle dans la coopération technique doit être renforcée afin de devenir un facteur d'efficacité de la coopération pour le développement.

Structures

13. Seule la cible associée à l'indicateur 16 a été atteinte, puisque toutes les unités du siège et tous les bureaux extérieurs disposent désormais de points focaux chargés des questions d'égalité hommes-femmes (voir tableau 1). Il ressort toutefois de l'évaluation que des ressources humaines et financières plus importantes permettraient de faire beaucoup plus dans le cadre du réseau pour l'égalité entre hommes et femmes. La cible associée à l'indicateur concernant les évaluations de stratégies indépendantes, de PPTD et de projets comportant une évaluation de la place respective des hommes et des femmes n'a pas été atteinte, mais les processus d'évaluation et les orientations ont été considérés comme une pratique prometteuse.

Tableau 1. Résultats obtenus dans le cadre des indicateurs du Plan d'action du BIT pour l'égalité entre hommes et femmes 2010-2015

	Cibles 2014-15	Résultats
PERSONNEL		
Indicateur 1 Pourcentage de postes de la catégorie des services organiques et des catégories supérieures occupés par des femmes	2010-2015: Parvenir à la parité entre hommes et femmes	Obtenu: 45 pour cent de femmes dans les postes de la catégorie des services organiques et des catégories supérieures Non obtenu: 35 pour cent de femmes dans les postes de grade P5 et de grade supérieur
Indicateur 2 Pourcentage de sections utilisant dans les ateliers de perfectionnement des cadres des matériels qui incorporent le thème de l'égalité entre hommes et femmes	Sans objet	30 %
Indicateur 3 Pourcentage de femmes participant aux ateliers de perfectionnement des cadres	49 %	52 %
Indicateur 4 Nombre de possibilités de formation offertes au personnel des services généraux	12	32
Indicateur 5 Nombre de mesures tenant compte des disparités hommes-femmes et/ou des contraintes familiales	Une mesure supplémentaire	Signature d'un accord collectif sur la protection de la maternité
Indicateur 6 Pourcentage de descriptions de postes faisant référence aux compétences en matière d'égalité hommes-femmes et/ou à la sensibilité à l'égalité hommes-femmes	60 %	35 pour cent pour les compétences 97 pour cent pour la sensibilité à l'égalité hommes-femmes
Indicateur 7 Pourcentage 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	Sans objet	Résultats non disponibles
Indicateur 8 Nombre d'initiatives prises pour renforcer ou mettre en application l'accord collectif de prévention et de règlement des différends, notamment sur le harcèlement sexuel	2	Non obtenu: une seule initiative réalisée
FOND		
Indicateur 9 Pourcentage des stratégies de résultat du P&B comprenant des composantes d'intégration des questions d'égalité hommes-femmes qui soient axées sur l'action	100 %	100 %
Indicateur 10 Pourcentage 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	100 %	Résultats non disponibles

	Cibles 2014-15	Résultats
Indicateur 11 Pourcentage 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	50 %	Non obtenu
Indicateur 12 Pourcentage des PPTD contenant des indicateurs dont au moins 35 pour cent intègrent le genre	100 %	Non obtenu: 50 %
Indicateur 13 Les termes de référence du Département de la recherche et la structure des rapports phare du BIT intègrent des analyses et des données ventilées par sexe	<i>Les quatre rapports phare du BIT: Tendances mondiales de l'emploi; Monde du travail; Emplois et développement; et Emploi et questions sociales dans le monde</i>	Non obtenu
Indicateur 14 Pourcentage 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	80 %	Non obtenu: 67 %
Indicateur 15 Pourcentage des projets/programmes de coopération technique du BIT classés dans IRIS comme indicateurs de genre 1 ou 2 (dimension hommes-femmes absente ou faible)	15 %	Non obtenu: dimension hommes-femmes absente ou faible dans 73 pour cent des cas
STRUCTURES		
Indicateur 16 Nombre d'unités du siège et de bureaux extérieurs ne disposant pas de points focaux chargés des questions d'égalité hommes-femmes	Aucun	Obtenu (toutes les unités du siège et les bureaux extérieurs disposent d'un point focal chargé des questions d'égalité hommes-femmes)
Indicateur 17 Pourcentage des hommes faisant office de points focaux dans les unités du siège et les bureaux extérieurs	45 %	Non obtenu: siège – 37 % terrain – 12 %
Indicateur 18 Pourcentage 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	100 %	Non obtenu: 49 %

C. Résultats programmatiques concernant l'égalité entre hommes et femmes

14. Les résultats en matière d'égalité hommes-femmes dans les objectifs stratégiques de l'OIT des trois programmes et budgets correspondants ont été évalués. Des textes brefs sur l'égalité entre hommes et femmes et la non-discrimination devaient être intégrés dans chaque stratégie correspondant aux 19 résultats du programme et budget pour 2014-15, mais il s'est avéré difficile de vérifier que ces stratégies ont été mises en œuvre, la plupart étant de nature générale et n'étant pas axées sur les résultats. Aucune stratégie n'allouait des ressources particulières à l'égalité entre hommes et femmes. Sur le fond, il est nécessaire d'accorder davantage d'importance à la concertation sur l'action à mener pour

favoriser l'égalité entre les sexes. L'utilisation d'un cadre simple pour l'analyse de l'égalité entre hommes et femmes à l'échelle du BIT est recommandée.

15. Les informations sur les résultats programmatiques concernant l'égalité entre hommes et femmes sont censées être intégrées dans les rapports sur l'exécution du programme, mais, ces rapports ayant été abrégés au fil des ans, le sentiment est que le BIT ne rend pas pleinement compte des réalisations en matière d'égalité entre hommes et femmes. Il ressort de l'évaluation que les services consultatifs du BIT sont les meilleurs du monde dans plusieurs domaines tels que la protection de la maternité, l'égalité salariale, les travailleurs domestiques, les écarts salariaux entre hommes et femmes, l'entrepreneuriat féminin et la place des femmes dans les entreprises et les postes de direction. Des fonds alloués par la Norvège et la Suède ont été utilisés pour intégrer la problématique hommes-femmes dans toute une série de résultats.
16. Les auteurs de l'évaluation ont fait observer que, dans les années à venir, l'initiative du centenaire sur les femmes au travail devrait mettre l'accent et attirer l'attention sur l'action de l'OIT en faveur de l'égalité entre hommes et femmes, à la fois dans sa globalité et dans ses aspects thématiques (questions de l'accès au travail, de l'égalité salariale et des bas salaires, des soins de proximité et de la violence) communs à de nombreux résultats stratégiques. Toutefois, bien qu'il soit question de cette initiative dans le programme et budget pour 2016-17, celui-ci ne contient aucun résultat spécifique sur l'égalité entre hommes et femmes et la non-discrimination. Il est nécessaire de continuer à préciser le rôle de l'élément transversal déterminant pour l'élaboration des politiques et la manière dont les ressources seront réparties de sorte que l'égalité entre les sexes sous-tende réellement les politiques.
17. Sur le plan opérationnel, les questions d'égalité entre hommes et femmes doivent être intégrées dans les efforts de coordination déployés aux fins de la réalisation des dix résultats. De plus, les auteurs de l'évaluation indiquent qu'il serait important qu'un représentant du Service des questions de genre, de l'égalité et de la diversité (GED) ou un coordonnateur des questions hommes-femmes fasse partie de toutes les équipes de résultat chargées de préparer les plans de travail correspondants. Enfin, une budgétisation intégrant la dimension hommes-femmes est encouragée.

D. Modalités de gestion

18. Bien que les rôles et responsabilités soient clairement définis dans le plan d'action 2014-15, toutes les unités qui ont la «responsabilité première» pour des indicateurs n'évaluent pas et ne mesurent pas les progrès accomplis au regard de ces indicateurs. Les dispositions actuelles ont été jugées inefficaces et non viables, le suivi et le contrôle étant largement laissés aux collègues de GED. Il a été souligné que le Bureau devait absolument s'atteler à la question de la responsabilisation dans ses futurs travaux sur l'égalité entre hommes et femmes. Des prises de position de la direction à cet effet pourraient servir de catalyseurs, et GED pourrait continuer d'apporter son assistance aux autres services, bien que l'évaluation souligne que cela nécessiterait des ressources plus importantes. L'engagement public du Directeur général en tant que champion de l'égalité entre hommes et femmes⁶ et sa décision de demander à toute l'équipe de direction de prendre le même engagement ont été soulignés.

⁶ L'initiative Geneva Gender Champions a été lancée en septembre 2015. Il s'agit d'un réseau de décideurs qui se sont engagés à promouvoir, par des actions concrètes, l'égalité entre hommes et femmes dans la Genève internationale. Pour plus d'informations, voir <http://genevagenderchampions.net/guy-ryder/>.

E. Mandants

19. L'action du BIT en faveur d'une plus grande représentation des femmes dans les délégations à la Conférence internationale du Travail porte ses fruits⁷. Les auteurs de l'évaluation font observer qu'aider les mandants à résoudre les problèmes d'inégalité constitue une étape importante vers l'égalité entre hommes et femmes sur le terrain. Pour que l'impact soit durable, il faut œuvrer davantage auprès des mandants, en particulier en les aidant à faire de l'égalité entre hommes et femmes un enjeu prioritaire. Sur le terrain et au siège, les responsables du BIT doivent définir précisément ces enjeux avec les mandants, en attirant leur attention sur les conséquences qu'entraînerait la négligence des problèmes d'inégalité.

III. Eléments d'un Plan d'action du BIT pour l'égalité entre hommes et femmes 2016-17

A. Texte introductif

20. Le texte introductif devrait souligner l'adéquation de l'action du BIT en faveur de l'égalité des sexes avec la Constitution de l'OIT, la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail (1998), la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable (2008) et les normes internationales du travail pertinentes. L'appui de la direction étant présenté dans l'évaluation comme essentielle à l'obtention de résultats, le texte introductif pourrait comporter des messages et des engagements de haut niveau.

21. Les auteurs de l'évaluation ont relevé que le travail décent, l'égalité entre hommes et femmes et la non-discrimination occupaient une place importante dans le Programme de développement durable à l'horizon 2030. Atteindre les objectifs ambitieux de ce programme exigera qu'une attention particulière soit accordée à l'égalité entre hommes et femmes dans le monde du travail. A l'avenir, il sera par conséquent essentiel, pour des raisons de sensibilisation et d'impact, d'établir un lien avec les objectifs de développement durable.

B. Alignement SUR l'ONU-SWAP

22. Le plan d'action ONU-SWAP a pour but de mettre en application la politique sur la parité entre les sexes et l'autonomisation des femmes à l'échelle du système des Nations Unies, qui a été adoptée par le Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies pour la coordination (CCS)⁸. Ce plan d'action est mis en œuvre depuis 2012. Il comporte les six éléments de stratégie ci-dessous, qui s'accompagnent de 15 indicateurs de performance:

- *responsabilisation*: renforcer la responsabilisation concernant les résultats en matière d'égalité entre hommes et femmes au sein du personnel à tous les niveaux en vue de

⁷ A la 104^e session de la Conférence internationale du Travail, en juin 2015, la part de femmes accréditées en tant que déléguées avait légèrement augmenté, pour atteindre 30 pour cent; voir BIT: *Compte rendu provisoire*, n° 5B, Conférence internationale du Travail, 104^e session, Genève, juin 2015, paragr. 15.

⁸ Document CEB/2006/2.

comblent les déficits de mise en œuvre tant dans les domaines d'action que sur le terrain;

- *résultats*: améliorer la gestion axée sur les résultats en matière d'égalité entre hommes et femmes;
- *contrôle*: établir un système de contrôle au moyen d'un suivi, d'une évaluation et de l'établissement de rapports, notamment en recueillant des données ventilées par sexe;
- *ressources humaines et financières*: allouer des ressources humaines et financières suffisantes, et notamment utiliser les ressources disponibles à meilleur escient, recourir à la programmation conjointe, allouer des ressources supplémentaires lorsque cela est nécessaire, mettre en adéquation les ressources et les résultats attendus et surveiller l'utilisation des ressources;
- *capacités*: développer ou renforcer les capacités et les compétences du personnel en matière d'intégration des questions d'égalité entre hommes et femmes;
- *cohérence, gestion des connaissances et de l'information*: assurer la cohérence et la coordination et la gestion des connaissances et de l'information aux niveaux mondial, régional et national.

23. Le CCS a fixé à 2017 la date limite pour la réalisation de toutes les exigences définies dans l'ONU-SWAP; le nouveau plan d'action du BIT serait donc aligné sur le cycle du programme et budget et sur la phase finale de l'actuel ONU-SWAP.

24. Les indicateurs et critères de performance de l'ONU-SWAP seraient repris dans le nouveau plan d'action. De plus, les indicateurs et critères les plus pertinents du plan d'action 2010-2015 seraient conservés; ce sont notamment: les indicateurs sexospécifiques des PPTD, le marqueur hommes-femmes de la coopération pour le développement et le pourcentage des chefs responsables considérés par leurs subordonnés comme créant un environnement qui valorise la diversité. Pour que le BIT joue un rôle de premier plan en matière d'égalité entre hommes et femmes, les cibles seraient fixées dans un premier temps de manière à répondre aux exigences définies dans l'ONU-SWAP, puis à les dépasser.

C. Responsabilisation et présentation de rapports

25. La mise en œuvre de la politique d'égalité entre hommes et femmes exige «une volonté sans faille ainsi que la participation et la contribution de tous les fonctionnaires». Les hauts dirigeants, les directeurs régionaux et les directeurs de programme sont comptables de la réussite de cette mise en œuvre. Le rôle des spécialistes des questions d'égalité entre hommes et femmes et des points focaux du BIT est décrit comme étant un rôle de catalyseur. Dans le nouveau plan d'action, les responsabilités seraient les mêmes que dans le précédent, et l'obligation de rendre compte prévue dans la politique serait renforcée. GED garderait son rôle de coordinateur.

26. A l'heure actuelle, les départements concernés («unités ayant une responsabilité première») transmettent les chiffres relatifs aux différents indicateurs à GED, qui les compile et les transmet aux Nations Unies. Il est proposé que la responsabilité de la transmission en ligne des rapports exigés dans le cadre de l'ONU-SWAP sur des indicateurs donnés soit progressivement transférée aux unités qui ont la responsabilité première pour les indicateurs en question.

27. Les cibles et les critères de mesure propres à chaque indicateur sont déterminés dans le cadre d'un processus consultatif et participatif. Compte tenu de l'importance accordée par l'ONU-SWAP à la responsabilisation et à la culture organisationnelle, un mécanisme de haut niveau pourrait être créé pour garantir que la haute direction assume sa responsabilité et rende compte de son action, comme cela est prévu dans l'ONU-SWAP.
28. La politique de l'OIT en matière d'égalité entre hommes et femmes prévoit que le Conseil d'administration et les mandants soient tenus pleinement informés des progrès accomplis dans la mise en œuvre de cette politique. Les résultats de l'ONU-SWAP sont présentés dans le rapport du Secrétaire général au Conseil économique et social des Nations Unies (ECOSOC). En outre, le CCS a demandé à ses comités de haut niveau de lui remettre des rapports biennaux. Les auteurs de l'évaluation, ayant fait observer que le BIT établissait deux rapports distincts, l'un dans le cadre de son plan d'action et l'autre dans le cadre de l'ONU-SWAP, préconisent une simplification du processus.
29. Le rapport établi au titre de l'ONU-SWAP serait alors le principal outil de suivi des progrès accomplis dans le cadre du plan d'action 2016-17, mais le Conseil d'administration souhaitera peut-être examiner la mise en œuvre de ce plan à la fin de l'année 2017, date qui coïncidera avec la fin de la période de mise en œuvre de l'ONU-SWAP. De plus, le Conseil d'administration souhaitera peut-être profiter de cette occasion pour donner des orientations sur les futurs plans d'action.

D. Format et visibilité

30. Les auteurs de l'évaluation ont souligné, d'une part, qu'il était nécessaire de rappeler au personnel du BIT que l'égalité entre hommes et femmes faisait partie du mandat de l'OIT en matière de justice sociale et, d'autre part, que le plan d'action pouvait être utile à cette fin à la condition que le personnel en ait connaissance. Ils ont recommandé qu'une version abrégée du plan d'action soit élaborée, considérant que les tableaux détaillés et les renvois à la résolution de 2009 pourraient nuire à la lisibilité de la politique d'égalité entre hommes et femmes. Ils ont cité en exemple la présentation plus simple de la stratégie et du Plan d'action 2014-2017 pour l'inclusion des personnes handicapées⁹.
31. Une stratégie de communication pourrait être mise en place pour faire connaître le plan d'action et son utilité à l'ensemble du personnel. Les coordonnateurs de résultats pourraient rédiger, en collaboration avec GED, des notes de synthèse d'une page expliquant en quoi l'égalité entre hommes et femmes et la non-discrimination sous-tendent les dix résultats stratégiques énoncés dans le programme et budget. Ces notes complèteraient celle que le Bureau est en train d'élaborer sur les objectifs de développement durable et l'égalité entre hommes et femmes et la non-discrimination.

Projet de décision

32. *Le Conseil d'administration:*

- a) *prie le Directeur général de finaliser et de mettre en œuvre le Plan d'action du BIT pour l'égalité entre hommes et femmes 2016-17 à la lumière des recommandations du rapport d'évaluation du Plan d'action du BIT pour l'égalité entre hommes et femmes 2010-2015, et en tenant compte de ses orientations;*

⁹ http://www.ilo.org/global/topics/disability-and-work/WCMS_370774/lang--fr/index.htm

- b) *décide d'examiner les résultats de la mise en œuvre du Plan d'action du BIT pour l'égalité entre hommes et femmes 2016-17 au cours d'une prochaine session et de donner des indications sur l'orientation des futurs plans d'action;*

- c) *prie le Directeur général de tenir compte de ses orientations pour favoriser l'égalité entre hommes et femmes conformément au mandat de l'OIT dans l'exécution du programme et budget pour 2016-17, dans l'élaboration du prochain cadre stratégique et de futures propositions de programme et de budget et dans son action visant à faciliter la mise à disposition de ressources extrabudgétaires.*