



Conseil d'administration

356^e session, Genève, 23 mars-2 avril 2026

Section institutionnelle

INS

Date: 27 février 2026

Original: anglais

Troisième question à l'ordre du jour

Résultats de la mise en œuvre du Plan d'action du BIT pour l'égalité entre femmes et hommes 2024-25 et grandes lignes proposées pour le Plan d'action 2026-2029

Objet du document

Le présent document résume les résultats de la mise en œuvre du Plan d'action du BIT pour l'égalité entre femmes et hommes 2022-2025 (Plan d'action 2022-2025) au cours de la période 2024-25, en mettant en évidence les progrès accomplis et les domaines où des améliorations peuvent être apportées, les principales conclusions d'une évaluation indépendante de la mise en œuvre du Plan d'action 2022-2025 et les grandes lignes proposées pour le Plan d'action 2026-2029.

Le Conseil d'administration est invité à fournir des orientations sur les grandes lignes proposées pour le Plan d'action 2026-2029. Il est en outre invité à prier le Directeur général de finaliser et de mettre en œuvre le Plan d'action 2026-2029 sur la base des orientations fournies, et de prendre en compte ces orientations dans le cadre de l'application d'un programme porteur de changements en faveur de l'égalité femmes-hommes (voir le projet de décision au paragraphe 35).

Objectif stratégique pertinent: Aucun.

Principaux résultats: Tous les résultats stratégiques, notamment le résultat 5: Égalité des genres, égalité de traitement et égalité des chances pour tous, ainsi que le marqueur sur l'égalité de genre et la non-discrimination.

Incidences sur le plan des politiques: L'ensemble des services et produits de l'OIT aident les mandants à agir en amont pour promouvoir l'égalité entre femmes et hommes en veillant à ce que leurs propres produits et résultats tiennent compte des considérations de genre.

Incidences juridiques: Aucune.

Incidences financières: Aucune à ce stade.

Suivi nécessaire: Voir le projet de décision.

Unité auteur: Département des conditions de travail et de l'égalité (WORKQUALITY).

Documents connexes: [GB.350/INS/4](#); [GB.350/PV](#), [GB.353/INS/INF/4](#); [GB.356/INS/INF/4](#).

► Introduction

1. L'égalité entre femmes et hommes fait partie intégrante du mandat principal de l'Organisation, relève des principes et droits fondamentaux au travail et constitue un élément intrinsèque de la justice sociale. Pour la promouvoir dans le monde du travail, il faut donc lui accorder une attention constante et systématique et en faire une priorité permanente, ancrée dans les activités normatives et opérationnelles de l'OIT. Il est essentiel de veiller à ce que les considérations relatives à la réalisation de l'égalité des genres soient systématiquement prises en compte dans les politiques, les programmes et les partenariats à toutes les étapes du développement économique et social. Le rôle de premier plan joué par l'OIT dans la promotion de l'égalité femmes-hommes est d'autant plus crucial dans un contexte qui se caractérise par des crises multiples et par des transitions et transformations majeures qui bouleversent le monde du travail.
2. Le Plan d'action du BIT pour l'égalité entre femmes et hommes 2022-2025 (Plan d'action 2022-2025) a permis de mettre en œuvre la politique de l'OIT en matière d'égalité entre femmes et hommes et d'intégration d'une démarche soucieuse d'équité. Il est l'un des nombreux outils conçus pour renforcer la prise en compte des considérations de genre et les transformations qu'occasionnent les services et produits de l'Organisation ¹. Conformément aux instructions du Conseil d'administration ², le Plan d'action 2022-2025 a été harmonisé avec le Plan d'action à l'échelle du système des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'avancement des femmes (ONU-SWAP) ³.
3. Le présent document résume les résultats de la mise en œuvre du Plan d'action 2022-2025 au cours de la période 2024-25 et les principales conclusions d'une évaluation indépendante de ce plan d'action. Il propose également des grandes lignes pour le Plan d'action 2026-2029, en s'appuyant sur ces résultats et conclusions ainsi que sur les orientations fournies par le Conseil d'administration à l'occasion de l'examen à mi-parcours du Plan d'action 2022-2025 à sa 350^e session (mars 2024) ⁴.

► Résultats de la mise en œuvre du Plan d'action 2022-2025 au cours de la période 2024-25

4. Le Plan d'action 2022-2025 comportait 17 indicateurs assortis de 42 cibles correspondantes, qui ont été harmonisés avec ceux – regroupés en six domaines fonctionnels – du Plan ONU-SWAP 2.0 (voir l'annexe pour plus de précisions sur les indicateurs et les cibles) ⁵. Les

¹ OIT, *Plan d'action du BIT pour l'égalité entre femmes et hommes 2022-2025*, 2022, et son annexe I.

² GB.317/PV et GB.326/PV.

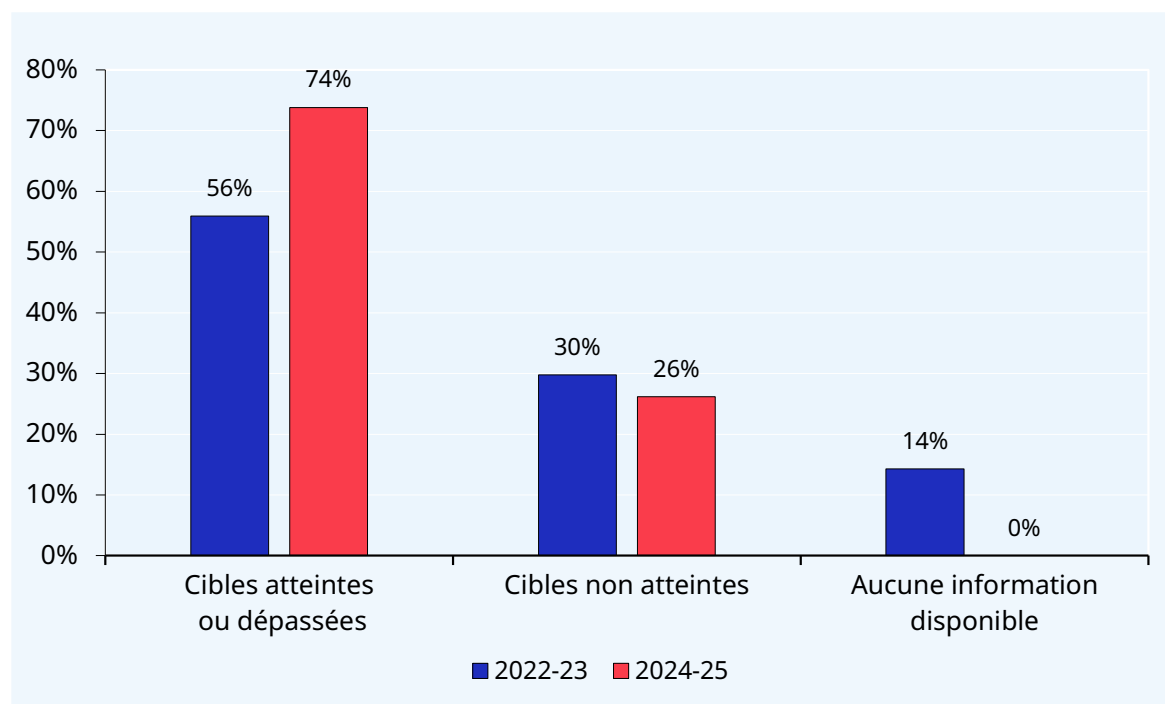
³ Le plan ONU-SWAP a été approuvé par le Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies pour la coordination en 2012, puis mis à jour en 2018 (ONU-SWAP 2.0) et en 2024 (ONU-SWAP 3.0). Pour plus d'informations, veuillez consulter le [site Web correspondant](#).

⁴ GB.350/INS/4 et GB.350/PV.

⁵ Le plan ONU-SWAP 2.0 comprend les indicateurs suivants: **Gestion axée sur les résultats**: planification stratégique et résultats obtenus au regard des objectifs de développement durable (ODD) relatifs à l'égalité femmes-hommes, communication des résultats obtenus au regard des ODD relatifs à l'égalité femmes-hommes, résultats programmatiques

résultats globaux de la mise en œuvre du Plan d'action 2022-2025 au cours de la période considérée montrent que 74 pour cent des cibles (31 sur 42) ont été atteintes et que 26 pour cent (11 sur 42) ne l'ont pas été (voir figure 1).

► **Figure 1. Performance générale du Plan d'action 2022-2025 (en pourcentage des cibles)**



Note: Certains indicateurs pour la période 2022-2023 ont été mis à jour, ce qui a donné lieu à de légères modifications dans les résultats globaux par rapport à ceux présentés dans l'examen à mi-parcours.

Source: OIT, 2025.

5. Les résultats pour 2024-25 révèlent une amélioration considérable par rapport à 2022-23: la proportion de cibles atteintes passe de 56 pour cent à 74 pour cent, soit une augmentation totale de 18 points de pourcentage. Il convient de noter qu'il a été rendu compte pour la période 2024-25 de toutes les cibles pour lesquelles aucune information n'était disponible en 2022-23 (14 pour cent). De plus, la part des cibles non atteintes a diminué, passant de 30 pour cent en 2022-23 à 26 pour cent en 2024-25, ce qui témoigne des nouveaux progrès accomplis.

Progrès accomplis et tendances prometteuses

6. Une comparaison entre les résultats du deuxième exercice biennal du Plan d'action 2022-2025 et ceux du Plan d'action 2018-2021 révèle une tendance globalement positive. La proportion de cibles atteintes a augmenté de 9 points de pourcentage, passant de 68 pour cent en 2020-21 à

obtenus au regard des ODD relatifs à l'égalité femmes-hommes; **Système de contrôle:** évaluation et audit; **Redevabilité:** politiques, engagement de la direction et suivi du comportement professionnel au regard de l'égalité femmes-hommes; **Ressources humaines et financières:** suivi des ressources financières, allocation de ressources financières, structure chargée de promouvoir l'égalité femmes-hommes, représentation égale des femmes, culture organisationnelle; **Capacités:** analyse des capacités, développement des capacités; **Connaissances, communication et cohérence:** création et diffusion des connaissances, cohérence.

74 pour cent en 2024-25 ⁶, ce qui montre que le Bureau a redoublé d'efforts pour tenir compte des questions d'égalité des genres dans toutes ses activités, la composition de son personnel, son traitement des questions de fond et sa structure. Cela illustre aussi que le Bureau a renforcé sa capacité à atteindre les résultats stratégiques fixés par les mandants dans le programme et budget pour 2024-25.

7. Une évaluation de la performance du BIT dans les six domaines fonctionnels du Plan ONU-SWAP 2.0 met en évidence une amélioration dans quatre domaines entre 2022-23 et 2024-25: la redevabilité, les capacités, les ressources humaines et financières, ainsi que les connaissances, la communication et la cohérence. La performance est restée inchangée pour ce qui est du système de contrôle, avec 80 pour cent des cibles atteintes (voir figure 2B). Elle a diminué dans le domaine de la gestion axée sur les résultats, mais est néanmoins restée élevée, avec 86 pour cent des cibles atteintes (voir figure 2A).
8. L'amélioration la plus notable a été enregistrée dans le domaine de la redevabilité, où le pourcentage de cibles atteintes est passé de 50 pour cent en 2022-23 à 100 pour cent en 2024-25 (voir figure 2C). Cette augmentation s'explique par le fait que la parité femmes-hommes ⁷ a été atteinte pour les postes de direction (postes de grade P5 et au-delà financés par le budget ordinaire); les femmes occupent 47 pour cent de ces postes, soit 5 points de pourcentage de plus que la cible de 42 pour cent et un résultat supérieur à la base de référence de 39 pour cent enregistrée en 2020-21. Elle résulte de l'appui apporté par le Directeur général et l'équipe de direction à la parité femmes-hommes, aux programmes de mentorat destinés aux femmes et à l'inclusion systématique de compétences ou attributions relatives à la question de l'égalité femmes-hommes dans les avis de vacance de poste, ce qui devrait renforcer la capacité de l'ensemble du Bureau à intégrer efficacement une démarche soucieuse d'équité, tout en encourageant la responsabilisation individuelle et institutionnelle.
9. En outre, les femmes continuent d'occuper 55 pour cent des postes de la catégorie des services organiques (postes P1 à P4 financés par le budget ordinaire) ⁸. Le fait que davantage de femmes occupent des postes de grade P4 leur ouvre la voie à de futures nominations à des postes de grade P5. Il sera d'autant plus important de suivre de près cet indicateur et les cibles qui y sont associées compte tenu de l'adéquation des ressources humaines proposée dans le cadre de la réforme de l'OIT, afin de garantir la pérennité des progrès accomplis. La stratégie de l'OIT en matière de ressources humaines pour 2026-2029 contient des indicateurs relatifs à la parité femmes-hommes, y compris aux postes de direction. Dans le contexte de l'adéquation des ressources humaines proposée, le Bureau s'efforcera de maintenir un équilibre femmes-hommes.

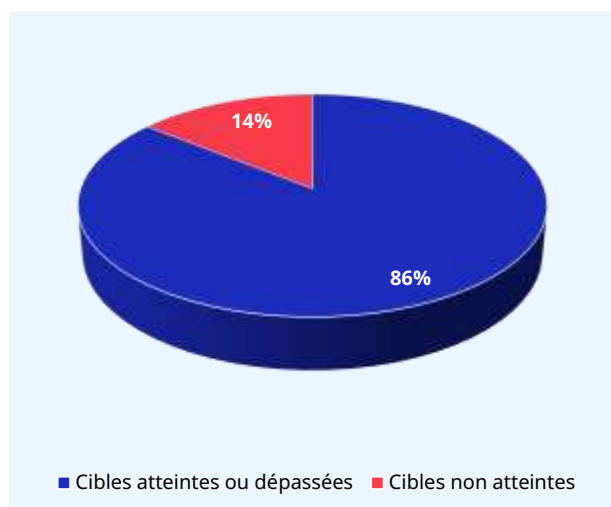
⁶ Conformément aux orientations du Conseil d'administration, certains des indicateurs du Plan d'action 2022-2025 ont été révisés par rapport au plan d'action 2018-2021.

⁷ Par souci de cohérence avec les normes de l'ONU, les indicateurs de parité femmes-hommes, tels que ceux relatifs au personnel du BIT et aux délégations tripartites participant aux sessions de la Conférence internationale du Travail et aux réunions régionales, sont mesurés dans une fourchette comprise entre 47 et 53 pour cent.

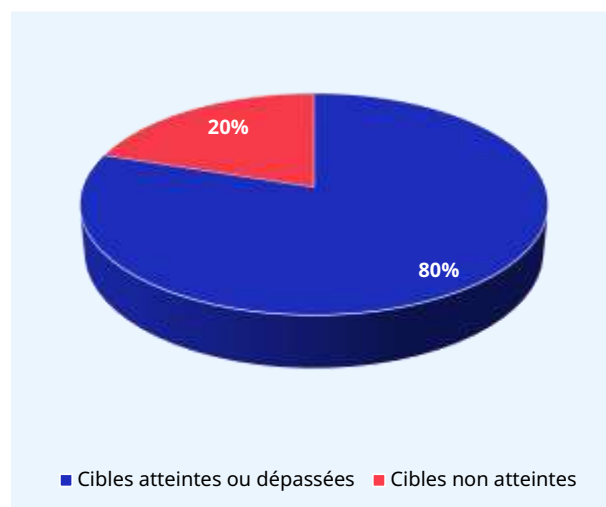
⁸ Il est important de noter que la base de référence 2020-21 pour les postes de la catégorie des services organiques des grades P1 à P4 était de 55 pour cent.

► **Figure 2. Performance du BIT dans les six domaines fonctionnels du Plan ONU-SWAP 2.0 au cours de la période 2024-25**

A. Gestion axée sur les résultats: planification stratégique et résultats obtenus au regard des objectifs de développement durable (ODD) relatifs à l'égalité femmes-hommes, communication des résultats obtenus au regard des ODD relatifs à l'égalité femmes-hommes, résultats programmatiques obtenus au regard des ODD relatifs à l'égalité femmes-hommes



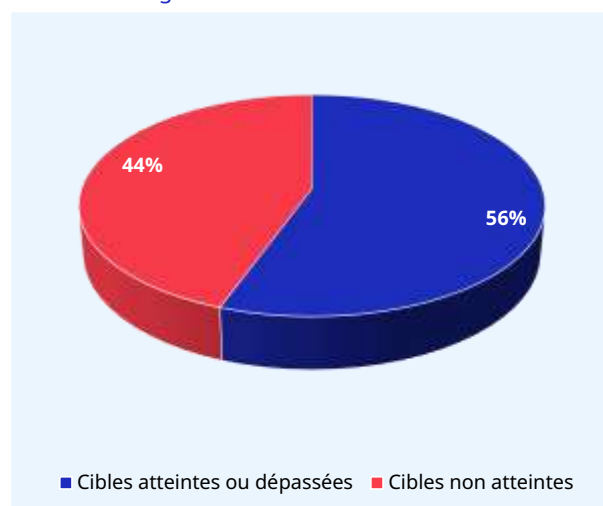
B. Système de contrôle: évaluation et audit



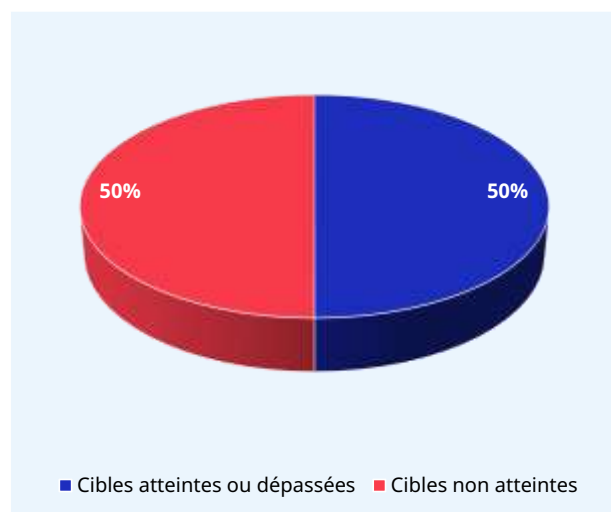
C. Redevabilité: politiques, engagement de la direction et suivi du comportement professionnel au regard de l'égalité femmes-hommes



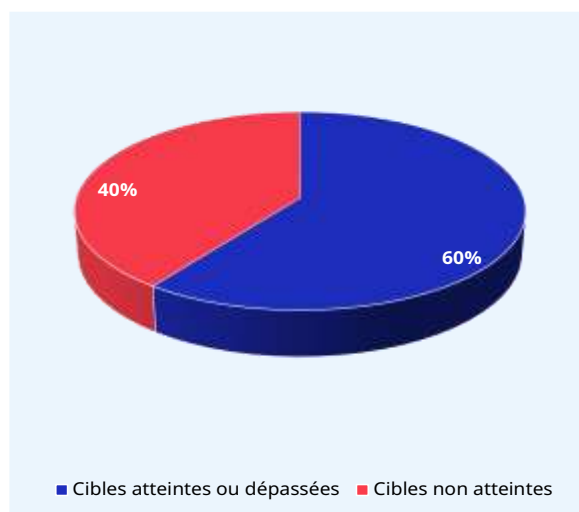
D. Ressources humaines et financières: suivi des ressources financières, allocation de ressources financières, structure chargée de promouvoir l'égalité femmes-hommes, représentation égale des femmes et culture organisationnelle



E. Capacités: analyse des capacités et développement des capacités



F. Connaissances, communication et cohérence: création et diffusion des connaissances, et cohérence

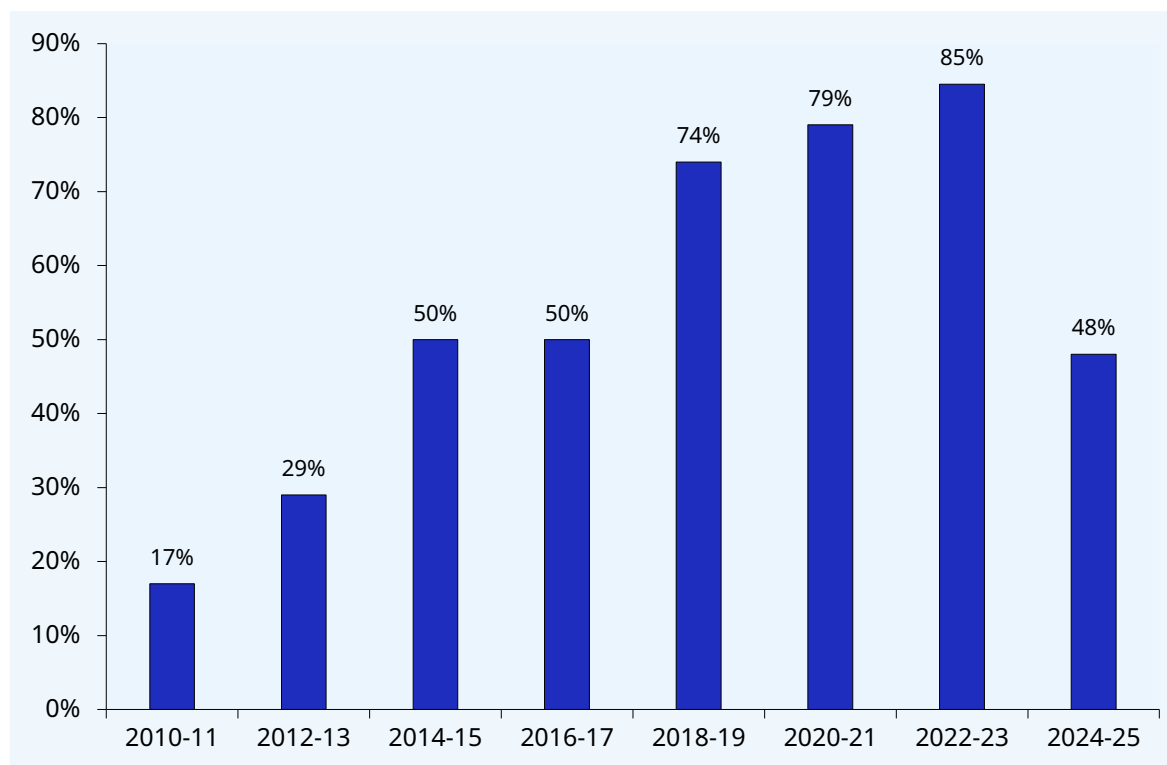


Source: OIT, 2025.

Aspects à améliorer

10. En dépit de progrès notables pendant la période 2024-25, des améliorations sont encore possibles pour ce qui est des indicateurs relatifs aux capacités, aux ressources humaines et financières, et aux connaissances, à la communication et à la cohérence.
11. Les résultats ont nettement progressé dans le domaine des capacités pendant la période considérée, la part des objectifs atteints passant de 17 à 50 pour cent (soit une progression de 33 points). Ces résultats témoignent du grand nombre d'activités différentes menées par le Bureau des activités pour les employeurs et le Bureau des activités pour les travailleurs en vue de renforcer les capacités dans le contexte de l'égalité des genres. Il reste que 50 pour cent des objectifs ne sont toujours pas atteints (voir figure 2E). Cela s'explique principalement par la faible participation des femmes aux activités de formation du Centre international de formation de l'OIT (Centre de Turin), tant parmi les mandants tripartites que parmi le personnel de l'OIT. Des mesures sont en cours d'adoption pour toucher davantage de femmes et accroître leur participation aux activités de formation à l'avenir.
12. Les résultats dans le domaine des ressources humaines et financières sont en progrès, la part des objectifs atteints passant de 44 à 56 pour cent. Toutefois, quatre des neuf objectifs n'ont pas été atteints (voir figure 2D). Seuls 40 pour cent des résultats des programmes de pays ont été jugés comme apportant une contribution notable ou importante à l'égalité des genres et à la non-discrimination (niveaux 2 ou 3 du marqueur relatif à l'égalité des genres), ce qui interroge sur la cohérence avec laquelle le marqueur relatif à l'égalité des genres est appliqué. Si des activités de renforcement des capacités ont été organisées ponctuellement sur l'utilisation de ce marqueur (par exemple, dans le cadre d'une initiative régionale en Amérique latine et dans les Caraïbes et de deux réunions du Réseau genre de l'OIT), il n'y a pas eu d'effort global pour en renforcer l'application, y compris au stade de la définition des résultats des programmes de pays. Pour remédier à cette situation, le Bureau prévoit d'organiser des activités ciblées pour renforcer la capacité à concevoir et à mener des stratégies tenant compte des questions de genre pour atteindre les résultats des programmes de pays. Ces mesures doivent aussi contribuer à améliorer la qualité des données financières communiquées au Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies pour la coordination.

13. En ce qui concerne la représentation des femmes aux sessions de la Conférence internationale du Travail et aux réunions régionales parmi les délégués et conseillers techniques accrédités, l'objectif n'a pas été atteint, ce qui témoigne, entre autres facteurs, de la diversité des procédures de désignation nationales et des contextes institutionnels nationaux. Une seule activité de renforcement des capacités sur la réalisation de la parité de participation aux réunions officielles a été organisée au niveau des régions pendant la période considérée. Des discussions sont en cours avec les régions afin d'étudier des mesures d'appui permettant d'accélérer les progrès concernant cet indicateur.
14. On note aussi une amélioration des résultats dans le domaine des connaissances, de la communication et de la cohérence, la part des objectifs atteints passant de 50 à 60 pour cent. Deux des cinq objectifs (40 pour cent) n'ont pas été atteints (voir figure 2F). Seules 31 pour cent des études présentées par le Département de la recherche et des publications lors d'une manifestation offraient un traitement de fond de la dimension de genre, contre un objectif de 70 pour cent. Cependant, étant donné le nombre relativement faible d'études, il est possible que ces résultats ne soient pas pleinement représentatifs. Le Département de la recherche et des publications achève actuellement d'établir son programme de recherche, en veillant à ce que l'égalité des genres soit systématiquement abordée dans les conclusions de ses travaux. Le rapport phare à paraître sur l'apprentissage tout au long de la vie et les compétences, à titre d'exemple, souligne la nécessité de remédier aux disparités de genre persistantes en matière d'apprentissage et de développement des compétences. Le Département de la communication et de l'information du public n'a pas complètement atteint l'objectif consistant à organiser 30 séances de formation pour aider le personnel de l'OIT et les mandants à promouvoir l'égalité des genres et l'autonomisation des femmes, ayant organisé 28 séances de ce type pendant la période considérée.
15. Dans le domaine de la gestion axée sur les résultats, le taux d'exécution s'est inscrit en baisse de 14 points pendant la période considérée, régressant de 100 à 86 pour cent. Ce recul s'explique par le fait que l'un des objectifs – celui prévoyant que 85 pour cent des programmes par pays de promotion du travail décent (PPTD) doivent contenir des indicateurs dont 35 pour cent au moins sont ventilés par sexe ou intègrent une dimension femmes-hommes – n'a plus été atteint.
16. La part des PPTD intégrant les considérations de genre a augmenté de 17 pour cent en 2010-11 à 84 pour cent en 2022-23, avant de chuter fortement à 48 pour cent en 2024-25 (voir figure 3). Cette baisse a été attribuée en partie à l'absence systémique de participation de spécialistes des questions de genre lors des phases de consultation initiale et de conception des PPTD. La participation tardive de ces spécialistes, le plus souvent après que les paramètres des PPTD ont déjà été en grande partie définis et convenus avec les mandants, a réduit la possibilité d'intégrer efficacement les questions d'égalité des genres. D'autres facteurs sont à l'origine de cette situation, parmi lesquels une diminution des capacités due aux mouvements de personnel et à l'insuffisance du financement, imputable en partie à l'évolution des priorités des donateurs.

► **Figure 3. Pourcentage de PPTD intégrant les considérations de genre (2010-2025)**

Source: OIT, 2025.

Résultats obtenus dans le cadre de l'ONU-SWAP 2.0

- 17.** Les principaux résultats obtenus par le BIT dans le cadre de l'ONU-SWAP 2.0 et les aspects à améliorer sont indiqués dans la fiche de résultats des Nations Unies pour 2024⁹ et la lettre adressée par la Directrice exécutive de l'Entité des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes (ONU-Femmes) au Directeur général du BIT¹⁰. En bref, les progrès du BIT ont été salués en ce qui concerne les aspects suivants: promouvoir des évaluations sensibles au genre; faire preuve de responsabilité et montrer la voie dans la promotion de l'égalité des genres et l'autonomisation des femmes; renforcer son dispositif relatif aux questions de genre et ses initiatives d'intégration de l'égalité des genres; et garantir une communication tenant compte des questions de genre. Le BIT a été invité à renforcer encore l'application du marqueur en quatre points relatif à l'égalité des genres, conformément aux normes des Nations Unies pour la déclaration des données financières à l'échelle du système des Nations Unies; à concevoir des programmes de formation à l'encadrement axés sur le genre à l'intention du personnel; et à participer au processus d'examen par les pairs de l'ONU-SWAP. Des discussions ont donc été engagées avec les garants des indicateurs afin d'accélérer les progrès dans les domaines où des améliorations sont attendues. La participation au processus d'examen par les pairs de l'ONU-SWAP sera fonction des ressources humaines disponibles.

⁹ ONU-Femmes, *ILO: UN-SWAP 2.0 performance 2024*, 2025.

¹⁰ GB.356/INS/INF/4, appendice.

18. Des éléments plus détaillés sur les résultats obtenus par le BIT dans le cadre de l'ONU-SWAP 2.0 figurent dans un document d'information à part ¹¹.

► Principales conclusions de l'évaluation indépendante des activités du BIT relatives à l'égalité des genres et à l'intégration des questions de genre

19. L'évaluation indépendante des activités du BIT relatives à l'égalité des genres et à l'intégration des questions de genre, qui portait sur toute la durée du Plan d'action 2022-2025, a abordé les dimensions institutionnelle, opérationnelle, programmatique et stratégique de l'action menée par l'OIT pour promouvoir l'égalité des genres aux échelons mondial, régional et national, en adoptant une optique thématique et intersectionnelle. L'évaluation visait deux objectifs: évaluer les progrès au regard des objectifs du Plan d'action 2022-2025, et mesurer la performance par rapport aux indicateurs, stratégies et modes de gestion établis. Les principales conclusions sont présentées ci-après. En raison notamment de contraintes de temps et de méthode, l'évaluation a été menée principalement à partir d'une analyse des résultats obtenus dans le cadre de l'ONU-SWAP 2.0, plutôt que d'une analyse approfondie de la performance et des résultats du Plan d'action 2022-2025 du BIT.
20. L'évaluation s'est déroulée en 2025, dans le contexte de l'Initiative ONU80 et de l'examen du BIT visant à améliorer l'efficacité et l'efficience du fonctionnement du Bureau en une période où le multilatéralisme évolue et traverse des difficultés.
21. Il a été estimé que le Plan d'action 2022-2025 avait défini clairement les rôles et les responsabilités en matière d'intégration de l'égalité des genres à l'échelle de l'Organisation, le Directeur général étant responsable en dernier ressort de l'orientation des politiques et de la performance organisationnelle. Il a aussi été estimé que le Plan d'action 2022-2025 conservait toute sa pertinence dans un contexte mondial difficile pour les droits humains et l'égalité des genres. Par rapport au contexte de l'Initiative ONU80, il a été estimé que l'OIT pourrait communiquer plus efficacement sur les points forts de son action auprès des publics extérieurs.
22. L'évaluation a indiqué que, si la performance au regard des indicateurs de l'ONU-SWAP 2.0 avait régulièrement progressé entre 2022 et 2024, le BIT était encore en retard par rapport à certaines institutions comparables des Nations Unies et au système des Nations Unies dans son ensemble. Il était néanmoins parvenu à développer ses capacités institutionnelles en ce qui concerne l'égalité des genres et l'intégration des questions de genre, ce qui avait permis une amélioration sensible des connaissances du personnel.
23. En conclusion, l'évaluation a indiqué que, si le Plan d'action 2022-2025 avait été en partie concluant, il n'avait pu tenir toutes ses promesses en raison d'un sous-investissement, d'une fragmentation des responsabilités et d'une participation inégale des responsables. Pour que les progrès soient durables, il serait nécessaire de poursuivre les efforts pour garantir la prise en charge collective, l'établissement de bonnes structures de responsabilité et l'intégration complète de l'égalité des genres dans les principaux systèmes de l'organisation, y compris dans la planification, la budgétisation, la gestion du comportement professionnel et les partenariats.

¹¹ GB.356/INS/INF/4.

► Grandes lignes proposées pour le Plan d'action 2026-2029

Introduction, objectifs et stratégies

24. L'introduction du Plan d'action 2026-2029 rappelle le mandat historique de l'OIT et son engagement de longue date en faveur de la promotion de l'égalité des genres et de l'autonomisation des femmes dans le monde du travail. Elle réaffirme que ces objectifs sont ancrés dans le Plan stratégique de l'OIT pour 2026-2029 et dans les programmes et budgets correspondants, tout en soulignant que ce plan concorde avec les cadres et programmes d'action internationaux plus larges visant à faire progresser l'égalité femmes-hommes. L'introduction souligne aussi la façon dont le Plan d'action 2026-2029 contribue à renforcer les principaux mécanismes de planification et de budgétisation de l'OIT.
25. Le Plan d'action 2026-2029 vise à concrétiser les objectifs définis dans la politique de l'OIT en matière d'égalité entre femmes et hommes et d'intégration d'une démarche soucieuse d'équité en traduisant les engagements stratégiques par des actions axées sur les résultats dans le cadre d'un ensemble de priorités interdépendantes. Il contribue à la réalisation du travail décent dans des conditions équitables, sûres et inclusives grâce à un programme porteur de changements en faveur de l'égalité des genres au travail. Cette approche rejoint la vision énoncée dans la Déclaration du centenaire de l'OIT pour l'avenir du travail (2019) et l'Appel mondial à l'action en vue d'une reprise centrée sur l'humain qui soit inclusive, durable et résiliente pour sortir de la crise du COVID-19, adoptés par la Conférence internationale du Travail à sa 109^e session (2021). Cette approche cadre également avec les Conclusions concernant le travail décent et l'économie du soin et les Conclusions concernant la troisième discussion récurrente sur les principes et droits fondamentaux au travail, adoptées par la Conférence à sa 112^e session (2024), ainsi qu'avec les Conclusions concernant les inégalités et le monde du travail, adoptées par la Conférence à sa 109^e session (2021). La discussion générale sur la promotion du programme porteur de changements en faveur de l'égalité des genres au travail qui se tiendra à la 114^e session (2026) de la Conférence éclairera davantage la mise en œuvre du Plan d'action 2026-2029.
26. Les stratégies prévues dans le Plan d'action 2026-2029 reposent sur une approche intégrée de la prise en compte de l'égalité des genres dans tous les domaines d'activité de l'OIT, qu'il s'agisse notamment des travaux techniques, des activités opérationnelles et des services d'appui. Ces stratégies sont fondées sur les normes internationales du travail, les déclarations de l'OIT – dont la Déclaration du centenaire, la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail (1998), telle qu'amendée en 2022, et la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable (2008), telle qu'amendée en 2022, ainsi que sur les autres documents clés susmentionnés. Cette section du Plan d'action 2026-2029 fait en outre le point sur les résultats obtenus pendant la période 2022-2025, les discussions tenues au Conseil d'administration, les conclusions pertinentes de l'évaluation indépendante et les priorités définies pour chacun des indicateurs du plan.

Destinataires et bénéficiaires

27. Le Plan d'action 2026-2029 s'adresse en premier lieu à l'ensemble du personnel et de la direction du BIT, tant au siège que sur le terrain, et en définitive aux mandants de l'OIT. Une stratégie de communication pour 2026-2029 sera élaborée dans le but de susciter l'engagement du personnel et de la direction en faveur du Plan d'action 2026-2029 et de favoriser l'appropriation collective.

Gestion axée sur les résultats en matière d'égalité des genres

28. Le Plan d'action 2026-2029 est axé sur les résultats. Les objectifs de chaque indicateur sont fixés en collaboration avec les autorités garantes, conformément à leurs mandats respectifs. Cette approche participative favorise le partage des responsabilités, la transparence et la responsabilisation dans la promotion de l'égalité des genres. Les autorités garantes sont chargées de définir les stratégies et les activités à mettre en œuvre pour atteindre les cibles convenues. Lorsque le suivi annuel montre que les progrès sont satisfaisants, les autorités garantes sont encouragées à déployer à plus large échelle les stratégies dont l'efficacité est avérée. S'il apparaît au contraire que les progrès sont insuffisants, elles doivent adapter leurs stratégies et prendre des mesures pour en accélérer les résultats.

Alignement sur le Plan ONU-SWAP et le Plan pour l'accélération de la réalisation de l'égalité des genres à l'échelle du système des Nations Unies

29. Les indicateurs du Plan d'action 2022-2025 sont alignés sur ceux du Plan ONU-SWAP 2.0. En novembre 2024, ONU-Femmes a lancé le Plan ONU-SWAP 3.0, dont les nouveaux indicateurs sont largement inspirés du Plan pour l'accélération de la réalisation de l'égalité des genres à l'échelle du système des Nations Unies ¹², lancé à l'initiative du Secrétaire général de l'ONU. Les nouveaux indicateurs portent notamment sur la «Protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles et contre le harcèlement sexuel» et la «Mobilisation des parties prenantes». Du fait de la structure de gouvernance tripartite de l'OIT, le Bureau poursuit ses échanges avec ONU-Femmes concernant la communication d'informations au titre de l'indicateur «Mobilisation des parties prenantes».
30. Les indicateurs du Plan d'action 2026-2029 sont étroitement alignés sur les volets correspondants du Plan ONU-SWAP 3.0, qui suit également une approche axée sur les résultats. Toutefois, le nombre total de cibles est passé de 35 dans le Plan ONU-SWAP 2.0 à 63 dans le Plan ONU-SWAP 3.0. Il est proposé de maintenir ce nombre à 42 dans le Plan d'action 2026-2029. Conformément aux orientations précédentes du Conseil d'administration, ce plan conservera les indicateurs propres au mandat de l'OIT, à sa structure de gouvernance et à sa composition tripartite, y compris ceux relatifs aux PPTD intégrant les considérations de genre, à la coopération pour le développement et à la formation à l'intention des mandants tripartites.

Redevabilité et responsabilité

31. Conformément au mandat de l'OIT et à sa structure de gouvernance, la politique de l'OIT en matière d'égalité entre femmes et hommes et d'intégration d'une démarche soucieuse d'équité exige que le Conseil d'administration et les mandants soient tenus régulièrement informés des progrès réalisés dans le cadre du Plan d'action 2026-2029, y compris en ce qui concerne la manière dont leurs orientations ont guidé sa mise en œuvre. Cette section du Plan d'action 2026-2029 décrit les fonctions institutionnelles, les responsabilités et les

¹² Ce plan s'articule autour de cinq piliers, chacun comprenant des «facteurs d'accélération» ciblés visant à obtenir les résultats escomptés d'ici à 2030: 1) mobilisation générale pour l'égalité des genres, ce qui suppose un appel à une action concertée pour faire progresser ce principe et prévenir les régressions dans ce domaine, remédier aux inégalités systémiques et protéger les défenseurs des droits des femmes dans le monde; 2) leadership tenant compte des considérations de genre; 3) responsabilisation accrue; 4) financement de l'action en faveur de l'égalité des genres; et 5) partenariats pour l'égalité des genres à l'échelle du système. Voir ONU, *United Nations System Wide Gender Equality Acceleration Plan (GEAP)*, 2024.

mécanismes de responsabilisation au sein de l'OIT qui favorisent la promotion de l'égalité des genres.

Suivi, établissement de rapports et évaluation

32. Les résultats du suivi annuel sont portés à la connaissance du Conseil d'administration à mi-parcours et à la fin de la période de mise en œuvre. Sur la base de ces informations, le Conseil d'administration fournit des orientations et des instructions, qui servent notamment à l'élaboration du plan d'action suivant. Les mesures de suivi découlant des évaluations font l'objet d'un suivi au moyen de mécanismes de contrôle bien établis. En outre, le Bureau soumet chaque année un rapport sur la plateforme en ligne d'ONU-SWAP, gérée par ONU-Femmes, qui contribue au rapport du Secrétaire général de l'ONU sur l'intégration des considérations de genre à l'échelle du système. Ces rapports contiennent des informations détaillées sur la performance du Bureau dans le cadre du Plan ONU-SWAP 3.0 et du Plan pour l'accélération de la réalisation de l'égalité des genres à l'échelle du système des Nations Unies.

Ressources humaines et financières

33. La bonne mise en œuvre du Plan d'action 2026-2029 dépendra de la disponibilité des ressources humaines et financières. Si la concrétisation des résultats relève de la responsabilité de l'ensemble du personnel et de la direction du BIT, il est essentiel de disposer d'un noyau de spécialistes des questions de genre, qui soient activement épaulés par le Réseau genre de l'OIT, pour soutenir et pérenniser les progrès et les résultats obtenus. Cette nécessité a été soulignée à la fois dans l'évaluation indépendante de haut niveau des initiatives de l'OIT portant sur l'égalité des genres et l'intégration d'une démarche soucieuse d'équité au cours de la période 2016-2021¹³ et dans l'évaluation indépendante du Plan d'action du BIT pour l'égalité entre femmes et hommes 2022-25. À ce jour, le BIT compte trois postes de spécialiste des questions de genre dans la région Afrique (dont un vacant), deux postes de spécialiste principal des questions de genre dans la région Asie et Pacifique (dont un vacant), un poste de spécialiste principal dans la région Amériques et Caraïbes et un autre dans les États arabes. L'Europe et l'Asie centrale comptent un spécialiste à plein temps et un spécialiste à temps partiel. Il n'existe pas de ressources financières spécifiquement allouées à la mise en œuvre du Plan d'action 2026-2029 au niveau mondial.

Indicateurs de performance

34. Les indicateurs du Plan d'action 2026-2029, qui découlent des consultations menées avec les autorités garantes et des orientations du Conseil d'administration, restent étroitement alignés sur les indicateurs du Plan ONU-SWAP 3.0. Les indicateurs propres à l'OIT utilisés de longue date sont maintenus pour permettre la comparabilité des données au fil du temps et renforcer les services et les résultats institutionnels. Le Plan d'action 2026-2029 pourrait comporter un indicateur révisé sur la parité femmes-hommes afin que les données recueillies à des fins de suivi et d'information sur les postes de direction au sein du BIT soient ventilées non seulement par sexe, mais aussi par âge.

¹³ OIT, *High-level independent evaluation of ILO's gender equality and mainstreaming efforts, 2016-21*, 2021.

► **Projet de décision**

35. Le Conseil d'administration prie le Directeur général:

- a) de finaliser et de mettre en œuvre le Plan d'action du BIT pour l'égalité entre femmes et hommes 2026-2029, en tenant compte des orientations données dans le cadre de l'examen du document GB.356/INS/3;**
- b) d'intégrer ses orientations dans les activités menées conformément au mandat de l'OIT pour parvenir à l'égalité des genres au travail au moyen d'un programme porteur de changements, en tenant compte du résultat de la discussion générale sur la promotion du programme porteur de changements en faveur de l'égalité des genres au travail qui se tiendra à la 114^e session (2026) de la Conférence internationale du Travail et des Conclusions concernant le travail décent et l'économie du soin adoptées par la Conférence à sa 112^e session (2024), en particulier dans le cadre de la mise en œuvre du Plan stratégique de l'OIT pour 2026-2029 et des programmes et budgets y afférents.**

► Annexe

Plan d'action du BIT pour l'égalité entre femmes et hommes 2022-2025: cibles qui ont été atteintes ou dépassées, ou qui n'ont pas été atteintes, pendant la période 2024-25, pour chacun des six domaines fonctionnels du Plan d'action à l'échelle du système des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'avancement des femmes (ONU-SWAP 2.0)

Gestion axée sur les résultats (figure 2A)

Cibles atteintes ou dépassées

- 100 pour cent des résultats stratégiques du programme et budget de l'OIT contribuent aux cibles de l'ODD 5 (cible: 65 pour cent).
- 75 pour cent des résultats stratégiques du programme et budget de l'OIT comportent des données ventilées par sexe ou intègrent la question de l'égalité femmes-hommes (cible: 75 pour cent).
- 100 pour cent des résultats stratégiques figurant dans le rapport sur l'exécution du programme intègrent une dimension femmes-hommes (cible: 100 pour cent).
- Un rapport sur les résultats à mi-parcours de la mise en œuvre du plan d'action est soumis au Conseil d'administration (cible: un).
- 27 pour cent des propositions de programmes et de projets contiennent une stratégie et un cadre de résultats qui intègrent mieux la dimension femmes-hommes, après examen au regard de la liste de critères (cible: 21 pour cent – ce pourcentage devrait diminuer à mesure que les critères de la liste seront de mieux en mieux respectés).
- 51 pour cent des accords de coopération et leurs modalités de mise en œuvre pour les initiatives à l'échelle des Nations Unies comprennent une formulation et des effets spécifiques reflétant le programme de transformation de l'OIT en matière d'égalité entre femmes et hommes (cible: 40 pour cent).

Cibles non atteintes

- 48 pour cent des programmes par pays de promotion du travail décent contiennent des indicateurs dont 35 pour cent au moins sont ventilés par sexe ou intègrent une dimension femmes-hommes (cible: 85 pour cent).

Système de contrôle (figure 2B)

Cibles atteintes ou dépassées

- Pour 82 pour cent d'un échantillon représentatif d'évaluations, le champ d'analyse intègre pleinement ou de manière satisfaisante l'égalité femmes-hommes et l'autonomisation des femmes, et les critères et les questions sont conçus de manière à garantir la collecte de données portant sur l'égalité femmes-hommes et l'autonomisation des femmes (cible: 70 pour cent).

- Pour 84 pour cent d'un échantillon représentatif d'évaluations, la méthodologie, les méthodes, les outils et les techniques d'analyse de données intègrent pleinement ou de manière satisfaisante la dimension femmes-hommes (cible: 50 pour cent).
- Une évaluation du bilan institutionnel en matière d'intégration de la dimension femmes-hommes est effectuée tous les cinq à huit ans (cible: une).
- 100 pour cent des rapports d'audit des bureaux extérieurs recensent des risques concernant l'égalité femmes-hommes et les mesures prises pour réduire ces risques (cible: 90 pour cent).

Cibles non atteintes

- 42 pour cent d'un échantillon représentatif d'évaluations intègrent pleinement ou de manière satisfaisante des résultats, conclusions et recommandations reflétant une analyse axée sur la dimension femmes-hommes (cible: 70 pour cent).

Redevabilité (figure 2C)

Cibles atteintes ou dépassées

- 47 pour cent des postes de direction du BIT (postes au grade P5 et au-delà financés par le budget ordinaire) sont occupés par des femmes (cible: 42 pour cent).
- 55 pour cent des postes de la catégorie des services organiques du BIT (postes P1 à P4 financés par le budget ordinaire) sont occupés par des femmes (cible: à moins de 3 pour cent du seuil de parité).
- Deux sessions sur des thèmes liés aux changements en faveur de l'égalité entre femmes et hommes sont organisées pour tous les membres de l'équipe de direction (D1 et plus) et de l'équipe de direction mondiale (cible: deux).
- Les données de suivi et les rapports concernant les postes de la catégorie des services organiques du BIT doivent être ventilés entre le siège et les régions (fait).
- Pour 46 pour cent des réunions de l'équipe de direction, l'ordre du jour prévoit la question de l'égalité femmes-hommes, y compris un meilleur alignement – du plan stratégique de haut niveau, et des programmes et budgets, dont un objectif stratégique propre à l'égalité femmes-hommes – sur le présent plan d'action (cible: 15 pour cent).
- Dans 100 pour cent des départements, bureaux et autres unités qui sont garants d'au moins trois indicateurs du plan d'action, la réalisation des cibles correspondantes figure parmi les produits attendus des directeurs et des chefs d'unité aux fins du suivi du comportement professionnel (cible: 100 pour cent).
- Deux réunions sont tenues avec les directeurs ou les chefs d'unité et autres responsables afin d'examiner la réalisation des cibles fixées pour les indicateurs dont ils sont les garants (cible: deux par la Sous-directrice générale pour le pôle Gouvernance, droits et dialogue; deux par le Sous-directeur général pour le pôle Emplois et protection sociale; deux par la Sous-directrice générale pour le pôle Relations externes et institutionnelles; deux par le Sous-directeur général pour le pôle Services de gestion interne).
- 73 pour cent des avis de vacance de poste au BIT font référence à des compétences ou attributions relatives à la question de l'égalité femmes-hommes (cible: 70 pour cent des postes clés de la catégorie des services organiques financés par le budget ordinaire et des postes de la catégorie des services organiques liés à la coopération pour le développement).

- Des statistiques actualisées et ventilées par sexe sont communiquées aux directeurs des départements et des bureaux régionaux avant les entretiens de début de cycle (cible: statistiques communiquées).
- Une grille d'évaluation d'une page présentant des statistiques actualisées et ventilées par sexe est inscrite à l'ordre du jour d'au moins deux réunions des Sous-directeurs généraux avec les Directeurs des départements et des bureaux régionaux (cible: au moins deux réunions).

Cibles non atteintes

Aucune.

Ressources humaines et financières (figure 2D)

Cibles atteintes ou dépassées

- Des statistiques sont établies grâce à un outil mesurant le temps consacré par le personnel de la catégorie des services organiques au marqueur relatif à l'égalité femmes-hommes et à la non-discrimination (cible: statistiques établies).
- 70 pour cent des points focaux et des coordinateurs pour l'égalité femmes-hommes à l'échelle des départements ont le grade P4 ou un grade supérieur (cible: 65 pour cent).
- Le mandat du coordinateur pour l'égalité femmes-hommes a été mis à jour afin de refléter son rôle de catalyseur s'agissant d'aider les collègues des départements concernés à assumer la responsabilité de l'intégration de la dimension femmes-hommes et à rendre des comptes à ce sujet (cible: mandat mis à jour).
- Un événement de partage des connaissances et de renforcement de l'esprit d'équipe est organisé avec l'équipe de coordination pour l'égalité femmes-hommes (cible: événement organisé).
- 87 pour cent (cible fixée après réexamen de l'outil) des responsables du BIT reçoivent un rapport d'évaluation dans lequel les subordonnés déclarent être «d'accord» ou «entièrement d'accord» avec l'affirmation selon laquelle leur responsable encourage et valorise la diversité sous toutes ses formes, en prenant si nécessaire des mesures positives (cible: 80 pour cent).

Cibles non atteintes

- 40 pour cent des résultats des programmes par pays sont conformes aux marqueurs 2 ou 3 relatifs à l'égalité femmes-hommes et à la non-discrimination (cible: 50 pour cent).
- 37 pour cent des délégués et des conseillers accrédités à la Conférence internationale du Travail sont des femmes (cible: au moins 47 pour cent).
- 37 pour cent des délégués et des conseillers accrédités à la vingtième Réunion régionale des Amériques en octobre 2025 étaient des femmes (cible: au moins 47 pour cent).
- Une activité de renforcement des capacités est organisée pour les partenaires sociaux de l'OIT afin de parvenir à la parité femmes-hommes (47 à 53 pour cent de femmes) dans les délégations à la Conférence internationale du Travail et aux réunions régionales (cible: deux sessions de renforcement des capacités dans chaque région).

Capacités (figure 2E)

Cibles atteintes ou dépassées

- Plus de 35 activités ont été organisées en 2024, et plus de 45 activités ont été organisées dans quatre régions en 2025 afin d'appuyer les initiatives porteuses de changements en faveur de l'égalité femmes-hommes des mandants à travers des stratégies adaptées aux régions et des programmes de développement des capacités visant le même objectif, l'accent ayant été mis notamment sur la reprise après la pandémie (cible: au moins une activité de renforcement des capacités techniques d'un bureau extérieur organisée dans cinq régions).
- Le plan de développement des capacités du personnel en matière d'égalité femmes-hommes et de prise en compte de la dimension femmes-hommes est finalisé, sur la base d'une évaluation des capacités du personnel concerné au siège et dans les bureaux extérieurs (cible: les résultats du plan de développement des capacités sont examinés, parallèlement à d'autres informations, afin de déterminer les nouveaux besoins et d'actualiser le plan en conséquence).
- 30 pour cent du personnel du BIT participant aux activités de formation axées sur la dimension femmes-hommes du Centre international de formation de l'OIT (Centre de Turin) sont des hommes (cible: 25 pour cent).

Cibles non atteintes

- 39 pour cent des participants aux activités de formation du Centre de Turin sont des femmes (cible: 45 pour cent).
- 50 pour cent du personnel du BIT participant aux activités de formation du Centre de Turin sont des femmes (cible: 55 pour cent).
- 41 pour cent des mandants tripartites participant aux activités de formation du Centre de Turin sont des femmes (cible: 50 pour cent).

Connaissances, communication et cohérence (figure 2F)

Cibles atteintes ou dépassées

- 47 pour cent des événements organisés par le Département de la recherche et des publications permettent à des femmes d'intervenir en qualité d'auteur des études présentées (cible: 37,5 pour cent) et 56 pour cent des événements leur permettent d'intervenir en tant qu'oratrices (cible: 51 pour cent).
- 90 pour cent des plans et des guides élaborés par le Département de la communication et de l'information du public contiennent des références relatives à l'égalité femmes-hommes (cible: 90 pour cent).
- Le personnel du BIT participe ou apporte une contribution à 95 pour cent des mécanismes de coordination interinstitutionnels en faveur de l'égalité femmes-hommes et de l'autonomisation des femmes (cible: 80 pour cent).

Cibles non atteintes

- 31 pour cent des études présentées par le Département de la recherche et des publications lors d'un événement abordent ou prennent en compte de manière substantielle la question de l'égalité femmes-hommes, sur la base d'une liste de contrôle convenue, y compris le partage d'expériences et d'enseignements liés à l'égalité femmes-hommes (cible: 70 pour cent).
- 28 activités de formation ou d'autres formes d'appui pour le personnel du BIT ou les mandants de l'OIT sont organisées par le Département de la communication et de l'information du public sur les questions de l'égalité femmes-hommes et de l'autonomisation des femmes (cible: 30 activités de formation/autres formes d'appui organisées).