Organisation internationale du Travail

▶ GB.358/INS/4/3

Conseil d'administration

358e session, Genève, 9-19 novembre 2026

Section institutionnelle **INS**

Date: 12 octobre 2026
Original: anglais

Quatrième question à l'ordre du jour

Questions découlant des travaux de la 114e session (2026) de la Conférence internationale du Travail

Suivi de la Résolution relative au programme porteur de changements de l'OIT en faveur de l'égalité des genres dans le monde du travail

Objet du document

Le présent document propose un cadre stratégique assorti d'un plan d'action visant à promouvoir le programme porteur de changements de l'OIT en faveur de l'égalité de genre dans le monde du travail pour la période 2026-2033, comme suite à la résolution et aux conclusions concernant ce programme, adoptées par la Conférence internationale du Travail à sa 114e session (2026). Le Conseil d'administration est invité à fournir des orientations sur le cadre et le plan d'action proposés. Il est également invité à demander au Directeur général de tenir compte de ces orientations et de s'appuyer sur ce cadre et le plan d'action y relatif lors de l'élaboration des futures propositions de programme et de budget (voir le projet de décision au paragraphe 19).

Objectifs stratégiques pertinents: Tous les objectifs stratégiques.

Principaux résultats: Tous les résultats.

Incidences sur le plan des politiques: Le cadre stratégique et le plan d'action y relatif guideront les activités menées par le Bureau pour promouvoir le programme porteur de changements de l'OIT en faveur de l'égalité de genre dans le monde du travail pour la période 2026-2033.

Incidences juridiques: Aucune.

Incidences financières: Aucune.

Suivi nécessaire: Mise en œuvre du plan d'action, compte tenu des orientations fournies par le Conseil d'administration.

Unité auteur: Département de la protection des travailleurs et de la protection sociale.

Documents connexes: ILC.114/Résolution VI; ILC.113/Résolution IV; ILC.112/Résolution IV; ILC.112/Résolution V; ILC.111/Résolution IV; ILC.109/Résolution XVI; GB.356/INS/3; GB.356/POL/4; GB.355/INS/3/1; GB.352/INS/3/1; GB.352/INS/3/2; GB.349/INS/3/2; GB.349/INS/8; GB.344/INS/8.

▶ Historique et contexte

1. À sa 114e session (2026), la Conférence internationale du Travail a adopté une résolution et des conclusions concernant la promotion du programme porteur de changements de l'OIT en faveur de l'égalité de genre dans le monde du travail [1]. Les conclusions soulignent que l'égalité de genre est au cœur du mandat de l'OIT, relève des droits humains et est une condition essentielle de la réalisation du travail décent pour tous. Elles rappellent que l'égalité de genre dans le monde du travail n'est pas seulement un objectif en soi; elle est indispensable pour un développement inclusif et durable, la justice sociale, des marchés du travail résilients et le bien-être des travailleurs.

2. Tout en reconnaissant les progrès accomplis, les conclusions soulignent la nécessité d'accélérer l'action menée pour remédier aux inégalités de genre qui persistent dans le monde du travail dans les pays et les régions, notamment en ce qui concerne le taux d'activité, l'emploi, la couverture et l'adéquation de la protection sociale, l'exercice de fonctions de direction et la prise des décisions, l'entrepreneuriat, les salaires, les conditions de travail, l'apprentissage tout au long de la vie et le développement des compétences.

3. Les conclusions recensent les causes profondes et les obstacles structurels et non structurels qui entravent l'égalité de genre dans le monde du travail. Elles font ressortir les transformations technologiques, démographiques et environnementales qui redéfinissent le monde du travail, tout en reconnaissant que celles-ci peuvent faire progresser l'égalité de genre si elles s'accompagnent dès le départ de politiques tenant compte des considérations de genre et fondées sur des données factuelles.

4. Les conclusions postulent que la promotion du programme porteur de changements de l'OIT en faveur de l'égalité de genre dans le monde du travail nécessite des approches globales, intégrées, intersectorielles et fondées sur des données factuelles, combinant cadres en faveur de l'égalité, politiques économiques et politiques du marché du travail, politiques sociales et de protection des travailleurs, systèmes de soin, politiques de développement des compétences, mesures de renforcement des capacités institutionnelles et mécanismes d'exécution. Elles soulignent également qu'il est essentiel que les organisations d'employeurs et de travailleurs participent activement, dans le cadre du dialogue social, à la conception, à la mise en œuvre et au suivi des politiques, et que l'égalité de genre devrait être un objectif central de la conception, de la mise en œuvre et de l'évaluation des politiques.

5. Dans sa résolution, la Conférence demande au Directeur général de: préparer un plan d'action afin de donner effet aux conclusions, pour examen par le Conseil d'administration à sa 358e session (novembre 2026); porter les conclusions à l'attention des organisations internationales et régionales concernées; tenir compte des conclusions lors de l'élaboration des futures propositions de programme et de budget et de la mobilisation des ressources extrabudgétaires; tenir le Conseil d'administration informé de la mise en œuvre des conclusions. Les conclusions invitent le Bureau à élaborer une stratégie ou un cadre visant à faciliter la mise en œuvre et le suivi régulier des progrès accomplis [2]. En conséquence, le Bureau a élaboré la proposition ci-après de cadre stratégique et de plan d'action y relatif pour la période 2026-2033.

[1] ILO, Résolution relative au programme porteur de changements de l'OIT en faveur de l'égalité des genres dans le monde du travail, ILC.114/Résolution VI (2026).

[2] ILC.114/Résolution VI, conclusions, point 22 *d)*.

Proposition de cadre stratégique et de plan d'action

Vue d'ensemble

6. Le cadre stratégique proposé et le plan d'action y relatif donnent effet à la résolution et aux conclusions. Le cadre définit l'approche stratégique et les axes prioritaires de la promotion du programme porteur de changements, tandis que le plan d'action, reproduit dans l'annexe, décrit les produits de haut niveau correspondants à réaliser sur la période 2026-2033. Leur but commun est de promouvoir l'égalité de fait et de remédier aux causes profondes des inégalités de genre dans le monde du travail et aux obstacles structurels qui perpétuent ces inégalités, notamment dans le contexte des transitions technologiques, démographiques et environnementales, au moyen d'une approche globale, intégrée, intersectorielle et fondée sur des données factuelles.

7. Élaborés à partir des données et enseignements tirés de l'expérience, le cadre stratégique et le plan d'action visent à améliorer la cohérence et la coordination, en évitant les chevauchements avec les activités ou ressources existantes, et à optimiser les synergies avec les engagements connexes de l'OIT, notamment avec le suivi des discussions générales de la Conférence sur les inégalités et le monde du travail (2021), le travail décent et l'économie du soin (2024) et la transition vers la formalité (2025), ainsi que des discussions récurrentes sur la protection sociale (2021), la protection des travailleurs (2023), les principes et droits fondamentaux au travail (2024) et le dialogue social et le tripartisme (2026). Le cadre stratégique et le plan d'action visent à renforcer les activités en cours et planifiées, en même temps qu'ils intègrent les ambitions renouvelées, les priorités émergentes et les orientations données dans la résolution et les conclusions.

8. Le cadre s'appuie sur le mandat normatif, l'expertise technique et la structure tripartite de l'OIT. Étant donné les rôles distincts et complémentaires que les gouvernements et les partenaires sociaux sont appelés à jouer dans toute action porteuse de changements, il sera fait en sorte, dans le cadre de la mise en œuvre du plan d'action, d'accorder une place centrale à l'effectivité du dialogue social dans la conception, l'exécution et le suivi des politiques et des mesures de promotion de l'égalité de genre.

9. Étant donné que les difficultés et les possibilités associées à l'égalité de genre peuvent varier selon le contexte, l'assistance technique répondra aux priorités régionales et nationales et encouragera des approches contextualisées, définies en concertation avec les mandants tripartites et avec l'appui des bureaux extérieurs. Grâce à des données factuelles et à l'apprentissage, on encouragera l'adaptation aux différents contextes et aux problèmes émergents, notamment en recourant à des formes et des méthodes de recherche innovantes qui améliorent la compréhension des causes fondamentales des inégalités de genre et renforcent les connaissances existantes sur les mesures efficaces pour y remédier.

10. La mise en œuvre renforcera l'intégration de la dimension de genre dans l'ensemble des politiques, programmes et interventions de l'OIT, par des mesures intégrées et ciblées visant à traiter les causes profondes des inégalités de genre et à faire progresser l'égalité dans les faits. Elle sera étayée par le Plan d'action du BIT pour l'égalité entre femmes et hommes 2026-2029 [3], qui définit le cadre institutionnel de l'intégration de la dimension de genre, et le plan d'action qui lui succèdera.

[3] GB.356/INS/3.

11. Le cadre stratégique est formé de quatre composantes synergiques, traduites en termes opérationnels par les produits de haut niveau indiqués dans le plan d'action.

Volets stratégiques

Volet 1. Action dans le domaine des normes internationales du travail et dialogue social

12. Les normes internationales du travail et le dialogue social sont au cœur du programme porteur de changements de l'OIT. L'objectif du volet 1 est de renforcer les droits au travail et la justice sociale, en faisant en sorte que l'égalité de genre soit systématiquement intégrée dans la promotion, le respect et la réalisation de l'ensemble des principes et droits fondamentaux au travail, et en encourageant la ratification et la mise en œuvre effective des conventions fondamentales, du protocole de 2014 et des autres normes internationales du travail pertinentes. Il est essentiel de promouvoir la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit de négociation collective pour lutter contre les inégalités de genre et faire progresser l'égalité de fait. Les principales mesures qui seront prises dans ce sens sont détaillées ci-après.

a) Promouvoir la ratification et la mise en œuvre effective de la convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951, de la convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958, 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° 189) sur les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011, de la convention (n° 190) sur la violence et le harcèlement, 2019, et d'autres conventions pertinentes, notamment grâce à des activités d'assistance technique et de renforcement des capacités et, le cas échéant, comme suite aux recommandations et décisions pertinentes des organes de contrôle concernant ces normes.

b) Aider les mandants à intégrer systématiquement les considérations liées à l'égalité de genre dans la promotion, le respect et la réalisation de l'ensemble des principes et droits fondamentaux au travail, y compris en mettant à leur disposition des orientations et des outils pratiques, et en renforçant leur capacité à identifier les obstacles, les risques et les inégalités liés au genre qui entravent la réalisation de ces droits et à s'y attaquer.

c) Renforcer la capacité des mandants à concevoir des lois, des politiques et des mesures connexes en matière d'égalité et de non-discrimination, à les mettre en œuvre efficacement et à en assurer le suivi, notamment pour donner effet au principe de l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale. La protection juridique seule étant insuffisante pour instaurer une égalité de fait, le Bureau soutiendra les réformes de la législation et des politiques visant à mettre en place des institutions du marché du travail et des mécanismes de responsabilisation solides et efficaces, y compris des systèmes d'administration et d'inspection du travail tenant compte des considérations de genre, des mécanismes d'exécution et un accès effectif à la justice.

d) Renforcer la capacité des organisations d'employeurs et de travailleurs à faire progresser l'égalité de genre et la non-discrimination par la voie du dialogue social, notamment dans le cadre de la conception, de la mise en œuvre et du suivi des politiques et mesures pertinentes. La contribution active de ces organisations aux transitions technologiques, environnementales et démographiques sera primordiale pour obtenir des résultats équitables et inclusifs. Le Bureau fournira un appui aux partenaires sociaux afin qu'ils puissent aider leurs membres à promouvoir des politiques et des pratiques tenant

compte des considérations de genre et des formes multiples et croisées de discrimination au niveau national, au niveau sectoriel et sur le lieu de travail.

e) Aider les mandants à adopter des mesures favorisant l'accès des femmes aux postes de direction et aux postes décisionnels ainsi que leur maintien et leur promotion à ces postes.

f) Aider les mandants à renforcer l'organisation et la représentation des travailleuses et des entrepreneures, en particulier dans le travail domestique et l'économie informelle, afin de promouvoir la transition vers la formalité, en menant des activités d'assistance technique, de renforcement des capacités, de recherche et de mise en commun des bonnes pratiques.

Volet 2. Appui stratégique et assistance technique intégrés

13. Ce volet est axé sur le renforcement de l'appui fourni par le Bureau aux mandants pour les aider à concevoir et à mettre en œuvre des politiques fondées sur des données factuelles et tenant compte des considérations de genre, qui favorisent l'avancement du programme porteur de changements. Le Bureau s'appuiera sur son expertise normative, stratégique et technique pour mettre en place des activités coordonnées d'assistance technique et de renforcement des capacités dans les domaines pertinents, en tenant compte des besoins des mandants et des différents contextes nationaux. Il s'attaquera aux causes profondes et aux obstacles structurels et non structurels à l'égalité de genre identifiés dans les conclusions, en menant des actions intégrées dans tous les domaines stratégiques. En s'appuyant sur les programmes par pays de promotion du travail décent et les plans-cadres de coopération des Nations Unies pour le développement durable, ainsi que sur ses activités de coopération pour le développement et de collaboration avec le Centre international de formation de l'OIT (Centre de Turin), le Bureau renforcera la capacité des mandants à promouvoir le programme porteur de changements. Les principales mesures qui seront prises dans ce sens sont détaillées ci-après.

a) Soutenir des politiques de l'emploi tenant compte des considérations de genre qui s'attaquent à la ségrégation sectorielle et professionnelle, et à la sous-valorisation structurelle du travail dans les emplois et les secteurs à dominante féminine. Le Bureau aidera les mandants à élaborer et à mettre en œuvre des politiques macroéconomiques, sectorielles, industrielles et relatives aux entreprises et à l'emploi qui prévoient expressément des objectifs en matière d'égalité de genre et promeuvent la création d'emplois productifs, de qualité et décents et l'égalité d'accès à ces emplois, en particulier dans les secteurs émergents et à forte croissance où les femmes sont généralement sous-représentées. Cet appui prendra notamment la forme de mesures visant à éliminer les obstacles structurels et non structurels à l'accès des femmes au marché du travail, tels que la répartition inégale des responsabilités en matière de soin, et le risque que les avancées technologiques, notamment l'intelligence artificielle (IA) et les plateformes numériques, creusent les inégalités existantes sur le marché du travail et perpétuent les biais de genre. Le Bureau soutiendra également l'intégration des considérations de genre dans les systèmes de développement des compétences et d'apprentissage tout au long de la vie ainsi que l'adoption de mesures facilitant le passage de l'école à la vie active et l'accès au développement, à l'actualisation et au perfectionnement des compétences, y compris dans le domaine des sciences, de la technologie, de l'ingénierie et des mathématiques (STIM).

b) Promouvoir l'entrepreneuriat féminin et le développement d'entreprises inclusives et durables. Le Bureau intégrera l'égalité de genre dans les politiques et programmes relatifs aux entreprises, et aidera les entrepreneures à créer, consolider, formaliser et

développer des entreprises productives et durables. Il s'agira notamment de mettre en place des mécanismes de financement appropriés, dont des mécanismes de financement mixte, et d'élargir l'accès des entrepreneures aux marchés et aux services d'appui aux entreprises, tout en veillant à ce qu'elles soient davantage entendues et représentées dans le dialogue social et la prise de décisions économiques.

c) Promouvoir une conduite responsable des entreprises et un environnement favorable aux pratiques commerciales et aux entreprises responsables, notamment en veillant à ce que le principe de diligence raisonnable en matière de droits humains soit appliqué compte tenu des considérations de genre, conformément à la Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale, telle qu'amendée en 2022 (Déclaration sur les entreprises multinationales), et aux Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme.

d) Améliorer la qualité des emplois et les conditions de travail afin de remédier aux inégalités structurelles dans les secteurs où les femmes sont surreprésentées. Le Bureau appuiera la lutte contre les inégalités salariales en soutenant la mise en place de mécanismes efficaces de fixation des salaires qui reposent sur la négociation collective et l'évaluation objective des emplois, en particulier dans les secteurs et les professions où les femmes sont majoritaires. Il soutiendra également les mesures visant à assurer un équilibre entre vie professionnelle et vie privée.

e) Soutenir des stratégies qui prennent en compte et combattent les inégalités de genre, y compris les obstacles différents que rencontrent les femmes et les hommes, en vue de faciliter la transition de l'informalité vers la formalité et de prévenir l'informalisation, notamment en assurant une protection des travailleurs et une protection sociale plus étendues et efficaces. Le Bureau appuiera également les actions menées pour s'attaquer aux inégalités de genre qui découlent des formes d'emploi diverses et émergentes, y compris le travail via des plateformes numériques.

f) Promouvoir une protection sociale et une protection des travailleurs qui intègrent les considérations de genre. Le Bureau aidera les mandants à promouvoir le principe de l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale et à éliminer les écarts de rémunération et de taux d'emploi entre les femmes et les hommes. Il les aidera aussi à faire en sorte que les systèmes de protection des travailleurs soient plus solides et tiennent mieux compte des considérations de genre, notamment grâce au salaire vital et aux mesures visant à préserver l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée et la sécurité et la santé au travail (SST), ainsi qu'à prévenir et éliminer la violence et le harcèlement dans le monde du travail. Par ailleurs, le Bureau facilitera la conception, le financement et la mise en œuvre de systèmes qui garantissent une protection sociale universelle, complète, adéquate et durable tout au long de la vie et répondent aux besoins, aux risques et aux inégalités liés au genre. Il s'agira notamment de promouvoir la protection de la maternité, le congé de paternité, le congé parental et autres congés pour soin rémunérés, ainsi que des services de garde d'enfants, de soins de longue durée et de soins de santé adéquats, de qualité, abordables et accessibles, y compris des services publics de qualité. Le Bureau œuvrera également à remédier aux disparités de genre observées dans la couverture et l'adéquation de la protection sociale, notamment les inégalités de genre dans les systèmes contributifs, qui s'expliquent par les inégalités salariales, un accès inégal au marché du travail, les interruptions d'activité liées au soin et une surreprésentation des femmes dans les formes de travail incertaines, ainsi qu'aux autres inégalités de genre dans le monde du travail.

g) Promouvoir des politiques et des systèmes de soin intégrés et cohérents, conformément à la Résolution concernant le travail décent et l'économie du soin adoptée par la Conférence à sa 112e session (2024) [4], notamment par l'élaboration, le financement et la mise en œuvre de stratégies nationales en matière de soin conformes aux normes internationales du travail et au Cadre des 5R de l'OIT pour le travail décent dans le soin. Il s'agira notamment de renforcer, par la voie du dialogue social, les services et les infrastructures de soin, ainsi que les politiques et les mesures relatives au temps de travail et à l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée qui permettent aux travailleurs de concilier une activité rémunérée et des responsabilités familiales. La question du soin devra aussi être intégrée dans les politiques publiques pertinentes, notamment les politiques macroéconomiques et les politiques relatives à l'emploi, aux compétences, à la protection sociale et à la protection des travailleurs, aux migrations et à l'environnement. Une attention particulière sera prêtée à l'adéquation des financements publics et à l'efficacité de la coordination, entre les institutions concernées et dans les différents domaines stratégiques.

h) Aider les mandants à élaborer et à mettre en œuvre, tant au niveau national que sur les lieux de travail, des politiques et des programmes de sécurité et de santé au travail tenant compte des considérations de genre et incluant des mesures pour prévenir la violence et le harcèlement, en particulier la violence et le harcèlement fondés sur le genre, et pour atténuer les risques psychosociaux et en matière de santé procréative liés au travail.

Volet 3. Renforcement du développement des connaissances, des données et des éléments factuels

14. Ce volet vise à renforcer la base de connaissances et d'éléments factuels utilisée pour l'élaboration des politiques, en vue d'accélérer les progrès vers l'égalité de genre dans le monde du travail. L'objectif est de mieux comprendre les causes structurelles et les incidences des inégalités de genre, ainsi que les politiques intégrées qui peuvent être prises pour y répondre efficacement. Dans cette optique, le Bureau mènera des travaux de recherche de qualité dans les domaines clés et améliorera les normes statistiques, les outils de mesure, les cadres d'indicateurs et les données permettant de suivre les progrès accomplis et de rendre plus visibles les inégalités de genre et les formes multiples et croisées de discrimination. Il s'agira notamment de collecter des éléments factuels pertinents sur les évolutions économiques, démographiques, environnementales et technologiques, en suivant des approches et des méthodes innovantes. Les travaux de recherche, les statistiques et le développement des connaissances seront aiguillés par les besoins, les priorités, les connaissances et l'expérience des mandants, ainsi que par les situations nationales et régionales. Ce volet sera également consacré au renforcement de la capacité du Bureau et des mandants à intégrer une perspective de genre dans les activités liées à la recherche, aux données et aux statistiques, et à favoriser la diffusion et l'échange d'éléments factuels, de bonnes pratiques et d'innovations stratégiques. Le Bureau sera ainsi mieux à même de fournir des connaissances faisant autorité et d'aider les mandants à élaborer des politiques fondées sur des éléments factuels. Les principales mesures qui seront prises dans ce sens sont détaillées ci-après.

a) Développer la recherche et les connaissances dans une perspective d'avenir. Le Bureau approfondira les travaux de recherche consacrés aux conséquences des transitions économiques, technologiques, environnementales et démographiques sur l'égalité de

[4] OIT, Résolution concernant le travail décent et l'économie du soin, ILC.112/Résolution V (2024).

genre dans le monde du travail et aux facteurs structurels influençant la situation des femmes et des hommes sur le marché du travail, et en améliorera la coordination. Il centrera ses efforts sur la recherche de solutions, en produisant et en diffusant des données factuelles sur les politiques efficaces et les bonnes pratiques, notamment en matière de développement des compétences et d'anticipation des besoins de compétences, ainsi que sur le rôle de la liberté d'association et du dialogue social, y compris la négociation collective et la coopération tripartite, et de la coopération sur le lieu de travail. En outre, le Bureau produira des connaissances sur la prise en compte des considérations de genre dans l'emploi, le développement des entreprises durables, l'accès aux congés pour soin et aux services de soin, l'accès à des politiques et à des systèmes de protection sociale universels, adéquats, complets et durables, y compris des politiques intégrées, ainsi que sur le rôle positif que peuvent jouer les politiques macroéconomiques pour la création d'emplois, l'investissement dans l'économie du soin et l'égalité de genre.

b) Améliorer les statistiques du travail et la mesure du travail. Grâce aux normes statistiques internationales, aux cadres de mesure et d'indicateurs, aux modèles d'instrument et aux orientations de mise en œuvre, le Bureau améliorera la prise en compte des considérations de genre dans les données sur les marchés du travail et les entreprises, y compris en ce qui concerne le travail de soin rémunéré et non rémunéré et la violence et le harcèlement liés au travail, en particulier dans le cadre de la Conférence internationale des statisticiens du travail. Par la voie d'activités d'assistance technique et de renforcement des capacités, il apportera aux systèmes de statistique nationaux un appui à la collecte, la production, l'analyse et la diffusion de statistiques de qualité sur la protection des travailleurs et la protection sociale, ventilées selon le sexe ou d'autres critères pertinents, tout en œuvrant à l'harmonisation des statistiques du travail et des estimations mondiales et régionales. Dans la mesure du possible, cela comprendra des données et des indicateurs sur la représentation des femmes au sein des organisations d'employeurs et de travailleurs et sur leur participation au dialogue social, notamment à la négociation collective, ainsi que sur le lien entre la négociation collective et les résultats en matière d'égalité de genre. Ces efforts contribueront également à la mise en place de cadres intégrant les considérations de genre pour suivre les progrès réalisés et évaluer l'efficacité des politiques et des programmes.

c) Intensifier le partage et la diffusion des connaissances, et le développement des capacités à cet égard. Pour que les éléments factuels puissent être reflétés dans les politiques et les pratiques, le Bureau améliorera l'accessibilité, la diffusion et l'utilisation de ses travaux de recherche, données, outils et informations sur les politiques. Il renforcera les plateformes de connaissances, les bases de données et les outils de l'OIT utiles à l'élaboration et à la mise en œuvre de politiques fondées sur des données factuelles. Le Bureau facilitera également l'échange de connaissances et l'apprentissage par les pairs sur les approches ayant prouvé leur efficacité, par l'intermédiaire des réseaux mondiaux et régionaux, des communautés de pratique et de la coopération Sud-Sud et triangulaire.

Volet 4. Intégration des considérations de genre au niveau institutionnel, partenariats stratégiques, cohérence des politiques et mobilisation de ressources

15. Il s'agit dans ce volet d'accroître les capacités consacrées par l'OIT à la promotion du programme porteur de changements et l'impact de l'action menée à cette fin, par l'intégration des considérations de genre au niveau institutionnel, les partenariats stratégiques, la cohérence des politiques et la mobilisation de ressources. Grâce à sa structure tripartite et à

son mandat normatif, l'OIT renforcera son rôle moteur et mobilisateur s'agissant de promouvoir l'égalité de genre dans le monde du travail, en particulier au sein du système multilatéral, et augmentera la portée et la durabilité de son appui aux mandants. Les principales mesures qui seront prises dans ce sens sont détaillées ci-après.

a) Renforcer les partenariats stratégiques et la cohérence des politiques multilatérales pour faire progresser l'égalité de genre dans le monde du travail. Le Bureau consolidera les partenariats et la coopération avec les entités des Nations Unies, les organisations internationales et régionales, les partenaires de développement et les autres parties prenantes concernées, tout en encourageant la participation effective des mandants, le cas échéant. Il favorisera la cohérence stratégique des programmes par pays de promotion du travail décent et des plans-cadres de coopération des Nations Unies pour le développement durable, et utilisera les partenariats, les coalitions et les plateformes pertinents pour élargir la portée de l'action de l'OIT.

b) Maintenir et renforcer le rôle de premier plan que joue l'OIT à l'échelle mondiale s'agissant de promouvoir l'égalité de genre dans le monde du travail. Le Bureau mettra à profit son avantage comparatif pour renforcer le rôle de chef de file qu'il joue dans les processus et débats mondiaux et régionaux pertinents, notamment au sein du système des Nations Unies et dans l'ensemble du système multilatéral, par exemple au G-7, au G-20 et dans le groupe des BRICS, dans le cadre du suivi du Deuxième sommet mondial pour le développement social, et dans le contexte de la réforme de l'Organisation des Nations Unies et du Programme de développement durable à l'horizon 2030 et son suivi. Le Bureau contribuera à ces travaux en fournissant des données factuelles, en facilitant le dialogue et en partageant des connaissances, tout en encourageant une plus grande cohérence entre les engagements internationaux et l'action menée dans le monde du travail.

c) Renforcer la mobilisation de ressources en faveur de l'égalité de genre au travail. En s'appuyant sur les partenariats existants ou nouveaux, le Bureau alignera la coopération pour le développement sur les priorités du plan d'action, augmentera et diversifiera la mobilisation de ressources en faveur de l'égalité de genre et promouvra l'intégration de ce thème dans les portefeuilles existants d'activités de coopération pour le développement. Il mènera des initiatives conjointes et des partenariats innovants, selon qu'il conviendra, afin d'élargir la portée et la durabilité du soutien de l'OIT et de renforcer la capacité des mandants à promouvoir l'égalité de genre.

d) Renforcer l'intégration des considérations de genre et la responsabilité au niveau institutionnel. L'égalité de genre restera une priorité institutionnelle essentielle du Bureau, et les considérations de genre seront mieux intégrées dans ses travaux normatifs, stratégiques, programmatiques et opérationnels. Le Bureau veillera notamment à disposer de l'expertise et des capacités institutionnelles adéquates, et à utiliser des analyses de genre, des marqueurs relatifs à l'égalité de genre, des données ventilées et des outils de suivi. Le Plan d'action du BIT pour l'égalité entre femmes et hommes 2026-2029 et le prochain plan d'action sur ce sujet continueront de constituer le cadre institutionnel dans lequel s'inscriront ces efforts.

Dispositions institutionnelles de mise en œuvre

16. Le plan d'action sera mis en œuvre par l'intermédiaire des structures institutionnelles et des structures de gestion établies, et fera appel aux réseaux techniques, groupes de travail et mécanismes de coordination existants, dont le Réseau mondial genre de l'OIT. La mise en œuvre fera intervenir le Bureau dans son ensemble, et les directeurs des départements chargés des politiques et les directeurs régionaux en assumeront la responsabilité dans leurs domaines de compétence respectifs. Avec l'aide de points focaux désignés, les départements chargés des politiques, les équipes d'appui technique au travail décent, les bureaux régionaux et les bureaux de pays mèneront des activités d'appui technique et de renforcement des capacités, intégreront les priorités pertinentes dans leurs travaux et participeront à la mise en œuvre et au suivi. Conformément à leurs mandats respectifs, le Bureau des activités pour les employeurs et le Bureau des activités pour les travailleurs favoriseront la participation effective des organisations d'employeurs et de travailleurs, veilleront à ce que les perspectives et priorités de ces organisations éclairent les activités pertinentes du Bureau, et fourniront un soutien institutionnel. Le Service des questions de genre, de l'égalité, de la diversité et de l'inclusion du Département de la protection des travailleurs et de la protection sociale assurera la coordination globale, favorisera la cohérence et soutiendra le suivi et l'établissement de rapports à l'échelle du Bureau. L'équipe de direction examinera régulièrement les progrès accomplis dans la mise en œuvre du plan d'action, en assurera la supervision et en dictera l'orientation stratégique.

17. Pour mettre en œuvre le plan d'action, les ressources inscrites dans le Programme et budget pour 2026-27 seront utilisées, compte tenu des contraintes budgétaires. Il sera tenu compte du plan d'action dans la préparation du programme et budget pour 2028-29 et dans les propositions ultérieures de programme et de budget. Il sera veillé à prévoir les ressources humaines et financières voulues pour disposer de l'expertise et des capacités institutionnelles nécessaires afin d'appuyer la mise en œuvre à l'échelle du Bureau et de répondre aux besoins des mandants. Les ressources du budget ordinaire disponibles seront complétées, selon que de besoin, par des ressources extrabudgétaires.

18. Le Conseil d'administration procédera à un examen à mi-parcours du plan d'action pour évaluer les progrès réalisés dans sa mise en œuvre, recenser les priorités émergentes et opérer des ajustements, s'il y a lieu. L'examen sera aussi l'occasion de préciser les résultats attendus de la seconde partie de la période de mise en œuvre, en tenant compte des enseignements tirés, de l'évolution des priorités, de la situation financière du Bureau et des ressources disponibles, et des éventuelles incidences du processus de réforme mené au titre de l'Initiative ONU80. La mise en œuvre du plan d'action fera l'objet d'un examen final, dont les résultats serviront de base à l'action future du Bureau.

▶ Projet de décision

19. **Le Conseil d'administration prie le Directeur général:**

a) **de tenir compte de ses orientations concernant la proposition de cadre stratégique et de plan d'action y relatif sur la promotion du programme porteur de changements en faveur de l'égalité de genre dans le monde du travail pour la période 2026-2033, telle que présentée dans le document GB.358/INS/4/3, qui donne effet à la résolution et aux conclusions concernant ce programme adoptées par la Conférence internationale du Travail à sa 114e session (2026);**

b) **de s’appuyer sur la proposition de cadre stratégique et de plan d’action y relatif lors de l’élaboration des futures propositions de programme et de budget, tout en s’efforçant de répondre dans la mesure du possible aux besoins de financement connexes, par une redéfinition des priorités tenant compte des limites des budgets existants et par de nouvelles activités de mobilisation de ressources extrabudgétaires.**

Annexe

Plan d'action proposé pour promouvoir le programme porteur de changements de l'OIT en faveur de l'égalité de genre dans le monde du travail (2026-2033)

Produits de haut niveau	Points correspondants des conclusions de 2026	Plans d'actions et stratégies connexes de l'OIT
Volet 1. Action dans le domaine des normes internationales du travail et dialogue social		
Action normative		
Une assistance technique ciblée est fournie pour soutenir la ratification et la mise en œuvre effective des normes internationales du travail relatives à l'égalité de genre, y compris, si nécessaire, des campagnes de ratification, une analyse des lacunes juridiques préalable à la ratification, des consultations tripartites et des conseils sur les mesures législatives et réglementaires à adopter. Un appui est fourni sur les développements normatifs pertinents et sur les mesures de suivi.	21 *a)*	Principes et droits fondamentaux au travail; économie du soin; protection des travailleurs
Des orientations et des outils pratiques sont élaborés et diffusés et les capacités des mandants sont renforcées pour faciliter l'intégration de considérations relatives à l'égalité de genre dans la promotion, le respect et la réalisation de l'ensemble des principes et droits fondamentaux au travail.	21 *d)*, 22 *b)*	Principes et droits fondamentaux au travail; stratégie globale en matière de SST
Des orientations, des outils pratiques et des supports de formation sur l'égalité et la non-discrimination sont élaborés et diffusés, notamment aux fins de la mise en œuvre effective des conventions n^{os} 100 et 111 et d'autres normes internationales du travail pertinentes.	21 *a)*, 21 *b)*, 22 *e)*	Principes et droits fondamentaux au travail; économie du soin; protection des travailleurs
Une assistance technique est fournie et des activités de renforcement des capacités sont mises en place pour faciliter la conception, l'examen, la mise en œuvre et le suivi des lois et des politiques en matière d'égalité et de lutte contre la discrimination ainsi que des mesures connexes, et pour accroître la prise en compte des considérations de genre par les institutions du marché du travail et les mécanismes de responsabilisation, y compris	21 *b)*, 21 *f)*, 22 *e)*	Économie du soin; protection des travailleurs; stratégie globale en matière de SST

Produits de haut niveau	Points correspondants des conclusions de 2026	Plans d'actions et stratégies connexes de l'OIT
les systèmes d'administration et d'inspection du travail, renforcer les mécanismes d'exécution et assurer un accès effectif à la justice.		
Un appui est fourni pour faciliter la mise en œuvre des observations et des autres orientations formulées par les organes de contrôle de l'OIT au sujet des normes internationales du travail relatives à l'égalité de genre.	21 *a)*	
Dialogue social		
Une assistance technique est fournie et des activités de renforcement des capacités sont mises en place en vue de promouvoir l'égalité de genre dans le cadre d'un dialogue social bipartite et tripartite efficace, notamment dans le but de favoriser des politiques pour une transition juste et des transitions technologiques, environnementales et démographiques qui tiennent compte des considérations de genre, et d'élaborer des stratégies nationales tripartites dédiées.	21 *c)*, 21 *g)*, 22 *f)*	Dialogue social et tripartisme
Des orientations et des outils sont mis au point et des activités de renforcement des capacités sont mises en place afin d'aider les organisations d'employeurs et de travailleurs à promouvoir des politiques et des pratiques tenant compte des considérations de genre aux niveaux national et sectoriel, et sur le lieu de travail, y compris au moyen du dialogue social.	21 *b)*, 21 *c)*, 21 *d)*	Inégalités
Une assistance technique est fournie, et des activités de renforcement des capacités sont mises en place pour promouvoir l'accès des femmes à des fonctions de direction au sein des institutions publiques, des entreprises et des organisations d'employeurs et de travailleurs, ainsi que dans le cadre du dialogue social, des institutions du marché du travail et des institutions tripartites.	21 *m)*	Dialogue social et tripartisme
Une assistance technique et des orientations sont fournies et des activités de renforcement des capacités sont mises en place en vue d'accroître l'organisation et la représentation des travailleuses dans les secteurs et les formes d'emploi où persistent des obstacles à cet égard, en particulier en ce qui concerne les travailleuses migrantes, les femmes rurales et autochtones, les travailleuses domestiques ou les femmes travaillant dans l'économie informelle, afin notamment de favoriser la transition vers la formalité.	21 *l)*, 21 *d)*	Informalité; inégalités

Produits de haut niveau	Points correspondants des conclusions de 2026	Plans d'actions et stratégies connexes de l'OIT
Volet 2. Appui stratégique et assistance technique intégrés		
Des politiques de l'emploi tenant compte des considérations de genre		
Une assistance technique et des outils pratiques sont fournis et des activités de renforcement des capacités sont mises en place aux fins de la conception et de la mise en œuvre de politiques macroéconomiques, sectorielles et industrielles et de politiques du marché du travail qui tiennent compte des considérations de genre, luttent contre la ségrégation fondée sur le genre, élargissent l'accès à un travail décent et soutiennent des transitions intégrant la dimension de genre.	9, 21 *f)*	Économie du soin; inégalités
Des orientations stratégiques sont fournies et des activités de renforcement des capacités sont mises en place sur les systèmes de développement des compétences et d'apprentissage tout au long de la vie intégrant une dimension de genre, l'anticipation des besoins de compétences, le passage de l'école à la vie active, le développement, l'actualisation et le perfectionnement des compétences, notamment dans le domaine des sciences, de la technologie, de l'ingénierie et des mathématiques (STIM), et dans le contexte des transitions technologiques, démographiques et environnementales.	21 *f)*	Inégalités
Une assistance technique et des orientations stratégiques sont fournies et des activités de renforcement des capacités sont proposées pour promouvoir l'entrepreneuriat féminin et le développement d'entreprises inclusives et durables, notamment dans le contexte de la formalisation et des transformations structurelles.	5, 9, 21 *m)*	Inégalités; informalité
Une assistance technique et des orientations stratégiques sont fournies et des activités de renforcement des capacités sont mises en place sur la conduite responsable des entreprises et les politiques et pratiques entrepreneuriales tenant compte des considérations de genre, l'accent étant mis notamment sur l'application du principe de diligence raisonnable en matière de droits humains conformément à la Déclaration de principes tripartite de l'OIT sur les entreprises multinationales et la politique sociale, et les Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme.	21 *h)*	

Produits de haut niveau	Points correspondants des conclusions de 2026	Plans d'actions et stratégies connexes de l'OIT
Une assistance technique et des outils pratiques sont fournis et des activités de renforcement des capacités sont mises en place pour améliorer la qualité des emplois et les conditions de travail, notamment en réduisant les inégalités salariales grâce à une évaluation objective des emplois et en favorisant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée.	6, 22 *g)*, 21 *b)*	Économie du soin; protection des travailleurs
Des orientations, des outils et un appui ciblé sont fournis pour recenser et combattre les causes profondes et les obstacles structurels qui perpétuent les inégalités de genre, notamment dans le contexte des transitions technologiques, environnementales et démographiques, et compte tenu des risques potentiels de biais de genre dans les systèmes algorithmiques et d'IA.	21 *k)*	Économie du soin
Une protection sociale et une protection des travailleurs tenant compte des considérations de genre, et des politiques et des systèmes de soin intégrés		
Une assistance technique est fournie et des activités de renforcement des capacités sont mises en place aux fins de la conception, du financement et de la mise en œuvre de systèmes de protection sociale universels, adéquats, complets et durables qui tiennent compte des considérations de genre et assurent une protection tout au long de la vie, y compris des mesures visant à lutter contre les inégalités de genre en matière de couverture et d'adéquation des prestations.	21 *b)*, 21 *f)*, 22 *j)*	Protection sociale
Les outils pratiques et les orientations stratégiques sont améliorés et des activités de renforcement des capacités sont mises en place pour promouvoir l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale et l'élimination des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, y compris dans le cadre de la Coalition internationale pour l'égalité salariale.	21 *b)*, 22 *j)*	Inégalités
Une assistance technique, des orientations stratégiques et des outils sont fournis aux fins de l'élaboration, du financement et de la mise en œuvre de politiques et de systèmes de soin intégrés et de stratégies nationales en matière de soin.	21 *b)*, 22 *k)*	Économie du soin
Une assistance technique est fournie et des activités de renforcement des capacités sont mises en place aux fins de la mise en œuvre de stratégies tenant compte des considérations de genre dans le domaine de la sécurité et de la santé au travail, notamment de mesures destinées à prévenir et éliminer la violence et le harcèlement, y compris la violence et le harcèlement fondés	21 *b)*, 22 *h)*	Protection des travailleurs; informalité; inégalités; stratégie globale en matière de SST

Produits de haut niveau	Points correspondants des conclusions de 2026	Plans d'actions et stratégies connexes de l'OIT
sur le genre, et à remédier aux risques psychosociaux et en matière de santé procréative liés au travail.		
Une assistance technique et des orientations stratégiques sont fournies à l'appui de stratégies tenant compte des considérations de genre qui visent à faciliter la transition de l'informalité vers la formalité et à prévenir l'informalisation.	21 *e)*	Informalité; inégalités
Un appui stratégique et technique est fourni pour faciliter la mise en place d'approches intégrées et intersectorielles propres à promouvoir l'égalité de genre, notamment en luttant contre les inégalités de genre dans les formes d'emploi diverses et émergentes, y compris dans le travail via des plateformes de travail numériques.	9, 21 *j)*, 22 *c)*	Inégalités
Une assistance technique et des orientations stratégiques sont fournies à l'appui de l'élaboration et de la mise en œuvre de politiques, de cadres et de services relatifs aux migrations de main-d'œuvre qui tiennent compte des considérations de genre.	4, 6, 11, 21 *e)*	Économie du soin; protection des travailleurs; Programme et action de l'OIT pour des migrations équitables
Volet 3. Renforcement du développement des connaissances, des données et des éléments factuels		
Développer la recherche et les connaissances dans une perspective d'avenir		
Réalisation et diffusion de travaux de recherche et d'analyses sur les effets des transformations technologiques, environnementales et démographiques sur l'égalité de genre au travail, notamment les bonnes pratiques en matière de développement des compétences et d'anticipation des besoins de compétences, ainsi qu'en ce qui concerne le rôle de la liberté syndicale, du dialogue social, y compris la négociation collective et la coopération tripartite, et de la coopération sur le lieu de travail, le but étant d'aider les mandants à tirer le meilleur parti des possibilités offertes par ces transformations et à atténuer les risques qui en découlent.	22 *f)*	Inégalités; stratégie globale en matière de SST
Réalisation et diffusion de travaux de recherche et d'analyses sur les facteurs structurels des inégalités de genre, notamment la ségrégation sectorielle et professionnelle, la sous-valorisation du travail majoritairement effectué par des femmes, ainsi que la répartition inégale du travail de soin et les mesures permettant de remédier efficacement à ces inégalités.	22 *g)*	Économie du soin

Produits de haut niveau	Points correspondants des conclusions de 2026	Plans d'actions et stratégies connexes de l'OIT
Diffusion de données factuelles utiles à l'élaboration de politiques sur les réponses stratégiques intégrées ayant fait la preuve de leur efficacité et sur les bonnes pratiques propres à faire progresser l'égalité de genre.	21 *b)*, 21 *c)*, 21 *d)*, 22 *f)*	Économie du soin; stratégie globale en matière de SST
Améliorer les statistiques du travail et la mesure du travail		
Les capacités sont renforcées afin de produire, d'analyser et de diffuser en temps utile des données statistiques de qualité et comparables à l'échelle internationale, et d'élaborer des outils et des indicateurs statistiques axés sur les inégalités de genre et les formes intersectionnelles de discrimination.	22 *l)*	Conférence internationale des statisticiens du travail, 2023; économie du soin
Une assistance technique est fournie et des activités de renforcement des capacités sont mises en place en vue d'améliorer les capacités statistiques nationales de collecte, de production, d'analyse, de diffusion et d'utilisation de données statistiques de qualité sur la main-d'œuvre et le travail, ventilées selon le sexe ou d'autres critères pertinents.	22 *l)*	Économie du soin
Production et diffusion en temps utile de données statistiques de qualité et comparables à l'échelle internationale sur la main-d'œuvre et le travail qui intègrent une dimension de genre, ainsi que d'indicateurs et d'estimations mondiales et régionales, pour appuyer l'élaboration de politiques fondées sur des données factuelles ainsi que le suivi et l'évaluation des progrès réalisés en matière d'égalité de genre.	22 *l)*	Économie du soin
Intensifier le partage et la diffusion des connaissances et le développement des capacités à cet égard		
Des mesures sont prises pour renforcer et faire connaître les plateformes de connaissances, les bases de données et les outils stratégiques pertinents de l'OIT, notamment le Portail mondial de l'OIT sur les politiques de soin, le Simulateur d'investissements dans les politiques de soin de l'OIT et la plateforme South-4-Care de l'OIT, ainsi que les outils utilisés à l'appui des politiques sectorielles tenant compte des considérations de genre.	22 *k)*	Économie du soin; protection sociale
Des mesures sont prises pour faciliter le dialogue sur les politiques à mener aux niveau mondial et régional, le partage des connaissances, et l'apprentissage entre pairs concernant l'élaboration de politiques intégrant des considérations de genre et la mise au point d'approches innovantes,	22 *n)*	Économie du soin

Produits de haut niveau	Points correspondants des conclusions de 2026	Plans d'actions et stratégies connexes de l'OIT
y compris dans le cadre de la coopération Sud-Sud et de la coopération triangulaire.		
Volet 4. Intégration des considérations de genre au niveau institutionnel, partenariats stratégiques, cohérence des politiques et mobilisation de ressources		
Renforcer les partenariats stratégiques et la cohérence des politiques multilatérales		
Les partenariats stratégiques et la coopération avec les entités des Nations Unies, les organisations internationales et régionales, les partenaires de développement et d'autres parties prenantes pertinentes sont renforcés, notamment dans le cadre de protocoles d'accord mondiaux et régionaux et de plans d'action conjoints, dans le but de promouvoir l'égalité de genre dans le monde du travail.	22 *n)*	Plan d'action du BIT pour l'égalité entre femmes et hommes 2026-2029
L'égalité de genre est intégrée de manière effective dans les programmes par pays de promotion du travail décent et la cohérence des politiques est renforcée grâce aux contributions de l'OIT aux plans-cadres de coopération des Nations Unies pour le développement durable.	22 *n)*	Plan d'action du BIT pour l'égalité entre femmes et hommes 2026-2029
Les coalitions, initiatives et mécanismes de coopération existants sont mis à profit pour promouvoir l'égalité de genre, notamment la Coalition internationale pour l'égalité salariale, la coopération Sud-Sud et la coopération triangulaire.	22 *i)*, 22 *n)*	Plan d'action du BIT pour l'égalité entre femmes et hommes 2026-2029
Maintenir et renforcer le rôle de premier plan que joue l'OIT à l'échelle mondiale s'agissant de promouvoir l'égalité de genre dans le monde du travail		
Le mandat normatif de l'OIT, son expertise technique et sa structure tripartite sont mis à profit pour renforcer le rôle de premier plan que joue l'OIT à l'échelle mondiale s'agissant de promouvoir l'égalité de genre dans le monde du travail.	22 *m)*, 22 *n)*	Programme et budget (produit mondial)
Renforcer la mobilisation de ressources et la coopération pour le développement		
Les priorités en matière d'égalité de genre sont prises en compte de manière adéquate dans la mise en œuvre de la Stratégie de l'OIT en matière de coopération pour le développement pour 2026-2029.	22 *a)*, 22 *n)*	Stratégie de l'OIT en matière de coopération pour le développement pour 2026-2029

Produits de haut niveau	Points correspondants des conclusions de 2026	Plans d'actions et stratégies connexes de l'OIT
Les partenariats et les ressources mobilisés au titre de la coopération pour le développement sont diversifiés, et l'égalité de genre est intégrée de manière plus systématique dans les portefeuilles d'activités de coopération pour le développement afin d'étendre la portée et la durabilité de l'appui de l'OIT à l'égalité de genre.	22 *n)*	Stratégie de l'OIT en matière de coopération pour le développement pour 2026-2029
Renforcer l'intégration des considérations de genre et la responsabilité au niveau institutionnel		
L'égalité de genre est reconnue comme une priorité institutionnelle essentielle, et les considérations de genre sont davantage prises en compte dans l'ensemble des travaux du Bureau en matière normative et en ce qui concerne les politiques, les programmes et les activités opérationnelles.	22 *a)*, 22 *b)*	Plan d'action du BIT pour l'égalité entre femmes et hommes 2026-2029