ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL

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

Phase I: Suivant le programme et budget 2010-11

BUREAU INTERNATIONAL DU TRAVAIL GENÈVE

ISBN 978-92-2-223436-3 (print)
ISBN 978-92-2-223437-0 (web pdf)

Première édition 2010

Les désignations utilisées dans les publications du BIT, qui sont conformes à la pratique des Nations Unies, et la présentation des données qui y figurent n'impliquent de la part du Bureau international du Travail aucune prise de position quant au statut juridique de tel ou tel pays, zone ou territoire, ou de ses autorités, ni quant au tracé de ses frontières.

Les articles, études et autres textes signés n'engagent que leurs auteurs et leur publication ne signifie pas que le Bureau international du Travail souscrit aux opinions qui y sont exprimées.

La mention ou la non-mention de telle ou telle entreprise ou de tel ou tel produit ou procédé commercial n'implique de la part du Bureau international du Travail aucune appréciation favorable ou défavorable.

Les publications du Bureau international du Travail peuvent être obtenues dans les principales librairies ou auprès des bureaux locaux du BIT. On peut aussi se les procurer directement, de même qu'un catalogue ou une liste des nouvelles publications, à l'adresse suivante: Publications du BIT, Bureau international du Travail, CH-1211 Genève 22, Suisse, ou par email: pubvente@ilo.org ou par notre site Web: www.ilo.org/publns.

Imprimé en Suisse

Table des matières

Page

1. Objectifs 1

2. Public visé et bénéficiaires 1

3. Gestion de l'égalité entre hommes et femmes axée sur les résultats: historique, méthodologie et structure 2

4. Portée, y compris cohérence, coordination, gestion des connaissances et renforcement des capacités 3

5. Résultats des programmes relatifs aux questions d'égalité entre hommes et femmes 4

   Tableau I. Montre l'interface existant entre les conclusions de la Conférence internationale du Travail de 2009 sur l'égalité entre hommes et femmes et le texte du programme et budget de l'OIT pour 2010-11 6

6. Mécanismes institutionnels porteurs pour l'égalité entre hommes et femmes au Bureau 41

   Tableau II. Mécanismes institutionnels porteurs pour l'égalité entre hommes et femmes au Bureau: personnel, substance et arrangements institutionnels 42

7. Responsabilités et conséquences 51

8. Ressources humaines et financières 54

9. Suivi, rapports, audit et évaluation 55

Annexes

I. Egalité entre hommes et femmes et intégration d'une démarche soucieuse d'équité dans les activités du Bureau international du Travail 57

II. Document du Conseil d'administration (GB.306/3/2) sur le suivi de l'adoption de la résolution de la Conférence internationale du Travail de 2009 concernant l'égalité entre femmes et hommes, avec point appelant une décision 60

III. Exemples choisis de progrès accomplis et de leçons tirées du précédent plan d'action 2008-09 68

IV. Introduction au cadre stratégique pour 2010-2015 71

V. Priorités régionales dans le programme et budget 2010-11 72

VI. Audits participatifs de genre 76

1. Objectifs

Le présent plan d'action met en œuvre la politique que l'OIT s'est fixée en 1999 en matière d'égalité entre hommes et femmes (voir annexe I), qui faisait de l'intégration des questions d'égalité entre hommes et femmes la stratégie à adopter afin d'encourager cette égalité. Le plan d'action facilite également la diffusion effective et adaptée à la question de l'égalité entre hommes et femmes de l'Agenda du travail décent, conformément à la résolution de la Conférence internationale du Travail (CIT) de 2009 relative à l'égalité entre hommes et femmes au cœur du travail décent. La suite à donner en termes d'application de la résolution et des conclusions de la CIT a été décidée par le Conseil d'administration en novembre 2009 (voir annexe II) [1]. Le plan d'action reflète la nature intersectorielle de l'égalité entre hommes et femmes, conformément à la Déclaration de l'OIT de 2008 sur la justice sociale pour une mondialisation équitable [2], et le Pacte mondial pour l'emploi, récemment adopté [3]. Ce plan d'action cherche à s'inspirer des enseignements tirés et des progrès accomplis dans le cadre du précédent plan d'action 2008-09 (voir annexe III).

Encadré 1

Pacte mondial pour l'emploi

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

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

2. Public visé et bénéficiaires

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

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

[2] *Déclaration sur la justice sociale pour une mondialisation équitable*, adoptée par la Conférence internationale du Travail à sa 97e session, Genève, 2008.

[3] *Surmonter la crise: Un Pacte mondial pour l'emploi*, adopté par la Conférence internationale du Travail à sa 98e session, Genève, 2009.

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

Le plan d'action utilise une stratégie pour l'intégration des questions d'égalité entre hommes et femmes, ainsi qu'une méthode de gestion axée sur les résultats. Il est en conformité avec le cadre stratégique pour la période 2010-2015 dont il reprend les trois programmes et budgets biennaux correspondants (voir annexe IV). C'est pourquoi les consultations qui ont été organisées fin 2009 dans l'ensemble du Bureau (y compris au Centre international de formation de l'OIT, Turin (CIF-OIT)) portaient principalement sur les liens existant entre le programme et budget de 2010-11 et les conclusions de la CIT de 2009 [4]. Au cours de ces consultations, des priorités et des activités communes ont été identifiées en vue de l'application des conclusions. Les réunions avaient pour objectif de tenir compte des demandes des mandants, comme le montrent les plans de travail axés sur les résultats.

Encadré 2

Intégration des questions d'égalité entre hommes et femmes

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

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

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

Ont également été consultés les directeurs exécutifs des Secteurs de l'emploi; de la protection sociale; du dialogue social, y compris les directeurs du Bureau pour les activités des employeurs et du Bureau pour les activités des travailleurs; des normes, principes et droits fondamentaux au travail; et de la gestion et de l'administration; ainsi que les directeurs des unités stratégiques qui relèvent du Directeur général. Les membres du Réseau de l'OIT pour l'égalité entre hommes et femmes – en particulier les spécialistes et les coordinateurs des questions d'égalité – ont pris part au processus. Conformément à la politique de l'OIT en matière d'égalité entre hommes et femmes de 1999, le Syndicat a été tenu informé du déroulement du plan d'action.

On trouvera au tableau I (voir la section 5 ci-après) le lien existant entre les conclusions de la CIT de 2009 et les résultats des programmes. Le tableau II, qui porte sur les

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

mécanismes institutionnels porteurs (voir la section 6 ci-dessous), a été élaboré à partir des discussions qui ont eu lieu début 2010 avec les unités situées au siège et dans les bureaux extérieurs, qui ont la responsabilité première en tant qu'indicateurs.

4. Portée, y compris cohérence, coordination, gestion des connaissances et renforcement des capacités

La Constitution de l'OIT, rédigée en 1919, a reconnu la protection des travailleuses ainsi que le principe d'un salaire égal pour un travail de valeur égale. La Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail, adoptée par la Conférence internationale du Travail en 1998, comprend parmi ses huit normes fondamentales du travail la convention (nº 100) sur l'égalité de rémunération, 1951, et la convention (nº 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958. Il existe deux autres conventions importantes portant sur l'égalité entre hommes et femmes: la convention (nº 156) sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981, et la convention (nº 183) sur la protection de la maternité, 2000.

L'égalité entre hommes et femmes en tant que droit de la personne et objectif de développement a été consacrée par la Déclaration universelle des droits de l'homme de 1948 ainsi que par la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDAW), 1979. Lors de la quatrième Conférence mondiale sur les femmes de Beijing, 1995, les gouvernements des pays du monde sont convenus de faire de l'intégration des questions d'égalité entre hommes et femmes une stratégie destinée à atteindre l'égalité entre les sexes. Au Sommet du Millénium des Nations Unies de 2000, 147 chefs de gouvernement ont décidé en outre «de promouvoir l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes, en tant que moyen efficace de combattre la pauvreté, la faim et la maladie, et de promouvoir un développement réellement durable» [5]. La Déclaration de 2006 du Conseil économique et social des Nations Unies a affirmé à nouveau son engagement à: «promouvoir l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes et des filles, reconnaissant que ces éléments sont essentiels à la réalisation d'un développement durable ... [et] à promouvoir et protéger les droits fondamentaux de toutes les femmes, notamment en leur garantissant un accès égal à un emploi productif et à un travail décent» [6]. La Déclaration souligne également la nécessité d'utiliser systématiquement l'intégration des questions d'égalité entre hommes et femmes, et de faire appel à des mesures et à des mécanismes pour lesquels l'on dispose des moyens adéquats.

Le plan d'action tient compte également de processus appartenant à l'ensemble du système des Nations Unies, tels que l'approche «Unis dans l'action» des équipes de pays et le projet d'entité composite pour l'égalité des sexes des Nations Unies [7]. Il est important de noter que le plan d'action est fondé sur le communiqué du Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies pour la coordination (CCS) au sujet de «la politique à

[5] *Déclaration des Nations Unies sur le Millénium*, résolution adoptée par l'Assemblée générale (A/RES/55/2), New York, 2000.

[6] *Projet de déclaration ministérielle du débat de haut niveau soumis par le Président du Conseil sur la base de consultations informelles*, adopté par le Conseil économique et social (E/2006/L.8), New York, 2006.

[7] Détails proposés dans le rapport du Secrétaire général des Nations Unies: *Proposition globale de l'entité composite pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes* (A/64/588), New York, 2010. Voir également les paragraphes 33 et 34 de *L'OIT et le système multilatéral*, 307e session du Conseil d'administration (GB.307/4(Rev.)), Genève, 2010.

l'échelle du système des Nations Unies sur la parité entre les sexes et l'autonomisation des femmes: se concentrer sur les résultats et l'impact» [8]. Le communiqué du CCS décrit la stratégie de l'intégration des questions entre hommes et femmes et ses six principaux éléments, à savoir: responsabilité, gestion axée sur les résultats des questions d'égalité hommes-femmes; contrôle par le biais du suivi, de l'évaluation, de l'audit et de l'établissement de rapports; ressources humaines et financières; renforcement des capacités; et cohérence, coordination et gestion des connaissances et de l'information.

Plusieurs autres documents d'orientation fournissent des informations sur le contenu du plan d'action. Outre les conclusions de la CIT de 2009, ce dernier intègre les questions d'égalité entre hommes et femmes telles qu'elles ont été identifiées dans la section sur les «priorités régionales» des trois programmes et budgets de l'OIT (pour le programme et budget 2010-11, voir annexe V). Les informations sur le personnel contenues dans le plan d'action sont basées sur la stratégie relative aux ressources humaines 2010-2015 de l'OIT [9], et la partie relative au fond concernant la recherche est tirée de la politique du BIT en matière de recherche et de publication [10]. Cette dernière suit les instructions du Conseil d'administration selon lesquelles la méthode appliquée pour la mise en œuvre de tout plan d'action et pour les ateliers sur le renforcement des capacités, tenus conjointement ou en consultation avec le CIF-OIT, devront être conformes à la stratégie en matière de connaissances de l'OIT [11]. La coopération technique reste un instrument important pour la promotion des objectifs stratégiques – conformément à la décision prise en 2005 par le Conseil d'administration sur l'intégration des questions d'égalité entre hommes et femmes dans l'ensemble de la coopération technique [12] et compte tenu des questions indicatives sur l'égalité entre hommes et femmes figurant dans le *Manuel de coopération technique du BIT* [13].

5. Résultats des programmes relatifs aux questions d'égalité entre hommes et femmes

Le tableau I ci-dessous montre les résultats escomptés dans le cadre des résultats des programmes sur l'égalité entre hommes et femmes pour la période 2010-11, lesquels renvoient aux conclusions de la CIT de 2009. Ce renvoi fait suite aux directives fournies lors de la session de mars 2010 du Conseil d'administration au sujet d'un document [14] qui expose dans leurs grandes lignes l'approche et les modalités de ce plan d'action. Au

[8] Deuxième session ordinaire, Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies pour la coordination (CEB/2006/2), New York, 2006.

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

[10] *Politique du BIT en matière de recherche et de publication* (Circulaire no 629), Genève, 2007.

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

[12] *Procès-verbaux de la 292e session du Conseil d'administration du BIT* (GB.292/PV), Genève, 2005.

[13] *Manuel de coopération technique du BIT*, version 1, Genève, 2006 (doit être révisé en 2010).

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

tableau I, les termes les plus importants en matière d'égalité entre hommes et femmes, tirés des résultats et des indicateurs du programme et budget 2010-11, apparaissent en caractères gras. Ils ont été définis sur la base d'une analyse des indicateurs effectuée à partir des priorités fondamentales et essentielles en matière d'égalité hommes-femmes telles qu'elles ont été fixées par le Conseil d'administration. Parmi ces priorités, on citera les suivantes, bien que cette liste soit loin d'être exhaustive: discrimination, égalité, droits, objectifs du Millénaire pour le développement (OMD), écarts de salaire entre hommes et femmes, diversité, protection de la maternité, travail à temps partiel, temps de travail, emploi atypique et précaire, relation d'emploi, économie informelle, organisation de travail, soins des enfants, congé parental, responsabilités familiales, zones franches d'exportation (ZFE), et travailleurs domestiques.

Tableau I. Montre l'interface existant entre les conclusions de la Conférence internationale du Travail de 2009 sur l'égalité entre hommes et femmes et le texte du programme et budget de l'OIT pour 2010-11 [1]

Objectif stratégique: Emploi – Accroître les possibilités pour les femmes et pour les hommes d'obtenir un emploi et un revenu décent *133. ... Le Bureau s'emploiera à promouvoir l'**égalité des chances** pour les **femmes** et les **hommes** en recourant notamment à une liste de points à vérifier concernant l'**égalité des sexes**, instrument qui recouvre les domaines d'action visés par l'Agenda global pour l'emploi*		
Conclusions de la CIT de 2009	**Stratégie de résultat du P&B 2010-11**	**Indicateurs du P&B 2010-11**
52. En ce qui concerne le renforcement des capacités et des connaissances à l'appui de la formulation de politiques tenant compte des besoins spécifiques des hommes et des femmes, l'OIT devrait: *a)* renforcer son programme de recherche et sa base de connaissances sur des questions émergentes, surtout dans le contexte de la crise économique mondiale, afin d'identifier les nouvelles tendances et caractéristiques du monde du travail, ainsi que les liens entre efficacité économique, justice sociale et égalité entre les sexes; il faudra notamment faire un usage plus systématique de données ventilées par sexe afin de guider l'élaboration des politiques et les nouveaux mécanismes de suivi destinés à surveiller les progrès dans le domaine de l'égalité femmes-hommes, en utilisant des indicateurs clés sur la discrimination sexuelle dans le monde du travail et une budgétisation tenant compte des questions d'égalité. L'objectif de la collecte de données devrait être bien défini pour que cette collecte soit ciblée et utile; *b)* appuyer les efforts d'élaboration de politiques plus efficaces pour des groupes déterminés de femmes vulnérables; … *e)* mettre au point des systèmes de mesure afin de créer des incitations pour favoriser les progrès dans la formalisation de l'économie informelle, l'augmentation de la participation des femmes à l'économie formelle et l'augmentation de la proportion de femmes actives; …	Résultat 1: Davantage de **femmes** et d'**hommes** bénéficient d'un emploi productif et de **possibilités** de travail et de **revenus décents** 135. Pour créer des opportunités d'emploi productif et décent pour les **femmes** et les **hommes**, il faut une croissance économique durable … 136. [La stratégie] suit et évalue l'évolution de la situation dans l'**économie informelle** et appuie les mesures visant à faciliter la **transition vers une économie formelle** … La stratégie est favorable à l'investissement public ou privé et aux initiatives dans le [domaine lié au résultat 1] et tient compte de l'**égalité entre hommes et femmes** ... 137. ... [Promouvoir l'investissement dans des infrastructures à forte intensité d'emploi est un élément important et on s'attachera tout particulièrement à accroître la teneur en emplois des investissements publics et privés dans les infrastructures] et il faudra pour cela réorienter les politiques budgétaires et fiscales, renforcer la gouvernance dans les procédures d'appel d'offres et d'adjudication de marchés, favoriser le renforcement des compétences et l'entrepreneuriat chez les petits entrepreneurs du secteur national du bâtiment et intégrer les **droits** et les autres aspects de l'Agenda du travail décent. On développera encore les travaux sur la micro finance pour promouvoir l'emploi productif et les **possibilités** de travail et de **revenus** décents conformément à l'approche approuvée en mars 2005 par la Commission de l'emploi et de la politique sociale du Conseil d'administration …	Indicateur 1.1: Nombre d'Etats Membres qui, avec l'appui du BIT, intègrent les politiques et les programmes nationaux, sectoriels ou locaux dans leurs cadres de développement Mesure: Pour pouvoir être comptabilisés, les résultats doivent répondre aux critères suivants: – Des cadres nationaux de développement (plans quinquennaux, stratégies de réduction de la pauvreté) donnent la **priorité** à l'emploi productif et aux possibilités de travail et de **revenus décents** dans leur analyse macroéconomique et leurs stratégies de relance de l'économie générale ou sectorielle. – Des politiques nationales de l'emploi globales et/ou des stratégies sectorielles sont élaborées, en concertation avec les partenaires sociaux, et approuvées par le gouvernement (Premier ministre, parlement ou comités interministériels). Base de référence: A établir en fonction des résultats de 2008-09 Cible: 8 Etats Membres Indicateur 1.3: Nombre d'Etats Membres qui, avec l'appui du BIT, mettent en place ou renforcent des systèmes d'information et d'analyse relatifs aux marchés du travail et diffusent des informations sur l'évolution du marché du travail national Mesure: Pour pouvoir être comptabilisés, les résultats doivent répondre au premier et à l'un des deux autres critères: – L'Etat Membre soumet un rapport sur les indicateurs des **OMD** concernant le plein emploi productif et le travail décent.

Objectif stratégique: Emploi – Accroître les possibilités pour les femmes et pour les hommes d'obtenir un emploi et un revenu décent		
Conclusions de la CIT de 2009	**Stratégie de résultat du P&B 2010-11**	**Indicateurs du P&B 2010-11**
53: En ce qui concerne l'emploi et la création d'emplois, l'OIT devrait: … *f)* suivre les progrès de l'Agenda global pour l'emploi à travers l'intégration du principe de l'égalité entre femmes et hommes dans les dix éléments clés de cet agenda; *g)* réaliser des interventions ciblées pour la création d'emplois décents et productifs pour les femmes et les hommes qui sont au chômage, sous-employés, dans l'économie informelle et dans les zones rurales; et *h)*plaider en faveur de la création d'emplois tenant compte des besoins spécifiques des hommes et des femmes dans le contexte des politiques nationales et des cadres nationaux de développement, de stratégies de réduction de la pauvreté et de la cohérence de l'action publique avec les politiques macroéconomiques.	139. Les politiques et les solutions que préconise le BIT cherchent à promouvoir le respect des **droits** et du dialogue social dans les choix stratégiques … 140. La **prise en compte** de l'**égalité entre hommes et femmes** et de la **non-discrimination** dans la recherche de solutions pour l'emploi des politiques nationales et sectorielles s'inspirera des **dispositions correspondantes** du cadre de mise en œuvre de l'Agenda global pour l'emploi. Au niveau des pays, il s'agira d'encourager cette démarche en renforçant la capacité des mandants de s'engager et de défendre ces idées, y compris d'encourager la **budgétisation** d'initiatives à forte intensité d'emploi et soucieuses de l'**égalité entre hommes et femmes**. Les informations sur le marché du travail continueront de fournir un **outil de contrôle** aux niveaux mondial, régional et national, offrant des **données ventilées par sexe**. 141. [Des solutions apportées pour créer une croissance riche en emplois et inclusive] passeront notamment par une évolution des politiques macroéconomiques, commerciales et financières et de leur impact, par l'établissement de diagnostics en matière d'emploi et la définition de cibles précises aux niveaux national et sectoriel, par l'étude des facteurs qui favorisent l'**activité informelle** et par des politiques visant à faciliter la **transition vers une économie formelle**, par des stratégies à forte intensité d'emploi dans le cadre de l'investissement dans les infrastructures et par l'établissement de liens entre le changement climatique, les emplois verts et la main-d'œuvre.	– Les services d'information sur les marchés du travail sont en liaison avec les systèmes de contrôle nationaux. – Les données et les analyses relatives au marché du travail national sont fournies au BIT à des fins de suivi et de comparaison internationaux. Base de référence: A établir en fonction des résultats de 2008-09 Cible: 5 Etats Membres Indicateur 1.4: Nombre d'Etats Membres qui, avec l'appui du BIT, intègrent la promotion de l'emploi productif et des **possibilités** de travail et de **revenus** décents dans leurs mesures de réduction des risques liés à des catastrophes/de relance de l'économie et dans le cadre de leurs programmes de prévention des conflits, de reconstruction et de relance de l'économie Mesure: Pour pouvoir être comptabilisés, les résultats doivent répondre aux critères suivants: – Des programmes de redressement durables et à forte intensité d'emploi sont mis en œuvre pour faire face aux pertes d'emplois occasionnées par les catastrophes naturelles. – Une stratégie de sensibilisation et de formation visant les employeurs, les travailleurs et leurs organisations respectives est mise en œuvre par un ou plusieurs des mandants tripartites afin de préparer les partenaires sociaux à participer plus activement aux programmes de redressement suite à une crise. Base de référence: A établir en fonction des résultats de 2008-09 Cible: 7 Etats Membres Indicateur 1.5: Nombre d'Etats Membres qui, avec l'appui du BIT, montrent qu'il est de plus en plus tenu compte de la question de l'emploi dans les programmes d'investissement dans les

Objectif stratégique: Emploi – Accroître les possibilités pour les femmes et pour les hommes d'obtenir un emploi et un revenu décent		
Conclusions de la CIT de 2009	**Stratégie de résultat du P&B 2010-11**	**Indicateurs du P&B 2010-11**
		infrastructures à forte intensité d'emploi aux fins du développement local Mesure: Pour pouvoir être comptabilisés, les résultats doivent répondre aux critères suivants: – Un mécanisme associant le gouvernement et les partenaires sociaux est créé ou renforcé pour cibler, contrôler et évaluer la prise en compte de la question de l'emploi dans les investissements publics dans les infrastructures, dans le contexte des cadres nationaux de développement. – Des programmes d'infrastructures à forte intensité d'emploi sont mis en œuvre, lesquels intègrent les aspects suivants de l'Agenda du travail décent (**droits**, compétences, entrepreneuriat, protection sociale et dialogue social). Base de référence: A établir en fonction des résultats de 2008-09 Cible: 5 Etats Membres Indicateur 1.6: Nombre d'Etats Membres dans lesquels, avec l'appui du BIT, les gouvernements, les employeurs et/ou les travailleurs ont pris des initiatives dans certains domaines d'action qui facilitent la **transition d'activités du secteur informel vers le secteur formel** Mesure: Pour pouvoir être comptabilisés, les résultats doivent répondre aux critères suivants: – Une initiative/réforme soucieuse de l'**égalité entre hommes et femmes** et efficace est adoptée par l'un des mandants tripartites et facilite la **transition vers l'économie formelle**. – L'initiative/la réforme comporte des mesures pratiques dans au moins deux des domaines d'action suivants: adéquation du cadre réglementaire et des mesures en vue de son application; entrepreneuriat, compétences et soutien financier; régime de protection sociale; représentation et organisation. Base de référence: A établir en fonction des résultats de 2008-09 Cible: 6 Etats Membres

Objectif stratégique: Emploi – Accroître les possibilités pour les femmes et pour les hommes d'obtenir un emploi et un revenu décent		
Conclusions de la CIT de 2009	**Stratégie de résultat du P&B 2010-11**	**Indicateurs du P&B 2010-11**
52. En ce qui concerne le renforcement des capacités et des connaissances à l'appui de la formulation de politiques tenant compte des besoins spécifiques des hommes et des femmes, l'OIT devrait: ... *c)* réunir des informations sur les pressions exercées sur les garçons et les hommes pour qu'ils se conforment à des stéréotypes sexistes dans le monde du travail; … *g)* garantir que le Centre international de formation de l'OIT à Turin et le Centre interaméricain pour le développement des connaissances en formation professionnelle (CINTERFOR) sont dotés de ressources suffisantes pour fournir un appui au renforcement des capacités et à la formation dans le domaine de l'égalité entre femmes et hommes; les questions d'égalité devraient être intégrées dans tous les cours de formation; … 53. En ce qui concerne l'emploi et la création d'emplois, l'OIT devrait: *a)* aider à l'élaboration de politiques du marché du travail et d'outils conçus pour permettre aux mandants d'améliorer l'employabilité, les qualifications et les compétences des femmes, notamment pour que celles-ci puissent accéder à des métiers et à des secteurs à prédominance masculine; des efforts semblables devraient être faits pour permettre aux hommes d'exercer des professions habituellement réservées aux femmes et ainsi éliminer la ségrégation sexuelle dans l'emploi; …	Résultat 2: Le développement des compétences accroît l'employabilité des travailleurs, la compétitivité des entreprises et l'inclusivité de la croissance 150. L'expérience montre que les pays qui parviennent à améliorer l'employabilité des **femmes** et des **hommes** et la productivité des entreprises: apparient l'offre et la demande de formation sur le marché du travail; assurent l'**égalité des chances** en matière d'accès à la formation initiale et à l'apprentissage tout au long de la vie; et se préparent aux changements anticipés sur le plan des professions et des secteurs d'activité. 155. En outre, mettre l'accent sur les **questions d'égalité entre hommes et femmes** est particulièrement important dans les travaux dans les domaines de l'apprentissage, de la formation communautaire et de la reconnaissance des compétences acquises de façon informelle … Les orientations en vue d'améliorer les conditions de travail dans le cadre de l'apprentissage informel portent notamment sur la formation en matière de sécurité et de santé au travail, la **sensibilisation au VIH/sida** et l'accès à la sécurité sociale … L'existence d'une grande diversité de formations de qualité permet aux catégories de travailleurs qui sont souvent l'objet de **discriminations** de mieux participer à la croissance et d'en mieux tirer parti [la croissance du secteur industriel émerge]. 157. … [Les priorités de recherche incluent] trouver des moyens d'améliorer les systèmes d'apprentissage informel afin de renforcer l'employabilité des jeunes **femmes** et des jeunes **hommes** …	Indicateur 2.1: Nombre d'Etats Membres qui, avec l'appui du BIT, intègrent le développement des compétences dans les stratégies de développement sectorielles ou nationales Mesure: Pour pouvoir être comptabilisés, les résultats doivent répondre à au moins un des critères suivants: – Le processus national d'élaboration ou de révision des stratégies nationales de développement comporte explicitement des politiques en matière de développement des compétences. – Une entité gouvernementale (interministérielle dans la plupart des cas) est créée ou renforcée, et a pour mandat d'établir des liens entre les compétences et les formations dans le cadre des stratégies de développement sectorielles ou nationales (**OMD**, DSRP, plans quinquennaux nationaux). – Des institutions tripartites œuvrent au niveau national ou local pour corréler l'offre et la demande en matière de compétences. – Des mesures spécifiques sont mises en œuvre pour corréler les compétences et les stratégies de développement axées sur la technologie, le commerce et l'environnement ou les sciences et les capacités en matière de recherche. Base de référence: A établir en fonction des résultats de 2008-09 Cible: 8 Etats Membres, dont au moins 3 en Afrique Indicateur 2.5: Nombre d'Etats Membres qui, avec l'appui du BIT, élaborent et mettent en œuvre des politiques et des programmes intégrés visant à promouvoir l'emploi productif et le travail décent chez les jeunes **hommes** et **femmes** Mesure: Pour être comptabilisés, les résultats doivent répondre à deux au moins des critères suivants: – L'emploi des jeunes est une priorité des stratégies nationales de développement ou des politiques nationales de l'emploi. – Les plans nationaux de promotion de l'emploi des jeunes sont élaborés par le gouvernement et les partenaires sociaux et

Objectif stratégique: Emploi – Accroître les possibilités pour les femmes et pour les hommes d'obtenir un emploi et un revenu décent		
Conclusions de la CIT de 2009	**Stratégie de résultat du P&B 2010-11**	**Indicateurs du P&B 2010-11**
		contiennent des mesures prioritaires ainsi que des ressources humaines et financières en vue de leur mise en œuvre. – Des programmes nationaux de promotion de l'emploi décent en faveur des jeunes défavorisés sont mis en œuvre par le gouvernement avec l'appui des partenaires sociaux. – Une stratégie associant diffusion de l'information, sensibilisation, formation ou vulgarisation sur l'emploi des jeunes est mise en œuvre par un ou plusieurs des mandants tripartites, comme en témoignent, par exemple, la création de permanences téléphoniques et de brochures, les cours de formation, les services ou les campagnes de recrutement. Base de référence: A établir en fonction des résultats de 2008-09 Cible: 15 Etats Membres, dont au moins 6 en Afrique
53. En ce qui concerne l'emploi et la création d'emplois, l'OIT devrait: … *b)* proposer des programmes pour encourager l'entrepreneuriat féminin et le développement économique; … *e)* réunir et diffuser des bonnes pratiques encourageant la participation des femmes au développement du secteur privé et dans les entreprise durables; …	Résultat 3: Les entreprises durables créent des emplois productifs et décents 164. … Il en a tiré les enseignements suivants: … – … Il est particulièrement important de faciliter la **transition des activités du secteur informel vers le secteur formel** en améliorant la productivité et la qualité des emplois … 165. Les entreprises durables respectent les **principes et droits fondamentaux au travail**, les normes internationales du travail, et encouragent de bonnes relations professionnelles sur le lieu de travail, considérant ces éléments comme importants pour accroître la productivité et créer des conditions de travail décent … 166. Cette stratégie cible l'**économie informelle** et les besoins de groupes tels que les jeunes et les **femmes** entrepreneurs qui doivent souvent faire face à des obstacles tant politiques que réglementaires, ainsi qu'à des préjugés culturels qui les empêchent de créer une entreprise et de la développer. Développer une culture d'entrepreneuriat dans ces groupes et les aider à réaliser leur potentiel est un aspect capital de cette stratégie.	Indicateur 3.2: Nombre d'Etats Membres qui, avec l'appui du BIT, mettent en œuvre des politiques et des programmes de développement de l'entrepreneuriat aux fins de la création d'emplois décents et productifs Mesure: Pour pouvoir être comptabilisés, les résultats doivent répondre à au moins deux des critères suivants: – L'Etat Membre intègre des politiques de développement de l'entrepreneuriat dans les cadres de développement nationaux ou les documents stratégiques nationaux analogues. – Les stratégies de développement de l'entrepreneuriat sont mises en œuvre dans les secteurs économiques ou les chaînes de valeur qui ont été sélectionnés en raison de leur fort potentiel de création d'emplois. – Une association nationale ou un réseau national de formateurs et d'organisations dotés des compétences et des ressources nécessaires pour appuyer l'exécution de programmes de promotion de l'entrepreneuriat, axés notamment sur l'entrepreneuriat pour les **femmes** et les jeunes, sont créés ou renforcés. – Des stratégies ciblées de développement de l'entrepreneuriat sont mises en œuvre et favorisent: *a)* la **transition des**

Objectif stratégique: Emploi – Accroître les possibilités pour les femmes et pour les hommes d'obtenir un emploi et un revenu décent		
Conclusions de la CIT de 2009	**Stratégie de résultat du P&B 2010-11**	**Indicateurs du P&B 2010-11**
	169. La stratégie fournit aux mandants des informations, des ressources, des formations et une assistance technique dans les domaines suivants: – Des réformes stratégiques, juridiques et réglementaires qui contribuent à la création d'un environnement propice à des entreprises durables et favorisent le respect des **droits des travailleurs** et de l'**égalité entre hommes et femmes** …	**activités du secteur informel vers le secteur formel**; ou *b)* la réduction de la pauvreté dans les zones rurales, conformément à la résolution adoptée en 2008 par la CIT concernant la promotion de l'emploi rural pour réduire la pauvreté. Base de référence: A établir en fonction des résultats de 2008-09 Cible: 10 Etats Membres Indicateur 3.4: Nombre d'Etats Membres qui, avec l'appui du BIT, adoptent des politiques intégrant les principes de la Déclaration tripartite sur les entreprises multinationales Mesure: Pour pouvoir être comptabilisés, les résultats doivent répondre aux critères suivants: – Des stratégies de sensibilisation sont mises en œuvre, notamment des consultations entre gouvernements, employeurs et travailleurs, ainsi qu'avec les entreprises multinationales, en ce qui concerne les domaines d'action de la Déclaration sur les entreprises multinationales, telles que les politiques générales de l'emploi, la formation, les conditions de **travail et de vie**, les relations professionnelles. – Des politiques sont établies et visent à attirer les investissements directs étrangers, en mettant particulièrement l'accent sur les domaines d'action énoncés dans la Déclaration sur les entreprises multinationales, tels que les politiques générales de l'emploi, la formation, les conditions de **travail et de vie**, les relations professionnelles. Base de référence: A établir en fonction des résultats de 2008-09 Cible: 5 Etats Membres

[1] Les conclusions concernant le rôle de l'OIT, avec les deux paragraphes précédents sur le travail des enfants et l'égalité entre les sexes, sont tirées de «*L'égalité entre hommes et femmes au cœur du travail décent – Rapport de la Commission de l'égalité*» [des sexes] (identifiées par numéro de paragraphe), ainsi que les références à l'égalité entre les sexes dans le cadre stratégique du programme et budget 2010-11. Les références à l'égalité des sexes du programme et budget 2010-11 sont en caractère gras, pour l'application de ce plan d'action.

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

*176. L'OIT soutiendra une extension rapide de la couverture sociale qui soit respectueuse de l'**équité entre les sexes**, en préconisant le consensus tripartite sur les politiques visant à mettre en œuvre les dispositions des normes existantes par le biais d'un catalogue de prestations de base pour toutes personnes dans le besoin.*

*177. … Cette situation appelle une intensification des activités de suivi et des échanges d'informations concernant l'impact de la crise mondiale sur des aspects importants de la vie professionnelle, notamment les salaires et le **temps de travail**, ainsi que l'élaboration et la diffusion de programmes d'action facilement applicables pour promouvoir des **conditions de travail** meilleures et **plus équitables**.*

*179. L'OIT aidera les mandants à élaborer des politiques **fondées sur les droits** et **respectueuses des différences entre les sexes** aux fins de la protection et de l'intégration des travailleurs migrants et pour une meilleure gestion des migrations de main-d'œuvre, en collaboration avec d'autres organisations internationales.*

*180. Le monde du travail mobilisera tout son potentiel pour contrer **l'épidémie du sida** en s'efforçant essentiellement d'améliorer les capacités tripartites des mandants. La levée de fonds à l'échelle mondiale permettra de financer les programmes par pays de promotion du travail décent axés sur la lutte contre le **VIH** pour que soient garantis des lieux de travail à la fois sûrs, sains et durables.*

Conclusions de la CIT de 2009	Stratégie de résultat du P&B 2010-11	Indicateurs du P&B 2010-11
54. En ce qui concerne la protection sociale, l'OIT devrait: *a)* concevoir des moyens d'action pour aider les mandants à améliorer les systèmes de sécurité sociale pour les rendre inclusifs et pour qu'ils tiennent compte des besoins des travailleurs ayant des responsabilités familiales, qu'ils couvrent les femmes en situation de vulnérabilité et apportent des solutions pour aider les travailleurs de l'économie informelle à entrer dans l'économie formelle; …	Résultat 4: Un plus grand nombre de personnes ont accès à des prestations de **sécurité sociale** mieux gérées et plus respectueuses de l'**égalité entre les sexes**. 182. On reconnaît de plus en plus la place que tiennent les prestations sociales dans le développement économique et social d'un pays en tant que moyen de promouvoir la réalisation des **OMD** relatifs à la pauvreté et à la santé et de conférer à la mondialisation un caractère juste et **équitable**. Depuis 2006, le concept politique de l'OIT, selon lequel les pays peuvent «croître dans l'**équité**» et qui consiste à assurer une certaine forme de protection sociale à des stades précoces de leur développement, recueille un soutien grandissant à l'échelle mondiale, comme l'attestent la Déclaration ministérielle de 2006 du débat de haut niveau du Conseil économique et social, les conclusions de la Réunion des ministres du travail du G8, tenue à Dresde en 2007, et la Déclaration de février 2008 de la Commission du développement social des Nations Unies. 186. Tout d'abord, l'Enquête sur la sécurité sociale et la base de données en ligne associée seront élargies, rendues plus largement accessibles aux mandants et aux chercheurs et utilisées pour surveiller l'efficacité des politiques de sécurité sociale, notamment en ce qui concerne les progrès dans la lutte contre la pauvreté, l'extension de la couverture sociale, l'**équité**, l'**égalité des sexes** ainsi que la **non-discrimination** et l'efficacité dans l'exécution des programmes.	Indicateur 4.1: Nombre d'Etats Membres qui, avec l'appui du BIT, améliorent la base de connaissances et d'informations sur la couverture et le fonctionnement de leur système de protection sociale. Mesure: Pour pouvoir être comptabilisés, les résultats doivent satisfaire au critère suivant: – Il faut que des **données ventilées par sexe** sur la couverture de la population et/ou sur les dépenses dans au moins cinq des dix catégories de prestations (neuf identifiées dans la convention n° 102, plus une aide au revenu au titre de l'assistance sociale générale) soient disponibles dans le pays et accessibles au public par le biais de l'Enquête sur la sécurité sociale et de la base de données associée du BIT et/ou de la plate-forme Web de connaissances sur l'extension de la protection sociale. Base de référence: 50 Etats Membres (pour lesquels on dispose d'informations à partir de 2008) Cible: 20 Etats Membres, dont au moins 5 en Afrique et 2 dans chaque autre région Indicateur 4.2: Nombre d'Etats Membres qui, avec l'appui du BIT, élaborent des politiques visant à améliorer la couverture sociale, notamment des **groupes exclus**

Objectif stratégique: Protection sociale – Accroître l'étendue et l'efficacité de la protection sociale pour tous		
Conclusions de la CIT de 2009	**Stratégie de résultat du P&B 2010-11**	**Indicateurs du P&B 2010-11**
	187. [Un des trois principaux produits analytiques] seront réalisés au cours de la période biennale. L'un consistera en une nouvelle édition du rapport sur l'état de la sécurité sociale dans le monde, l'accent étant mis sur les moyens d'accélérer l'élargissement des régimes de sécurité du revenu ainsi que la protection de la santé des **femmes** en milieu rural … Le troisième produit sera un ensemble d'instruments de modélisation analytique, conçus pour aider les mandants à étudier la viabilité financière et budgétaire des prestations sociales et leur impact potentiel sur la pauvreté et les **inégalités**. 189. … Le Bureau prodiguera ses conseils en matière de diagnostics social, juridique, financier, économique, actuariel et budgétaire concernant les systèmes nationaux de sécurité sociale en place, et sur la programmation de mesures de protection sociale visant à étendre la couverture aux **groupes exclus** (en particulier les **femmes** et les travailleurs migrants).	Mesure: Pour pouvoir être comptabilisés, les résultats doivent satisfaire aux critères suivants: – Un programme d'extension de la protection sociale est élaboré, ainsi qu'attesté par un livre blanc, le plan de développement national, une législation ou des réglementations officielles, ou par la mise en œuvre de facto d'un système de protection sociale. – Ce plan porte spécifiquement sur la couverture des **groupes exclus**, dans au moins l'une des dix catégories de prestations. – L'élaboration de recommandations pratiques de l'OIT à l'intention des gouvernements comprend des consultations avec les organisations d'employeurs et de travailleurs. Base de référence: A établir en fonction des résultats de 2008-09 Cible: 3 Etats Membres
51. … La perspective de genre devrait faire partie intégrante et constituer un élément spécifique de la question intitulée «Travail décent pour les travailleurs domestiques» qui est inscrite à l'ordre du jour des sessions de 2010 et 2011 de la Conférence internationale du Travail. 54. En ce qui concerne la protection sociale, l'OIT devrait: … *b)* mettre au point et diffuser des outils et mener des recherches pour prévenir et éliminer le harcèlement sexuel dont sont victimes les femmes et les hommes, ainsi que la violence contre les femmes au travail; *c)* s'efforcer de mieux faire connaître le principe de l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale pour les hommes et pour les femmes, et améliorer son application dans la pratique, entre autres moyens par le biais d'une assistance technique pour l'utilisation de méthodes objectives et non sexistes d'évaluation des emplois; *d)* réunir et diffuser de bonnes pratiques sur le congé parental et le congé et les prestations de paternité et de maternité,	Résultat 5: Les **femmes** et les **hommes** bénéficient de **conditions de travail** meilleures et plus **équitables** 192. … Au cours des dernières décennies, la mondialisation, la croissance économique et la dérégulation des marchés du travail ont souvent généré davantage d'**informalité**, creusé les **inégalités de revenus** et polarisé le **temps de travail**, au détriment des travailleurs, de leur famille et de la société dans son ensemble … 193. … Par ailleurs, la nécessité de disposer d'outils pratiques explique que la méthodologie du Programme sur les améliorations du travail dans les petites entreprises (WISE) explore de nouveaux sujets d'étude tels que les salaires, le **temps de travail** et la **protection de la maternité** … 194. La stratégie de résultat consistera, pour l'essentiel, à fournir des **études** et des **informations** de qualité **ventilées par sexe**, à identifier les récentes tendances et les politiques efficaces pour orienter le contenu de la politique nationale ...	Indicateur 5.1: Nombre d'Etats Membres où les mandants tripartites, avec l'appui du BIT, adoptent des politiques ou mettent en œuvre des stratégies propres à promouvoir des **conditions de travail** meilleures ou plus **équitables**, notamment pour les travailleurs les plus vulnérables Mesure: Pour pouvoir être comptabilisés, les résultats doivent satisfaire à au moins deux des critères suivants: – Les mandants tripartites ont adopté un plan national d'action qui couvre les principales priorités en matière de conditions de travail, notamment pour les travailleurs les plus vulnérables. – Des législations ou réglementations nouvelles ou modifiées, des politiques ou des programmes nationaux ou sectoriels sont adoptés pour améliorer les conditions de travail, notamment pour les travailleurs les plus vulnérables, dans un ou plusieurs secteurs spécifiques: **protection de la maternité**; comment **concilier travail et vie familiale**; **travail domestique**; **temps de travail**; et **organisation du travail**.

Objectif stratégique: Protection sociale – Accroître l'étendue et l'efficacité de la protection sociale pour tous		
Conclusions de la CIT de 2009	**Stratégie de résultat du P&B 2010-11**	**Indicateurs du P&B 2010-11**
et fournir un appui technique aux gouvernements pour l'élaboration de législations et politiques efficaces; … 56. En ce qui concerne les principes et droits au travail, l'OIT devrait: … *b)* promouvoir une augmentation du taux de ratification et analyser les obstacles à la ratification de la convention (n° 156) sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981, de la convention (n° 183) sur la protection de la maternité, 2000, de la convention (n° 175) sur le travail à temps partiel, 1994, et de la convention (n° 177) sur le travail à domicile, 1996, et garantir l'application effective de ces conventions; …	195. … Les discussions de la Conférence en 2010 et 2011, qui porteront sur l'établissement de normes pour le **travail domestique**, apporteront une contribution à l'Agenda du travail décent … 196. La promotion des conventions actualisées sur les conditions de travail, notamment la **convention (n° 156) sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981**, constituera une contribution importante au renforcement de l'**égalité entre les sexes**. Des efforts seront faits pour que le monde du travail devienne un point d'entrée important aux fins de la réalisation de l'**OMD5** sur la réduction de la **mortalité maternelle**. En outre, une **analyse sexospécifique** fondée sur des **données ventilées par sexe** sera intégrée à toutes les activités de recherche et à toutes les orientations sur les politiques à suivre en matière de conditions de travail et d'emploi. 198. … Une étude sera réalisée sur les orientations stratégiques concernant de nouvelles formes d'**organisation du travail** et les incidences sur la qualité de l'emploi, sur la question de savoir comment **concilier travail et vie familiale** (**congé parental**, **garderies d'enfants**, etc. ... 200. La coopération aux niveaux mondial et national sera poursuivie avec les organisations internationales telles que le Fonds des Nations Unies pour la population et l'OMS sur les questions ayant trait à la **protection de la maternité** … 201. Un gros effort de communication sera entrepris sur la **protection de la maternité** et sur l'**équilibre entre travail et vie familiale.**	– Une stratégie de diffusion de l'information ou de sensibilisation pour améliorer les conditions de travail est lancée par un ou plusieurs des mandants tripartites dans un ou plusieurs domaines spécifiques: **protection de la maternité**; comment **concilier travail et vie familiale**; **travail domestique**; **temps de travail**; et **organisation du travail**. – Une stratégie de formation pour améliorer les conditions de travail est mise en œuvre par un ou plusieurs des mandants tripartites dans un ou plusieurs domaines spécifiques: **protection de la maternité**; comment **concilier travail et vie familiale**; **travail domestique**; **temps de travail**; et **organisation du travail**. Base de référence: A établir en fonction des résultats de 2010-11 Cible: 5 Etats Membres Indicateur 5.2: Nombre d'Etats Membres qui, avec l'appui du BIT, renforcent leurs capacités institutionnelles pour mettre en œuvre des politiques salariales saines Mesure: Pour pouvoir être comptabilisés, les résultats doivent satisfaire à au moins l'un des critères suivants: – Un mécanisme de contrôle et de collecte de données salariales est mis en place ou renforcé pour accroître la quantité de données disponibles et accessibles sur les salaires moyens, la part salariale, les **inégalités de salaires** ou d'autres indicateurs salariaux d'un nouveau type. – Des législations, réglementations ou politiques sont adoptées qui relèvent le **salaire minimum** (au niveau national ou sectoriel), qu'il ait été fixé par la loi ou par la négociation collective. – Des mesures pour améliorer la pratique de fixation des salaires sont mises en œuvre dans les secteurs public et privé, notamment la création ou la revitalisation d'un organe tripartite au niveau national, ou de mécanismes de négociation salariale à différents niveaux.

Objectif stratégique: Protection sociale – Accroître l'étendue et l'efficacité de la protection sociale pour tous		
Conclusions de la CIT de 2009	**Stratégie de résultat du P&B 2010-11**	**Indicateurs du P&B 2010-11**
		– Un groupe d'experts des questions salariales, formés dans le cadre d'un programme de renforcement des capacités mis en place par l'OIT, est employé par le ministère du Travail, par des organisations d'employeurs ou de travailleurs, ou par des établissements universitaires s'occupant des questions relatives à la politique salariale. Base de référence: A établir en fonction des résultats de 2010-11 Cible: 3 Etats Membres
54. En ce qui concerne la protection sociale, l'OIT devrait: … *f)* promouvoir des politiques, des pratiques et des systèmes de sécurité et de santé qui tiennent compte des problèmes propres aux hommes et aux femmes.	Résultat 6: Les travailleurs et les entreprises bénéficient de meilleures conditions de sécurité et de santé au travail. 207. … Les priorités des mandants montrent qu'on a besoin d'orientations simples et pratiques sur la question de savoir comment élaborer des mesures dans le domaine de la sécurité et de la santé au travail, comment établir des liens avec les programmes nationaux pour l'emploi et le développement, et comment identifier certains secteurs prioritaires et certaines questions telles que les **facteurs sexospécifiques** liés à l'évolution du monde du travail. 210. L'analyse de l'**aspect «égalité entre les sexes»** en matière de SST a des incidences sur les stratégies de prise de décisions et de prévention. Par ailleurs, la reconnaissance de la différence et de la diversité est essentielle pour rendre les lieux de travail plus sûrs et pour mieux préserver l'état de santé de tous les travailleurs. L'**analyse de la situation par sexe** sera intégrée aux orientations pratiques en matière de SST. La collecte et l'**analyse de données ventilées par sexe**, notamment pour l'enregistrement et la notification des accidents du travail et des maladies professionnelles, seront encouragées. 211. On estime devoir avancer sur les **aspects sexospécifiques** en matière de SST, sur la question de savoir comment toucher les travailleurs de l'**économie informelle**, sur les conseils en matière de notification des accidents et des maladies du travail, et sur le système d'assurance dans ce domaine …	Indicateur 6.2: Nombre d'Etats Membres dans lesquels les mandants tripartites, avec l'appui du BIT, mettent en œuvre des programmes propres à promouvoir de meilleures conditions de sécurité et de santé au travail Mesure: Pour pouvoir être comptabilisés, les résultats doivent satisfaire à au moins l'un des critères suivants: – L'Etat Membre a incorporé ses préoccupations en matière de SST dans des cadres nationaux de développement ou des documents similaires de politique nationale. – Un mécanisme tripartite national pour la sécurité et la santé au travail a été créé ou revitalisé de telle sorte qu'il fonctionne efficacement (se réunit régulièrement et fait des recommandations au gouvernement). – Des stratégies d'information, de sensibilisation de l'opinion et de formation en matière de SST sont élaborées et mises en œuvre par le gouvernement ou par des organisations d'employeurs ou de travailleurs pour contribuer à l'application de programmes axés sur l'amélioration des conditions de SST, comme en attestent un programme d'activités, l'allocation de crédits à ces activités ainsi que l'élaboration de rapports. – Les services d'inspection du travail procèdent à des inspections plus efficaces pour garantir l'application des normes relatives à la sécurité et la santé au travail, ainsi qu'attesté par les éléments fournis dans les rapports annuels. – Un registre comportant des **analyses ventilées par sexe** des accidents et maladies du travail est créé ou mis à niveau, et tenu à l'échelon national par l'autorité compétente.

Objectif stratégique: Protection sociale – Accroître l'étendue et l'efficacité de la protection sociale pour tous		
Conclusions de la CIT de 2009	**Stratégie de résultat du P&B 2010-11**	**Indicateurs du P&B 2010-11**
		Base de référence: A établir en fonction des résultats de 2008-09 Cible: 10 Etats Membres, de toutes les régions
50. Les organisations de travailleurs devraient continuer à contribuer à l'égalité entre femmes et hommes sur le lieu de travail en: *a)* renforçant la représentation des … migrants … qui sont principalement des femmes; …	Résultat 7: Un plus grand nombre de travailleurs migrants sont protégés et un plus grand nombre de travailleurs migrants ont accès à l'emploi productif et au travail décent 217. … En outre, les partenariats avec d'autres organisations et instances internationales traitant de la migration sont utiles pour la diffusion des messages de l'OIT, et plus particulièrement pour veiller à ce que soit préservée une **approche** des migrations de main-d'œuvre qui soit **fondée sur les droits** … 219. Afin de protéger les travailleurs migrants, le Bureau apportera son appui aux mandants essentiellement pour le renforcement des capacités en vue de la mise en place d'institutions et de l'élaboration de **législations** et **politiques** de la migration du travail qui tiennent compte des **sexospécificités** … Une assistance sera apportée pour contrôler les procédures d'embauche, vérifier si les **droits des travailleurs** migrants sont respectés, surveiller les conditions d'emploi, établir des liens entre les politiques de la migration et les politiques du marché du travail, mettre en place une protection sociale des migrants, contrer les effets éventuellement préjudiciables des migrations de main-d'œuvre et promouvoir la réintégration des travailleurs migrants sur le marché du travail des migrants qui reviennent dans leur pays … 220. Les mandants bénéficieront d'un soutien accru pour protéger les **travailleuses migrantes** dans certaines professions, telles que le **travail domestique**, et pour assurer l'**égalité de traitement** et l'**intégration** sur les lieux de travail et dans les sociétés d'accueil. La **recherche sexospécifique** pourrait inclure la **collecte de données sur la question** de savoir quelles sont les professions ouvertes aux **travailleuses migrantes** et si les **femmes** n'ont pas à redouter de **préjugés sexistes** dans des domaines tels que la reconnaissance des diplômes et la couverture sociale.	Indicateur 7.1: Nombre d'Etats Membres qui, avec l'appui du BIT, adoptent en matière de **migrations de main-d'œuvre** des **politiques tenant compte des sexospécificités** et visant à protéger les travailleurs migrants, qui reflètent le cadre multilatéral de l'OIT et les dispositions des normes internationales du travail pertinentes Mesure: Pour pouvoir être comptabilisés, les résultats doivent satisfaire à au moins deux des critères suivants: – Une **politique respectueuse des différences entre les sexes** et visant à améliorer la protection des travailleurs migrants a été élaborée, ainsi qu'attesté par une législation, un plan de développement national, des réglementations gouvernementales ou un accord/mémorandum d'accord signé entre le pays d'origine et le pays d'accueil. – La politique en question traite spécifiquement d'au moins l'un des domaines suivants: plus grande **égalité de traitement** et **pas de discrimination** pour les travailleurs migrants sur le lieu de travail; recrutement des travailleurs migrants dans des conditions de sécurité; intégration des lieux de travail et des sociétés d'accueil; extension de la couverture sociale des travailleurs migrants; extension et amélioration de la couverture assurée par les services d'inspection du travail sur les lieux où sont employés des travailleurs migrants; mesures pour éviter aux travailleurs migrants le risque d'être victimes de la traite et du travail forcé. – Une capacité ministérielle ou interministérielle de gestion des migrations de main-d'œuvre et/ou un mécanisme national tripartite chargé de contrôler la mise en œuvre de cette politique est mis(e) en place ou revitalisé(e), ainsi qu'attesté par des réunions régulières. – Un mécanisme national de collecte et de contrôle de données actualisées **ventilées par sexe** sur les travailleurs migrants est établi ou mis à niveau.

Objectif stratégique: Protection sociale – Accroître l'étendue et l'efficacité de la protection sociale pour tous		
Conclusions de la CIT de 2009	**Stratégie de résultat du P&B 2010-11**	**Indicateurs du P&B 2010-11**
	221. La collecte, l'analyse, la diffusion et l'utilisation de statistiques sur les migrations de main-d'œuvre bénéficieront d'un soutien, et les Etats Membres seront encouragés à recueillir des **statistiques ventilées par sexe** afin de faciliter l'**analyse du double point de vue des hommes et des femmes**. A cette fin, on utilisera le module statistique mis au point par le BIT, qui doit être incorporé dans les enquêtes auprès des ménages … 223. … Les partenariats seront étendus aux organisations régionales et sous-régionales, de sorte que les organismes des Nations Unies et l'ensemble du système multilatéral, y compris l'OIM, pourront soutenir l'approche transversale **fondée sur les droits** que l'OIT a adoptée …	Base de référence: A établir en fonction des résultats de 2008-09 Cible: 5 Etats Membres Indicateur 7.2: Nombre d'Etats Membres qui, avec l'appui du BIT, adoptent en matière de **migrations de main-d'œuvre** des **politiques** et pratiques tenant compte des **sexospécificités**, qui reflètent le cadre multilatéral de l'OIT en vue de promouvoir un emploi productif et décent pour les travailleurs migrants Mesure: Pour pouvoir être comptabilisés, les résultats doivent satisfaire à au moins deux des critères suivants: – Une **politique** ou un **programme national respectueux des différences entre les sexes** et visant à améliorer l'accès des travailleurs migrants à un emploi productif et au travail décent est mis en place, ainsi qu'attesté par un plan de développement national, des plans et programmes de développement locaux ou régionaux, la législation nationale du travail applicable aux travailleurs migrants ou des lois et des politiques d'intégration. – La politique ou le programme traite spécifiquement d'au moins l'un des domaines suivants: développement des compétences et formation, prévention de la déqualification, reconnaissance des diplômes et des compétences; exode des cerveaux; aménagement des flux de fonds envoyés par les travailleurs migrants et/ou leur utilisation productive; lien entre les rapatriements de salaires et des institutions financières socialement responsables; emploi productif des travailleurs migrants qui reviennent dans leur pays; lien entre la politique de la migration et la nécessité de répondre aux besoins du marché du travail. – Une capacité institutionnelle publique est mise en place ou revitalisée pour gérer la politique en matière de migrations de main-d'œuvre, notamment des services efficaces d'inspection du travail pour contrôler si les conditions de travail sont décentes dans les pays d'accueil.

Objectif stratégique: Protection sociale – Accroître l'étendue et l'efficacité de la protection sociale pour tous		
Conclusions de la CIT de 2009	**Stratégie de résultat du P&B 2010-11**	**Indicateurs du P&B 2010-11**
		– Une capacité institutionnelle publique pour gérer les politiques et programmes concernant les migrants de retour est mise en place ou revitalisée, notamment des services efficaces de l'emploi pour l'orientation professionnelle, le placement et la réintégration sur le marché du travail. Base de référence: A établir en fonction des résultats de 2008-09 Cible: 5 Etats Membres
54. En ce qui concerne la protection sociale, l'OIT devrait: … *e)* proposer aux gouvernements des réponses aux problèmes du VIH et du sida dans le monde du travail, qui tiennent compte des conséquences différentes de l'épidémie pour les femmes et les hommes; …	Résultat 8: Le monde du travail réagit de façon efficace à l'**épidémie de VIH/sida** 226. S'il ressort des dernières informations que l'**épidémie du VIH/sida** est en voie de stabilisation à l'échelle mondiale, en revanche l'impact de l'actuelle crise économique peut inverser cette tendance si l'on ne prévient pas de nouvelles infections. Les **structures** et réseaux formels et **informels** de **mandants** tripartites et de **lieux de travail** où sont appliquées des politiques tripartites offrent la possibilité de fournir des **informations sexospécifiques** sur la prévention, l'accès au traitement, la prise en charge et les services de soutien, qui parviennent à l'ensemble des travailleurs et pénètrent dans les ménages et les communautés. 227. La contribution du BIT à la **riposte au VIH/sida** a produit des résultats concrets et permis des avancées vers la réalisation de l'OMD 6, qui consiste à combattre le **VIH/sida** et d'autres maladies d'ici à 2015. On peut notamment citer le renforcement des capacités des mandants, des entreprises privées et du secteur public en vue de faire appliquer les principes fondamentaux, d'encourager par le dialogue social les changements de comportement requis pour mieux protéger contre la discrimination les travailleurs vivant avec le **VIH** et généraliser des pratiques sexuelles plus sûres. L'intégration du **VIH/sida** dans d'autres programmes de l'OIT ainsi que la collaboration intersectorielle ont donné des résultats tangibles. C'est ainsi qu'en Afrique des juges du travail ont été formés aux questions juridiques relatives au **VIH/sida**. La collaboration plus intense avec les mandants tripartites, les organisations partenaires du système des	Indicateur 8.1: Nombre d'Etats Membres qui, avec l'appui du BIT, élaborent une **politique** nationale tripartite concernant le **VIH/sida** sur le lieu de travail dans le cadre de la **riposte** nationale au **sida** Mesure: Pour pouvoir être comptabilisés, les résultats doivent satisfaire au critère suivant: – Une politique nationale tripartite relative au lieu de travail est élaborée sur la base du Recueil de **directives pratiques** du BIT **sur le VIH/sida** et le monde du travail (si la Conférence adopte une **norme relative au VIH/sida** en juin 2010, celle-ci servira d'orientation pour les politiques nationales tripartites relatives au lieu de travail). Base de référence: A établir sur la base des résultats de 2008-09 Cible: 50 Etats Membres, dont au moins 10 en Afrique, 5 en Asie et dans les Amériques, 3 en Europe et 2 dans les Etats arabes Indicateur 8.2: Nombre d'Etats Membres où les mandants tripartites, avec l'appui du BIT, prennent des mesures significatives pour mettre en place des **programmes concernant le VIH/sida** sur le lieu de travail Mesure: Pour pouvoir être comptabilisés, les résultats doivent satisfaire aux critères suivants: – Un **programme concernant le VIH/sida** sur le **lieu de travail** est mis en place et lancé au cours de la période biennale sur au moins cinq lieux de travail. – Ce programme est élaboré par un **comité** bipartite ou tripartite chargé des **questions relatives au VIH/sida** sur le lieu de

Objectif stratégique: Protection sociale – Accroître l'étendue et l'efficacité de la protection sociale pour tous		
Conclusions de la CIT de 2009	**Stratégie de résultat du P&B 2010-11**	**Indicateurs du P&B 2010-11**
	Nations Unies et d'autres parties prenantes extérieures aux Nations Unies (notamment l'Union africaine) a facilité l'élaboration des **politiques à appliquer sur les lieux de travail en rapport avec le VIH/sida**. La mobilisation des ressources à l'échelle mondiale et locale a été un succès. 228. D'autres enseignements tirés de précédentes périodes biennales ont montré que des informations supplémentaires, des directives de politique générale et un renforcement des capacités sont nécessaires pour susciter une prise de conscience de l'impact social et économique du **sida** et de ses effets sur la main-d'œuvre et l'emploi. Par ailleurs, davantage de lieux de travail souhaitent adopter des **politiques** et **programmes sur le VIH/sida** … 229. La stratégie implique une collaboration intersectorielle dans la mesure où l'**épidémie du VIH/sida** menace chaque aspect prôné par l'Agenda du travail décent. Une nouvelle **norme relative au VIH/sida** – que la Conférence internationale du Travail doit adopter en 2010 – visera à élargir et renforcer les **ripostes au sida** dans le monde du travail, notamment en réponse au problème récurrent de stigmatisation et de discrimination, et orientera les futurs travaux de l'OIT dans ce domaine. 230. Au niveau national, alors que le but ultime est la mise en place d'un **programme concernant le VIH/sida** sur chaque lieu de travail, ce programme aidera ses mandants à élaborer des **politiques** nationales tripartites **concernant le VIH/sida** sur le lieu de travail, en vue de les intégrer dans des **stratégies** nationales de **lutte contre le sida**. C'est essentiel pour la planification globale et pour garantir une **riposte durable du monde du travail au VIH/sida**. 231. La région principalement visée restera l'Afrique, mais les activités de prévention seront intensifiées dans toutes les régions, le but étant d'appuyer les demandes des mandants et de soutenir les pays où le **VIH/sida** est une priorité dans le programme par pays de promotion du travail décent. 232. L'un des principes directeurs qui sous-tendent les travaux du BIT relatifs au **VIH/sida** est l'**égalité des sexes** car les	travail, intègre les dix principaux principes du Recueil de directives pratiques du BIT sur le **VIH/sida** et le monde du travail, et prévoit des mesures spécifiques en faveur de la **non-discrimination**, de l'**égalité entre les sexes**, de conditions de travail saines, du dialogue social, du non-dépistage préalable à l'embauche et de la confidentialité. Base de référence: A établir sur la base des résultats de 2008-09 Cible: 10 Etats Membres

Objectif stratégique: Protection sociale – Accroître l'étendue et l'efficacité de la protection sociale pour tous		
Conclusions de la CIT de 2009	**Stratégie de résultat du P&B 2010-11**	**Indicateurs du P&B 2010-11**
	inégalités sociales, économiques et culturelles entre **les sexes** alimentent l'**épidémie du sida**. La dimension **sexospécifique/comportementale** de cette **pandémie** continuera d'être prise en compte lors de l'élaboration de politiques et programmes en matière de **VIH/sida** ainsi que dans la formation y relative. Elle se rattache aussi à l'engagement pris par le Directeur général d'intensifier l'action pour **autonomiser les femmes** par le travail et par des mesures concernant le **VIH/sida** sur le lieu de travail afin d'atteindre l'**OMD3** (Promouvoir l'**égalité des sexes** et l'**autonomisation des femmes**). 233. Le principal objectif de ce programme restera l'édification d'une base de connaissances du BIT sur le **VIH/sida** et ses effets sur le monde du travail … 234. Les activités de coopération technique déployées dans toutes les régions permettent aux mandants et aux entreprises d'élaborer et de mettre en œuvre des **programmes** et **politiques concernant le VIH/sida sur le lieu de travail**. La difficulté consiste à garantir la viabilité des projets au-delà de leur durée d'exécution, d'où la nécessité d'aider les mandants à accéder aux sources de financement, en particulier au Fonds mondial, dans le cadre de stratégies nationales de lutte contre le **VIH/sida** dans le monde du travail. 235. Depuis 2001, le BIT est en contact régulier avec des bailleurs de fonds et le secrétariat de l'ONUSIDA dans le cadre de projets communs ainsi que pour la mise en œuvre et l'évaluation de la riposte multisectorielle au **VIH/sida** … 237. Le **VIH/sida** est étroitement lié aux **inégalités** socio-économiques et à la pauvreté. La crise économique mondiale alimentera la pauvreté et aura des effets négatifs sur l'emploi et les programmes sociaux. Cela risque de donner une nouvelle impulsion à l'**épidémie** si l'on ne prévient pas de nouvelles infections. 238. Le **VIH/sida** est étroitement lié aux **inégalités** socio-économiques et à la pauvreté. [La crise économique mondiale alimentera la pauvreté et aura des effets négatifs	

Objectif stratégique: Protection sociale – Accroître l'étendue et l'efficacité de la protection sociale pour tous		
Conclusions de la CIT de 2009	**Stratégie de résultat du P&B 2010-11**	**Indicateurs du P&B 2010-11**
	sur l'emploi et les programmes sociaux] et cela risque de donner une nouvelle impulsion à l'**épidémie** si l'on ne prévient pas de nouvelles infections. 239. Certains pays, en particulier ceux à faible prévalence, sont parfois réticents à prendre des mesures contre le **VIH/sida**, compte tenu d'autres priorités. Il est possible de vaincre cette résistance en intégrant dans d'autres activités du BIT des **messages de prévention du VIH/sida** ainsi qu'une **formation** dans ce domaine.	

Objectif stratégique: Dialogue social – Renforcer le tripartisme et le dialogue social		
242. Les activités seront centrées sur les priorités suivantes: … *– le renforcement des capacités et des ressources de l'administration du travail, en mettant notamment l'accent sur la reconnaissance de la **relation de travail** et sur l'inspection du travail;* *– la promotion de relations professionnelles saines grâce à des mécanismes de dialogue social efficaces, la reconnaissance effective et la concrétisation de la liberté d'association et du droit de négociation collective, et l'élimination de la **discrimination** dans l'emploi et la profession;* *– la promotion de la ratification et de l'application des normes internationales du travail, notamment en encourageant le dialogue social au niveau sectoriel et la mise en œuvre de normes sectorielles et de codes et directives propres à chaque secteur, ainsi qu'en améliorant la base de connaissances sur les **zones franches d'exportation** grâce à une coopération de l'ensemble du Bureau ;…*		
Conclusions de la CIT de 2009	**Stratégie de résultat du P&B 2010-11**	**Indicateurs du P&B 2010-11**
48. Les employeurs sont conscients des avantages que procure l'égalité hommes-femmes, de l'importance du travail des femmes et de la contribution indispensable de celles-ci au développement économique. Grâce à l'égalité entre les sexes, ils peuvent puiser dans une réserve plus abondante de candidats, ce qui leur permet de procéder à une sélection fondée sur les qualifications, les compétences, le mérite et l'expérience, et ainsi de disposer d'une main-d'œuvre plus diversifiée, plus productive et plus compétitive. 49. Les organisations d'employeurs peuvent contribuer à l'égalité hommes-femmes sur le lieu de travail en: *a)* faisant valoir le point de vue des employeurs dans les discussions politiques concernant l'égalité entre les sexes et les réformes législatives; *b)* stimulant l'entrepreneuriat féminin et préconisant des politiques publiques qui permettent aux femmes de créer leur propre entreprise, ainsi qu'en favorisant la création de réseaux de femmes chefs d'entreprises; *c)* aidant leurs membres à mettre en place dans leurs entreprises des politiques et mesures qui tiennent compte des différences entre les sexes grâce à la mise en commun des bonnes pratiques, à l'organisation de cours de formation et d'ateliers et à des plans d'action permettant d'améliorer l'accès des femmes aux ressources, aux connaissances et à l'information; *d)* promouvant les principes et droits fondamentaux au travail auprès de leurs membres par la sensibilisation, la formation et l'apport d'une assistance technique concernant le droit à la non-discrimination, et notamment celui de ne pas subir de discrimination fondée sur le sexe;	Résultat 9: Les employeurs sont dotés d'organisations fortes, indépendantes et représentatives 247. Les outils et publications développés dernièrement qui portent sur des aspects du marché du travail, tels que la **vie professionnelle et la vie familiale,** la **maternité**, le vieillissement de la population, les petites et moyennes entreprises et l'**économie informelle**, seront complétés par de nouveaux outils et programmes de formation … 253. Des efforts particuliers seront accomplis pour aider les organisations d'employeurs à répondre aux besoins spécifiques des **femmes** chefs d'entreprise et des petites et moyennes entreprises …	Indicateur 9.2: Nombre d'organisations nationales d'employeurs qui, avec l'appui du BIT, créent ou renforcent de façon significative les services destinés à répondre aux besoins de leurs membres et des **membres potentiels** Mesure: Pour être comptabilisés, les résultats doivent répondre à l'un au moins des critères suivants: – Un plan d'allocation de fonds au développement des services destinés aux **entreprises membres** et aux adhérents **potentiels** de l'organisation d'employeurs est officiellement adopté. – Des services nouveaux ou améliorés sont fournis par l'organisation d'employeurs, comme en témoignent les rapports d'activité (formations, systèmes d'information, publications, services consultatifs). Base de référence: A établir sur la base des résultats de 2008-09 Cible: 15 organisations d'employeurs

Objectif stratégique: Dialogue social – Renforcer le tripartisme et le dialogue social		
Conclusions de la CIT de 2009	**Stratégie de résultat du P&B 2010-11**	**Indicateurs du P&B 2010-11**
e) adoptant des codes librement consentis, réalisant des travaux de recherche et veillant à ce que les données soient ventilées par sexe. 55. En ce qui concerne le dialogue social et le tripartisme, l'OIT devrait: ... *e)* renforcer la capacité des partenaires sociaux d'élaborer des programmes et politiques pour promouvoir l'égalité entre femmes et hommes dans leurs structures.		
50. Les organisations de travailleurs devraient continuer à contribuer à l'égalité entre femmes et hommes sur le lieu de travail en: *a)* renforçant la représentation des travailleurs informels, migrants, ruraux et domestiques, qui sont principalement des femmes; *b)* en prenant des mesures concrètes pour garantir la participation active des femmes en leur sein, à tous les niveaux, y compris dans leur fonctionnement et leurs activités; *c)* en veillant à ce que les négociations collectives soient abordées dans une perspective de genre; *d)* en faisant valoir le point de vue des travailleurs dans une perspective de genre dans les débats portant sur des questions comme la réforme législative, l'inspection du travail, les tribunaux et tribunaux du travail; *e)* en continuant à jouer leur rôle d'agent de changement pour l'égalité femmes-hommes, en diffusant des informations, en renforçant les capacités et les connaissances techniques sur l'égalité entre femmes et hommes dans des domaines tels que la politique de l'emploi, les programmes de formation, le soutien familial, les retraites et la sécurité sociale, l'égalité de rémunération, la protection de la maternité et le congé parental. 55. En ce qui concerne le dialogue social et le tripartisme, l'OIT devrait: …	Résultat 10: Les travailleurs sont dotés d'organisations fortes, indépendantes et représentatives 257. ... Une attention particulière a été consacrée aux questions suivantes: l'**égalité des sexes,** la promotion du travail décent, notamment dans les **zones franches d'exportation**, et l'**emploi** des [jeunes, **femmes** et **hommes**] **fondé sur le respect des droits**. 263. Répondre aux préoccupations et aux attentes des jeunes [**hommes** et **femmes] qui travaillent** et assurer leur pleine participation au sein des organisations syndicales sont deux tâches essentielles … La reconnaissance de la **relation de travail**, la promotion de bonnes relations professionnelles et la mise en place de systèmes d'inspection du travail efficaces seront également utiles dans ce but … 264. Une attention spéciale sera aussi accordée à des questions telles que l'amélioration de la gouvernance mondiale au moyen de partenariats avec d'autres agences des Nations Unies, les corrélations entre commerce, investissements et normes du travail, la protection sociale, la sécurité et la santé au travail, le **VIH/sida** sur le lieu de travail, les pratiques respectueuses de l'environnement et les emplois verts, la responsabilité sociale des entreprises et le dialogue social mondial sur la base de la Déclaration sur les EMN, le travail des enfants et le travail forcé. 265. Intégrer la question de l'**égalité des sexes** dans les activités syndicales signifie changer les attitudes et les cultures, en ayant à l'esprit les points de vue et préoccupations des	Indicateur 10.1: Nombre d'organisations nationales de travailleurs qui, avec l'appui du BIT, intègrent l'Agenda du travail décent dans leurs programmes de planification stratégique et de formation Mesure: Pour être comptabilisés, les résultats doivent répondre aux critères suivants: – Les programmes de planification stratégique et de formation couvrent un ou plusieurs des domaines ci-après: normes internationales du travail et droits syndicaux, dialogue social, réduction de la pauvreté, salaires, relations du travail, travail des enfants, migrants, **égalité entre hommes et femmes**, emploi, sécurité sociale, **économie informelle**, sécurité et santé au travail, **VIH/sida** sur le lieu de travail, inspection du travail, **zones franches d'exportation**, emplois verts décents. – Les programmes de planification et de formation intègrent un ou plusieurs des documents ci-après: **Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail**, Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale, Agenda global pour l'emploi, Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable. Base de référence: A établir sur la base des résultats de 2008-09 Cible: 30 organisations de travailleurs, dont au moins 6 en Afrique, en Asie et dans les Amériques, et au moins 2 en Europe et dans les Etats arabes

Objectif stratégique: Dialogue social – Renforcer le tripartisme et le dialogue social		
Conclusions de la CIT de 2009	**Stratégie de résultat du P&B 2010-11**	**Indicateurs du P&B 2010-11**
e) renforcer la capacité des partenaires sociaux d'élaborer des programmes et politiques pour promouvoir l'égalité entre femmes et hommes dans leurs structures.	**femmes** et en leur donnant une visibilité dans tous les domaines du travail. 266. Le Bureau des activités pour les travailleurs veillera à ce que la question de l'**égalité entre hommes et femmes** soit **intégrée** à tous les niveaux de ses politiques et programmes. Les **femmes qui travaillent** ont besoin d'une assistance particulière pour s'organiser et être représentées dans les secteurs où elles sont majoritaires, sont au bénéfice de contrats précaires et où la représentation syndicale est encore faible (comme c'est le cas dans l'**économie informelle**, les **zones franches d'exportation**, parmi les travailleurs migrants ou dans l'**emploi atypique**). Le programme aidera les syndicats à promouvoir les **femmes** à tous les niveaux de décision et de direction. Les **audits** de vérification de la prise en compte des **questions d'égalité entre hommes et femmes** seront largement utilisés à cette fin. 267. La promotion du respect de la **diversité** et l'application de mesures efficaces pour lutter contre le racisme et la xénophobie sur le lieu de travail et sur le marché du travail sont en bonne place dans le programme d'action du Bureau des activités pour les travailleurs. Des campagnes seront menées pour lutter contre la **discrimination** et contre les conditions de vie et de travail injustes et abusives que subissent fréquemment, dans le monde entier**,** les **femmes**, les travailleurs migrants et les membres de leurs familles. 268 … Un certain nombre de matériels de sensibilisation seront conçus, l'un d'eux portera par exemple sur les **travailleurs domestiques** … 269. Des outils et des produits globaux consacrés à des thèmes tels que les **travailleurs domestiques**, la crise alimentaire et le développement rural, et les emplois verts décents seront mis au point.	Indicateur 10.2: Nombre d'organisations de travailleurs qui, avec l'appui du BIT, ont obtenu un meilleur respect des **droits fondamentaux des travailleurs** et des normes internationales du travail grâce à leur participation à des débats d'orientation aux niveaux national, régional ou international Mesure: Pour être comptabilisés, les résultats doivent répondre aux critères suivants: – Les organisations de travailleurs apportent leur contribution et exercent une influence dans un ou plusieurs des processus et cadres ci-après: mécanismes de contrôle de l'OIT, plans nationaux de développement, stratégies de réduction de la pauvreté, programmes par pays de promotion du travail décent, PNUAD et autres institutions et cadres multilatéraux. – Les normes internationales du travail sont intégrées et appliquées dans les cadres et processus susmentionnés. Base de référence: A établir sur la base des résultats de 2008-09 Cible: 20 organisations de travailleurs, dont au moins 4 en Afrique, en Asie et dans les Amériques, 2 en Europe et 1 dans les Etats arabes

Objectif stratégique: Dialogue social – Renforcer le tripartisme et le dialogue social		
Conclusions de la CIT de 2009	**Stratégie de résultat du P&B 2010-11**	**Indicateurs du P&B 2010-11**
52. En ce qui concerne le renforcement des capacités et des connaissances à l'appui de la formulation de politiques tenant compte des besoins spécifiques des hommes et des femmes, l'OIT devrait: … *d)* … Il faudrait réunir systématiquement des données sur l'emploi précaire [recommandation (nº 198) sur la relation de travail, 2006]; … 55. En ce qui concerne le dialogue social et le tripartisme, l'OIT devrait: ... *d)* fournir une assistance technique aux mandants pour la promotion de relations de travail décentes, au moyen de la recommandation (nº 198) sur la relation de travail, 2006; …	Résultat 11: Les administrations du travail appliquent une législation du travail actualisée et fournissent des services efficaces 271. Au cours de la période 2008-09, l'accent a porté sur le renforcement des capacités des principales institutions de l'administration du travail (ministères du travail, services d'inspection du travail et services de l'emploi) en vue de leur permettre d'offrir des services de qualité aux employeurs, aux travailleurs et à leurs organisations dans les domaines de l'emploi, du droit du travail, de la sécurité et de la santé, des relations professionnelles et de la **non-discrimination** … 272. … De même, les ministères chargés du travail, de l'emploi et des affaires sociales ne disposent souvent ni des capacités ni de l'autorité, ni des ressources nécessaires pour mettre en place les **politiques appropriées**, tenant dûment compte des **questions relatives à l'égalité entre hommes et femmes** nécessaires pour assurer une réglementation efficace du marché du travail … 273. Le BIT, s'appuyant sur ses réalisations passées et sur ses initiatives actuelles, redoublera d'efforts pour fournir aux Etats Membres l'aide dont ils ont besoin pour être en mesure d'actualiser et de mettre en œuvre les législations et les politiques du travail, en veillant notamment à ce que la **question de l'égalité entre les sexes** soit dûment prise en compte dans le cadre de la mise en œuvre des programmes par pays de promotion du travail décent et de la Déclaration sur la justice sociale … 274. … Un appui sera fourni aux administrations du travail pour la mise au point de stratégies destinées à leur permettre d'engager une action auprès des travailleurs de l'**économie informelle**, conformément à la convention (nº 150) sur l'administration du travail, 1978. On s'attachera également à sensibiliser les administrations à la nécessité d'élaborer et de mettre en œuvre des **politiques nationales du travail** qui tiennent dûment compte des **questions d'égalité entre hommes et femmes**.	Indicateur 11.1: Nombre d'Etats Membres qui, avec l'appui du BIT, renforcent leurs systèmes d'administration du travail en conformité avec les normes internationales du travail Mesure: Pour pouvoir être comptabilisés, les résultats doivent répondre à au moins deux des critères suivants: – Mise en place ou revitalisation au sein de l'administration du travail d'un mécanisme de coordination intégré permettant d'assurer la mise en œuvre de la politique nationale, tant au niveau central qu'au niveau décentralisé. – Adoption de réglementations permettant à l'administration du travail d'étendre progressivement ses services aux travailleurs et aux employeurs de l'**économie informelle**. – Mise à disposition par l'administration du travail, notamment dans le cadre de partenariats public-privé, de services consultatifs techniques et autres services destinés aux travailleurs, aux employeurs et à leurs organisations respectives et attestés par un relevé des services proposés (registres, systèmes d'information, pages Web, par exemple). – Amélioration du statut du personnel de l'administration du travail en vue d'assurer aux fonctionnaires concernés la stabilité de l'emploi et l'indépendance dans l'exercice de leurs fonctions. Base de référence: 10 Etats Membres (compte tenu des résultats passés) Cible: 10 Etats Membres, dont au moins 1 dans chaque région Indicateur 11.2: Nombre d'Etats Membres qui, avec l'appui du BIT, renforcent leur système d'inspection du travail en conformité avec les normes internationales du travail Mesure: Pour pouvoir être comptabilisés, les résultats doivent répondre à au moins deux des critères suivants: – Amélioration du statut du personnel des services d'inspection en vue d'assurer aux fonctionnaires concernés la stabilité de

Objectif stratégique: Dialogue social – Renforcer le tripartisme et le dialogue social		
Conclusions de la CIT de 2009	**Stratégie de résultat du P&B 2010-11**	**Indicateurs du P&B 2010-11**
	277. … Des instruments de recherche comme les Directives sur la cessation des relations de travail, les Orientations sur la législation du travail et le Guide annoté sur la **recommandation (n° 198) sur la relation de travail, 2006**, seront utilisés pour améliorer les services consultatifs proposés aux Etats Membres, l'objectif étant de les aider à remanier leur législation du travail dans le sens d'une meilleure protection des travailleurs par la loi et d'une réglementation appropriée de la **relation d'emploi**.	l'emploi, l'indépendance dans l'exercice de leurs fonctions et un mandat leur permettant d'imposer des sanctions (article 6 de la convention n° 81). – Mise en œuvre par l'administration du travail d'un plan de formation budgétisé pour les inspecteurs du travail, tenant dûment compte des tâches spéciales susceptibles d'être assignées aux **inspecteurs** et **inspectrices** du travail. – Mise en place ou renforcement au sein de l'administration du travail d'un système permettant d'avoir accès à des registres à jour, à des **données ventilées par sexe** et à des **statistiques** sur les conditions d'emploi et de travail dans chaque entreprise. – Mise en œuvre par l'administration du travail d'une stratégie de sensibilisation destinée aux employeurs, aux travailleurs ainsi qu'à leurs organisations respectives, portant sur les aspects techniques et la finalité de l'inspection du travail. Base de référence: 10 Etats Membres (compte tenu des résultats passés) Cible: 8 Etats Membres, dont au moins 1 dans chaque région Indicateur 11.3: Nombre d'Etats Membres qui, avec l'appui du BIT, adoptent une nouvelle législation du travail ou améliorent la législation existante en conformité avec les normes internationales du travail et en consultation avec les partenaires sociaux Mesure: Pour pouvoir être comptabilisés, les résultats doivent répondre à au moins un des critères suivants: – Adoption de codes du travail ou importantes révisions des législations et réglementations du travail témoignant de la prise en considération d'au moins 50 pour cent des observations du Bureau. – Elaboration d'une politique nationale concernant la protection accordée aux travailleurs dans le cadre d'une **relation de travail**, conformément à l'article 4 de la recommandation n° 198. Base de référence: A établir en fonction des résultats de 2008-09

Objectif stratégique: Dialogue social – Renforcer le tripartisme et le dialogue social		
Conclusions de la CIT de 2009	**Stratégie de résultat du P&B 2010-11**	**Indicateurs du P&B 2010-11**
		Cible: 5 Etats Membres dans l'ensemble des régions
55. En ce qui concerne le dialogue social et le tripartisme, l'OIT devrait: *a)* renforcer la participation des femmes au dialogue social en encourageant la participation de celles-ci aux processus décisionnels aux niveaux international, régional, national et local; *b)* fournir une assistance technique aux institutions nationales de dialogue social pour les aider à intégrer les questions d'égalité dans leurs travaux et renforcer les mécanismes nationaux d'égalité comme les commissions tripartites chargées de veiller à l'égalité des chances, les commissions pour l'égalité au sein des ministères chargés du travail et les unités chargées de la question des femmes dans les organisations d'employeurs et de travailleurs; *c)* grâce à des mesures concrètes, améliorer la représentation des femmes à tous les niveaux, dans toutes les réunions de l'OIT – y compris les sessions du Conseil d'administration et de la Conférence internationale du Travail – et mettre au point un ensemble d'indicateurs d'égalité pour mesurer l'impact de l'examen de la structure extérieure de l'OIT sur le personnel masculin et féminin; … *e)* renforcer la capacité des partenaires sociaux d'élaborer des programmes et politiques pour promouvoir l'égalité entre femmes et hommes dans leurs structures. 56. En ce qui concerne les principes et droits au travail, l'OIT devrait: … *e)* soutenir le renforcement des systèmes d'inspection du travail et des tribunaux afin qu'ils puissent mieux contrôler l'application des conventions clés qui ont trait à l'égalité et suivre les affaires de discrimination sexuelle au travail.	Résultat 12: Le tripartisme et une gouvernance renforcée du marché du travail contribuent à un dialogue social efficace et à de bonnes relations professionnelles 281. … [Au cours de la période 2008-09] des efforts ont été déployés en vue d'établir, conformément aux normes internationales du travail, des **mécanismes** de négociation collective et de règlement des conflits du travail **efficaces** et sensibles aux **questions d'égalité entre les sexes**. 283. … En outre, ces derniers ne tiennent pas toujours compte du problème de l'**inégalité entre les sexes** sur le marché du travail. 285. … Il importe que le dialogue social tripartite devienne l'instrument indispensable tant pour l'établissement du consensus sur les stratégies et les politiques nationales en matière de développement que pour la promotion de l'**égalité entre les sexes** sur le marché du travail. 287. … [Un programme de recherche sur les tendances de l'industrie] s'appuiera autant que possible sur des **données ventilées par sexe**, devrait alimenter la base de connaissances du Bureau et appuyer l'assistance technique pour la promotion de la négociation collective à différents niveaux …	Indicateur 12.1: Nombre d'Etats Membres qui, avec l'appui du BIT, renforcent les institutions et les mécanismes de dialogue social en conformité avec les normes internationales du travail Mesure: Pour pouvoir être comptabilisés, les résultats doivent répondre au critère suivant: – Mise en place ou revitalisation des institutions nationales tripartites de dialogue social, de sorte qu'elles puissent disposer de leurs propres ressources humaines et financières et fonctionner efficacement (réunions régulières, prises de décisions communes) comme espace de rencontre pour les consultations entre le gouvernement et les **organisations de travailleurs et d'employeurs les plus représentatives**. Il conviendra éventuellement d'établir une procédure de consultation tripartite entre le gouvernement et les **organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives** sur les normes internationales du travail, conformément aux dispositions de l'article 2 de la convention n° 144. Base de référence: 20 Etats Membres (compte tenu des résultats passés) Cible: 10 Etats Membres dans l'ensemble des régions

Objectif stratégique: Dialogue social – Renforcer le tripartisme et le dialogue social		
Conclusions de la CIT de 2009	**Stratégie de résultat du P&B 2010-11**	**Indicateurs du P&B 2010-11**
52. En ce qui concerne le renforcement des capacités et des connaissances à l'appui de la formulation de politiques tenant compte des besoins spécifiques des hommes et des femmes, l'OIT devrait: . *b)* appuyer les efforts d'élaboration de politiques plus efficaces pour des groupes déterminés de femmes vulnérables; … *d)* renforcer la capacité des statisticiens du travail et améliorer les systèmes d'information sur le marché du travail afin de fournir de meilleures données ventilées par sexe sur des aspects tels que … les femmes qui occupent des postes de direction.	Résultat 13: Une approche sectorielle du travail décent est appliquée 295. Compte dûment tenu des spécificités sectorielles, une attention constante sera portée aux questions recoupant les quatre objectifs stratégiques, comme la sécurité et la santé, le travail des enfants, la responsabilité sociale des entreprises, les conditions de travail et l'**égalité entre hommes et femmes.** Les activités relatives au **VIH/sida** se concentreront sur des secteurs qui ne sont pas encore couverts par des directives spécifiques comme celles qui existent pour la construction, les transports et le secteur minier. 298. [Les travaux de recherche] porteront sur les relations entre les **droits**, l'emploi, la protection sociale et le dialogue social dans des secteurs économiques clés … On procédera également à une compilation de **statistiques ventilées par sexe**, sur l'emploi et les conditions de travail dans certains secteurs, en commençant par le tourisme et la pêche.	

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

*307. L'accent mis sur la liberté syndicale et le droit de négociation collective, ancré dans la Déclaration [sur la justice sociale] est une reconnaissance stratégique de l'élément fondamental d'une approche fondée sur le **respect des droits**, faisant en sorte que les **travailleurs** et les **travailleuses** puissent faire valoir leurs **droits** collectivement.*

*308. Un large consensus s'est formé sur les **droits fondamentaux** au travail dans leur ensemble et s'applique aux quatre catégories: outre la liberté syndicale et le droit de négociation collective, il met l'accent sur la nécessité d'abolir le travail forcé, le travail des enfants et la **discrimination** au travail. La promotion des **conventions fondamentales** se poursuivra en vue de leur ratification universelle d'ici à 2015, comme cela est proposé dans le rapport du Directeur général à la Conférence internationale du Travail de 2008, intitulé Travail décent: défis stratégiques à venir.*

*310. ... [Le mécanisme de contrôle de l'OIT] permet de suivre les progrès réalisés dans la mise en œuvre des **conventions fondamentales** et de toutes les autres conventions ... Le mécanisme de contrôle et le suivi de la **Déclaration de 1998 de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail** (la Déclaration de 1998) fonctionnent en synergie et sont les outils essentiels qui permettent de faire le point des progrès accomplis dans l'application des normes et principes pertinents en matière de liberté syndicale et de recenser les lacunes qui doivent être comblées.*

*311. Le BIT continuera de s'appuyer largement sur les organes de contrôle, le mécanisme de suivi de la **Déclaration de 1998**, la Déclaration sur la justice sociale ainsi que sur des alliances stratégiques au sein du système des Nations Unies et avec d'autres organisations pour faire mieux comprendre les problèmes existants, trouver des solutions et aider les mandants à créer un environnement dans lequel les **droits fondamentaux** et les autres normes internationales du travail pertinentes sont pleinement respectés.*

Conclusions de la CIT de 2009	**Stratégie de résultat du P&B 2010-11**	**Indicateurs du P&B 2010-11**
56. En ce qui concerne les principes et droits au travail, l'OIT devrait: … *c)* soutenir la ratification, l'application et le contrôle du respect de la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, et de la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949, notamment dans les secteurs dans lesquels un grand nombre de femmes ont des emplois vulnérables et précaires; … 53. En ce qui concerne l'emploi et la création d'emplois, l'OIT devrait: … *c)* mettre l'accent sur le travail décent pour les femmes dans les zones franches d'exportation (ZFE), notamment en promouvant et contrôlant la liberté syndicale et le droit de négociation collective ainsi que les normes fondamentales du travail, dans le but d'améliorer les salaires et les conditions de travail des femmes en consultation avec les mandants de l'OIT; *d)* collaborer avec les gouvernements et les partenaires sociaux pour garantir le respect de la liberté syndicale et du droit de négociation collective ainsi que d'autres normes fondamentales du travail dans les ZFE; …	Résultat 14: La liberté syndicale et le droit de négociation collective sont largement connus et exercés 312. La liberté syndicale et le droit de négociation collective sont des **droits humains** qui sont essentiels pour la démocratie et le développement économique et social. Ils constituent la pierre angulaire incontestable de l'OIT, comme en témoigne l'importance de ces principes dans la Constitution de l'OIT et la Déclaration de Philadelphie, la **Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail (1998)** et la Déclaration de 2008 sur la justice sociale pour une mondialisation équitable. 314. Il existe encore des obstacles à l'application des conventions n°s 87 et 98 dans la pratique – en particulier en ce qui concerne les travailleurs vulnérables dans l'agriculture et dans les **zones [franches d'exportation]**, les **travailleurs domestiques** et les travailleurs migrants – qui se traduisent souvent par une **inégalité de droits** pour les **femmes** … 315. Le Bureau visera essentiellement à consolider les acquis et à permettre de nouvelles avancées dans la reconnaissance des **droits fondamentaux des travailleurs** (en mettant particulièrement l'accent sur les catégories vulnérables mentionnées plus haut), des employeurs et de leurs organisations de s'organiser et d'exercer leurs activités, en particulier la négociation collective, librement, sans ingérence ni **discrimination** …	Indicateur 14.1: Nombre d'Etats Membres qui, avec l'appui du BIT, progressent dans l'application des droits fondamentaux en matière de liberté syndicale et de négociation collective Mesure: Pour pouvoir être comptabilisés, les résultats doivent au moins remplir deux des critères ci-après, comme l'ont fait remarquer les organes de contrôle de l'OIT ou comme cela est indiqué dans le cadre du mécanisme de suivi de la **Déclaration de 1998**: – Une stratégie et/ou des programmes de sensibilisation concernant la liberté d'association et la négociation collective visant les mandants tripartites est (sont) lancé(e)s. – La convention n° 87 ou n° 98 est ratifiée. – Des progrès sont accomplis dans le respect des libertés civiles fondamentales des syndicalistes et des organisations d'employeurs. – Des modifications sont apportées à la législation, à la politique ou à la pratique pour faire en sorte que les syndicats et les organisations d'employeurs puissent être enregistrés et fonctionner sans restrictions excessives. – Des mécanismes visant à assurer une protection contre les actes de discrimination ou d'ingérence antisyndicale sont établis ou développés. – Des politiques et mécanismes visant à promouvoir la négociation collective sont établis ou développés.

Objectif stratégique: Normes et principes et droits fondamentaux au travail – Promouvoir et mettre en œuvre les normes et les principes et droits fondamentaux au travail		
Conclusions de la CIT de 2009	**Stratégie de résultat du P&B 2010-11**	**Indicateurs du P&B 2010-11**
		Base de référence: Doit être établie sur la base des rapports de la commission d'experts et du suivi de la **Déclaration de 1998** en 2008-09 Cible: 10 Etats Membres Indicateur 14.2: Nombre d'Etats Membres qui, avec l'appui du BIT, prennent des mesures ayant une réelle portée pour permettre l'exercice de la liberté syndicale et du droit de négociation collective dans les **zones franches d'exportation** (ZFE) Mesure: Pour pouvoir être comptabilisés, les résultats doivent au moins remplir un des critères ci-après, comme l'ont fait remarquer les organes de contrôle de l'OIT ou comme cela est indiqué dans le cadre du mécanisme de suivi de la **Déclaration de 1998**: – Une stratégie et/ou des programmes de sensibilisation visant à promouvoir la liberté syndicale et la négociation collective visant les travailleurs et les employeurs de **ZFE** est (sont) lancé(e)s. – Des mesures sont adoptées pour permettre à des organisations de travailleurs de s'établir et de fonctionner dans des **ZFE**. – Des mécanismes visant à assurer la protection contre des actes de discrimination ou d'ingérence antisyndicale dans des **ZFE** sont établis ou développés. – Des politiques et mécanismes visant à promouvoir la négociation collective dans des **zones [franches d'exportation]** sont établis ou développés. Base de référence: Doit être établie en 2010 en tenant compte des réponses aux observations générales de la commission d'experts 2009 Cible: 2 Etats Membres (à revoir au moment de l'établissement de la base de référence)
35. L'OIT assoit son action en faveur de l'élimination du travail des enfants sur une solide base normative. La convention (n° 138) sur l'âge minimum, 1973, et la convention (n° 182) sur les	Résultat 15: Le travail forcé est éliminé 318. La persistance du travail forcé, imposée essentiellement par des individus et des **entreprises du secteur informel** plutôt	Indicateur 15.1: Nombre d'Etats Membres dans lesquels les mandants, avec l'appui du BIT, mettent en œuvre des politiques, programmes ou mesures spécifiques permettant de progresser

pires formes de travail des enfants, 1999, réclament une action immédiate contre les pires formes de travail des enfants, telles que l'utilisation des filles ou garçons de moins de 18 ans pour le travail forcé ou obligatoire; les conflits armés; la prostitution, la production de matériel ou de spectacles à caractère pornographique; la production et le trafic de drogues; et les travaux qui peuvent nuire à la santé, la sécurité ou la moralité des enfants. La convention n° 182 dispose notamment que les Etats Membres doivent tenir compte de la situation particulière des filles. Des efforts doivent par conséquent être faits pour rechercher des moyens concrets qui permettent aux Etats Membres de mieux tenir compte des différences entre les sexes et de la situation particulière des filles dans leurs plans de lutte contre le travail des enfants.	que directement par l'Etat, est une entrave majeure à la réduction de la pauvreté dans le monde entier. Elle constitue également une violation grave des **droits humains** fondamentaux et est à l'opposé du principe de travail décent défendu par l'OIT … Cependant, l'objectif de l'éradication du double problème que représentent le travail forcé et la traite des êtres humains, qui affecteraient au moins 12,3 millions de **femmes**, d'**hommes** et d'enfants, peut être atteint dès lors qu'il existe une volonté politique et que des ressources suffisantes sont allouées pour combattre ces deux phénomènes … 320. Les ressources allouées aux projets de coopération technique, mobilisées principalement dans le cadre du Programme d'action spécial du BIT pour combattre le travail forcé, permettront de fournir aux Etats Membres une **assistance pratique tenant compte des disparités entre les sexes**, ainsi que les conseils et les outils nécessaires pour résoudre les problèmes relevés par les mécanismes de contrôle de l'OIT et le suivi de la **Déclaration de 1998** … Ces programmes peuvent lutter contre le travail forcé de différentes façons – que ce soit directement dans le cadre de résultats par pays axés sur l'élimination du travail forcé et/ou de la traite d'êtres humains ou, plus indirectement, par exemple dans le cadre de résultats portant sur l'application des conventions ratifiées, la formalisation de l'**économie informelle**, la protection des travailleurs migrants et autres groupes vulnérables, ou l'abolition des pires formes de travail des enfants … La synergie des quatre objectifs stratégiques de l'OIT garantira une mise en œuvre efficace et coordonnée de l'ensemble des aptitudes et compétences nécessaires pour mettre fin au travail forcé par le biais, notamment, d'une formation professionnelle offerte aux personnes susceptibles d'être victimes de la traite ou de l'extension de la protection sociale et des **salaires minimums** aux travailleurs en situation de servitude pour dettes. 322. … Les activités de recherche mettront en évidence et analyseront les liens étroits qui existent entre les quatre **principes et droits fondamentaux au travail** et d'autres variables du travail décent …	dans l'application des conventions, **principes et droits** relatifs à l'élimination du travail forcé Mesure: Pour être comptabilisés, les résultats doivent remplir au moins deux des critères ci-après: – Les conventions nos 29 ou 105 sont ratifiées, ou les organes de contrôle ont noté avec satisfaction ou intérêt les progrès accomplis dans l'application des conventions pertinentes. – Une loi, une politique ou un plan d'action national nouveau ou modifié est adopté pour éliminer le travail forcé, ou l'élimination du travail forcé est une des priorités de la politique nationale de développement, ou une structure institutionnelle est établie pour conduire ou coordonner l'action contre le travail forcé. – On observe une augmentation incontestable du nombre de poursuites et de condamnations de personnes recourant au travail forcé. – Des systèmes sont établis ou renforcés pour permettre aux anciennes victimes du travail forcé, notamment de la traite des êtres humains, de bénéficier d'une assistance correspondant à leurs besoins. – Des systèmes sont établis ou renforcés pour fournir des **données** et des **informations ventilées par sexe** actualisées sur le travail forcé et les mesures prises pour le combattre. Base de référence: A établir en fonction des résultats de 2008-09 Cible: 10 Etats Membres

56. En ce qui concerne les principes et droits au travail, l'OIT devrait: … *d)* fournir une assistance technique pour renforcer la législation et les politiques nationales, conformément aux dispositions de la convention (nº 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999, et intégrer une perspective de genre dans les méthodes de lutte contre les pires formes de travail des enfants; …	Résultat 16: Le travail des enfants est éliminé et la priorité est donnée à l'éradication de ses pires formes. Texte résultant: 326. La réalisation de progrès durables vers le plein respect des **principes et droits fondamentaux** concernant l'élimination du travail des enfants nécessite des approches complémentaires … 330. … La **dimension féminine** du travail des enfants continuera d'être prise en compte de façon systématique, notamment par la collecte de **données ventilées par sexe** dans les enquêtes sur le travail des enfants et par une attention accrue portée au **travail domestique des enfants**, qui touche principalement **les filles**. 332. … Le partenariat avec le Centre de Turin offrira des possibilités de formation et de travail en réseau aux syndicats et aux organisations d'employeurs et s'adressera à d'autres publics cibles sur des sujets tels que le travail des enfants dans l'agriculture et les **services domestiques**, le travail des enfants et les politiques de l'éducation, la conception et la mise en œuvre de plans d'action nationaux et l'établissement de rapports concernant les normes de l'OIT relatives au travail des enfants.	Indicateur 16.1: Nombre d'Etats Membres dans lesquels les mandants, avec l'appui du BIT, adoptent des politiques et mettent en place des programmes ayant une réelle portée pour éliminer le travail des enfants conformément aux conventions et recommandations de l'OIT Mesure: Pour être comptabilisés, les résultats doivent remplir au moins un des critères ci-après: – Des politiques, plans d'action et/ou programmes sont adoptés par un ou plusieurs mandants de l'OIT pour les rendre conformes aux normes internationales du travail visant à interdire et à éliminer le travail des enfants. – Des mesures assorties de délais destinées à éliminer d'urgence les pires formes de travail des enfants sont mises en œuvre par un ou plusieurs des mandants de l'OIT. – Les questions relatives au travail des enfants, compte tenu de la situation particulière des **filles**, figurent dans les politiques et programmes de développement et/ou de lutte contre la pauvreté et les politiques et programmes sociaux pertinents. – Des politiques de lutte contre le travail des enfants sont adoptées et promues par le biais d'organisations ou de groupements intergouvernementaux économiques et sociaux opérant aux niveaux mondial, régional ou sous-régional. Base de référence: 32 Etats Membres en 2008 Cible: 45 Etats Membres, dont 15 en Afrique Indicateur 16.2: Nombre d'Etats Membres dans lesquels les mandants, avec l'appui du BIT, prennent des mesures pour adopter ou modifier la législation ou renforcer leurs bases de connaissances sur le travail des enfants Mesure: Pour être comptabilisés, les résultats doivent remplir au moins un des critères ci-après: – Les conventions nºs 138 ou 182 sont ratifiées. – Les organes de contrôle de l'OIT ont noté avec satisfaction ou intérêt les progrès accomplis dans l'application des conventions pertinentes.

		– Des mécanismes et systèmes sont établis ou renforcés pour que l'on dispose de **données** et **statistiques ventilées par sexe** actualisées concernant la situation des enfants qui travaillent. – La collecte et l'analyse de données ciblées ainsi que des recherches sont entreprises par les mandants et/ou d'autres partenaires nationaux afin d'enrichir la base de connaissances sur le travail des enfants et de répertorier les leçons tirées de l'expérience. Base de référence: 42 Etats Membres en 2008 Cible: 50 Etats Membres, dont 15 en Afrique
56. En ce qui concerne les principes et droits au travail, l'OIT devrait: *a)* au moyen d'un plan d'action, œuvrer pour la ratification universelle et l'application effective de la convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958, et de la convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951; …	Résultat 17: La **discrimination** dans l'emploi et la profession est éliminée 336. La **discrimination** étant un phénomène complexe et évolutif, la stratégie destinée à la combattre doit se mener sur plusieurs fronts: cet impératif est d'autant plus pressant que la crise financière et économique actuelle comporte un risque d'aggravation des **inégalités** entre les nations comme à l'intérieur des pays. L'OIT fondera la stratégie liée à ce résultat sur le cadre que constituent **la convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958**, **la convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951**, ainsi que sur les activités entreprises pour donner suite aux observations de ses organes de contrôle ou à la **Déclaration de 1998**. 337. Le taux élevé de ratification des **conventions nos 100** et **111** témoigne de l'importance attachée aux principes définis dans ces instruments, importance confirmée par la **Déclaration de 1998** et, plus récemment, par la Déclaration sur la justice sociale. L'élimination de toutes les formes de **discrimination** dans l'emploi et la profession semble pourtant rester un objectif bien lointain. 338. Il est évident qu'aucune société n'est exempte de **discrimination** et que la lutte contre cette dernière ne doit jamais se relâcher. Pour être véritablement efficace, une **politique** nationale **d'égalité** doit comporter de multiples composantes et notamment des mesures législatives et administratives, des politiques publiques, des programmes	Indicateur 17.1: Nombre d'Etats Membres dans lesquels les mandants, avec l'appui du BIT, mettent en œuvre des lois, politiques, programmes ou mesures spécifiques permettant de progresser dans l'application des **conventions**, **principes** et **droits** relatifs à la **non-discrimination** Mesure: Pour être comptabilisés, les résultats doivent remplir au moins deux des critères suivants: – Les **conventions nos 100** ou **111** sont ratifiées ou les organes de contrôle ont noté avec satisfaction ou intérêt les progrès accomplis dans l'application des conventions pertinentes – Des lois, politiques, plans d'action et/ou programmes nouveaux ou modifiés sont adoptés pour les rendre conformes aux normes internationales relatives à la **non-discrimination.** – Une stratégie de sensibilisation en matière de **non-discrimination** est mise en place par un ou plusieurs mandants. – Un organisme national chargé d'examiner les **questions d'égalité** est établi ou renforcé. – Un plan de renforcement des capacités concernant le respect et/ou la promotion des **lois et politiques non discriminatoires** élaboré à l'intention des fonctionnaires intéressés est mis en œuvre. – Les systèmes sont renforcés pour fournir des **données ventilées par sexe** actualisées sur la **non-discrimination**. Base de référence: A établir en fonction des résultats de 2008-09 Cible: 5 Etats Membres

	concrets, des approches préventives et la mise en place d'organismes spécialisés. 339. Les législations **contre** la **discrimination** ont beaucoup évolué, avec notamment un allongement de la liste des motifs de **discrimination** et une appréhension beaucoup plus fine de la **discrimination multiple**, qui se fonde non pas sur un mais sur plusieurs motifs. L'application effective du principe de **non-discrimination** se heurte cependant à des écueils importants. Il arrive fréquemment que certaines catégories de travailleurs – travailleurs occasionnels, **travailleurs domestiques**, travailleurs migrants, travailleurs de l'**économie informelle** – ne bénéficient pas de la protection prévue par la loi. Le non-respect et la non-reconnaissance des droits et des cultures des populations autochtones engendrent souvent la **discrimination** et l'exclusion. L'origine sociale est un motif de **discrimination** dont il est généralement peu tenu compte: il importe, à l'heure où le morcellement social prend des formes inédites, de combler cette lacune. On constate par ailleurs, en ce qui concerne l'application du principe de l'**égalité de rémunération pour un travail de valeur égale**, que cette notion de «valeur égale» n'est pas sans soulever des difficultés, tant théoriques que pratiques. 340. Il reste très difficile d'assurer la mise en œuvre du principe de **non-discrimination**, d'où la nécessité de confier aux institutions et organismes publics compétents le soin d'en assurer une application effective … Il importe par ailleurs de donner aux autorités responsables, notamment aux juges et aux inspecteurs du travail, les moyens nécessaires pour identifier les cas de **discrimination** et prendre les mesures qui s'imposent. Il est capital de continuer à rassembler des **données ventilées par sexe**, afin de pouvoir évaluer les **écarts de salaire entre hommes et femmes**, repérer les lignes de faille sociales et économiques entre les diverses couches de la population, ainsi que surveiller et évaluer l'impact des mesures qui ont été prises et les résultats produits. 341. L'OIT va continuer à faire le nécessaire pour comprendre et évaluer les multiples facettes de la **discrimination** et aider les mandants à véritablement faire face à ce problème. La Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations, la Commission de l'application des	

	normes de la Conférence, le mécanisme de suivi de la **Déclaration de 1998**, les résultats des recherches et de l'assistance technique du BIT, les alliances avec les organismes et mécanismes des Nations Unies resteront à cet égard de précieuses sources d'information. 342. Bien que le principe de la **non-discrimination** fasse l'objet d'une approbation quasi universelle, les ressources extrabudgétaires consacrées à son application sont nettement insuffisantes. L'OIT va continuer à essayer de mobiliser des ressources pour la coopération technique, afin que cette dernière réponde davantage aux besoins des mandants et les aide à se doter d'une stratégie globale et efficace à long terme pour faire face à la **discrimination**, dans toute sa complexité. 343. Les gouvernements et les organisations d'employeurs et de travailleurs ont tous un rôle capital à jouer dans l'élimination de la **discrimination** et la promotion de l'**égalité,** comme l'attestent les instruments internationaux pertinents … L'OIT va s'attacher tout particulièrement à aider les trois catégories d'acteurs à se doter des capacités nécessaires pour élaborer et mettre en œuvre des **politiques** nationales d'**égalité**, ainsi qu'à mettre au point et à appliquer des politiques pour les lieux de travail. L'Organisation continuera également à faire le nécessaire pour que les mandants soient mieux en mesure d'appliquer le principe de l'**égalité de rémunération pour un travail de valeur égale**. 344. La Déclaration sur la justice sociale confirme la place éminente du principe de la **non-discrimination** dans le système de valeurs de l'Organisation comme dans l'action à mener pour assurer un travail décent pour tous, **femmes** et **hommes**. L'élimination de la **discrimination** est au cœur du travail décent pour tous ceux qui travaillent ou cherchent à travailler pour gagner leur vie, qu'ils soient employeurs, salariés ou travailleurs indépendants, dans l'économie formelle comme dans l'**économie informelle**. L'OIT va activement s'employer à faire en sorte que l'**égalité entre hommes et femmes** et la **non-discrimination** soient traitées comme des questions transversales dans les programmes par pays de promotion du travail décent et pour l'ensemble des objectifs stratégiques, et que des mesures ciblées soient prises pour répondre aux besoins et faire	

	respecter les **droits** des catégories particulièrement exposées à la **discrimination** et à l'exclusion, notamment les personnes handicapées, les travailleurs migrants, les populations autochtones ou les personnes vivant avec le **VIH/sida**. 345. La **non-discrimination** est l'un des aspects essentiels de **l'approche** du développement **fondée** sur les **droits de l'homme**, approche qui constitue l'un des principes communs des organisations du système des Nations Unies en matière de programmation. Les pays sont de plus en plus nombreux à disposer d'un bilan commun de pays et d'un PNUAD, documents qui intègrent les **principes de la non-discrimination** et de l'**égalité entre hommes et femmes** et qui accordent une attention toute particulière aux groupes touchés par la **discrimination** et **l'exclusion** … L' OIT continuera de participer activement aux activités des mécanismes interinstitutions concernant les populations autochtones, les minorités, les personnes handicapées et les questions d'**égalité entre les sexes**. L'Organisation va également poursuivre ses efforts en vue d'accroître, dans l'ensemble du système des Nations Unies, la visibilité et l'influence des normes internationales du travail relatives à la **non-discrimination** et à l'**égalité** ainsi que des observations des organes de contrôle; elle coopérera à cette fin avec les **organismes et mécanismes** des Nations Unies créés en vertu d'instruments relatifs aux **droits de l'homme** qui traitent de cette question. 346. Les mandants demandent de plus en plus souvent des outils pour promouvoir l'**égalité** et traiter le problème de la **discrimination** au niveau national et sur le lieu de travail. L'Organisation va continuer de diffuser et de promouvoir l'utilisation des outils mis au point au cours des périodes biennales précédentes, notamment ceux qui concernent l'application du principe de l'**égalité de rémunération pour un travail de valeur égale** et ceux qui visent à lutter contre la **discrimination** raciale … Les travaux de recherche destinés à enrichir la base de connaissances du BIT dans ce domaine vont se poursuivre; ils porteront notamment sur les liens entre les différents motifs de **discrimination** ainsi qu'entre les divers **principes et droits fondamentaux au travail** ...	

	347. Malgré une adhésion générale aux principes et droits relatifs à la **non-discrimination**, ce sont ces derniers qui ont reçu le financement le moins élevé sur l'ensemble des **principes et droits fondamentaux au travail**. Il est évident qu'il faut pouvoir disposer d'une approche globale pour être en mesure de lutter efficacement contre la **discrimination** dans l'emploi et la profession …	
56. En ce qui concerne les principes et droits au travail, l'OIT devrait: … *b)* promouvoir une augmentation du taux de ratification et analyser les obstacles à la ratification de la convention (n° 156) sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981, de la convention (n° 183) sur la protection de la maternité, 2000, de la convention (n° 175) sur le travail à temps partiel, 1994, et de la convention (n° 177) sur le travail à domicile, 1996, et garantir l'application effective de ces conventions …	Résultat 18: Les normes internationales du travail sont ratifiées et appliquées 353. … Compte tenu de l'importance accordée à l'**égalité entre hommes et femmes** et à la **non-discrimination** qui sont considérées comme des questions transversales dans la Déclaration sur la justice sociale, les **conventions** clés de l'OIT sur l'**égalité** seront également promues et la **dimension hommes-femmes** d'autres conventions sera examinée et abordée … 354. … Des activités seront poursuivies dans le cadre de consultations tripartites pour examiner et améliorer le fonctionnement, la transparence, la réactivité aux problèmes d'inégalité **entre les sexes** et l'efficacité du système de contrôle de l'OIT; les obligations en matière de présentation de rapports seront notamment allégées. 355. … Afin de renforcer le rôle primordial de l'**approche** de l'OIT **fondée sur le respect des droits**, une étude empirique de premier plan contenant des **données** factuelles **ventilées par sexe**, une analyse et des indicateurs sera réalisée … La deuxième [en relation avec les normes] porte sur l'application des normes à l'**économie informelle.** L'OIT doit donner des indications claires sur la façon d'assurer la protection des travailleurs dans l'**économie informelle**, en gardant présente à l'esprit la façon dont les **femmes** et les **hommes** peuvent être différemment concernés. La recherche dans ce domaine aidera les mandants à mieux comprendre les politiques qui facilitent l'application des normes à l'**économie informelle**. 356. Afin de renforcer les capacités du Bureau en matière de promotion, un ensemble approprié d'outils sera mis au point, examiné et adapté, parmi lesquels figure l'intégration	Indicateur 18.2: Nombre d'Etats Membres qui, avec l'appui du BIT, incorporent les principes et **droits** contenus dans les normes internationales du travail dans les cadres d'aide au développement ou d'autres grandes initiatives Mesure: Pour être comptabilisés, les résultats doivent remplir le critère suivant: – Les normes internationales du travail pertinentes sont prises en considération dans le Cadre de l'aide au développement des Nations Unies, du Bilan commun de pays ou des cadres similaires. Base de référence: A établir en fonction des résultats de 2008-09 Cible: 5 Etats Membres Indicateur 18.4: Nombre d'Etats Membres dont le programme par pays de promotion du travail décent comporte une composante normative parmi les priorités nationales établies par les mandants tripartites Mesure: Pour être comptabilisés, les résultats doivent remplir au moins l'un des critères ci-après: – Des activités sont incluses pour tenir compte des commentaires de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations concernant les conventions ratifiées. – Des activités sont incluses pour promouvoir la ratification et la mise en œuvre des **conventions fondamentales** et prioritaires.

	effective des **questions relatives à l'égalité entre hommes et femmes** … 359. … Les principaux risques [dans la stratégie] sont les suivants: les objectifs de la ratification universelle de toutes les **conventions fondamentales** d'ici à 2015 et la mise en œuvre par les pays des recommandations des organes de contrôle …	– Des activités sont incluses pour promouvoir la ratification et la mise en œuvre d'autres normes à jour en tenant compte des priorités nationales établies par les mandants tripartites. Base de référence: A établir en fonction des résultats de 2008-09 Cible: 15 Etats Membres

Résultat 19: Cohérence des politiques – Les Etats Membres placent une approche intégrée du travail décent au cœur de leurs politiques économiques et sociales, avec le soutien des principales agences des Nations Unies et d'autres institutions multilatérales		
Conclusions de la CIT de 2009	**Stratégie de résultat du P&B 2010-11**	**Indicateurs du P&B 2010-11**
13. Comme écrit dans la Déclaration 2008 sur la justice sociale pour une mondialisation équitable, les quatre objectifs stratégiques de l'OIT, à savoir l'emploi, la protection sociale, le dialogue social et le tripartisme, ainsi que les principes et droits fondamentaux au travail, mis en œuvre notamment par le biais des normes internationales du travail, sont indissociables, interdépendants et se renforcent mutuellement. La question de l'égalité femmes-hommes doit être considérée comme commune à ces objectifs. Les efforts entrepris pour veiller à ce que l'égalité femmes-hommes soit placée au cœur du travail décent doivent donc être holistiques. 51. Dans la mise en œuvre de la Déclaration 2008 sur la justice sociale pour une mondialisation équitable, l'Organisation devrait renforcer sa politique et son programme de travail pour la promotion de l'égalité entre femmes et hommes au cœur du travail décent. Les activités s'appuieront sur l'avantage comparatif que les normes internationales du travail et sa structure tripartite procurent à l'OIT. L'approche devrait être holistique et comporter la promotion des droits, l'emploi décent et productif, la protection sociale et le dialogue social … 52. En ce qui concerne le renforcement des capacités et des connaissances à l'appui de la formulation de politiques tenant compte des besoins spécifiques des hommes et des femmes, l'OIT devrait: *a)* renforcer son programme de recherche et sa base de connaissances sur des questions émergentes, surtout dans le contexte de la crise économique mondiale, afin d'identifier les nouvelles tendances et caractéristiques du monde du travail, ainsi que les liens entre efficacité économique, justice sociale et égalité entre les sexes; il faudra notamment faire un usage plus systématique de données ventilées par sexe afin de guider l'élaboration des politiques et les nouveaux mécanismes de suivi destinés à surveiller les progrès dans le domaine de l'égalité femmes-hommes, en utilisant des indicateurs clés sur la discrimination sexuelle dans le monde du travail et une	363. Plusieurs réunions internationales et régionales ont exprimé leur soutien à l'Agenda du travail décent, dont le Sommet mondial des Nations Unies de 2005 qui a fait du travail décent un objectif central des stratégies de développement, et notamment pour la réalisation des **OMD** … 365. Le renforcement de l'approche intégrée est particulièrement important pour les **travailleuses** et les **femmes chefs d'entreprise** car, pour surmonter les obstacles à l'**égalité entre hommes et femmes**, il est nécessaire de prendre des mesures qui se renforcent mutuellement dans tout l'éventail des politiques destinées à assurer un travail décent. Les volets du programme concernant le partenariat, le développement des capacités et la recherche mettront tous l'accent sur les moyens de promouvoir l'**égalité des sexes** par l'intégration du travail décent.	Indicateur 19.1: Nombre d'Etats Membres qui, avec l'appui du BIT, accordent une place de plus en plus importante au travail décent dans l'élaboration des politiques Mesure: Pour être comptabilisés, les résultats doivent remplir au moins deux des quatre premiers critères ci-dessous, ainsi que le dernier critère: – La création d'opportunités de travail décent est adoptée en tant qu'objectif central de la stratégie nationale de développement, parallèlement aux autres priorités nationales. – La mise en œuvre d'un programme par pays de promotion du travail décent intégré soutient l'application de la stratégie nationale de développement. – Les programmes nationaux ou sectoriels dans des domaines comme l'éducation, la santé, l'**égalité des sexes**, le commerce, la finance, le développement des entreprises, le développement rural et la lutte contre la pauvreté intègrent une dimension liée au travail décent. – Les services de statistiques sont améliorés afin d'optimiser la mesure des progrès accomplis vers la réalisation du travail décent, conformément aux dispositions de la convention n° 160. – L'élaboration de l'ensemble de la stratégie de développement se fait en consultation avec les mandants de l'OIT, conformément aux dispositions de la convention n° 144. Base de référence: A définir selon les résultats d'une enquête interne qui sera réalisée en 2009 dans les bureaux extérieurs de l'OIT Cible: 15 Etats Membres, dont au moins 4 en Afrique et 2 dans les autres régions

Résultat 19: Cohérence des politiques – Les Etats Membres placent une approche intégrée du travail décent au cœur de leurs politiques économiques et sociales, avec le soutien des principales agences des Nations Unies et d'autres institutions multilatérales		
Conclusions de la CIT de 2009	**Stratégie de résultat du P&B 2010-11**	**Indicateurs du P&B 2010-11**
budgétisation tenant compte des questions d'égalité. L'objectif de la collecte de données devrait être bien défini pour que cette collecte soit ciblée et utile; … *f)* utiliser l'audit de genre participatif du BIT comme outil pour évaluer les progrès vers l'égalité femmes-hommes et diffuser les bonnes pratiques qui découlent de son application; … *h)* associer étroitement les partenaires sociaux à la conception des programmes par pays de promotion du travail décent et garantir leur participation active dans la mise en œuvre de ces programmes; ceux-ci doivent être élaborés dans une optique d'égalité entre femmes et hommes et doivent préciser les résultats attendus pour les femmes et les hommes. 57. En mobilisant des partenariats internationaux pour promouvoir l'égalité femmes-hommes, l'OIT devrait: *a)* encourager la cohérence des politiques relatives au travail décent et à l'égalité femmes-hommes au niveau international, notamment au sein du système des Nations Unies, et avec le Fonds monétaire international, la Banque mondiale, le G8 et le G20; *b)* renforcer les partenariats dans des domaines d'intérêt mutuel avec des institutions et des groupements régionaux comme l'Union européenne et l'Union africaine, afin de partager les connaissances en matière d'égalité femmes-hommes dans le monde du travail; *c)* inclure systématiquement l'objectif de l'égalité entre femmes et hommes dans les dispositions comportant la mobilisation de ressources, le partage de connaissances et la coopération technique, en partenariat avec les donateurs; et *d)* promouvoir les avantages du dialogue social et la participation des partenaires sociaux dans l'ensemble du système des Nations Unies.		

6. Mécanismes institutionnels porteurs pour l'égalité entre hommes et femmes au Bureau

Le tableau II ci-après indique les mécanismes institutionnels porteurs pour l'égalité entre hommes et femmes au Bureau. Ces domaines d'action prioritaire qui se renforcent mutuellement (tels que définis dans la politique sur l'égalité entre hommes et femmes de l'OIT) sont les suivants: personnel, substance et arrangements institutionnels. Chaque indicateur contient une base de référence, un exemple d'activités indicatives, et (au besoin) une norme de performance minimale [15], décidée avec l'unité de «responsabilité première» concernée.

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

Tableau II. Mécanismes institutionnels porteurs pour l'égalité entre hommes et femmes au Bureau: personnel, substance et arrangements institutionnels

Personnel	Résultats	Indicateurs et bases de référence [1]	Normes de performance minimales	Exemple d'activités indicatives [2]	Responsabilité première
Egalité de chances et de traitement de l'ensemble du personnel du BIT	Exécution de mesures adoptées pour assurer une plus grande parité entre les femmes et les hommes [3] dans le recrutement et la promotion	1. Indicateur: % de postes professionnels et de catégorie supérieure occupés par des femmes [4] Base de référence: 42,5 %	2010-2015: parvenir à la parité entre hommes et femmes	Encouragement des candidatures de femmes qualifiées	Département du développement des ressources humaines Tous les chefs de service et supérieurs hiérarchiques Centre international de formation de l'OIT, Turin Bureau pour l'égalité entre hommes et femmes Note: Le Syndicat du personnel s'est engagé à œuvrer avec le Bureau pour promouvoir l'égalité entre hommes et femmes
		2. Indicateur: % des sections de matériels utilisés dans les ateliers d'amélioration des méthodes de gestion et de l'aptitude à diriger, qui incorporent le thème de l'égalité entre hommes et femmes [5] Base de référence: zéro	Sans objet	Elaboration d'un module pour le programme sur l'amélioration des méthodes de gestion et de l'aptitude à diriger, sur l'intégration des questions d'égalité entre hommes et femmes, et le mandat des formateurs/trices d'atelier pour ce programme doit inclure une certaine expérience dans le domaine de l'égalité entre hommes et femmes ainsi que le travail consistant à intégrer cette notion d'égalité dans les matériaux de l'atelier	
		3. Indicateur: % de femmes participant aux ateliers d'amélioration des méthodes de gestion et de l'aptitude à diriger Base de référence: 34 %	2010-11: 39 % 2012-13: 44 % 2014-15: 49 %		
	Possibilités élargies de perspectives de carrière pour le personnel des services généraux du Bureau	4. Indicateur: nombre de possibilités de formation offertes au personnel des services généraux Base de référence: neuf	2010-11: dix 2012-13: onze 2014-15: douze	Organisation d'activités d'initiation pour le personnel des services généraux	

Personnel	Résultats	Indicateurs et bases de référence	Normes de performance minimales	Exemple d'activités indicatives	Responsabilité première
	Mesures mises en place pour favoriser un environnement de travail porteur et conciliable avec les responsabilités familiales pour le personnel tant masculin que féminin	5. Indicateur: nombre de mesures existantes en faveur de l'égalité entre hommes et femmes et/ou conciliables avec les responsabilités familiales [6] Base de référence: sept mesures	2010-11: une mesure supplémentaire 2012-13: une mesure supplémentaire 2014-15: une mesure supplémentaire	Mise en œuvre et évaluation d'une politique de télétravail	
	La compétence en matière d'intégration des questions d'égalité hommes-femmes, au niveau approprié, est développée pour tout le personnel du BIT	6. Indicateur: % des descriptions de poste faisant référence aux compétences en matière d'égalité hommes-femmes et/ou à la prise en considération des sexospécifités Base de référence: 30,3 %	2010-11: 40 % 2012-13: 50 % 2014-15: 60 %	Evaluation systématique du contenu des données relatives à l'égalité entre hommes et femmes des projets de description de poste reçus des cadres hiérarchiques	
		7. Indicateur: % des chefs responsables que le personnel a perçus comme créant un environnement capable de mettre en valeur la diversité, y compris la sensibilité en matière d'égalité entre hommes et femmes [7] Base de référence: à établir [8]	A fixer	Intégrer officiellement les critères d'égalité entre hommes et femmes dans l'ensemble du Cadre de suivi du comportement professionnel, et revoir les termes et les parties des outils de formation figurant dans le cadre de suivi, qui ne tiennent pas compte des sexospécificités	

Personnel	Résultats	Indicateurs et bases de référence	Normes de performance minimales	Exemple d'activités indicatives	Responsabilité première
	Lutte contre le harcèlement sur le lieu de travail	8. Indicateur: nombre d'initiatives ou de mesures prises pour renforcer et/ou mettre en application l'accord collectif de prévention et de règlement des conflits, notamment sur le harcèlement sexuel Base de référence: une	2010-11: deux 2012-13: deux 2014-15: deux	Circulaire administrative n° 543 (Rev. 1) de HRD, qui fournit des directives sur les procédures à suivre en cas de harcèlement sexuel, mises en évidence dans les pages intranet de HRD	

[1] Sauf indication contraire, toutes les bases de référence sont tirées du Plan d'action du BIT pour l'égalité entre hommes et femmes 2008-09, ou des statistiques disponibles en janvier 2010.

[2] Certaines activités seront mises en œuvre au cours de la période biennale 2010-11, tandis que d'autres se poursuivront de 2010 à 2015.

[3] Aux fins du présent plan d'action, la parité entre hommes et femmes est considérée comme existante lorsqu'elle est comprise entre 45 et 55 pour cent.

[4] En concordance avec la stratégie en matière de ressources humaines 2010-2015, résultat 1.

[5] En concordance avec la stratégie en matière de ressources humaines 2010-2015, résultat 2

[6] En concordance avec la stratégie en matière de ressources humaines 2010-2015, résultat 4.

[7] En concordance avec la stratégie en matière de ressources humaines 2010-11, résultat 3.

[8] Sera établie sur la base des statistiques recueillies au cours de la mise en œuvre du Cadre de suivi du comportement professionnel, lancé en 2010.

Mécanismes institutionnels porteurs pour l'égalité entre hommes et femmes au Bureau

Substance	Résultats	Indicateurs et bases de référence	Normes de performance minimales	Exemple d'activités indicatives	Responsabilité première
L'engagement vis-à-vis de l'égalité entre hommes et femmes est internalisé dans tout le BIT et se traduit dans l'ensemble du travail technique, des activités opérationnelles et des services d'appui, y compris la gestion des connaissances, comme indiqué dans la politique du BIT en matière d'égalité entre hommes et femmes	Compétence accrue du personnel du BIT pour effectuer l'analyse des questions d'égalité hommes-femmes et la planification liée à l'emploi et au travail décent	9. Indicateur: % des stratégies de résultat du P&B comprenant des composantes d'intégration des questions d'égalité hommes-femmes qui soient axées sur l'action Base de référence: 94,7 % [9]	2010-11: 100 % 2012-13: 100 % 2014-15: 100 %	Directives sur l'identification permanente des éléments concrets que l'on retrouve dans les stratégies de l'ensemble des résultats figurant dans, respectivement, le P&B 2012-13 et le P&B 2014-15	Toutes les unités du siège et tous les bureaux extérieurs Bureau de programmation et de gestion Département des partenariats et de la coopération pour le développement Bureau pour l'égalité entre hommes et femmes Centre international de formation de l'OIT, Turin
		10. Indicateur: % des résultats du P&B signalés comme apportant une ou plusieurs leçons d'action potentielle sur l'intégration des questions d'égalité hommes-femmes Base de référence: 21 % [10]	2010-11: 60 % 2012-13: 80 % 2014-15: 100 %	Des directives sur les aspects liés à l'égalité hommes-femmes seront fournies dans le cadre des programmes techniques ainsi qu'aux régions au cours de la surveillance de la planification biennale des travaux axés sur les résultats et de l'élaboration des rapports d'exécution	
	Les attitudes et les habitudes de travail soutiennent l'intégration des questions d'égalité hommes-femmes	11. Indicateur: % des recommandations actuellement appliquées, provenant des rapports des audits participatifs de genre des unités du siège et des bureaux extérieurs de l'OIT faisant l'objet d'un audit Base de référence: à établir	2010-11: 20 % 2012-13: 40 % 2014-15: 50 %	Au cours des 12 mois de déroulement d'un audit de genre, le/la directeur/trice de l'unité ou du bureau concerné et GENDER procéderont à une réévaluation des recommandations ainsi que de tout nouveau besoin naissant	
	Niveau de connaissances et méthodes améliorés pour aborder les dimensions de genre dans le travail technique	12. Indicateur: % PPTD contenant des indicateurs parmi lesquels au moins 35 % respectent la dimension hommes-femmes Base de référence: à établir	2010-11: à fixer 2012-13: à fixer 2014-15: 100 %	Les examens de projets de PPTD grâce au Mécanisme d'assurance de la qualité fournissent régulièrement des directives spécifiques sur la façon de favoriser des indicateurs qui respectent mieux la dimension hommes-femmes	

Substance	Résultats	Indicateurs et bases de référence	Normes de performance minimales	Exemple d'activités indicatives	Responsabilité première
		13. Indicateur: % des textes de recherche présentés à la Commission de la recherche et des publications et qui remplissent toutes les conditions d'une liste complète de points à vérifier pour l'intégration des questions d'égalité hommes-femmes dans la recherche et les publications Base de référence: à établir	2010-11: à fixer 2012-13: à fixer 2014-15: à fixer	Rédiger une liste de points à vérifier, établie sur la base de la politique du BIT en matière de recherche et de publication de 2007 [11], soumise à la Commission de la recherche et des publications pour adoption et distribution	
		14. Indicateur: % des accords de partenariat de l'OIT avec les donateurs qui intègrent les questions d'égalité hommes-femmes à la fois dans l'orientation politique et dans les aspects opérationnels Base de référence: 46 %	2010-11: 60 % 2012-13: 70 % 2014-15: 80 %	Concertation politique bilatérale avec les donateurs concernés sur l'égalité entre hommes et femmes	
		15. Indicateur: % des projets/programmes de coopération technique du BIT classés dans IRIS comme marqueur de genre Un ou Deux [12] Base de référence: 72 %	2010-11: 65 % 2012-13: 40 % 2014-15: 15 %	Publier une directive du Bureau sur l'intégration des questions d'égalité hommes-femmes dans la coopération technique	
		16. Indicateur: % de participation des femmes dans l'ensemble des cours de formation en ligne et sur le campus du CIF-OIT [13] Base de référence: à établir	2010-11: à fixer 2012-13: à fixer 2014-15: à fixer		

Substance	Résultats	Indicateurs et bases de référence	Normes de performance minimales	Exemple d'activités indicatives	Responsabilité première
		17 Indicateur: % des participants terminant des cours en ligne ou sur le campus du CIF-OIT, faisant partie du personnel féminin du BIT Base de référence: à établir	2010-11: à fixer 2012-13: à fixer 2014-15: à fixer	Encourager les cours du CIF-OIT parmi les membres du Réseau pour l'égalité entre hommes et femmes	
		18. Indicateur: % des participants terminant des cours sur les sexospécificités du CIF-OIT faisant partie du personnel masculin du BIT Base de référence: à établir	2010-11: à fixer 2012-13: à fixer 2014-15: à fixer	Encourager les cours du CIF-OIT parmi les membres du Réseau pour l'égalité entre hommes et femmes	
		19. Indicateur: % des participants terminant des cours en ligne ou sur le campus du CIF-OIT qui sont des mandants femmes Base de référence: à établir	2010-11: à fixer 2012-13: à fixer 2014-15: à fixer	Encourager les cours du CIF-OIT au cours de toute formation sur la mise en œuvre du plan d'action, y compris auprès des mandants	
		20. Indicateur: % des participants terminant des cours du Centre international de formation de l'OIT, Turin, sur les sexospécificités qui sont des mandants hommes Base de référence: à établir	2010-11: à fixer 2012-13: à fixer 2014-15: à fixer	Encourager les cours du Centre international de formation de l'OIT, Turin, au cours de toute formation sur la mise en œuvre du plan d'action, y compris auprès des mandants	

Substance	Résultats	Indicateurs et bases de référence	Normes de performance minimales	Exemple d'activités indicatives	Responsabilité première
		21. Indicateur: % des cours du Centre international de formation de l'OIT, Turin, donnés en ligne ou sur le campus, évalués par les participants comme étant des cours qui intègrent suffisamment les questions d'égalité entre hommes et femmes Base de référence: à établir	2010-11: à fixer 2012-13: à fixer 2014-15: à fixer		

[9] Selon une évaluation effectuée par PROGRAM.

[10] Conformément à une évaluation effectuée par PROGRAM, qui comprend des résultats intermédiaires et immédiats communs.

[11] Communiqué du Directeur général, série 1, Circulaire n° 629.

[12] Le marqueur de genre Un est défini comme étant: «Un projet ne contenant aucun objectif, aucun résultat, aucun produit, ni aucune activité destiné(e) à encourager l'égalité entre hommes et femmes», et le marqueur de genre Deux est défini comme étant: «Un projet n'incluant pas l'égalité entre hommes et femmes en tant que résultat, mais contenant certains résultats et/ou activités traitant spécifiquement des questions de l'égalité entre hommes et femmes».

[13] Le nombre en valeur absolue de participants aux cours du CIF-OIT dépend des ressources financières disponibles sur lesquelles l'OIT n'a pas prise.

Mécanismes institutionnels porteurs pour l'égalité entre hommes et femmes au Bureau

Arrangements institutionnels	Résultats	Indicateurs et bases de référence	Normes de performance minimales	Exemple d'activités indicatives	Responsabilité première
Mécanismes institutionnels renforcés pour l'intégration effective des questions d'égalité entre hommes et femmes dans l'ensemble du BIT [14]	Bureau pour l'égalité entre hommes et femmes bien doté en personnel et spécialistes des questions d'égalité entre hommes et femmes sur le terrain, soutenant l'intégration des questions d'égalité entre hommes et femmes dans toute l'Organisation	22. Indicateur: nombre d'unités du siège et de bureaux extérieurs ne disposant pas de points focaux chargés des questions d'égalité hommes-femmes [15] Base de référence: une unité du siège et deux bureaux extérieurs	2010-11: aucune 2012-13: aucune 2014-15: aucune	Recenser et contacter tous/toutes les chefs ou directeurs/trices des unités et des bureaux ne disposant pas de points focaux chargés des questions d'égalité hommes-femmes	Bureau pour l'égalité entre hommes et femmes Toutes les unités du siège et les bureaux extérieurs Unité d'évaluation Département des partenariats et de la coopération pour le développement Département du développement des ressources humaines Bureau de la programmation et de la gestion Bureau du Conseiller juridique
		23. Indicateur: % des hommes faisant office de points focaux dans les unités du siège et les bureaux extérieurs Base de référence: 31 %	2010-11: 35 % d'hommes 2012-13: 40 % 2014-15: 45 %	Demander formellement aux chefs ou directeurs/trices des unités et bureaux de tenir compte de la parité entre les sexes au moment de nommer les points focaux chargés des questions d'égalité hommes-femmes	
		24. Indicateur: % des points focaux qui sont des cadres supérieurs Base de référence: 34 % (57 % dans les unités du siège et 16 % dans les bureaux extérieurs)	2010-11: parité au siège et 20 % dans les bureaux extérieurs 2012-13: parité au siège et 25 % dans les bureaux extérieurs 2014-15: parité au siège et 35 % dans les bureaux extérieurs	Demander formellement aux chefs ou directeurs/trices des unités et des bureaux de tenir compte de la diversité du statut professionnel au moment de nommer les points focaux chargés des questions d'égalité hommes-femmes	

Arrangements institutionnels	Résultats	Indicateurs et bases de référence	Normes de performance minimales	Exemple d'activités indicatives	Responsabilité première
	Un cadre de responsabilité pour l'égalité entre hommes et femmes Mécanismes améliorés pour la programmation, le suivi et l'évaluation sexospécifiques Utilisation d'un langage non sexiste dans les statuts, règlements et directives du BIT	25. Indicateur: % des plans de travail axés sur les résultats jugés comme «satisfaisants» ou «bons» en termes d'égalité hommes-femmes Base de référence: à établir	2010-11: doit être fixée après le premier des examens des plans de travail prévus tous les neuf mois 2012-13: doit être fixée 2014-15: 100 %	Mettre au point et appliquer un outil d'évaluation de l'égalité hommes-femmes pour juger de l'application des stratégies sur les questions de l'égalité hommes-femmes des plans de travail axés sur les résultats	
		26. Indicateur: % des mandats approuvés pour les évaluations de stratégies indépendantes, de PPTD et de projets comprenant une évaluation de la dimension hommes-femmes Base de référence: 30 %	2010-11: 50 % du mandat 2012-13: 70 % du mandat 2014-15: 100 % du mandat	Les directives de l'Unité d'évaluation doivent être révisées	
		27. Indicateur: nombre de termes ou de phrases à connotation sexiste qui ont été révisés dans les versions anglaise, française et espagnole de la Constitution de l'OIT Base de référence: à établir	Sans objet	Soumettre un document à la session de mars 2010 du Conseil d'administration afin qu'il fournisse des directives en la matière	

[14] Comme le stipule la politique pour l'égalité entre hommes et femmes.

[15] L'unité ou le bureau doit avoir une masse critique de spécialistes professionnels (c'est-à-dire au moins quatre personnes dirigées par un/e chef ou un/e directeur/trice).

7. Responsabilités et conséquences

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

L'ensemble du personnel du siège et des bureaux extérieurs est tenu de promouvoir l'égalité entre hommes et femmes dans le contexte de l'Agenda du travail décent, en l'incorporant dans son travail. Les cadres supérieurs, y compris les directeurs/trices des bureaux extérieurs, ont la responsabilité et la compétence globales en matière d'opérationnalisation et d'application de la politique. L'équipe des spécialistes au Bureau pour l'égalité entre hommes et femmes au siège, ainsi que le Réseau pour l'égalité entre les sexes en général (constitué des coordinateurs, des spécialistes des questions d'égalité entre les sexes et des points focaux), apportera aide et conseils sur la manière d'intégrer la dimension de genre et sur les autres questions liées à la réalisation de l'objectif de l'égalité entre hommes et femmes. En ce qui concerne l'obtention de résultats sur le plan de l'égalité entre hommes et femmes dans le cadre du programme et budget pour 2010-11, le Bureau pour l'égalité entre hommes et femmes possède un rôle de supervision au titre de la politique d'égalité entre hommes et femmes de 1999.

Dans ses conclusions de 2009, la CIT a reconnu l'importance du renforcement des capacités et appelait l'OIT, au paragraphe 52 *g),* à «garantir que le Centre international de formation de l'OIT de Turin ... [est] doté de ressources suffisantes pour fournir un appui au renforcement des capacités et à la formation dans le domaine de l'égalité entre hommes et femmes; et pour que les questions d'égalité soient intégrées dans tous les cours de formation».

Encadré 3

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

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

Equipes	Rôle et responsabilité dans l'exécution
Directeur général	Responsabilité ultime pour la formulation de la politique et la performance organisationnelle en matière d'égalité entre hommes et femmes
Directeurs exécutifs	Responsables de la mise en œuvre et du suivi de l'égalité entre hommes et femmes dans le cadre de leurs objectifs stratégiques respectifs, et chargés de veiller à ce que des ressources humaines et financières suffisantes soient affectées à l'appui du travail en matière d'égalité entre hommes et femmes
Directeurs régionaux	Responsables des résultats et indicateurs liés à l'égalité des sexes dans le cadre des priorités régionales convenues, y compris de la coopération avec les spécialistes des employeurs et des travailleurs, les autres membres du personnel concernés et les spécialistes des questions d'égalité entre hommes et femmes en vue de renforcer les capacités des mandants en matière d'intégration des questions d'égalité et de promotion de l'égalité entre hommes et femmes

Directeurs du BIT	Responsables des résultats et indicateurs liés à l'égalité des sexes dans le cadre des domaines programmatiques, de l'intégration des questions d'égalité hommes-femmes dans les programmes par pays de promotion du travail décent, et de la promotion du renforcement des capacités des mandants en matière d'intégration par l'intermédiaire des spécialistes des employeurs et des travailleurs, des autres membres du personnel concernés et des spécialistes des questions d'égalité entre hommes et femmes
Chefs d'unité	Dans l'exécution des tâches qui leur sont déléguées par les directeurs exécutifs, chargés de veiller à ce que les ressources humaines et financières suffisantes soient affectées à la réalisation des résultats et indicateurs sexospécifiques dans les domaines programmatiques
Département des ressources humaines	Responsable des progrès en matière de parité entre femmes et hommes et de l'égalité de chances et de traitement pour tous les membres du personnel du BIT
Département de la coopération des partenariats et du développement	Responsable de la promotion de l'égalité entre hommes et femmes et de l'intégration des questions d'égalité hommes-femmes dans tous les accords, programmes et projets de la coopération technique
Spécialistes des questions d'égalité entre hommes et femmes et coordonateurs pour les questions d'égalité	Chargés de jouer un rôle de catalyseur et d'appui aux secteurs du siège et aux bureaux extérieurs pour l'intégration effective des questions d'égalité hommes-femmes, notamment en contribuant à l'analyse, à la planification, à l'exécution, à l'examen et aux rapports. Dans le cas d'ACTRAV et d'ACT/TEMP, chargés de jouer le rôle de catalyseur et de soutien dans les différents secteurs du siège et de promouvoir efficacement les perspectives des partenaires sociaux dans l'intégration des questions d'égalité entre hommes et femmes, et également de contribuer à l'analyse, à la planification, à l'exécution, à l'examen et aux rapports dans leurs bureaux respectifs
Points focaux chargés des questions d'égalité	Chargés de jouer un rôle de catalyseur pour aider le processus d'intégration de l'égalité hommes-femmes dans les unités ou bureaux respectifs
Bureau pour l'égalité entre hommes et femme	Chargé de l'appui à l'exécution de la politique d'égalité du BIT, de concert avec le Réseau de l'OIT pour l'égalité entre hommes et femmes – y compris les spécialistes, les coordonnateurs et les points focaux, chargés des questions d'égalité hommes-femmes – au moyen de processus de conseils, du développement des capacités et de l'échange des connaissances; et d'assurer la supervision de la performance en matière d'intégration par des bilans annuels et des rapports transmis au Directeur général

A l'instar des autres institutions du système des Nations Unies, l'OIT renforce actuellement ses mécanismes de responsabilité en matière d'égalité entre hommes et femmes. De tels mécanismes sont nécessaires pour imposer à l'Organisation de: i) rendre compte de l'égalité entre hommes et femmes dans son travail opérationnel ou programmatique; et ii) de la réactivité de ses systèmes internes ou opérationnels et de ses politiques de ressources humaines aux questions d'égalité. A mesure que croît l'ancrage de la gestion basée sur les résultats au BIT, les objectifs, résultats attendus, indicateurs et cibles deviennent de plus en plus clairs. Le programme et budget pour 2010-11 insiste sur l'importance de la clarification de la responsabilité et indique que des mécanismes internes seront mis en place pour prévoir des procédures établies d'examens relatifs à la performance globale.

Le Cadre relatif à la responsabilité au BIT [16], qui a vu le jour en janvier 2010, est guidé par un ensemble de principes de base, notamment la clarté de la responsabilité, l'adéquation des responsabilités avec les objectifs de l'Organisation prise dans son ensemble, le contrôle de la performance et la présentation de rapports. En ce qui concerne la clarté de la responsabilité, le cadre spécifie que les politiques d'organisation et les directives sur les comportements définissent le niveau et les types de responsabilités liées à tous les postes. En ce qui concerne l'adéquation des responsabilités avec les objectifs de l'Organisation prise dans son ensemble, le cadre note que les responsables et tout le personnel sont tenus d'atteindre les objectifs de l'Organisation, quel que soit le poste fonctionnel qu'ils/qu'elles occupent. En ce qui concerne le contrôle de la performance et la présentation de rapports, le cadre indique que la performance sera contrôlée par des rapports réguliers sur les résultats, rendus en temps voulu et accompagnés de rapports financiers complets, y compris des documents s'y rapportant facilement vérifiables et clairs. Ce système de responsabilité au BIT a, entre autres objectifs, celui d'accroître l'importance accordée aux résultats et à la gestion axée sur la performance.

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

[16] ILO accountability framework (Cadre relatif à la responsabilité au BIT) (IGDS n° 137, version 1), Bureau international du Travail, Genève, 2010.

Encadré 4

Mécanismes de contrôle de la responsabilité

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

8. Ressources humaines et financières

Un vaste éventail de ressources humaines et financières provenant de toute l'Organisation est envisagé pour assurer une exécution efficace des activités du plan d'action dont la durée couvre celle du cadre stratégique 2010-2015. Dans le programme et budget pour 2010-11, outre les ressources du budget ordinaire pour le personnel et les activités, pour le Bureau pour l'égalité entre hommes et femmes et pour les spécialistes régionaux des questions d'égalité entre hommes et femmes, le processus d'interconnexion des ressources – tant en termes de mois de travail que de fonds dans l'exécution du programme et budget – est également un mécanisme formel pour appuyer les résultats des unités extérieures et du siège dans le domaine de l'égalité entre hommes et femmes. Ce mécanisme permet un engagement transparent de financement pour les initiatives prises par les bureaux extérieurs et le siège en vue de promouvoir l'égalité entre hommes et femmes.

L'évaluation du précédent plan d'action montre toutefois qu'une intégration plus effective de l'égalité entre les hommes et les femmes dans les programmes nécessiterait des ressources autres que l'affectation du budget ordinaire. Par conséquent, pendant l'exécution du plan d'action 2010-2015, on continuera de s'efforcer de trouver des

ressources extrabudgétaires pour compléter l'affectation ordinaire. Ces fonds mobilisés, y compris ceux de la communauté des bailleurs de fonds, contribueront à promouvoir les programmes sexospécifiques pour les femmes et pour les hommes pour et avec les mandants et appuieront les activités qui améliorent la capacité des partenaires des projets à lutter contre la discrimination sur le lieu de travail. Cette aide s'inscrit dans le cadre de la suite donnée par le Bureau aux conclusions de la CIT de 2009, qui stipulent au paragraphe 57 *c)* que «en mobilisant des partenariats internationaux pour promouvoir l'égalité hommes-femmes, l'OIT devrait ... inclure systématiquement l'objectif de l'égalité entre femmes et hommes dans les dispositions comportant la mobilisation des ressources, le partage de connaissances et la coopération technique, en partenariat avec les donateurs …». Des fonds seront mobilisés en encourageant l'intégration des questions d'égalité hommes-femmes dans les différents accords de partenariat BIT/donateurs et dans les nombreux projets entrepris dans les accords-cadres [17]. Le soutien englobe également les audits participatifs de genre.

9. Suivi, rapports, audit et évaluation

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

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

[17] Procès-verbaux de la 292e session du Conseil d'administration du BIT (GB.292/PV), Genève, 2005, confirmés par les conclusions de la CIT de 2009.

Annexe I

Circulaire n° 564

Avis du Directeur général ***Série: 1***

Distribution: A **17.12.1999**

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

1. La présente circulaire expose la politique de l'OIT en matière d'égalité entre hommes et femmes et d'intégration d'une démarche soucieuse d'équité dans les activités de l'Organisation [1]. Elle complète la circulaire n° 6/493 du 6 octobre 1993 sur la promotion de l'égalité de chances et de traitement pour les femmes au Bureau international du Travail et elle constitue une étape décisive dans la réalisation de l'égalité et de l'équité en ce domaine dans l'ensemble de l'Organisation.

2. En tant qu'Organisation vouée à la défense des droits de l'homme et de la justice sociale, l'OIT se doit de jouer un rôle de pointe dans les efforts internationaux visant à promouvoir et à réaliser l'égalité entre hommes et femmes. A la suite de l'adoption à Beijing en 1995 du Programme d'action de la quatrième Conférence mondiale sur les femmes, l'OIT a renforcé ses efforts en vue de l'institutionnalisation des questions relatives à l'égalité entre hommes et femmes à tous les niveaux, au siège comme dans les structures extérieures. J'entends maintenant intensifier ces efforts et concrétiser ma ferme volonté politique sous forme de mesures et de programmes.

3. Pour assurer le rendement optimum de nos efforts et de nos ressources, on agira simultanément sur trois fronts – celui des questions de personnel, celui des questions de fond et celui des structures – en adoptant des mesures se renforçant mutuellement.

Questions de personnel

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

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

ouvert à la famille et favorable à l'ensemble des membres du personnel, les hommes comme les femmes.

Questions de fond

5. La meilleure manière de s'attaquer aux questions d'inégalités entre hommes et femmes est de suivre une approche intégrée. Dans cet esprit, le programme et budget de l'OIT pour 2000-01 part du principe que ce thème et celui du développement recoupent les quatre objectifs stratégiques. Le Bureau doit maintenant faire en sorte que la volonté d'assurer l'égalité dans ce domaine soit mise en pratique dans tous les rouages de l'Organisation et s'applique à l'ensemble des activités techniques, des activités opérationnelles et des services d'appui.

6. En se plaçant dans l'optique de l'égalité entre hommes et femmes, il est possible d'analyser rigoureusement les rôles liés à la production, à la procréation, à la famille, à la communauté et à la représentativité et de faire ressortir les besoins fondamentaux en ce domaine. Par ailleurs, il est essentiel que les femmes soient représentées à égalité et qu'elles participent à égalité avec les hommes à la prise des décisions pour pouvoir régler les questions sociales et économiques de manière intégrée et assurer l'efficacité des remèdes préconisés par l'OIT dans chaque cas.

7. On analysera systématiquement la situation au regard de l'égalité entre hommes et femmes dans les activités techniques du Bureau et l'on prendra des mesures précises pour améliorer la situation. Pour ce faire, il faudra modifier les attitudes et les habitudes de travail, assurer une bonne coopération et un bon travail d'équipe et développer l'aptitude des fonctionnaires à mener ce genre d'analyses.

8. Ces mesures devraient avoir pour résultat de créer de nouveaux cadres analytiques, d'enrichir les connaissances de l'OIT en matière d'égalité entre hommes et femmes et d'améliorer la qualité des produits et services fournis par l'Organisation. Par ailleurs, elles devraient conduire à la mise au point d'indicateurs et autres outils destinés à faciliter l'intégration des questions relatives à l'égalité entre hommes et femmes. La production de données tenant compte de ce critère jouera en outre un rôle essentiel dans la mise au point et l'exécution des programmes de coopération technique, la fourniture des services de conseil et de formation, l'élaboration des programmes de recherche et la diffusion de l'information.

Structures

9. Les dispositions institutionnelles propres à favoriser l'intégration du principe d'égalité entre hommes et femmes seront renforcées à l'échelle du Bureau. Les mécanismes relatifs à la programmation, à la mise en œuvre, au contrôle et à l'évaluation seront revus, les questions relatives à l'égalité entre hommes et femmes seront intégrées plus efficacement et de nouveaux mécanismes seront mis en place en tant que de besoin. Il sera également nécessaire de créer un cadre permettant de mesurer la manière dont les responsables respectent les règles fixées en ce domaine.

10. J'ai décidé de remplacer le bureau de la Conseillère spéciale pour les questions concernant les travailleuses par un Bureau de l'égalité entre hommes et femmes, qui relèvera directement de moi. Ce bureau aidera l'ensemble des services du BIT à intégrer les questions relatives à l'égalité entre hommes et femmes et veillera à l'amélioration de la complémentarité et de la cohérence de nos programmes et activités en ce domaine.

Plan d'action

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

Mise en œuvre

12. La mise en œuvre de cette politique nécessite une volonté sans faille ainsi que la participation et la contribution de tous les fonctionnaires. Les chefs de service, les directeurs régionaux et les directeurs de programme seront chargés de cette mise en œuvre et devront rendre compte de leur action à cet égard. Les spécialistes des questions d'égalité entre hommes et femmes et les points focaux auront à jouer un rôle spécial de catalyseur. Le Comité du Syndicat du personnel sera tenu pleinement informé et sera dûment consulté.

13. Cette politique s'intègre à l'effort mené actuellement pour faire de l'OIT une organisation moderne et efficace, apte à relever les défis nouveaux qui se présentent à elle. La volonté de l'Organisation de réaliser l'égalité entre hommes et femmes se concrétisera dans le nouveau système de budget stratégique, dans la stratégie et les mesures relatives aux ressources humaines, dans les fonctions de contrôle et d'évaluation et dans les activités de coopération technique. Le Conseil d'administration et nos mandants seront tenus pleinement informés des progrès accomplis dans la mise en œuvre de cette politique.

14. Je compte sur le plein appui et les efforts constants de tout le personnel en vue de la réalisation de cet objectif.

Juan Somavia
Directeur général

Références additionnelles

Depuis le siège/Genève:
http://www.ilo.org/intranet/french/bureau/program/mas/circulars/1/n564rac/index.htm

Depuis les bureaux extérieurs:
http://www.ilo.org/intranet/french/bureau/program/mas/circulars/1/n564rac/index.htm

Annexe II

Document du Conseil d'administration (GB.306/3/2) sur le suivi de l'adoption de la résolution de la Conférence internationale du Travail de 2009 concernant l'égalité entre femmes et hommes, avec point appelant une décision

BUREAU INTERNATIONAL DU TRAVAIL

GB.306/3/2
306e session

Conseil d'administration

Genève, novembre 2009

POUR DÉCISION

TROISIÈME QUESTION À L'ORDRE DU JOUR

Questions découlant des travaux de la Conférence internationale du Travail à sa 98e session (2009)

Suivi de l'adoption de la résolution concernant l'égalité entre femmes et hommes au cœur du travail décent

1. A sa 98e session (juin 2009), la Conférence internationale du Travail a adopté une résolution concernant l'égalité entre femmes et hommes au cœur du travail décent (voir annexe). Cette résolution contient les conclusions de la discussion générale consacrée à cette question et invite le Conseil d'administration «à en tenir dûment compte dans la planification des activités futures en matière d'égalité entre femmes et hommes dans le monde du travail et à demander au Directeur général de les prendre en considération lors de la mise en œuvre du programme et budget pour la période biennale 2010-11 et lors de l'affectation des autres ressources éventuellement disponibles au cours de la période biennale 2008-09».

2. Les conclusions:

- examinent la situation actuelle des hommes et des femmes sur le marché du travail, les progrès accomplis vers le renforcement de l'égalité et les difficultés qui doivent encore être surmontées pour faire de l'égalité entre les sexes dans le monde du travail une réalité effective;

- définissent le rôle des gouvernements, des organisations d'employeurs et de travailleurs et de l'OIT, récapitulent les mesures à prendre et la voie à suivre dans le cadre des quatre piliers de l'Agenda du travail décent, conformément à la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable, 2008;

- demandent au Bureau d'assurer leur mise en œuvre de manière coordonnée et efficace par le biais des programmes pertinents, au siège et dans les bureaux extérieurs, de mettre en place les dispositifs de suivi et de contrôle nécessaires, et de rendre compte au Conseil d'administration de ces activités de suivi.

3. Le présent document indique l'approche utilisée par le Bureau pour donner effet aux conclusions. Il est l'aboutissement d'une série de consultations qui se sont tenues dans l'ensemble du Bureau, au cours desquelles des liens ont été établis avec le programme et budget 2010-11, afin de mettre en évidence les priorités communes et de définir le travail à entreprendre pour assurer la mise en œuvre des conclusions. D'autres consultations sont prévues, qui prendront en considération les plans de travail axés sur les résultats prévus pour la prochaine période biennale. Ces plans de travail s'appuient sur les résultats des programmes par pays de promotion du travail décent pour définir les domaines d'action prioritaires et les affectations de ressources, l'objectif étant d'atteindre les cibles correspondant à chacun des résultats énoncés dans le programme et budget.

Diffusion et sensibilisation

4. Après la Conférence, les conclusions ont été diffusées dans le cadre de diverses activités nationales, régionales et internationales de sensibilisation et de formation, notamment la session annuelle du Conseil économique et social des Nations Unies (Genève, juillet 2009); le 15e Congrès mondial de l'Association internationale de relations professionnelles (Sydney, septembre 2009); l'Atelier de réflexion sur les commissions tripartites chargées de l'égalité entre les sexes en Amérique latine, auquel ont participé dix pays (Asunción, août 2009); l'Atelier national sur les stratégies de l'emploi et le travail des femmes, auquel a participé un réseau d'universitaires, de chercheurs, de fonctionnaires publics et de partenaires sociaux (New Delhi, juillet 2009); ainsi que plusieurs ateliers organisés par le Centre international de formation de Turin (Centre de Turin). Les conclusions ont été placées sur le site Web de l'OIT, accompagnées de liens renvoyant aux programmes qui intègrent la question de l'égalité entre hommes et femmes [1].

La crise économique actuelle

5. Les mesures définies dans les conclusions pour faire face à la crise mondiale sont en harmonie avec les propositions du Pacte mondial pour l'emploi [2]. On peut lire dans le pacte, qui fait plusieurs fois référence aux aspects sexospécifiques de la crise, la déclaration suivante:

> 24. La crise actuelle devrait être considérée comme une occasion de définir de nouvelles mesures visant à promouvoir l'égalité entre hommes et femmes. Les plans de relance qui sont mis en place pendant les crises économiques doivent tenir compte de l'impact de la crise sur les femmes et les hommes et intégrer dans toutes les mesures les questions relatives à l'égalité des sexes. Les femmes doivent pouvoir faire entendre leur voix au même titre que les hommes dans les débats sur les plans de relance, qu'il s'agisse de la conception de ces plans ou de l'évaluation de leurs résultats.

6. Les conclusions invitent le Bureau à renforcer son programme de recherche et à élargir sa base de connaissances sur des questions émergentes, surtout dans le contexte de la crise

[1] www.ilo.org/gender/Events/lang--fr/WCMS_111473/index.htm

[2] Pour les mesures de suivi prises dans le prolongement du débat de la Conférence et les décisions prises concernant la crise de l'économie et de l'emploi, voir document GB.306/3/1.

actuelle, afin de cerner les nouvelles tendances et la nouvelle configuration du monde du travail. Le rapport intitulé *Protéger les personnes, promouvoir l'emploi* présenté par le BIT au Sommet des responsables des pays du G20 (Pittsburgh, septembre 2009) fait observer que la crise n'a pas touché les hommes et les femmes de la même manière.

L'Agenda du travail décent

L'emploi

7. Les conclusions insistent sur la nécessité de placer les mesures de création d'emplois dans une perspective différenciée selon les sexes, en sorte que les pauvres, en particulier les femmes, puissent bénéficier de la croissance économique et y participer activement. Le Bureau va poursuivre les efforts qu'il déploie actuellement pour intégrer la question de l'égalité entre les sexes dans les divers domaines de l'emploi; il prévoit notamment de créer de nouveaux outils et de développer ses services consultatifs, ses activités de coopération technique et le renforcement des capacités des mandants, œuvrant de la sorte à promouvoir l'emploi productif et décent et les possibilités de revenus pour les hommes et pour les femmes. Il va continuer de promouvoir l'égalité des chances entre hommes et femmes dans l'emploi, en s'appuyant sur les directives existantes, qui couvrent l'ensemble des domaines d'intervention de l'Agenda global pour l'emploi. Une version d'essai du *Guide pour l'évaluation de l'impact de la crise sur l'emploi au niveau national* accordera une plus large place aux questions relatives à l'égalité entre les sexes.

8. Pour stimuler la création d'entreprises par des femmes, en contribuant à l'autonomisation économique de ces dernières et en assurant une prise en compte systématique des questions d'égalité dans le domaine du développement des entreprises, le BIT met en œuvre diverses initiatives par le biais du Programme de développement de l'esprit d'entreprise chez les femmes. Ce programme est en train de rédiger de nouvelles brochures, dans le cadre de la série *La voix des femmes chefs d'entreprise*, qui relatent l'expérience de femmes ayant réussi à monter leur propre entreprise dans divers pays d'Afrique (Rwanda, Mali, Nigéria, Cameroun et Sénégal) ainsi que la manière dont elles s'y sont prises pour faire face à la crise. Le Forum sur le développement de l'esprit d'entreprise des femmes (Le Caire, octobre 2009) constitue un point d'ancrage pour l'intégration du Pacte mondial pour l'emploi en Afrique et offre aux femmes chefs d'entreprise la possibilité de mettre en commun les bonnes pratiques qui assurent la viabilité des entreprises créées par des femmes, dans le contexte de la crise actuelle et au-delà.

9. En ce qui concerne le développement des compétences, une initiative destinée à renforcer les compétences des travailleurs domestiques et à améliorer leur employabilité ainsi que leurs conditions de vie et de travail a été lancée en Inde en juillet 2009. Mise au point en collaboration avec le gouvernement de l'Inde, cette initiative considère le développement des compétences comme la voie d'accès à la professionnalisation et à l'organisation des travailleurs domestiques. Par l'intermédiaire de partenariats public-privé, et avec l'assistance technique du BIT, 250 personnes des deux sexes bénéficieront de cours de formation, qui seront ultérieurement étendus à un public plus large.

10. Les participants à la Réunion technique sur les écarts, les tendances et recherches actuelles sur les aspects liés à l'égalité entre hommes et femmes dans l'emploi agricole et rural: des voies différenciées pour sortir de la pauvreté (Rome, mars-avril 2009), organisée conjointement par l'OIT, l'Organisation des Nations Unies pour l'alimentation (FAO) et l'agriculture et le Fonds international de développement agricole (FIDA), ont engagé une réflexion sur les composantes sexospécifiques de l'emploi agricole et rural et, dans le but de faciliter la tâche des décideurs, ont établi un bilan des difficultés et des meilleures pratiques. Leurs conclusions permettront d'élaborer des notes de synthèse communes, dont

l'une portera sur les moyens à mettre en œuvre pour assurer une meilleure prise en compte des questions d'égalité entre les sexes dans les travaux publics réalisés en milieu rural.

Protection sociale

11. Une protection sociale efficace contribue à une croissance équitable et favorise la stabilité sociale et la productivité. Les conclusions de la Conférence considèrent la sécurité sociale comme un outil extrêmement efficace pour atténuer la pauvreté et réduire les inégalités. Le versement de prestations sociales est de fait le meilleur moyen d'assurer la sécurité du revenu et l'accès aux soins de santé. Ces prestations vont être particulièrement précieuses pour certaines femmes – celles qui travaillent dans l'économie informelle, qui ont un emploi précaire ou irrégulier, et celles qui ont des responsabilités familiales. L'OIT et l'Organisation mondiale de la santé (OMS), en coopération avec d'autres institutions des Nations Unies, œuvrent actuellement de concert à la définition d'un socle de protection sociale, qui pourrait comporter divers services sociaux essentiels, un ensemble d'allocations de base ainsi que l'accès aux soins de santé. Des dispositifs destinés à aider les pays à planifier et à mettre en place des systèmes de transferts sociaux viables sont en cours d'élaboration. La Réunion tripartite d'experts sur la stratégie d'extension de la couverture sociale (Genève, septembre 2009) a examiné de manière plus approfondie la question des transferts sociaux et confirmé que le socle de protection sociale constitue l'un des éléments clés de la Campagne mondiale de l'OIT sur la sécurité sociale et la couverture pour tous.

12. Le Bureau poursuit sa réflexion sur la spécificité des besoins respectifs des hommes et des femmes dans le domaine de la sécurité et de la santé au travail. Les nouvelles estimations mondiales sur les accidents du travail et les maladies professionnelles, ventilées par sexe et par âge, sont en cours de compilation. Elles seront présentées au Congrès mondial sur la sécurité et la santé au travail qui doit se tenir à Istanbul en 2011 et qui comportera une séance spécialement consacrée à la thématique de l'égalité dans le cadre de la sécurité et de la santé au travail. Une version actualisée de SOLVE, module de formation à la gestion des problèmes psychosociaux au travail, y compris la violence et le VIH/sida, et devant permettre la mise au point d'une politique globale pour les entreprises ou les organisations, est en cours de préparation. Les séances de formation devraient commencer au début de l'année 2011. Par ailleurs, le Bureau projette de renforcer les programmes conjoints de coopération technique sur l'égalité entre les sexes et le VIH/sida, pour s'attaquer aux causes profondes des inégalités entre hommes et femmes et de la vulnérabilité des femmes face au VIH.

13. En ce qui concerne les conditions de travail, le Bureau continue d'examiner les questions soulevées par la persistance des inégalités de rémunération entre hommes et femmes pour un travail de valeur égale. La version actualisée de la première édition du *Rapport mondial sur les salaires* contient une importante partie sur les inégalités salariales entre hommes et femmes, qui met en relief la différence d'impact de la crise économique sur les salaires des uns et des autres. Dans le cadre des initiatives destinées à promouvoir des conditions de travail décentes pour les travailleurs domestiques et à répondre aux besoins des travailleurs qui ont de plus en plus de difficultés à concilier leurs responsabilités familiales et leurs obligations professionnelles, le Bureau poursuit les travaux préparatoires concernant la question du travail domestique, inscrite à l'ordre du jour de la Conférence, en 2010 et 2011, en vue de l'élaboration d'une norme sur le sujet. Il publiera avant la fin de 2009 un document sur les partenariats sur le lieu de travail pour les services de garde des enfants, dans le but d'aider les décideurs et les partenaires sociaux à trouver des solutions concrètes à ce problème. La diffusion de ce document sera assurée dans le cadre de diverses activités de promotion, y compris des réunions tripartites. Dans le cadre des stratégies qu'il promeut aux niveaux mondial et national pour réaliser les objectifs du Millénaire pour le développement (OMD) n°s 4 et 5 relatifs à la santé du nourrisson, de l'enfant et de la mère

en renforçant la protection de la maternité au travail, le Bureau collabore actuellement avec l'OMS à la rédaction d'un guide pratique sur la protection de la maternité, qui sera expérimenté au Cambodge, en Chine, aux Philippines et en République-Unie de Tanzanie.

14. L'approche générale relative à la protection des travailleurs migrants met l'accent sur l'aide à la formulation et à la mise en œuvre de politiques des migrations de main-d'œuvre qui tiennent compte des préoccupations spécifiques des hommes et des femmes. L'aide fournie aux mandants pour protéger les travailleuses migrantes portera sur certaines activités professionnelles, telles que le travail domestique, et sera fondée sur le Cadre multilatéral pour les migrations de main-d'œuvre.

Principes et droits au travail

15. Les conclusions de la Conférence considèrent les normes internationales du travail comme l'un des principaux moyens pour promouvoir l'égalité entre les sexes dans le monde du travail pour tous les travailleurs. La ratification des conventions fondamentales reste l'un des volets de la campagne lancée par le Directeur général en vue d'une ratification universelle d'ici à 2015 [3]. L'accélération de la ratification et de la mise en œuvre de ces conventions est une priorité, compte tenu notamment des résultats correspondants qui sont fixés dans le cadre stratégique 2010-2015 [4]. Les conclusions préconisent la mise au point d'un plan d'action pour la ratification universelle de la convention (nº 100) sur l'égalité de rémunération, 1951, ainsi que de la convention (nº 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958, et destiné également à promouvoir la ratification de la convention (nº 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, et de la convention (nº 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949. Etant donné le taux élevé de ratification des conventions fondamentales et compte tenu du travail qui a été accompli dans de nombreux pays pour promouvoir la ratification, il sera nécessaire d'adopter une approche plus ciblée, adaptée à la situation particulière de chaque pays.

16. Les mesures destinées à promouvoir et à assurer l'application des autres conventions citées dans les conclusions – la convention (nº 156) sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981, la convention (nº 183) sur la protection de la maternité, 2000, la convention (nº 175) sur le travail à temps partiel, 1994, et la convention (nº 177) sur le travail à domicile, 1996 – seront définies au cas par cas en fonction des besoins et des demandes des mandants ainsi que des commentaires des organes de contrôle.

17. Les conclusions soulignent la nécessité de renforcer les législations et les politiques nationales sur le travail des enfants et de tenir compte de la thématique de l'égalité entre les sexes dans les approches destinées à combattre les pires formes de travail des enfants. Un travail considérable, assuré en particulier par le Programme international pour l'abolition du travail des enfants (IPEC), a déjà été entrepris et va se poursuivre en vue de l'application de la convention (nº 138) sur l'âge minimum, 1973, et de la convention (nº 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999. En 2010, la Conférence mondiale sur le travail des enfants abordera le problème du travail des enfants en accordant une attention particulière à la situation spécifique des filles. Les conclusions se réfèrent à la Déclaration de 1998 de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail et offrent ainsi l'occasion de poursuivre la réflexion sur le travail forcé ou obligatoire dans le cadre d'une approche différenciée selon le sexe.

[3] BIT: *Le travail décent: Défis stratégiques à venir*, rapport du Directeur général, Conférence internationale du Travail, 97e session, Genève, 2008.

[4] Voir les résultats 14, 15, 16 et 17 du cadre stratégique 2010-2015 (document GB.304/PFA/2(Rev.)).

18. Pour soutenir les mesures visant à assurer l'application des conventions, il faut promouvoir des systèmes d'administration du travail et d'inspection du travail solides et efficaces. La création de réseaux nationaux et internationaux sera encouragée, afin d'améliorer la capacité des pouvoirs publics à contrôler et à assurer l'application effective des politiques et de la législation relatives à l'égalité entre hommes et femmes. Les programmes de formation destinés aux magistrats, aux inspecteurs du travail et autres responsables des administrations publiques seront renforcés et de nouveaux instruments seront mis au point, afin que l'application des dispositions concernant l'égalité des chances dans l'emploi et le traitement des plaintes pour discrimination se fassent dans la perspective de l'égalité entre les sexes. Des programmes de formation de ce type, dispensés ces dernières années par le Centre de Turin, se sont révélés fructueux. Un nouveau module global de formation destiné aux inspecteurs du travail, dont les différents volets ont pour dénominateur commun la thématique de l'égalité entre les sexes, est en cours d'achèvement. Le Bureau continue d'aider les Etats Membres en effectuant des audits des services d'administration et d'inspection du travail, qui portent notamment sur la manière dont ces services prennent en considération et appliquent les principes de l'égalité entre les sexes.

Dialogue social

19. Le dialogue social et le tripartisme sont des instruments essentiels pour promouvoir l'égalité entre hommes et femmes dans le monde du travail aux niveaux international, régional et national ainsi que dans les communautés et les entreprises. Le Bureau a aidé de nombreux Etats Membres à établir des institutions de dialogue tripartites qui ont permis une prise en compte systématique de la question de l'égalité hommes-femmes dans le dialogue social ou dans les politiques de l'emploi. Des organes tripartites de dialogue social ont ainsi été mis sur pied en Argentine, au Brésil, au Chili, au Paraguay et en Uruguay. Ils sont parvenus à intégrer la thématique de l'égalité entre les sexes dans la négociation collective, en se confrontant notamment à des questions comme celles de l'égalité des chances, de la promotion des femmes aux postes à responsabilités, de l'équilibre entre vie professionnelle et vie familiale et de l'égalité de rémunération. Les enseignements qui ont pu être tirés de leur expérience vont être synthétisés dans un guide sur la mise en place et le fonctionnement d'organes de ce type, qui sera élaboré en coopération avec le Centre de Turin.

20. Le Bureau continue d'aider les organisations de travailleurs et d'employeurs à se doter des capacités nécessaires – en matière d'élaboration des politiques, de recherche et de diffusion des informations – pour réaliser l'égalité entre les sexes sur le lieu de travail. Par exemple, une étude comparative est actuellement menée dans une dizaine de pays de toutes les régions, sur la promotion par le dialogue social des questions d'égalité entre les sexes (cette étude sera publiée et diffusée fin 2009).

21. La dimension sectorielle du dialogue social sera renforcée. Ainsi, un atelier tripartite pour les pays producteurs de pétrole se tiendra à Beyrouth à la fin 2009, et se consacrera à une analyse de la situation des femmes et des jeunes travailleurs dans l'industrie pétrolière.

Renforcement des connaissances et des capacités

22. L'audit participatif de genre du BIT joue un rôle capital dans les mesures déployées pour évaluer et suivre les progrès accomplis en matière d'égalité entre hommes et femmes au sein de l'Organisation et dans le monde du travail. Cet outil a aidé les équipes de pays des Nations Unies en Afrique et en Asie à intégrer la thématique de l'égalité entre les sexes dans le programme «Unis dans l'action». La formation des organisateurs d'audit sur les questions de parité hommes-femmes va se poursuivre, le but étant d'obtenir un effet

d'entraînement qui permettra aux mandants, aux experts nationaux des questions d'égalité et au personnel des Nations Unies de se doter des capacités nécessaires dans ce domaine.

23. Le perfectionnement des outils statistiques du Bureau se poursuit, afin d'améliorer la capacité de suivre au plus près les résultats obtenus dans le domaine de l'égalité entre les sexes, sur la base des indicateurs clés du marché du travail, et de pouvoir effectuer des analyses ventilées par sexe. La mise au point d'indicateurs du travail décent a joué à cet égard un rôle important. On s'attachera à promouvoir auprès des mandants un classement par sexe des données relatives au marché du travail, notamment en ce qui concerne les dispositions des conventions collectives relatives à l'égalité, l'accès des femmes aux postes à responsabilités et l'emploi précaire. La production de données ventilées par sexe et par âge sur le travail forcé et la traite des personnes se poursuit. Le Programme d'information statistique et de suivi sur le travail des enfants de l'IPEC (SIMPOC) intègre pleinement la thématique de l'égalité entre les sexes dans ses méthodes.

24. Pour répondre aux besoins de formation et de renforcement des capacités qui sont mentionnés dans les conclusions, le Centre de Turin va maintenir et actualiser son programme de cours réguliers, dispensés en plusieurs langues sur place et en ligne, sur l'intégration des questions d'égalité dans le monde du travail. Des cours et des ateliers consacrés aux méthodes de budgétisation qui favorisent l'égalité hommes-femmes seront organisés comme cela a été demandé. Les activités de formation sur les questions d'égalité hommes-femmes concernant les groupes vulnérables exposés à des comportements discriminatoires (notamment les personnes handicapées, les personnes âgées et les populations autochtones) ainsi que sur l'égalité de rémunération, adaptées selon les régions, sont en train d'être renforcées.

25. Tout en reconnaissant la richesse de la base de connaissances existante, les conclusions de la Conférence rappellent qu'il est nécessaire de poursuivre les recherches sur les facteurs qui déterminent la persistance des inégalités entre les hommes et les femmes dans le monde du travail. Le *Rapport sur le travail dans le monde* (publié chaque année par l'Institut international d'études sociales) contribuera à combler les déficits de connaissances dans ce domaine. Les nouveaux travaux de recherche pourraient porter sur: l'analyse sociopolitique de l'impact de la crise actuelle sur certains groupes vulnérables, comme les ménages dirigés par des femmes, et sur les soins et services à la personne. En 2010, un numéro de la *Revue internationale du Travail* consacré aux tâches domestiques analysera la participation des femmes sur le marché du travail et ses répercussions sur le partage des tâches domestiques non rémunérées dans les ménages.

Coopération et partenariats pour le développement

26. En élaborant des plans de travail axés sur les résultats, le Bureau s'efforcera de mobiliser les ressources nécessaires pour concrétiser les résultats attendus dans le domaine de l'égalité entre les sexes, au niveau national et au plan mondial, ainsi que pour intégrer, selon les besoins constatés, la thématique de l'égalité dans les programmes et les projets de coopération technique. Conformément aux procédures d'assurance qualité du BIT pour la coopération technique, l'évaluation de l'ensemble des programmes et des projets continuera de se faire sous l'angle de leur contribution à l'égalité entre les sexes et à la non-discrimination, ainsi que de l'utilisation d'une méthode permettant une prise en compte systématique de la question de l'égalité. L'égalité entre hommes et femmes continuera d'être promue par le biais d'accords de partenariat avec les donateurs, dans le cadre des mesures prises pour donner effet aux conclusions de la Conférence et répondre à la demande croissante d'assistance technique.

27. Le Bureau continuera de soutenir la réforme des Nations Unies, dont l'un des cinq principes de programmation est celui de l'égalité entre hommes et femmes. En s'appuyant sur des partenariats internationaux, le Bureau fera valoir dans tout le système des Nations Unies, les avantages que présentent le dialogue social et la participation des partenaires sociaux pour la réalisation de l'objectif de l'égalité entre hommes et femmes.

28. Le prochain plan d'action de l'OIT pour l'égalité entre hommes et femmes, qui doit être présenté en 2010, tiendra compte des mesures prises à moyen terme et à long terme pour assurer la mise en œuvre des conclusions. L'établissement de liens entre les conclusions et chacun des résultats du cadre stratégique 2010-2015 aidera le Bureau à mettre au point des stratégies à long terme et à mettre à profit les politiques et programmes ayant fait leurs preuves pour promouvoir l'égalité des sexes dans le monde du travail. Le Conseil d'administration sera ainsi en mesure d'examiner de quelle manière la stratégie intègre les conclusions lorsqu'il examinera les Propositions de programme et de budget pour 2012-13, qui doivent être présentées par le Directeur général en 2011.

29. ***Le Conseil d'administration voudra sans doute demander au Directeur général de:***

a) communiquer la résolution de la Conférence concernant l'égalité entre femmes et hommes au cœur du travail décent aux gouvernements et aux organisations d'employeurs et de travailleurs des Etats Membres;

b) prendre des mesures pour donner effet aux conclusions de la Conférence concernant l'égalité entre femmes et hommes au cœur du travail décent d'une manière coordonnée et efficace au siège et sur le terrain, et rendre régulièrement compte au Conseil d'administration des progrès accomplis et des résultats obtenus;

c) poursuivre les activités de suivi mentionnées dans le présent document et lancer de nouvelles initiatives, en particulier dans le contexte de la crise actuelle.

Genève, le 5 octobre 2009.

Point appelant une décision: paragraphe 29.

Annexe III

Exemples choisis de progrès accomplis et de leçons tirées du précédent plan d'action 2008-09

La politique de l'OIT en matière d'égalité entre hommes et femmes prévoit des mesures qui se renforcent mutuellement, à prendre simultanément sur trois fronts: personnel, substance et arrangements institutionnels au Bureau. Afin de connaître les principales réalisations et les difficultés rencontrées en ce qui concerne les cibles programmatiques du précédent plan d'action, voir le rapport sur l'exécution du programme de l'OIT 2008-09 [1].

Personnel

Pendant la période couverte par le plan d'action 2008-09, les femmes tenaient 42,5 pour cent des postes professionnels de supérieurs du personnel du BIT [2] – contre 32 pour cent dix ans auparavant. Fin 2009, sept mesures et politiques avaient été adoptées pour permettre au personnel du BIT de concilier sa vie professionnelle et sa vie de famille et/ou respectueuses de l'équité entre les sexes, parmi lesquelles on peut citer le congé de paternité, le congé pour adoption et le télétravail. De plus, en 2006-07, 23 pour cent seulement des descriptions de poste correspondant à des vacances d'emploi de la catégorie des services organiques faisant partie du budget ordinaire faisaient référence spécifiquement à l'égalité entre hommes et femmes – alors que ce pourcentage était passé à 30,3 pour cent à la fin de 2009.

Substance

Un inventaire de la mise en œuvre du plan d'action 2008-09 a mis en évidence les nombreuses initiatives prises dans les bureaux extérieurs et le siège afin de promouvoir l'égalité entre les sexes dans le monde du travail. Parmi les nombreux exemples, on peut citer un projet mondial de lutte contre les inégalités et la discrimination dans le monde du travail; des travaux préparatoires pour une action normative relative aux travailleurs domestiques; une sensibilisation des hauts fonctionnaires gouvernementaux du Pakistan sur les problèmes relatifs à l'emploi des femmes et les normes internationales du travail s'y rapportant; travaux de recherche appliquée dans 21 pays sur la microfinance en faveur du travail décent; outils et informations en français, tels que *Amélioration de l'apprentissage dans l'économie informelle*: le cas du Mali; une initiative intitulée «Men as Partners in Reproductive Health through the Organized Workforce» (Les hommes en tant que partenaires dans le domaine de la santé génésique grâce à une main-d'œuvre organisée) dans les îles du Pacifique; le projet visant à établir des partenariats au sein de l'entreprise pour la recherche de solutions au problème de la garde des enfants; le projet relatif à la promotion du travail décent et de l'égalité entre hommes et femmes au Yémen; une formation des tribunaux africains afin d'améliorer l'application de la loi en vue de la prévention du VIH/sida et la mise en évidence des questions relatives à l'égalité entre hommes et femmes; le projet pour les pays du MERCOSUR et le Chili sur les politiques de l'emploi axées sur l'égalité entre les sexes, les races et les ethnies; le module de formation

[1] *Résultat immédiat commun: Accroître la capacité des mandants d'élaborer des politiques et programmes intégrés pour promouvoir l'égalité entre hommes et femmes dans le monde du travail* (GB.307/PFA/2), paragr. 268-279, présenté pour information au Conseil d'administration, Genève, mars 2010.

[2] *Composition et structure du personnel* (GB.307/PFA/9), présenté pour information au Conseil d'administration, Genève, mars 2010.

sur l'égalité et la diversité à l'attention des employeurs; et le *Guide pour les syndicats sur l'organisation des travailleurs* et tout particulièrement des travailleuses dans le secteur informel. Selon un évaluateur indépendant, la campagne d'une année, qui s'est achevée en 2009 et qui portait sur l'égalité entre hommes et femmes au cœur du travail décent, a impliqué un nombre si important de secteurs de l'OIT et a rassemblé, aux fins de collaboration, des aspects si nombreux du travail de l'Organisation que le fait même qu'elle ait eu lieu est un véritable succès pour l'intégration des questions d'égalité hommes-femmes dans l'Organisation et pour la diffusion de ce message parmi les mandants [3].

Mécanismes institutionnels

Pendant de nombreuses années, seulement quatre sur les cinq régions géographiques étaient couvertes par au moins un spécialiste des questions d'égalité entre hommes et femmes. A la fin de 2009, l'ensemble des cinq régions étaient couvertes par un total de huit spécialistes, une masse critique vers l'équilibre hommes-femmes avait été atteinte, plus de 30 pour cent des points focaux étant des hommes, et 34 pour cent des points focaux étant des membres de l'administration ou de la direction. Quatorze des 20 projets ou textes finalisés de programmes par pays de promotion du travail décent examinés pendant la période 2008-09 contenaient des indicateurs qui respectent la dimension hommes-femmes, alors que sur la période 2006-07 seulement 17 sur 30 en contenaient. La diffusion de la méthode de l'audit participatif de genre (APG), y compris d'un manuel du/de la facilitateur/trice d'audit, publié dans plusieurs langues, et la formation de facilitateurs/trices d'audits de genre sont de bonnes pratiques. De nombreuses équipes de pays et d'institutions des Nations Unies ont fait part de leur vif intérêt pour les APG et il en a été de même avec les mandants à l'échelle nationale. Pendant la période 2008-09, des ateliers visant à former des facilitateurs/trices des APG ont été organisés pour le personnel des Nations Unies au Cap-Vert, en Ethiopie, au Malawi, en Mozambique, au Nigéria, au Rwanda et en République-Unie de Tanzanie. Pendant cette même période, le Groupe des Nations Unies pour le développement a recommandé que les audits de genre participatifs soient utilisés par les équipes de pays des Nations Unies, en même temps que les indicateurs de performance des Nations Unies relatifs à l'égalité des sexes et à l'autonomisation des femmes. Enfin, les directives du PNUAD publiées récemment mentionnent les APG comme étant un outil utile pour aider à la mise en place de bases de référence et/ou pour mesurer les progrès accomplis dans l'intégration des questions d'égalité hommes-femmes [4].

Leçons tirées

Une évaluation indépendante du plan d'action 2008-09, menée de septembre à décembre 2009 par deux experts externes et portant sur la gestion axée sur les résultats et l'intégration des questions d'égalité entre hommes et femmes, recommandait, entre autres, les éléments suivants.

- Renforcement de la responsabilité, notamment des responsables: bien que le Directeur général du BIT soit perçu par les personnes interrogées comme un précurseur de

[3] *Final and Independent Evaluation on «Gender Equality at the Heart of Decent Work: Harnessing the Full Potential of the 2009 International Labour Conference»* (Evaluation finale et indépendante sur l'égalité entre les hommes et les femmes au cœur du travail décent: Exploiter toutes les possibilités offertes par la Conférence internationale du Travail de 2009), Noel Howell, Genève, décembre 2009.

[4] *L'OIT et le système multilatéral* (GB.307/4(Rev.)), paragr. 30-31, présenté pour information au Conseil d'administration, Genève, mars 2010.

l'intégration des questions d'égalité entre hommes et femmes, celui-ci n'a pas reçu de la part de certains dirigeants la priorité qu'elle méritait. C'est pour cela que le plan d'action 2010-2015 s'aligne sur le Cadre relatif à la responsabilité au BIT et que les ateliers prévus en matière de renforcement des capacités et d'intégration seront axés sur les dirigeants.

- Utilisation de cibles spécifiques pour déterminer la responsabilité: les «mécanismes institutionnels porteurs» du plan d'action devraient inclure des «normes de performance minimales» quantifiables dans les objectifs pour 2013 et 2015. C'est pourquoi le plan d'action 2010-2015 les fait figurer dans la section sur les «mécanismes institutionnels porteurs».

- Le renforcement des capacités devrait intégrer les questions d'égalité entre hommes et femmes: des exemples de bonnes pratiques en matière de renforcement des capacités aux fins d'intégrer les questions d'égalité entre hommes et femmes ont été cités par les évaluateurs. Il s'agissait notamment de cours du Centre international de formation de l'OIT, Turin, sur l'égalité entre hommes et femmes, d'audits participatifs de genre du BIT et d'ateliers sur le partage des connaissances prévus dans le cadre du plan d'action 2008-09. D'autres formations étaient toutefois nécessaires pour favoriser l'intégration des questions d'égalité entre hommes et femmes. C'est pourquoi le plan d'action 2010-2015 comprend des indicateurs en matière d'intégration, des ateliers d'amélioration des méthodes de gestion et de l'aptitude à diriger destinés aux directeurs/trices du BIT, ainsi que l'intégration des questions d'égalité entre hommes et femmes dans tous les cours du Centre international de formation de l'OIT – qui ne sont pas spécifiquement axés sur les questions d'égalité entre hommes et femmes.

Annexe IV

Introduction au cadre stratégique pour 2010-2015

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

5. ... Le cadre stratégique 2010-2015 … se fonde … sur la certitude que les mandants de l'OIT sont capables, séparément et collectivement, ou en tant qu'Organisation, de progresser vers le travail décent et d'instaurer des conditions de travail humaines pour tous les travailleurs, **femmes** et **hommes**.

16. En 2005, l'Assemblée générale des Nations Unies a notamment déclaré: «Nous sommes résolument en faveur d'une mondialisation équitable et décidons de faire du plein emploi et de la possibilité pour chacun, y compris les **femmes** et les jeunes, de trouver un travail décent et productif les objectifs fondamentaux de nos politiques nationales et internationales en la matière et de nos stratégies nationales de développement, y compris celles qui visent à réduire la pauvreté, dans le cadre de nos efforts pour atteindre les objectifs du Millénaire pour le développement [1].»

25. [En référence à la section intitulée «L'OIT en 2015»] D'ici à la fin de la période de planification, l'OIT veillera aux besoins de ses mandants et donnera effet à la Déclaration sur la justice sociale dans la perspective suivante: … [qui comprend] un système normatif de l'OIT renforcé par des procédures plus efficientes, transparentes et efficaces soutient avec autorité la réalisation du travail décent pour les **femmes** et les **hommes** du monde entier …

32. L'**égalité entre hommes et femmes** et la **non-discrimination** sont essentielles pour parvenir au travail décent pour tous. Elles sont au cœur de chacun des quatre objectifs stratégiques. Dans les documents du programme et budget, chaque stratégie de résultat expliquera comment l'**égalité entre hommes et femmes** et la **non-discrimination** seront systématiquement prises en compte pour atteindre le résultat en question.

74. La Déclaration sur la justice sociale souligne que, pour que les quatre objectifs stratégiques aient un impact optimal, les efforts visant à les promouvoir devraient s'inscrire dans une stratégie globale et intégrée de l'OIT en faveur du travail décent. Aux [18 résultats attendus qui sont définis plus haut], s'en ajoute un autre qui met l'accent sur le renforcement de la cohérence des politiques, des partenariats et du travail décent dans les Etats Membres, par le biais d'une approche intégrée visant à promouvoir le travail décent à tous les niveaux.

[1] A/RES/60/1, paragr. 47.

Annexe V

Priorités régionales dans le programme et budget 2010-11

On trouvera ci-après les références sur l'égalité entre hommes et femmes (identifiées par les numéros de paragraphe, les termes s'y rapportant étant marqués en **gras** aux fins du présent plan d'action), extraites de la section sur les «Priorités régionales» du programme et budget 2010-11.

Afrique

81. Afin que l'Afrique réalise son potentiel en matière de travail décent, la priorité est de concrétiser les possibilités offertes par le marché du travail pour créer des emplois plus nombreux et de meilleure qualité pour les **femmes** et les **hommes**. L'accent sera mis sur l'emploi rural, l'économie informelle, l'emploi des jeunes et le travail des enfants, l'**égalité entre hommes et femmes**, la protection sociale, le dialogue social et les **droits au travail**.

82. … La plupart des travailleurs de l'économie agricole de subsistance sont des **femmes** … [La promotion de l'emploi rural] … est également capital [pour] atteindre les **objectifs du Millénaire pour le développement (OMD)** et de renforcer la croissance du PIB, tout particulièrement dans le contexte de l'augmentation mondiale du prix des denrées alimentaires et des répercussions de la crise financière et économique sur l'Afrique … L'appui fourni par le Bureau sera axé sur l'augmentation de la productivité, la promotion des entreprises durables, l'extension de la portée des **droits au travail**, la protection sociale et le dialogue social.

83. Dans certains pays d'Afrique, la part de main-d'œuvre employée dans l'**économie informelle** avoisine les 90 pour cent. Les gains des travailleurs, très faibles ou extrêmement irréguliers, se situent souvent en dessous des seuils nationaux de pauvreté et les **conditions de travail** sont **précaires**. Le ralentissement de la croissance économique mondiale risque d'entraîner une diminution des exportations et une baisse des revenus dans l'**économie informelle** et les zones rurales. Le soutien fourni par le Bureau aux Etats Membres sera fondé sur les résolutions de la CIT concernant le travail décent et l'**économie informelle** (2002) et la promotion d'entreprises durables (2007) ainsi que sur la **recommandation (nº 198) sur la relation de travail, 2006**. [Concernant l'**économie informelle**] le Bureau adoptera une approche intégrée comprenant la modernisation des entreprises, le développement des compétences, l'extension de la couverture sociale, une meilleure application de la législation du travail et des règles de sécurité, et l'organisation des travailleurs et des employeurs.

84. En Afrique subsaharienne, les jeunes, **hommes** et **femmes**, représentent quelque 60 pour cent de l'ensemble des chômeurs. Le Bureau encouragera la mise en œuvre de la résolution concernant l'emploi des jeunes, adoptée en 2005 par la CIT, en élaborant des politiques et des programmes ciblés sur une formation, un enseignement et un renforcement des compétences tenant compte de **critères de sexe**, le développement de l'entrepreneuriat et des entreprises, le développement des coopératives, des programmes d'investissement à forte intensité d'emploi associant les secteurs public et privé et l'accès à l'intermédiation financière et sociale. Le Bureau assurera également la promotion de systèmes améliorés d'information sur le marché du travail en vue d'élaborer des politiques et des programmes d'emploi des jeunes adaptés, accordant une attention particulière aux **femmes**, aux jeunes handicapés et aux anciens combattants/émigrés rentrés au pays …

86. L'économie formelle emploie moins de 5 pour cent de **femmes**. En raison de la **discrimination** et des possibilités d'emploi limitées, les **femmes** ont tendance à travailler dans l'**économie informelle** et leurs revenus y sont en moyenne de 33 à 50 pour cent plus faibles que dans l'**économie formelle**. L'appui fourni se fondera sur la stratégie de l'OIT pour la promotion de **l'esprit d'entreprise chez les femmes**, qui vise

à réduire la vulnérabilité des **entreprises ayant une femme à leur tête** par l'amélioration des conditions de travail, la sécurité et la santé au travail, la protection sociale, l'organisation, la représentation et l'expression, l'accès aux services financiers appropriés et la lutte contre toutes les formes de **discrimination sexuelle**. Cette façon de procéder permettra de supprimer les causes sous-jacentes de la vulnérabilité [des **femmes**] plutôt que ses seuls symptômes. Le BIT assistera les mandants dans l'élaboration de **politiques** et de **programmes** efficaces en matière d'**égalité des sexes** afin d'augmenter le taux d'activité des **femmes** et de réduire les écarts de salaire. Les conclusions de la **discussion sur l'égalité entre hommes et femmes** qui aura lieu lors de la **session de 2009 de la Conférence** fourniront de nouvelles orientations en la matière.

87. L'Afrique étant le continent le plus sévèrement touché par le **VIH/sida**, des programmes d'action découlant des conclusions de la session de 2009 de la Conférence seront élaborés pour lutter contre ce fléau dans les zones rurales et dans l'**économie informelle**. Ils viendront compléter les programmes actuels de lutte contre le **VIH/sida** mis en œuvre dans le secteur formel.

88. … Sur la base de la Déclaration sur la justice sociale et de l'Agenda du travail décent pour l'Afrique (2007-2015), les mandants tripartites recevront une aide destinée à faciliter l'élaboration et la mise en œuvre de cadres de développement intégrés (comprenant des politiques macroéconomiques et sectorielles cohérentes) fondés sur les **droits fondamentaux au travail** et un tripartisme efficace.

Amériques

92. ... En outre, le déficit de qualité des emplois demeure important, et il existe encore d'énormes disparités, principalement en fonction du **sexe**, de l'âge et de l'origine ethnique …

95. … [Le Bureau] s'intéressera également à l'intégration des politiques socio-économiques, au renforcement des coopératives, des micro, petites et moyennes entreprises, à l'**égalité des sexes**, à la création d'emplois verts, au renforcement des services publics de l'emploi, à l'intégration des travailleurs de l'**économie informelle** dans le secteur formel et à la mise en œuvre de politiques de promotion du développement économique local et des entreprises durables.

96. Comme cela est énoncé dans la Déclaration sur la justice sociale, les **droits fondamentaux** et les normes internationales du travail sont essentiels à la promotion du travail décent ...

99. ... [La région doit continuer de considérer comme des priorités absolues le renforcement des organisations d'employeurs et de travailleurs, la modernisation des administrations du travail, la promotion du tripartisme en tant qu'instrument de développement et de cohésion sociale et la gouvernance en tant qu'élément de renforcement de la démocratie et de réduction de la pauvreté] et, à cet égard, et en tant que facteur contribuant à la réalisation du progrès social et économique, une importance particulière sera donnée à la promotion de bonnes relations professionnelles ainsi qu'au respect des principes et des **droits** concernant la liberté d'association et la négociation collective …

100. … Une attention particulière sera accordée aux politiques visant à assurer une protection sociale de base aux groupes les plus défavorisés, notamment les **travailleurs de l'économie informelle**, les travailleurs migrants, les **femmes**, les chômeurs, les populations indigènes et les populations exclues d'une manière générale.

Etats arabes

103. … Pratiquement tous les Etats de la région connaissent un taux de chômage élevé qui touche principalement les jeunes, les travailleurs qualifiés et les **femmes** …

104. … [Les priorités pour 2010-11] visent à relever les défis socio-économiques majeurs que rencontre la région et qui sont encore aggravés par les tendances nationales de la croissance économique, la baisse du niveau de vie et les **inégalités** sociales résultant de la crise financière et économique.

106. … En outre, afin de renforcer au niveau régional la capacité de se relever de chocs financiers à venir, l'accent sera mis sur la conception d'un ensemble intégré d'interventions au niveau politique qui viseront à stimuler l'emploi, renforcer les mécanismes de protection sociale, mettre en place des politiques socio-économiques avisées fondées sur les **droits** sociaux et le dialogue social, promouvoir l'**égalité entre hommes et femmes** et la **non-discrimination** et favoriser le développement humain et le travail décent.

108. … [Le développement des compétences] comprend une aide aux efforts nationaux consacrés à la mise en place de systèmes efficaces offrant une réadaptation professionnelle qui soient mieux adaptés aux jeunes **femmes**.

109. … Ils seront complétés par des activités visant à développer l'esprit d'**entreprise** chez les **femmes** et à promouvoir l'**égalité entre hommes et femmes** dans le cadre du développement local et par la mise au point d'un programme de formation à l'entrepreneuriat …

111. … Les efforts de sensibilisation et l'appui apporté aux réformes normatives mettront l'accent sur les thèmes suivants: le travail décent, la gouvernance des migrations de main-d'œuvre, la protection des travailleurs migrants, la promotion des migrations et de leur mise en relation avec le développement, le renforcement de la coopération internationale à l'aide d'une **approche basée sur les droits**.

Asie et Pacifique

114. … Dans le cadre des cinq priorités régionales de la Décennie du travail décent en Asie énumérées ci-dessous, et conformément aux décisions du Conseil d'administration et de la Conférence internationale du Travail, l'appui technique se concentrera sur la gestion des effets de la crise financière et économique et de son impact attendu sur l'économie réelle en ciblant les secteurs ou les groupes affectés, tels que les travailleurs migrants, les **femmes** et les jeunes ...

115. … Il est par conséquent essentiel de fournir des efforts concertés en vue de mettre en place des politiques cohérentes pour que l'emploi durable lie les secteurs qui connaissent une croissance rapide à l'**économie informelle** et à l'agriculture et soutienne le développement d'entreprises durables … L'utilisation de données et d'analyses statistiques **ventilées par sexe** demeure essentielle pour suivre les progrès accomplis vers le travail décent.

116. … Le Bureau s'emploiera à renforcer la connaissance qu'ont les mandants et les institutions du marché du travail du dialogue social et du tripartisme et leur capacité d'y recourir pour traiter les questions de flexibilité et de sécurité, d'**inégalité** et de pauvreté ainsi que de la croissance de l'**économie informelle** …

117. … La Campagne mondiale sur la sécurité sociale et la couverture pour tous continuera à inciter à élargir les régimes de prestations à tous les individus, notamment aux travailleurs de l'**économie informelle**, aux **femmes**, aux chômeurs, aux travailleurs migrants et aux pauvres … Les **questions** ayant trait à l'amélioration des conditions de travail, à la SST et au **VIH/sida** seront traitées par des stratégies opérationnelles et des réponses au niveau politique.

119. … L'assistance portera sur les modèles d'accords bilatéraux en matière d'admission et d'emploi des travailleurs migrants et de transfert des prestations de sécurité sociale, les meilleures pratiques de réglementation des agences de recrutement privées, les méthodes d'enquête pour la collecte d'informations et l'évaluation des déséquilibres de compétences, l'amélioration de la mise en relation entre l'offre et la demande d'emploi grâce au service public de l'emploi et à la validation des compétences, l'utilisation rationnelle des fonds envoyés par les travailleurs migrants, et le développement des capacités de l'administration du travail et des partenaires sociaux aux fins de la protection des **droits** des travailleurs migrants, notamment les **femmes** et les travailleurs des secteurs qui pâtissent de la crise financière et économique.

Europe et Asie centrale

120. … Le Bureau aidera ces pays à atténuer l'impact de la crise sur l'emploi, le travail et sur le plan social au moyen de conseils pour l'élaboration de politiques et d'une assistance technique, en tenant compte des aspects liés à l'**égalité entre hommes et femmes**. [Il renouvellera son soutien aux Etats candidats et précandidats à l'entrée dans l'Union européenne (UE) comme pour les pays d'Europe orientale et d'Asie centrale en aidant] à renforcer les **droits des travailleurs**, à rendre les entreprises plus productives, plus durables et mieux à même de créer des emplois de qualité, à améliorer l'employabilité des travailleurs et à relever les niveaux de vie.

123. D'autres objectifs concerneront la lutte contre la **discrimination** à l'égard des groupes vulnérables et les violations des **droits des travailleurs**, notamment la traite des personnes et le travail des enfants. Ces objectifs seront atteints par la promotion de la ratification des **conventions fondamentales de l'OIT** ainsi que celle des conventions prioritaires relatives à d'autres domaines du travail décent …

124. … Nombre de nouveaux emplois sont mal rémunérés, offrent une faible protection en matière de sécurité et de santé et ne sont pas couverts par un régime de sécurité sociale, notamment dans l'**économie informelle**. Les bas salaires, le chômage et le sous-emploi, l'**emploi informel**, les carences en matière de couverture de sécurité sociale et la pauvreté sont des phénomènes répandus … [Le Bureau] continuera par ailleurs d'aider les pays à affiner leurs politiques de l'emploi et du marché du travail, à améliorer les mécanismes de fixation des salaires et à enrayer l'élargissement des **inégalités** de revenus …

125. La protection des **droits** des travailleurs migrants, la prévention de la fuite des compétences et la promotion du retour des travailleurs migrants par le biais de la création d'emplois en plus grand nombre et d'une utilisation productive des fonds envoyés dans les pays d'origine ainsi que l'intégration des travailleurs migrants dans les pays hôtes demeureront des priorités. Les **questions liées aux disparités** qui persistent **entre les hommes et les femmes** dans l'**emploi** et les **salaires** et celles ayant trait à la **conciliation de la vie professionnelle et de la vie de famille** seront abordées de façon explicite ... [Le Bureau analysera également les performances des systèmes de pensions d'Europe centrale qui ont subi une réforme] … et les leçons qui en auront été tirées permettront de fournir des conseils sur l'amélioration des régimes de retraite dans d'autres pays afin de les aider à garantir des niveaux de pensions décents pour les travailleurs retraités et à étendre la couverture aux **travailleurs** de l'**économie informelle**, tout en préservant la viabilité du point de vue budgétaire de ces régimes.

Annexe VI

Audits participatifs de genre

Le BIT utilise des audits participatifs de genre pour encourager l'apprentissage tant des individus que des organisations des moyens d'intégrer les questions d'égalité entre hommes et femmes afin d'aider à l'égalité. Un audit de genre, qui s'effectue sur une période de deux semaines par une équipe de quatre facilitateurs/trices ayant reçu une formation, encourage le dialogue et la réflexion parmi les membres de l'organisation, du département ou du bureau qui se sont portés volontaires pour prendre part à cet exercice hautement participatif.

En utilisant une méthode d'auto-évaluation, les audits de genre tiennent compte à la fois des données objectives – recueillies par le biais d'un examen des documents internes et publics de l'unité faisant l'objet de l'audit – de même de la manière dont le personnel, la direction et les clients perçoivent l'accomplissement de l'égalité entre les sexes. Des ateliers et des entrevues sont organisés avec les membres de l'unité concernée, et les mandants sont également consultés. A la fin de l'audit, un rapport est soumis à la direction et au personnel afin de partager les bonnes pratiques qui ont été repérées pour encourager l'égalité entre hommes et femmes, ainsi que les défis posés et les recommandations. Le rapport porte sur les points suivants, entre autres domaines essentiels à une intégration efficace de l'égalité entre hommes et femmes:

- intégration des questions d'égalité entre hommes et femmes en tant que préoccupation transversale dans les objectifs, le programme et le budget de l'unité faisant l'objet de l'audit;
- expérience et compétences existantes en matière d'égalité hommes-femmes;
- gestion des informations et des connaissances sur les questions de genre;
- choix des organisations partenaires;
- produits de défense et de promotion, et image publique;
- dotation en personnel et en ressources humaines;
- culture organisationnelle et ses effets sur l'égalité des sexes;

La suite à donner au rapport et l'application des recommandations qu'il contient sont du ressort de l'unité ayant fait l'objet de l'audit.

En 2001, le BIT a commencé à utiliser des audits participatifs de genre comme un outil d'évaluation interne, constituant ainsi le premier exercice de ce type au sein du système des Nations Unies. Entre 2003 et 2005, les audits ont été étendus des bureaux et des unités de travail du BIT aux mandants, à savoir les gouvernements et les organisations d'employeurs et de travailleurs. Dès 2007, les audits de genre sont devenus de plus en plus utiles pour encourager la capacité des mandants à répondre aux problèmes d'égalité hommes-femmes. En effet, cette capacité repose sur l'utilisation qu'ils feront des audits pour élaborer leurs politiques et leurs programmes dans le cadre des programmes par pays de promotion du travail décent. En 2008, le Réseau interagences des Nations Unies sur les femmes et l'égalité des sexes (IANGWE) a trouvé que les audits de genre constituaient un outil d'auto-évaluation utile et a encouragé le BIT à renforcer encore ses liens avec la politique et la stratégie suivie par l'ensemble du système des Nations Unies en matière d'égalité entre hommes et femmes.

De plus, le BIT a commencé à effectuer des audits de genre et, à leur demande, auprès de certains pays pilotes du programme des Nations Unies «Tous unis dans l'action» et, dans ce contexte, il étudie actuellement les moyens d'adapter la méthode aux besoins propres à ce programme. Les équipes de pays des Nations Unies font de plus en plus appel aux audits de genre, de même que les agences des Nations Unies à l'échelle nationale. Le Centre international de formation de l'OIT basé à Turin organise régulièrement des cours pour les facilitateurs/trices d'audits de genre.