Organisation internationale du Travail

▶ GB.340/INS/7(Rev.1)

Conseil d'administration

340e session, Genève, octobre-novembre 2020

Section institutionnelle **INS**

Date: 14 octobre 2020
Original: anglais

Septième question à l'ordre du jour

Rapport à mi-parcours sur la mise en œuvre du Plan d'action du BIT pour l'égalité entre hommes et femmes 2018-2021

Objet du document

Le présent document décrit les mesures prises conformément à la décision en trois points concernant le Plan d'action du BIT pour l'égalité entre hommes et femmes 2018-2021, adoptée par le Conseil d'administration à sa 332e session, en mars 2018. Il rend compte de la manière dont ce plan a été finalisé et exécuté, fait le point des résultats à mi-parcours du suivi de sa mise en œuvre, et de la suite donnée à la demande du Conseil d'administration, qui avait prié le Directeur général de tenir compte de ses orientations pour favoriser l'égalité hommes-femmes, conformément au mandat de l'OIT, dans la mise en œuvre du plan stratégique de l'Organisation pour 2018-2021 et des deux programmes et budgets correspondants, et dans son action visant à faciliter la mise à disposition de ressources extrabudgétaires.

Dans le cadre de ce bilan d'étape, le Bureau est invité à donner des orientations sur la mise en œuvre du plan d'action pour la période 2020-21 et sur l'approche proposée pour le prochain plan d'action, en tenant compte de la réforme du système des Nations Unies (voir le projet de décision au paragraphe 27).

Note: L'examen de cette question a été reporté de la 338e session (mars 2020) du Conseil d'administration. Le présent document est le même que le document GB.338/INS/7.

Objectif stratégique pertinent: Tous les objectifs stratégiques.

Principal résultat: Résultat 6: L'égalité des genres et l'égalité de chances et de traitement pour tous dans le monde du travail.

Ce document est publié en édition limitée afin de minimiser l'impact environnemental des activités et procédures de l'OIT et de contribuer à la neutralité et à l'efficacité climatiques. Les membres du Conseil d'administration et les observateurs sont invités à apporter leurs propres exemplaires aux réunions et à ne pas demander d'autres exemplaires. Tous les documents du Conseil d'administration sont disponibles sur Internet à l'adresse www.ilo.org/gb.

Incidences sur le plan des politiques: Aucune.

Incidences juridiques: Aucune.

Incidences financières: Aucune.

Suivi nécessaire: Voir le projet de décision.

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

Documents connexes: GB.332/INS/6 et GB.332/INS/PV.

▶ Introduction

1. Les plans d'action pour l'égalité entre hommes et femmes que coordonne le Bureau international du Travail (BIT) et qui traduisent en mesures concrètes la politique de l'Organisation internationale du Travail (OIT) en matière d'égalité entre hommes et femmes et d'intégration d'une démarche soucieuse d'égalité dans les activités du BIT [1] sont des outils axés sur les résultats qui permettent d'améliorer l'accès au travail décent de tous les hommes et de toutes les femmes dans des conditions d'égalité. Le présent document fait partie du processus de suivi et d'établissement de rapports [2] afférent au Plan d'action du BIT pour l'égalité entre hommes et femmes 2018-2021 (plan d'action 2018-2021), dont l'approche et les modalités, exposées dans le document GB.332/INS/6 qui a été soumis au Conseil d'administration en mars 2018, ont été approuvées en vertu d'une décision en trois points.

2. Premièrement, le Conseil d'administration a prié le Directeur général de finaliser et de mettre en œuvre le plan d'action 2018-2021 en tenant compte de ses orientations et des enseignements tirés des plans d'action antérieurs, du Plan d'action à l'échelle du système des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes (ONU-SWAP), et de la Stratégie sur la parité des sexes applicable à l'ensemble du système des Nations Unies. Deuxièmement, il a chargé le Bureau de faire coïncider son processus de suivi avec le processus d'établissement des rapports concernant l'ONU-SWAP, tout en continuant de faire rapport de façon séparée au Conseil d'administration à mi-parcours – c'est là l'objet du présent document. Troisièmement, le Directeur général a été prié de tenir compte des orientations du Conseil d'administration pour favoriser l'égalité hommes-femmes, conformément au mandat de l'OIT, dans la mise en œuvre du plan stratégique de l'Organisation pour 2018-2021 et des deux programmes et budgets correspondants, et dans son action visant à faciliter la mise à disposition de ressources extrabudgétaires.

▶ Finalisation et mise en œuvre du plan d'action 2018-2021

3. Les orientations données par le Conseil d'administration ont été prises en compte dans le plan d'action 2018-2021, comme indiqué ci-après.

4. Renforcement de la capacité du personnel à intégrer les questions d'égalité hommes-femmes dans les activités de coopération pour le développement, en particulier au moyen d'une analyse de ces questions fondée sur des données ventilées par sexe. Le plan d'action 2018-2021 contient une liste des éléments sur lesquels devrait porter une telle analyse, ainsi que des exemples de bonnes pratiques en matière de planification, de stratégie, de mise en œuvre et de suivi. Le Bureau a organisé plusieurs formations consacrées à l'analyse des questions d'égalité hommes-femmes, à l'intention notamment d'un bureau extérieur, d'un département, d'un programme de coopération pour le développement, d'une équipe mondiale d'appui technique, et des fonctionnaires nouvellement recrutés, en complément des formations dispensées par des spécialistes

[1] BIT: *Plan d'action du BIT pour l'égalité entre hommes et femmes 2018–2021*, Genève, 2018, Annexe II.

[2] Plan d'action 2018-2021, partie 6.

des questions d'égalités hommes-femmes à l'échelle régionale. Des indicateurs sur les activités du Centre international de formation de l'OIT, Turin (Centre de Turin), visant à renforcer la capacité des mandants à tenir compte des questions d'égalité hommes-femmes ont également été réintroduits dans le plan d'action 2018-2021.

5. Parité hommes-femmes aux postes de décision. Un indicateur relatif à la parité hommes-femmes au sein des délégations participant aux réunions régionales de l'OIT a été introduit dans le plan d'action 2018-2021; il vient compléter l'indicateur sur la parité hommes-femmes au sein des délégations participant à la Conférence internationale du Travail. Dans une décision connexe également adoptée à sa session de mars 2018, le Conseil d'administration a demandé au Bureau de continuer d'accueillir des ateliers pour tous les groupes, y compris les partenaires sociaux, qui pourraient avoir besoin d'aide pour atteindre la parité hommes-femmes dans leur délégation. C'est pourquoi un nouvel indicateur concernant le renforcement des capacités en la matière a été introduit dans le plan d'action et que des consultations sont en cours en vue de déterminer à quelles autorités il conviendrait de le confier et quels seraient les points d'entrée les plus efficaces. Entre autres activités techniques visant à promouvoir la représentation des femmes au sein des conseils d'administration et des secrétariats, le Bureau a fourni un appui à la Confédération nationale des organisations d'employeurs de la République d'Azerbaïdjan, lancé un projet de recherche de portée mondiale sur les moyens d'éliminer les écarts salariaux entre les hommes et les femmes, notamment aux postes de décision, et élaboré un cours de formation consacré à l'intérêt stratégique, pour les syndicats, d'avoir à leur tête des femmes jeunes.

6. Parité hommes-femmes parmi les fonctionnaires du BIT occupant des postes de décision (grade P5 et au-delà). Des indicateurs spécifiques ont été introduits: établissement de cibles concernant l'équilibre hommes-femmes dans les rapports d'évaluation de tous les membres du personnel ayant des fonctions d'encadrement; inscription d'une grille d'évaluation d'une page concernant les postes de la catégorie des services organiques, ventilés par sexe, par département et par région, à l'ordre du jour d'au moins deux réunions des directeurs-trices généraux-ales adjoints-es avec les directeurs-trices des départements et des bureaux régionaux; réalisation d'entretiens de départ avec les fonctionnaires qui quittent le BIT afin de recueillir leurs vues sur la culture organisationnelle.

7. Sensibilisation et responsabilisation de l'équipe de direction. Le plan d'action 2018-2021 comporte un nouveau domaine de résultats relatif à l'engagement de la direction, qui figure également dans l'ONU-SWAP. Les nouveaux indicateurs introduits en conséquence concernent notamment l'organisation de séances de formation consacrées à l'examen des préjugés inconscients à l'intention des directeurs-trices, et l'inscription régulière de la question de l'égalité hommes-femmes à l'ordre du jour des réunions de l'équipe de direction.

8. Meilleure coordination et responsabilisation commune des autorités garantes. Afin d'accroître la pertinence et l'efficacité du plan d'action 2018-2021, les autorités garantes ont été définies selon une approche plus inclusive et plus précise. L'objectif est également de préciser l'attribution des responsabilités, d'accroître la transparence et de diffuser plus largement les bonnes pratiques des bureaux régionaux, des départements du siège, des équipes de coordination des résultats, du Conseil d'administration et des mandants.

9. Renforcement des activités de sensibilisation auprès des autorités garantes, conformément à la stratégie de communication du plan d'action 2018-2021. Outre les activités en ligne, de nouvelles initiatives ont été prises, telles que la distribution

d'exemplaires du plan d'action 2018-2021, accompagnés d'un message fort du Directeur général, aux directeurs-trices des bureaux régionaux et des bureaux extérieurs, aux départements et aux points focaux chargés des questions d'égalité hommes-femmes, et l'organisation de séances d'information et d'autres manifestations à l'intention du personnel. Le plan d'action 2018-2021 a en outre été présenté et diffusé dans le cadre des activités de formation du Centre de Turin, notamment lors des académies sur les questions de genre et sur les principes et droits fondamentaux au travail. À l'occasion d'un forum d'apprentissage réunissant des coordonnateurs-trices pour l'égalité hommes-femmes à l'échelle des départements ainsi que des spécialistes de cette question dans les régions, une journée de débat avec les directeurs-trices des principaux départements garants a été consacrée aux moyens d'améliorer la mise en œuvre du plan d'action 2018-2021. Les bonnes pratiques et les innovations ont par ailleurs été diffusées auprès des membres du système des Nations Unies à l'occasion de diverses manifestations, notamment dans le cadre des réunions mondiales sur l'ONU-SWAP, ainsi qu'auprès de l'Entité des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes (ONU-Femmes).

10. Le plan d'action 2018-2021 décrit plus clairement le contexte général dans lequel il est mis en œuvre. Comme le montrent les travaux de recherche récemment menés par le BIT, notamment le rapport phare relatif à l'initiative sur les femmes au travail, intitulé *Une avancée décisive vers l'égalité entre hommes et femmes: Un meilleur avenir du travail pour tous*, les progrès en matière d'égalité entre les sexes et d'autonomisation des femmes dans le monde du travail sont globalement très lents, et, dans certains domaines, on ne progresse plus, voire on régresse. De nouveaux domaines de résultats et indicateurs ont été introduits dans le plan d'action 2018-2021, tels que le pourcentage de résultats stratégiques de l'OIT qui contribuent aux cibles de l'objectif de développement durable 5 (ODD) – «parvenir à l'égalité des sexes et autonomiser toutes les femmes et les filles». Ces nouveaux domaines de résultats et indicateurs ont pour objectif de mettre en évidence les bonnes pratiques associées aux résultats stratégiques de l'OIT qui contribuent aux cibles de l'ODD 5, ainsi que le pourcentage de résultats stratégiques de l'Organisation qui comportent des données ventilées par sexe ou intègrent la question de l'égalité hommes-femmes et qui aident les mandants à s'acquitter de leurs engagements aux niveaux national et international.

11. Enseignements à tirer. Des enseignements ont été tirés, entre autres, d'enquêtes menées par des spécialistes des questions d'égalité hommes-femmes et d'évaluations indépendantes, parmi lesquelles la dernière évaluation des plans d'action, qui reposait en partie sur des entretiens avec les mandants. Ces enseignements ont été intégrés dans le plan d'action 2018-2021. Ainsi, un indicateur relatif à l'intégration des questions d'égalité hommes-femmes dans la coopération pour le développement a été révisé pour être aligné sur l'élément transversal déterminant relatif à l'égalité hommes-femmes et à la non-discrimination défini dans le programme et budget pour 2018-19, élément qui a ensuite été intégré dans les résultats stratégiques du programme et budget pour 2020-21. Un autre enseignement dûment reflété dans le plan d'action est que la modification des comportements, le renforcement des capacités et l'allocation de ressources humaines et financières appropriées à cette fin sont essentiels pour faire avancer la cause de l'égalité hommes-femmes.

12. La Stratégie sur la parité des sexes applicable à l'ensemble du système des Nations Unies définit la parité comme un ratio compris entre 47 et 53 pour cent. Le Bureau a tenu compte de l'objectif de parité dans sa stratégie en matière de ressources humaines et dans son plan d'action visant à améliorer la diversité des effectifs. La parité hommes-femmes, en particulier aux postes à responsabilité, est l'une des trois priorités de la

politique de l'OIT en matière d'égalité entre hommes et femmes et d'intégration d'une démarche soucieuse d'équité. Le plan d'action 2018-2021 définit la parité hommes-femmes comme un ratio de 45 à 55 pour cent et contient des indicateurs propres à l'OIT en matière de personnel, qui mesurent entre autres la proportion de supports de formation à la gestion et à l'encadrement intégrant une dimension hommes-femmes et la proportion de femmes parmi les participants à ces formations. En septembre 2019, une analyse des rapports sur les ressources humaines du Bureau présentés au Conseil d'administration sur une période de dix ans a montré que la proportion globale des postes de la catégorie des services organiques financés par le budget ordinaire qui étaient occupés par des femmes était passée de 41 à 47 pour cent. Des progrès importants ont été réalisés jusqu'au grade P4, mais, au-delà, la situation s'est détériorée depuis 2010. Au niveau P5, des progrès avaient été constatés entre 2008 et 2012, mais cette amélioration n'a pas duré et, depuis 2008, le déséquilibre entre les sexes aux postes de direction (D1 et D2) s'est accentué. Ce phénomène s'explique notamment par le relèvement de l'âge du départ à la retraite, qui a réduit le nombre de postes vacants à ces grades.

13. Dans une lettre de septembre 2019 adressée au Directeur général du BIT, la Secrétaire générale adjointe et Directrice exécutive d'ONU-Femmes a félicité l'OIT pour les progrès accomplis, en particulier le dépassement de l'objectif fixé quant au nombre de programmes par pays de promotion du travail décent (PPTD) intégrant une dimension hommes-femmes, l'élaboration de nouveaux indicateurs concernant l'engagement de la direction et la responsabilisation, et la transparence assurée par la publication des rapports soumis au Conseil d'administration. Elle a en outre encouragé le Bureau à centrer ses efforts sur les indicateurs pour lesquels les résultats sont encore insuffisants, notamment ceux qui concernent l'égale représentation des hommes et des femmes, en particulier au sein des délégations qui participent à la Conférence internationale du Travail et aux réunions régionales.

▶ Résultats à mi-parcours du suivi de la mise en œuvre du plan d'action 2018-2021

14. Pour des raisons pratiques, les résultats du suivi de la mise en œuvre du plan d'action pour la période 2018-19 ont été regroupés sous les six grandes rubriques définies dans l'ONU-SWAP. Les 17 composantes du plan d'action et leurs indicateurs respectifs sont tous alignés sur les notes techniques de la version 2.0 de l'ONU-SWAP (document disponible en anglais seulement) qui avaient été communiquées au Bureau sous leur forme provisoire au moment des consultations avec les autorités garantes (la liste complète des indicateurs et des cibles est reproduite en annexe).

15. Ainsi qu'il en avait reçu l'instruction, le Bureau a fait coïncider le suivi de son plan d'action avec celui de l'ONU-SWAP. Il a dû à cette fin redéfinir son calendrier et ses modalités de suivi pour les aligner sur le calendrier et les modalités de soumission en ligne des rapports sur la mise en œuvre de l'ONU-SWAP, tout en continuant de faire rapport de façon régulière et séparée au Conseil d'administration.

16. Le suivi de la mise en œuvre du plan d'action pour la période 2018-19 a montré que, sur un total de 57 cibles, toutes rubriques confondues, 29 (50 pour cent) avaient été atteintes ou dépassées et 24 (42 pour cent) n'avaient pas été atteintes, et qu'aucune donnée statistique n'était disponible pour 4 cibles (7 pour cent). Ces résultats sont comparables

à ceux du suivi réalisé en 2016-17, dont il était ressorti que 20 (62 pour cent) des 32 cibles associées aux différentes rubriques avaient été atteintes ou dépassées et 9 (28 pour cent) n'avaient pas été atteintes, et qu'aucune donnée statistique n'était disponible pour 3 cibles (9 pour cent). Dans les figures ci-dessous, les cibles pour lesquelles les autorités garantes ne disposaient pas de données statistiques ont été classées dans la catégorie des cibles non atteintes.

▶ Figure 1. Gestion axée sur les résultats

1. Résultats obtenus au regard des ODD relatifs à l'égalité hommes-femmes
2. Communication des résultats obtenus en matière d'égalité hommes-femmes
3. Résultats en matière d'égalité hommes-femmes inscrits dans les programmes et projets

▶ Figure 2. Supervisión

4. Évaluation
5. Audit tenant compte de la dimension hommes-femmes

Figure 3. Responsabilisation

6. Politiques et plans
7. Engagement de la direction
8. Suivi du comportement professionnel au regard de l'égalité hommes-femmes

Figure 4. Ressources humaines et financières

9. Suivi des ressources financières
10. Allocation des ressources financières
11. Structure chargée de promouvoir l'égalité hommes-femmes
12. Représentation égale des hommes et des femmes
13. Culture organisationnelle

Figure 5. Capacités

14. Analyse des capacités
15. Développement des capacités

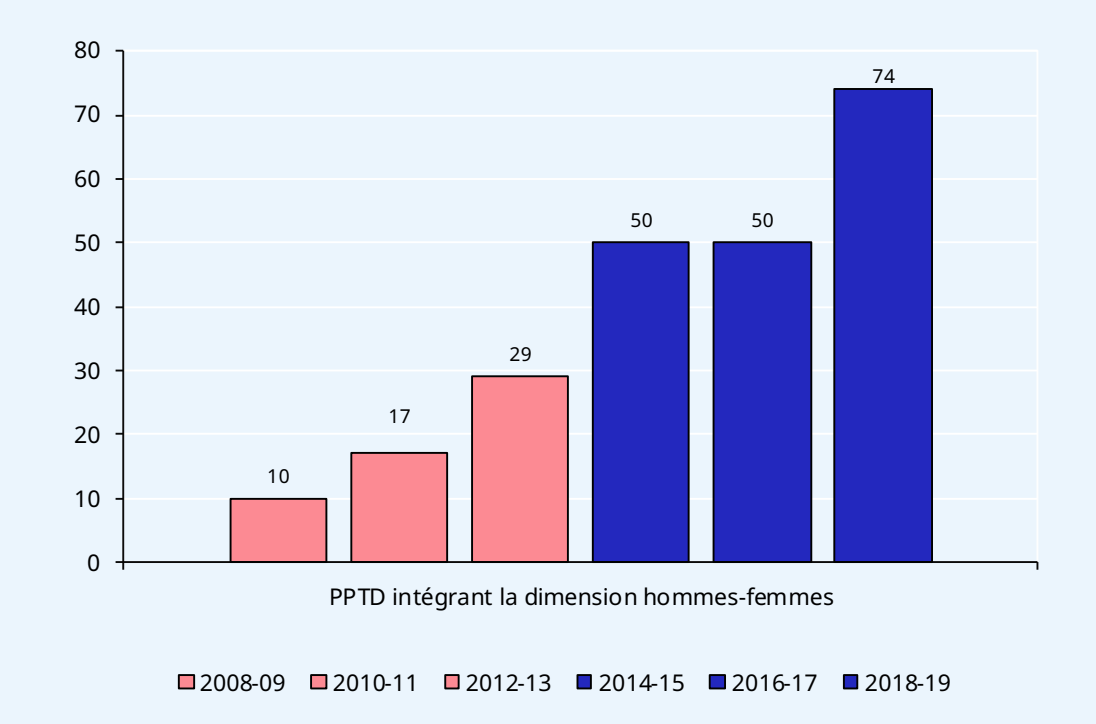
Figure 6. Connaissances, communication et cohérence

16. Création et diffusion des connaissances
17. Cohérence

17. Des progrès mesurables et continus ont été accomplis par rapport aux résultats des précédents plans d'action. Ainsi, en 2018-19, 75 pour cent des PPTD intégraient la dimension hommes-femmes, contre seulement 10 pour cent en 2008-09 (voir figure ci-dessous); trois cibles concernant l'évaluation étaient atteintes fin 2019, alors qu'aucune ne l'était fin 2009; 55 pour cent des postes du Bureau relevant de la catégorie des services organiques (grades P1 à P4) étaient occupés par des femmes fin 2019, contre 42 pour cent fin 2009; et 60 pour cent des descriptions de postes vacants faisaient référence à des compétences ou attributions relatives à l'égalité hommes-femmes à la fin de 2019, contre 30 pour cent à la fin de 2009.

18. Afin d'aider les mandants à élaborer des PPTD qui tiennent compte des questions d'égalité hommes-femmes, depuis 2008, les projets de directives relatives aux PPTD sont systématiquement revus avec un spécialiste de ces questions avant l'établissement de leur version définitive. La plupart des spécialistes régionaux des questions d'égalité hommes-femmes participent aux travaux des équipes d'appui technique au travail décent dans les pays, et les spécialistes de ces questions au sein du Bureau prennent part à l'examen des projets de PPTD dans le cadre du mécanisme d'assurance qualité. Des observations et des propositions sont communiquées en toute transparence et dans un esprit constructif, une pratique encouragée par les directeurs de certains bureaux régionaux ainsi que par les directeurs des bureaux extérieurs concernés, qui sont également nombreux à promouvoir le renforcement de la capacité des mandants à tenir compte des questions d'égalité hommes-femmes et à leur fournir un appui technique et des services à cette fin. L'Afrique offre de nombreux exemples de ces bonnes pratiques.

▶ **Figure 7. PPTD assortis d'indicateurs dont au moins 35 pour cent sont ventilés par sexe ou intègrent la dimension hommes-femmes**



19. L'analyse de l'évolution des indicateurs au fil du temps montre que de nombreux facteurs interviennent et se renforcent mutuellement. Parmi ces facteurs, que les évaluations indépendantes des précédents plans d'action ont également contribué à mettre en évidence, on peut citer la collaboration et la consultation permanentes au sein des unités et bureaux concernés ou entre eux, l'allocation de ressources humaines et financières

appropriées pour mener une action commune de vaste portée, et l'existence de mécanismes à la fois formels et pragmatiques qui encouragent les initiatives intégrant les questions d'égalité hommes-femmes et découragent celles qui ne tiennent pas compte de ces questions.

20. Comme indiqué précédemment, on observe une stagnation, voire une régression, de certains indicateurs. Ainsi, le pourcentage de postes à responsabilité (grade P5 et au-delà) occupés par des femmes, qui était de 34 pour cent à la fin de 2009, n'a guère progressé, s'établissant à seulement 38 pour cent à la fin de 2019. La proportion moyenne de femmes parmi les délégués et conseillers techniques accrédités et enregistrés à la Conférence internationale du Travail était de 25,7 pour cent en juin 2009, tandis que, en juin 2019, la proportion de déléguées et de conseillères techniques accréditées s'élevait à 35 pour cent et la proportion de déléguées et de conseillères techniques enregistrées, à 35,9 pour cent. Quant à la proportion de déléguées et de conseillères techniques accréditées aux réunions régionales, elle a baissé, passant de 34 pour cent en 2009 à 27 pour cent en 2019 (les statistiques sur les délégués et conseillers techniques enregistrés en 2009 ne sont pas disponibles). Pour ce qui est de la coopération pour le développement, le pourcentage d'activités intégrant la dimension hommes-femmes est passé de 28 pour cent fin 2009 à 39 pour cent fin 2019, mais on ne peut pas vraiment comparer ces chiffres, la méthode de mesure ayant été révisée à la lumière du principe d'action commun concernant l'égalité hommes-femmes énoncé dans le programme et budget pour 2008-09, puis en fonction de l'élément transversal déterminant pour l'élaboration des politiques relatif à l'égalité entre hommes et femmes et la non-discrimination figurant dans le programme et budget pour 2018-19.

21. L'analyse rétrospective des cibles non atteintes met également en évidence des facteurs récurrents et multiples, parmi lesquels: une collaboration irrégulière, ponctuelle ou informelle, qui repose souvent sur l'initiative individuelle; des ressources humaines et financières insuffisantes; et des mécanismes inefficaces ou inadaptés qui ne permettent pas de promouvoir des activités tenant compte des enseignements tirés du passé et intégrant les questions d'égalité hommes-femmes. Les mesures dissuasives, en particulier les mécanismes à même de contrecarrer les initiatives qui n'intègrent pas la dimension hommes-femmes et contribuent de ce fait à perpétuer et à renforcer les inégalités entre hommes et femmes, voire à exacerber les inégalités de chances et de traitement qui pénalisent les femmes dans le monde du travail, demeurent peu efficaces ou inexistants. Or ces mesures d'atténuation – qui doivent s'accompagner de mesures d'incitation favorables à l'intégration de la dimension hommes-femmes dans les activités menées – sont indispensables pour contrer les initiatives susceptibles de compromettre les investissements et les efforts consentis par les mandants pour réaliser le travail décent, tant pour les hommes que pour les femmes. Un mécanisme envisageable à cette fin pourrait consister par exemple à ne pas approuver de propositions de projets et de programmes avant d'avoir vérifié qu'elles remplissent les critères requis en matière d'intégration de la dimension hommes-femmes, à savoir, notamment, qu'elles tiennent compte de l'analyse, fondée sur des données ventilées par sexe, de la répartition du travail rémunéré et du travail non rémunéré entre les hommes et les femmes, de l'accès des hommes et des femmes aux ressources et aux avantages qui en découlent, du contrôle exercé par les hommes et les femmes sur ces ressources et avantages, de leurs besoins pratiques et stratégiques respectifs, et des difficultés et possibilités que suppose la prise en compte systématique des questions d'égalité hommes-femmes pour les mandants.

22. Un élément fondamental – systématiquement mis en évidence par les évaluations indépendantes des plans d'action – est le soutien et l'engagement de la direction, qui,

lorsqu'ils font défaut, sont un obstacle au progrès. Ainsi que l'a montré la dernière évaluation, il est indispensable que la direction s'engage en faveur de l'égalité hommes-femmes. Afin de remédier aux lacunes constatées et d'atteindre les cibles fixées, au cours du dernier trimestre de 2019, l'équipe de direction a examiné les indicateurs du plan d'action 2018-2021 et défini les mesures qui pourraient être prises pour réaliser rapidement des progrès dans les domaines où aucune avancée n'a été enregistrée. D'autres initiatives ont été prises, par exemple la révision des principaux outils servant à assurer la prise en compte systématique de la dimension hommes-femmes, tels que les directives du BIT intitulées *Integrating gender equality in monitoring and evaluation of projects* (document disponible en anglais et en espagnol uniquement) et la liste des critères que doivent remplir les propositions de coopération pour le développement.

23. La dernière évaluation indépendante des plans d'action du BIT pour l'égalité entre hommes et femmes, réalisée en 2016 sur la base notamment d'entretiens avec des mandants, a montré que les plans d'action n'étaient qu'un moyen parmi d'autres de mesurer les progrès accomplis en matière d'égalité hommes-femmes. Les conclusions de cette évaluation, que le Conseil d'administration a examinées à sa 326e session (mars 2016), indiquaient que ces plans devraient s'accompagner d'autres mesures visant à faire évoluer les comportements, à renforcer les capacités et à garantir l'allocation de ressources humaines et financières appropriées. Plusieurs de ces mesures ont depuis été mises en place.

24. Dans les régions, les actions menées ont notamment porté sur la formation, l'approfondissement des connaissances et la mise en commun des enseignements tirés quant à ce qui fonctionne et pourquoi. Ce dernier aspect a été au cœur d'une étude réalisée par le Bureau régional de l'OIT pour l'Asie et le Pacifique sur l'intégration des questions d'égalité hommes-femmes dans les PPTD et la coopération pour le développement. En Asie du Sud, des stratégies et des plans d'action en faveur de l'intégration des questions d'égalité hommes-femmes, prévoyant notamment la réalisation d'audits participatifs de genre, ont été élaborés et mis en œuvre dans le cadre de plusieurs programmes de coopération pour le développement. Une série de formations consacrées à l'intégration des questions d'égalité hommes-femmes dans les PPTD et la coopération pour le développement ont été organisées dans plusieurs pays d'Afrique à l'intention du personnel des bureaux extérieurs et des mandants. Dans la région des Amériques, le ministère costaricien du Travail et de la Sécurité sociale a conclu un partenariat avec l'Institut national de la femme en vue de renforcer la capacité des inspecteurs du travail à faire appliquer la législation concernant l'égalité entre hommes et femmes; au Mexique, l'Institut de la sécurité sociale a mis en place un programme visant à garantir l'accès des travailleurs domestiques à la santé, à la retraite et à d'autres prestations sociales. Dans les États arabes, un appui a été apporté au gouvernement de la Jordanie et aux organisations d'employeurs et de travailleurs du pays pour les aider à élaborer des conventions collectives intégrant le principe de l'égalité hommes-femmes dans les secteurs de l'habillement et de l'enseignement privé. La Fédération générale des syndicats de Palestine a renforcé sa capacité d'intégration des questions d'égalité hommes-femmes et a mené des actions pour sensibiliser les travailleuses à leurs droits (environ un millier de femmes en sont devenues membres). En Europe, il y a lieu de citer, entre autres activités techniques réalisées en faveur de l'intégration des questions d'égalité hommes-femmes, l'audit participatif de genre effectué par le ministère ukrainien de la Politique sociale dans le cadre d'un programme global d'assistance sur les questions salariales, qui portait sur les arriérés de salaire, les minima salariaux et l'égalité salariale.

▶ Exécution du plan stratégique de l'OIT pour 2018-2021 et des programmes et budgets correspondants, et ressources extrabudgétaires

25. Le Directeur général a tenu compte des orientations du Conseil d'administration pour favoriser l'égalité hommes-femmes, conformément au mandat de l'OIT, dans l'exécution du plan stratégique de l'Organisation pour 2018-2021 et des programmes et budgets des deux périodes biennales correspondantes, et dans son action visant à faciliter la mise à disposition de ressources extrabudgétaires.

26. Dans le programme et budget pour 2018-19, l'un des quatre éléments transversaux déterminants pour l'élaboration des politiques avait pour objet l'égalité entre hommes et femmes et la non-discrimination. Durant cette période biennale et lors de l'élaboration du programme et budget pour 2020-21, l'égalité entre hommes et femmes est demeurée l'élément central de l'initiative sur les femmes au travail, ce qui s'est traduit par la réalisation de nouveaux travaux de recherche, la production de nouvelles données, et la définition d'un cadre pour un programme porteur de changements en faveur de l'égalité des genres. La Déclaration du centenaire de l'OIT pour l'avenir du travail préconise la promotion d'une approche de l'avenir du travail centrée sur l'humain et insiste sur la nécessité de parvenir à l'égalité des genres au travail au moyen d'un programme porteur de changements profonds. Dans le programme et budget pour 2020-21, qui vise à appuyer la mise en œuvre de la Déclaration du centenaire, le résultat stratégique 6 est centré sur la réalisation de l'égalité des genres et de l'égalité de chances et de traitement pour tous dans le monde du travail. Ce résultat comprend quatre produits qui portent sur les questions suivantes: l'économie du soin et un partage plus équilibré des responsabilités familiales; l'égalité de chances, de participation et de traitement entre les femmes et les hommes, y compris une rémunération égale pour un travail de valeur égale; la violence et le harcèlement; et l'égalité de chances et de traitement pour les personnes en situation de handicap et autres personnes en situation de vulnérabilité. Conformément au plan stratégique de l'OIT pour 2018-2021, le programme et budget pour 2020-21 intègre dans l'ensemble des résultats stratégiques l'ancien élément transversal déterminant pour l'élaboration des politiques relatif à l'égalité entre hommes et femmes et à la non-discrimination.

▶ Projet de décision

27. Par correspondance, le Conseil d'administration prie le Directeur général:

a) **de redoubler d'efforts en vue d'exécuter la phase 2020-21 du Plan d'action du BIT pour l'égalité entre hommes et femmes 2018-2021 et d'obtenir de meilleurs résultats, en tenant compte de ses orientations et des enseignements tirés de l'expérience;**

b) **de définir des mesures et initiatives concrètes afin d'accélérer les activités menées pour améliorer les résultats concernant certains indicateurs, notamment l'engagement de la direction et la composition du personnel, en vue de réaliser l'égalité hommes-femmes au BIT, et de les soumettre pour information au Conseil d'administration dès que possible;**

c) **de lui faire rapport, début 2022, sur les résultats de l'évaluation du plan d'action 2018-2021, ainsi que sur l'approche proposée pour le prochain plan d'action, en vue de consolider le positionnement stratégique de l'OIT dans le cadre de la réforme du système des Nations Unies.**

▶ Annexe

Cibles atteintes, dépassées ou non atteintes pour chacune des six rubriques du Plan d'action à l'échelle du système des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'avancement des femmes (ONU-SWAP)

Gestion axée sur les résultats (figure 1)

1. Les cibles suivantes ont été atteintes ou dépassées:

   - 50 pour cent des résultats stratégiques du programme et budget de l'OIT contribuent aux cibles de l'ODD 5 (résultat obtenu: 50 pour cent);
   - 30 pour cent des résultats stratégiques du programme et budget de l'OIT comportent des données ventilées par sexe et/ou intègrent la question de l'égalité hommes-femmes (résultat obtenu: 57 pour cent);
   - 100 pour cent des résultats stratégiques figurant dans le rapport sur l'exécution du programme intègrent une dimension hommes-femmes (résultat obtenu: 100 pour cent);
   - un rapport sur les résultats à mi-parcours de la mise en œuvre du plan d'action est soumis au Conseil d'administration (résultat obtenu: un rapport soumis);
   - 55 pour cent des PPTD contiennent des indicateurs dont 35 pour cent au moins sont ventilés par sexe ou intègrent une dimension hommes-femmes (résultat obtenu: 74 pour cent);
   - 75 pour cent d'un échantillon représentatif de propositions de programmes et de projets contiennent une stratégie et un cadre de résultats qui intègrent mieux la dimension hommes-femmes après examen au regard de la liste de critères (résultat obtenu: 21 pour cent – ce pourcentage devrait diminuer à mesure que les critères de la liste seront de mieux en mieux respectés);
   - 25 pour cent des propositions de programmes et de projets dans la région Afrique sont conformes au marqueur 2A ou 2B pour l'élément transversal déterminant relatif à l'égalité hommes-femmes et à la non-discrimination (adapté) (résultat obtenu: 33 pour cent).

2. Les cibles suivantes n'ont pas été atteintes:

   - 35 pour cent des propositions de programmes et de projets (gérés par le siège) à l'échelle mondiale sont conformes au marqueur 2A ou 2B pour l'élément transversal déterminant relatif à l'égalité hommes-femmes et à la non-discrimination (adapté) (résultat obtenu: 14 pour cent);
   - 16 pour cent des propositions de programmes et de projets concernant la région Amériques et Caraïbes sont conformes au marqueur 2A ou 2B pour l'élément transversal déterminant relatif à l'égalité hommes-femmes et à la non-discrimination (adapté) (résultat obtenu: 10 pour cent);

- 11 pour cent des propositions de programmes et de projets concernant les États arabes sont conformes au marqueur 2A ou 2B pour l'élément transversal déterminant relatif à l'égalité hommes-femmes et à la non-discrimination (adapté) (résultat obtenu: 8 pour cent);
- 33 pour cent des propositions de programmes et de projets concernant la région Asie et Pacifique sont conformes au marqueur 2A ou 2B pour l'élément transversal déterminant relatif à l'égalité hommes-femmes et à la non-discrimination (adapté) (résultat obtenu: 28 pour cent);
- 11 pour cent des propositions de programmes et de projets concernant la région Europe et Asie centrale sont conformes au marqueur 2A ou 2B pour l'élément transversal déterminant relatif à l'égalité hommes-femmes et à la non-discrimination (adapté) (résultat obtenu: 6 pour cent).

Système de contrôle (figure 2)

3. Les cibles suivantes ont été atteintes ou dépassées:

- quatre initiatives entreprises pour intégrer la dimension hommes-femmes dans les réseaux du Bureau de l'évaluation (résultat obtenu: huit initiatives);
- 60 pour cent d'un échantillon représentatif d'évaluations contiennent des conclusions et des recommandations qui tiennent compte de la dimension hommes-femmes (résultat obtenu: 61 pour cent);
- évaluation, tous les cinq à huit ans, du bilan institutionnel en matière d'intégration des questions d'égalité hommes-femmes (résultat obtenu: évaluation effectuée en 2016).

4. Les cibles suivantes n'ont pas été atteintes:

- le champ d'analyse, les critères et les questions de 50 pour cent d'un échantillon représentatif d'évaluations tiennent compte de l'égalité hommes-femmes (résultat obtenu: 42 pour cent);
- 25 pour cent d'un échantillon représentatif d'évaluations sont fondés sur une méthodologie, des outils et des techniques d'analyse des données qui tiennent compte de la dimension hommes-femmes (résultat obtenu: 19 pour cent);
- 70 pour cent des rapports d'audit des bureaux extérieurs recensent les risques concernant l'égalité hommes-femmes et les mesures prises à cet égard (résultat obtenu: 25 pour cent);
- conception d'un audit axé sur les procédures de contrôle interne et d'intervention en cas de harcèlement sexuel (résultat obtenu: audit non conçu).

Responsabilisation (figure 3)

5. Les cibles suivantes ont été atteintes ou dépassées:

- 50 pour cent des postes de la catégorie des services organiques du BIT (postes aux grades P1 à P4 financés par le budget ordinaire) sont occupés par des femmes (résultat obtenu: 55 pour cent);
- l'équipe de direction organise une séance consacrée à l'examen des préjugés inconscients (résultat obtenu: une séance organisée);

- la question de l'égalité hommes-femmes est inscrite à l'ordre du jour de 10 pour cent des réunions de l'équipe de direction (résultat obtenu: 37 pour cent);
- 100 pour cent des descriptions de postes vacants au BIT font référence à la question de l'égalité hommes-femmes (résultat obtenu: 100 pour cent).

6. Les cibles suivantes n'ont pas été atteintes:

- 40 pour cent des postes de direction du BIT (postes au grade P5 et au-delà financés par le budget ordinaire) sont occupés par des femmes (résultat obtenu: 38 pour cent);
- dans 40 pour cent des départements, bureaux et autres unités qui sont garants d'au moins trois indicateurs du plan d'action, la réalisation des cibles pertinentes figure parmi les produits attendus des directeurs-trices et des chefs-effes d'unité aux fins du suivi du comportement professionnel (résultat obtenu: 16 pour cent);
- deux réunions tenues avec les directeurs-trices ou les chefs-effes d'unité et autres responsables pour examiner la réalisation des cibles associées aux indicateurs dont ils-elles sont les garant-e-s (résultat obtenu: la cible n'a pas été atteinte dans les trois portefeuilles);
- 68 pour cent des descriptions de postes vacants au BIT font référence à des compétences ou attributions relatives à la question de l'égalité hommes-femmes (résultat obtenu: 59 pour cent);
- grille d'évaluation d'une page présentant des statistiques à jour et ventilées par sexe, à l'ordre du jour d'au moins deux réunions des directeurs-trices généraux-ales adjoints-es avec les directeurs-trices des départements et des bureaux régionaux (résultat obtenu: la cible n'a pas été atteinte dans les trois portefeuilles);
- des statistiques à jour et ventilées par sexe sont communiquées aux directeurs-trices des départements et des bureaux régionaux avant les entretiens de début de cycle (résultat obtenu: les statistiques n'ont pas été communiquées).

Ressources humaines et financières (figure 4)

7. Les cibles suivantes ont été atteintes ou dépassées:

- statistiques établies grâce à un outil mesurant le temps consacré par le personnel de la catégorie des services organiques à l'élément transversal déterminant relatif à l'égalité hommes-femmes et à la non-discrimination (résultat obtenu: statistiques disponibles);
- 68 pour cent des ressources totales sont indiquées comme étant nécessaires à la promotion de l'égalité hommes-femmes et de la non-discrimination (coût de l'ensemble des programmes par pays conformes au marqueur 2A ou au marqueur 2B) (résultat obtenu: 76 pour cent);
- 100 pour cent des unités du siège et des bureaux extérieurs de l'OIT d'une taille minimum donnée comptent un point focal pour l'égalité hommes-femmes (résultat obtenu: 100 pour cent);
- 50 pour cent des points focaux et des coordonnateurs-trices pour l'égalité hommes-femmes à l'échelle des départements ont le grade P4 ou un grade supérieur (résultat obtenu: 54 pour cent);

- 60 pour cent des participants aux ateliers de formation à la gestion et à l'encadrement sont des femmes (résultat obtenu: 60 pour cent);
- incorporation, dans le cours en ligne de dix heures sur la gouvernance interne destiné au personnel du BIT nouvellement recruté, d'un volet consacré à l'éthique (résultat obtenu: volet incorporé);
- lancement de cinq initiatives pilotes destinées à promouvoir et renforcer la diversité et à favoriser l'inclusion (résultat obtenu: cinq initiatives lancées).

8. Les cibles suivantes n'ont pas été atteintes:

- 40 pour cent des résultats des programmes par pays sont conformes au marqueur 2A ou 2B pour l'élément transversal déterminant relatif à l'égalité hommes-femmes et à la non-discrimination (résultat obtenu: 29 pour cent);
- au moins 45 pour cent des délégués et des conseillers techniques accrédités et enregistrés à la Conférence internationale du Travail sont des femmes (résultat obtenu: 35 pour cent des délégués et conseillers techniques accrédités et 35,9 pour cent des délégués et conseillers techniques enregistrés étaient des femmes);
- au moins 45 pour cent des délégués et des conseillers techniques accrédités et enregistrés aux réunions régionales sont des femmes (résultat obtenu: 27,1 pour cent des délégués et des conseillers techniques accrédités et 28,3 pour cent des délégués et des conseillers techniques enregistrés étaient des femmes);
- organisation de deux activités de développement des capacités des partenaires sociaux de l'OIT afin de parvenir à la parité hommes-femmes dans les délégations à la Conférence internationale du Travail et aux réunions régionales (résultat obtenu: aucune activité n'a été organisée);
- conception et réalisation, à titre expérimental, d'un entretien de départ avec au moins dix fonctionnaires afin de recueillir leurs vues sur la culture organisationnelle, en particulier sur la prise en compte de l'égalité hommes-femmes dans le recrutement, la fidélisation du personnel et l'expérience professionnelle, et perfectionnement de la méthodologie de l'entretien en conséquence (résultat obtenu: cinq fonctionnaires ont passé l'entretien et la méthodologie a été perfectionnée);
- publication des documents de la campagne contre le harcèlement sexuel menée à l'échelle de l'Organisation («One ILO – Zero Sexual Harassment») sur la page d'accueil du site Internet public de l'OIT (résultat obtenu: les documents n'ont pas été publiés);
- 85 pour cent des responsables du BIT évalués par leurs subordonnés-ées sont considérés par ceux-ci comme créant un environnement qui valorise la diversité (résultat obtenu: 83 pour cent).

Capacités (figure 5)

9. Les cibles suivantes ont été atteintes ou dépassées:

- compilation et analyse des résultats des évaluations des capacités du personnel en matière de prise en compte de la dimensions hommes-femmes (résultat obtenu: résultats compilés et analysés);
- 45 pour cent des modules pédagogiques utilisés dans le cadre des ateliers de formation à la gestion et à l'encadrement tiennent compte de l'égalité hommes-femmes (résultat obtenu: 51 pour cent);

- formation de deux jours sur le thème de l'égalité hommes-femmes destinée aux spécialistes des questions d'égalité hommes-femmes en poste dans les bureaux extérieurs ainsi qu'aux points focaux chargés de ces questions dans les principales unités du siège (résultat obtenu: formation dispensée).

10. Les cibles suivantes n'ont pas été atteintes, ou aucune donnée n'est disponible:

- 45 pour cent des participants aux activités de formation du Centre de Turin sont des femmes (résultat obtenu: aucune donnée disponible);
- 50 pour cent des membres du personnel du BIT qui participent aux activités de formation du Centre de Turin sont des femmes (résultat obtenu: aucune donnée disponible);
- 50 pour cent des membres du personnel du BIT qui participent aux activités de formation du Centre de Turin consacrées spécifiquement à l'égalité hommes-femmes sont des hommes (résultat obtenu: aucune donnée disponible);
- 44 pour cent des mandants tripartites qui participent aux activités de formation du Centre de Turin sont des femmes (résultat obtenu: aucune donnée disponible).

Connaissances, communication et cohérence (figure 6)

11. Les cibles suivantes ont été atteintes ou dépassées:

- 95 pour cent des publications phares du Département de la recherche (par exemple, Emploi et questions sociales dans le monde et Emploi et questions sociales dans le monde: Tendances) contiennent des données ventilées par sexe (résultat obtenu: 100 pour cent);
- 75 pour cent des plans et des guides élaborés par le Département de la communication et de l'information du public contiennent des références à l'égalité hommes-femmes (résultat obtenu: 86 pour cent);
- des activités de formation ou d'autres formes d'appui pour le personnel et/ou les mandants de l'OIT sont organisées par le Département de la communication et de l'information du public sur les questions de l'égalité hommes-femmes et de l'autonomisation des femmes (résultat obtenu: 11 séances de formation consacrées à la prise en compte de la dimension hommes-femmes);
- des membres du personnel du BIT participent à 75 pour cent des mécanismes de coordination interinstitutionnels chargés de l'égalité hommes-femmes et de l'autonomisation des femmes ou contribuent à leurs travaux (résultat obtenu: 75 pour cent);
- des femmes participent en qualité d'oratrices à 45 pour cent des manifestations organisées par le Département de la recherche (résultat obtenu: 48 pour cent).

12. Les cibles suivantes n'ont pas été atteintes:

- 55 pour cent des études réalisées par le Département de la recherche aux fins de journées ou de manifestations spéciales traitent en détail de la question de l'égalité hommes-femmes (résultat obtenu: 26 pour cent);
- des femmes participent en qualité d'auteures d'études pertinentes à 45 pour cent des journées ou des manifestations spéciales organisées par le Département de la recherche (résultat obtenu: 44 pour cent).