



Bureau
international
du Travail

AUDIT PARTICIPATIF DE GENRE DU BIT

**Un outil
pour le changement
organisationnel**

QU'EST-CE QU'UN AUDIT PARTICIPATIF DE GENRE DU BIT?

Un audit participatif de genre est à la fois un outil et un processus. Son but est de promouvoir une intégration concrète et efficace de l'égalité des sexes aux niveaux de l'individu, de la cellule de travail et de l'organisation tout entière.

Un audit de genre est essentiellement un **«audit social»** qui relève de la catégorie des «audits de qualité» et se distingue ainsi des «audits financiers» classiques. Il vérifie l'efficacité des pratiques et mécanismes internes existants pour garantir l'égalité des sexes, s'assure qu'ils se renforcent mutuellement et qu'il font l'objet d'un suivi régulier. Il établit une base de référence, identifie les lacunes et les problèmes majeurs, et recommande des moyens pour les résoudre en suggérant des améliorations et des innovations possibles. Il décrit également des bonnes pratiques pour aboutir à l'égalité des sexes.

Un audit de genre accroît la capacité collective de l'organisation à examiner ses activités dans une perspective de genre et à identifier ses forces et ses faiblesses en matière de promotion des questions d'égalité des sexes. Il vérifie et évalue les progrès relatifs accomplis sur le plan de l'intégration de la dimension de genre, contribue à l'appropriation par l'organisation des initiatives en matière d'égalité des sexes et développe l'apprentissage organisationnel en matière de genre à travers un processus:

- **de constitution d'équipes**
- **d'échange d'informations**
- **de réflexion sur l'égalité des sexes**

Une action de suivi des recommandations de l'audit de genre est essentielle, et c'est là que l'appropriation de l'audit par l'unité de travail ou le service est importante pour la défense et la promotion, la mise en oeuvre et l'intensification des actions.

L'audit de genre sert souvent de point de départ à l'examen d'aspects de fond et d'aspects organisationnels plus vastes. Plusieurs questions qui vont «au-delà des aspects de genre» sont mises en évidence, notamment la culture organisationnelle en matière d'heures supplémentaires; les longues heures passées dans le service; la pression des délais; le «syndrome du rideau de perles» (lorsque les personnes ont uniquement des contacts verticaux avec leurs supérieurs et leurs homologues); et l'absence de structures proactives d'échange, d'apprentissage et d'adaptation. Ces éléments de la culture d'une organisation sont particulièrement défavorables à la promotion de l'égalité des sexes.

“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”.

Juan Somavia, Directeur général, BIT



BREF HISTORIQUE DES AUDITS PARTICIPATIFS DE GENRE DU BIT

En octobre 2001, le BIT a lancé la première série d'audits participatifs de genre novateurs, conformément à la politique de l'OIT en matière d'intégration de la dimension de genre. Il s'agissait de la première opération de ce type menée au sein du système des Nations Unies. Ces audits avaient pour but d'encourager l'apprentissage, au sein des organismes, de la manière de mettre effectivement en œuvre l'intégration de la dimension de genre dans les politiques, les programmes et les structures de l'institution et d'évaluer les progrès réalisés en matière d'égalité des sexes.

- Au cours de la première série d'audits de genre (2001-2002), l'accent a été mis principalement sur le contrôle des services du BIT et sur le renforcement de la sensibilité aux questions de genre et des capacités dans ce domaine chez les personnes participant à la planification et à l'exécution des projets et programmes de l'OIT. Un examen d'ensemble de 700 documents directifs clés et de publications majeures du BIT a fourni des informations quantitatives et vérifiables.
- Entre 2003 et 2005, une nouvelle dimension a été ajoutée aux audits: ceux-ci ont été étendus aux principaux mandants de l'OIT, notamment le Secrétariat de la Confédération internationale des syndicats libres (CISL) à Bruxelles et quatre mandants à Sri Lanka. L'objectif était d'atteindre les organes de décision à l'échelon des politiques.
- Au total, 25 unités ou services ont été contrôlés entre 2001 et 2005 (10 unités de travail et programmes au siège du BIT et 15 bureaux extérieurs en Asie du Sud et du Sud-Est, au Moyen-Orient, en Europe, en Afrique et en Amérique latine).
- Des audits de genre ont également été effectués dans plusieurs organismes des Nations Unies au Zimbabwe, à la demande du groupe interorganisations de Harare sur l'égalité hommes femmes. Ces audits ont contribué à renforcer les efforts individuels et collectifs de promotion de l'égalité des sexes dans leurs différentes interventions.
- Trois sessions intensives de formation de facilitateurs (FDF) ont été organisées à Colombo et à Harare. Elles ont eu un effet démultiplicateur et ont débouché sur la création d'une «réserve» de formateurs qui développent les capacités des experts et des points focaux en matière d'égalité.

Commission de la condition de la femme, 49^e session (Beijing +10)

Lors de la 49^e session de la Commission de la condition de la femme (Beijing +10), l'OIT a été invitée à partager, avec des délégués nationaux, des organismes donateurs, des représentants des Nations Unies et des groupes de la société civile, son expérience des audits de genre ainsi que les enseignements tirés de son action de soutien à l'intégration de la dimension de genre au sein de ses propres structures et parmi ses mandants.



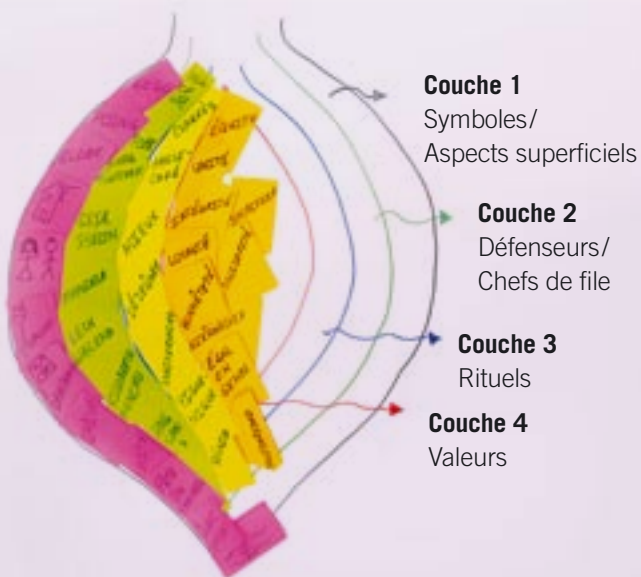
METHODOLOGIE DE L'AUDIT DE GENRE

La méthode adoptée dans l'audit de genre est basée sur les quatre composantes de la réflexion actuelle en matière d'égalité hommes femmes et de changement organisationnel: **théorie de l'apprentissage organisationnel, auto évaluation qualitative, cycle d'apprentissage expérimental pour adultes, et approche de la dimension de genre et du développement.**

Un manuel du BIT sur l'audit participatif de genre guide le processus en traitant des 12 éléments essentiels suivants:

- les problèmes et le débat actuels concernant la dimension de genre et leur lien avec les dispositifs nationaux dans ce domaine
- l'intégration en tant que préoccupation transversale dans les objectifs, le programme et le budget de l'institution
- l'intégration dans la mise en œuvre des activités programmatiques et de coopération technique
- l'expérience et les compétences existantes en matière d'égalité hommes femmes
- la gestion des informations et des connaissances sur les questions de genre
- les systèmes et les instruments utilisés en matière de responsabilité, d'évaluation et de contrôle de l'égalité hommes femmes
- le choix des organisations partenaires
- les produits de défense et de promotion, et l'image publique
- la prise de décision en matière d'intégration de la dimension de genre
- la dotation en personnel et en ressources humaines pour les politiques de parité et les politiques de promotion de l'égalité
- la culture organisationnelle et ses effets sur l'égalité des sexes
- la perception des progrès réalisés en matière d'égalité des sexes

Exemples d'exercices participatifs



Oignon d'Hofstede

Il identifie, par l'épluchage des couches d'un oignon imaginaire, la culture de travail en vigueur au sein d'une organisation par rapport à l'égalité des sexes.

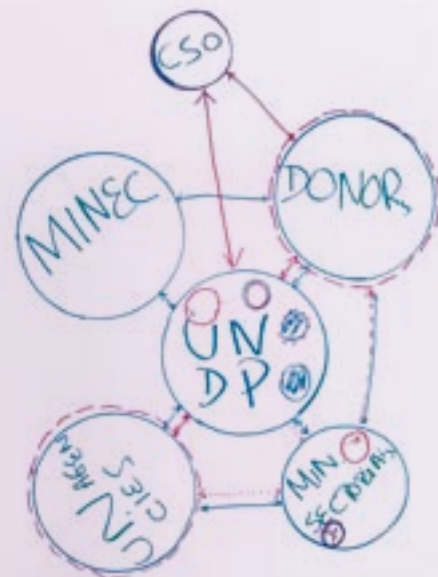


Diagramme de Venn

Il identifie dans quelle mesure les relations des organisations avec les partenaires et les parties prenantes internes et externes sont inspirées par des préoccupations relatives à l'égalité des sexes.

LE PROCESSUS DE L'AUDIT DE GENRE

- Une unité ou un service se porte volontaire pour un audit de genre et transmet une demande au Bureau pour l'égalité entre hommes et femmes
- Un engagement formel est pris concernant les dates de l'audit, et un coordonnateur est désigné au sein de l'unité ou du service
- Les membres de l'équipe de l'audit sont choisis et des activités de préparation de l'audit sont engagées
- L'examen des documents commence deux semaines avant les réunions d'audit avec l'unité ou le service
- La durée de l'audit dans l'unité ou le service est de deux semaines complètes avec une équipe d'audit de 3 ou 4 membres. Les ateliers participatifs, les entretiens, les séances d'information et les consultations avec les mandants sont tous organisés pendant cette période
- Des projets de recommandations découlant de l'audit sont examinés avec l'ensemble de l'unité ou du service le dernier jour de l'audit, et un plan d'action est établi
- Un projet de rapport est soumis à l'unité ou au service dans le délai d'un mois aux fins de remarques concernant les éléments factuels
- La version définitive du rapport est rédigée dans le mois qui suit
- L'unité ou le bureau est chargé d'entamer la mise en œuvre des recommandations de l'audit
- Le Bureau pour l'égalité entre hommes et femmes peut être ensuite sollicité pour une assistance technique et des conseils sur la mise en œuvre des recommandations.

Conclusions essentielles

Malgré un engagement de principe en faveur de l'égalité des sexes, on a pu constater que les concepts de genre et d'intégration souffraient d'un certain manque de clarté

La dimension de genre est encore considérée comme un «élément surajouté» - il est nécessaire de la rendre «visible», «spécifique», «concrète» et intégrée

Connaissance limitée des outils et des méthodes d'intégration de l'égalité des sexes

Comment intégrer la dimension de genre dans les domaines techniques, telle est la question clé posée par tous

Nécessité d'élaborer des mécanismes de responsabilisation en matière d'intégration de la dimension de genre

Absence d'indicateurs spécifiques de genre qui contribueraient à suivre les progrès réalisés ou les obstacles rencontrés

Manque de cohérence et de durabilité des actions d'intégration de la parité dans l'ensemble des structures et des mécanismes institutionnels

Nécessité pour les cadres d'explorer les moyens de mettre en évidence les bonnes pratiques en matière d'intégration de l'égalité et de les faire reconnaître

Résultats positifs

Égalité des sexes intégrée au suivi et à l'évaluation des objectifs communs de l'OIT

Documents de projet examinés à travers un «filtre de genre»

Horaires de travail flexibles et systèmes de travail à domicile pour promouvoir un type de lieu de travail compatible avec la vie de famille

Efforts accrus en matière d'intégration de la dimension de genre dans les projets de coopération technique

Publication de nouveaux outils conviviaux concernant la dimension de genre et le travail des enfants

Stratégies de défense et de promotion en faveur de l'égalité des sexes dans le programme IPEC*

Constitution d'une équipe de coordination de la dimension de genre pour le suivi de l'application des recommandations de l'audit

Mise en place d'une vision nationale spécifique de la stratégie en matière d'égalité des sexes et d'intégration de la dimension de genre

* Programme international pour l'abolition du travail des enfants

AUDITS DE GENRE DES MANDANTS DE L'OIT



Audits nationaux de genre à Sri Lanka

En 2004, des audits de genre ont été organisés auprès de trois mandants de l'OIT à Sri Lanka: le ministère du Travail et de l'Emploi, la Fédération des employeurs de Ceylan (EFC) et deux fédérations syndicales: le Congrès des travailleurs de Ceylan (CWC) et le Sri Lanka Nidahas Sewaka Sangamaya (SLNSS).

À l'issue des audits, une réunion s'est tenue avec tous les partenaires participants afin d'échanger les enseignements en ce qui concerne les solutions efficaces pour combler les écarts entre les sexes. Des liens ont été établis avec l'Agenda de l'OIT pour le travail décent et des plans d'action ont été mis en place pour chacune des institutions contrôlées. Cette activité intensive a attiré l'attention sur différentes mesures et stratégies qui pourraient être utilisées pour traiter les questions d'égalité des sexes dans le contexte national de Sri Lanka.

Mesures prises à Sri Lanka suite à l'audit:

- **création d'un Bureau pour l'égalité entre hommes et femmes au ministère du Travail et de l'Emploi; définition d'une vision globale et d'un mandat; clarification des rôles et du budget; et lancement d'activités**
- **renforcement du rôle et du statut de la section féminine au sein du SLNSS;**
- **constitution, dans toutes les unités vérifiées, d'équipes spéciales pour l'égalité hommes femmes chargées du suivi de la mise en œuvre effective des recommandations de l'audit.**

“L'audit de genre nous a ouvert les yeux sur la nécessité constante d'être attentif à l'égalité des sexes dans les activités syndicales.”

M. Leslie Devendra, Secrétaire général, Sri Lanka Nidahas Sevaka Sangamaya (SNLSS), Sri Lanka

“L'audit de genre a ouvert la voie à un débat plus large sur les questions d'égalité au sein de notre organisation, non seulement au sujet de l'égalité hommes femmes mais aussi, plus largement, de la culture organisationnelle.”

M. Gotabaya Dasanayaka, Directeur général, Fédération des employeurs de Ceylan (EFC), Sri Lanka



La Confédération internationale des syndicats libres (CISL)

Le premier grand audit de genre d'une fédération internationale par le BIT a concerné la CISL en 2005. Il s'agissait également du plus important audit de genre réalisé à ce jour avec l'aide du BIT.

La demande d'un audit de genre de la CISL découle de la résolution «Des syndicats pour les femmes, des femmes pour les syndicats», qui a été adoptée lors du 18e Congrès mondial de la CISL en décembre 2004. L'audit de genre a été perçu comme une étape importante pour favoriser les activités de la CISL en matière de promotion de l'égalité des sexes.

Les conclusions et les recommandations de l'audit ont été soumises au Comité exécutif de la CISL en décembre 2005. Un plan d'action a été examiné par la Commission des femmes en mars 2006.

“L'audit de genre s'appliquait uniquement au Secrétariat de la CISL, mais l'opération a néanmoins soulevé des questions qui ont des implications plus vastes pour l'ensemble de la confédération. Il nous a appris que nous avons encore du chemin à parcourir pour assurer l'intégration de la dimension de genre dans nos programmes et activités, mais il nous a montré aussi que nous progressions lentement dans la bonne direction.”

Mme. Helen Creed, Présidente, Commission des femmes de la CISL

L'AVENIR DE L'AUDIT PARTICIPATIF DE GENRE DU BIT

L'audit de genre du BIT a donné une impulsion nouvelle au processus d'intégration de l'égalité des sexes au sein du BIT, par la mise en place d'un mécanisme d'apprentissage institutionnel. Il s'agit à présent de contrôler rigoureusement la mise en œuvre de ses recommandations.

Les mandants de l'OIT et le système des Nations Unies envisagent de plus en plus la réalisation d'audits de genre, afin d'accélérer l'intégration de la dimension de genre au sein de leurs propres organisations. Le BIT répond à cet intérêt accru en modifiant et en révisant la méthode des audits pour répondre à leurs besoins spécifiques.

L'OIT mettra l'accent sur l'organisation d'une formation de facilitateurs d'audit de genre aux niveaux régional et national, afin de contribuer à améliorer la capacité des experts locaux à effectuer des audits pour renforcer les mécanismes institutionnels de promotion de l'égalité des sexes. Il est également prévu d'effectuer des audits de genre auprès des institutions liées au travail: institutions du marché du travail, services de l'emploi, systèmes de sécurité sociale et inspections du travail.



Audit de genre des organisations des Nations Unies au Zimbabwe et au Mozambique

En 2004 et 2005, des audits de genre ont été réalisés à Harare, au Zimbabwe, dans plusieurs organismes des Nations Unies: FAO, UIT, ONU/SIDA, PNUD/UNIASI, UNESCO, FNUAP, UNICEF, PAM et OMS. La Banque mondiale y a également pris part.

Au Mozambique, le BIT a apporté son aide à la réalisation d'un audit de genre du bureau du PNUD à Maputo.

Impact des audits des Nations Unies (2004):

- renforcement de la sensibilisation à la dimension de genre au sein des organismes des Nations Unies
- attention accrue apportée aux questions d'égalité des sexes dans les interventions avec les partenaires nationaux
- mise en place d'une équipe spéciale pour le suivi de l'égalité hommes femmes.

“Au niveau de l'équipe de pays des Nations Unies au Zimbabwe, l'audit de genre a renforcé notre capacité à institutionnaliser l'égalité entre hommes et femmes dans nos politiques, nos programmes et nos structures.”

M. Agostinho Zacarias, coordonnateur résident, équipe de pays des Nations Unies, Zimbabwe

LE BUREAU POUR L'EGALITE ENTRE HOMMES ET FEMMES

L'objectif principal de l'OIT est de promouvoir les possibilités, pour les femmes et les hommes, d'obtenir un travail décent et productif dans des conditions de liberté, d'équité, de sécurité et de dignité humaine. L'OIT considère l'égalité entre hommes et femmes comme un élément clé de sa vision du travail décent pour l'ensemble des femmes et des hommes et comme un facteur important de changements sociaux et institutionnels favorables à l'équité et à la croissance.

Le Bureau pour l'égalité entre hommes et femmes, qui rend compte directement au Directeur général, agit à la fois comme catalyseur et conseiller auprès des mandants de l'OIT et de leur personnel en vue de les encourager à œuvrer plus efficacement au renforcement de l'égalité entre les sexes dans le monde du travail, favorisant ainsi le travail décent en tant qu'objectif mondial. Il sert également d'organe de liaison avec le Conseil d'administration du BIT pour les questions relatives à la dimension de genre au sein de l'Organisation.

Le Bureau effectue des audits de genre participatifs au sein de l'organisation et parmi ses mandants. Les audits de genre permettent une auto évaluation rigoureuse et collective des progrès réalisés et des lacunes constatées sur le plan de l'institutionnalisation de l'intégration de la parité – au sein du BIT ou des institutions nationales – et formulent des recommandations sur la manière de renforcer ce processus.

Au travers de la coopération technique, le Bureau œuvre au renforcement des capacités d'intégration de la dimension de genre des mandants de l'OIT au niveau des pays et offre un soutien ciblé. Le Bureau coordonne également les initiatives d'échange de connaissances sur l'égalité des sexes et publie un bulletin d'information électronique: les Nouvelles de l'OIT sur l'égalité.

Le Bureau coordonne le Réseau de l'OIT pour la parité et sert également d'organe de liaison dans les relations concernant les questions de genre au sein du système des Nations Unies, des ONG et des organisations universitaires et féminines.

**Pour de plus amples renseignements,
prière de contacter:**



**Bureau pour l'égalité entre hommes et femmes
Bureau international du Travail**

**4, route des Morillons
1211 Genève 22
Suisse**

**Tél: +41 22 799 6730
Télécopieur: +41 22 799 6388
e-mail: gender@ilo.org
www.ilo.org/gender**