

Nouvelles de l'OIT sur l'égalité



Organisation
internationale
du Travail

N° 15, novembre 2008



Dans ce numéro...

Nouvelles du
siège de l'OIT,
page 2

Nouvelles
des régions,
page 7

Nouvelles ressources
et publications,
page 15

**Bureau pour l'égalité
entre hommes et femmes**
Bureau international du Travail
4, route des Morillons,
1211 Genève, Suisse
Tél. +41 22 799 6730
Fax +41 22 799 6388
www.ilo.org/gender
genderhelpdesk@ilo.org

Durant ma première semaine en tant que nouvelle Directrice du Bureau de l'égalité entre hommes et femmes, j'ai assisté au moment où notre Directeur général, Juan Somavia, a rejoint un groupe restreint d'élus en recevant la torche de champion de l'OMD3 à Oslo, en Norvège. Chaque porteur de la torche promet de faire «quelque chose de plus» à l'appui de l'égalité entre hommes et femmes et de l'autonomisation des femmes. Cette campagne a été lancée par le gouvernement danois en mars 2008 afin de stimuler les efforts déployés pour promouvoir la réalisation de l'objectif du Millénaire pour le développement 3 au plus tard en 2015, un objectif qui demeure aujourd'hui largement hors de portée. En acceptant la torche, le Directeur général a pris l'engagement pour le BIT, entre autres choses, d'œuvrer en faveur d'une norme internationale du travail visant à lutter contre la discrimination et l'exploitation dont sont victimes les travailleurs domestiques; de mettre en œuvre des programmes dans les zones qui sortent d'un conflit pour protéger les femmes contre le travail forcé et la traite; de poursuivre une campagne avec les femmes dirigeantes d'entreprise pour protéger les femmes dans les industries et les secteurs à risque élevé; et de renforcer les organisations et le dialogue des femmes. Et il y a la promesse de tenir compte de ces engagements dans le Cadre stratégique 2010-15 et les budgets approuvés qui sont actuellement en cours d'élaboration. Autrement dit, ma fonction de Directrice a démarré sur les chapeaux de roues!

J'ai rejoint le BIT en 1979 et, les années passant, j'ai eu le plaisir de mettre à contribution mes connaissances dans le domaine juridique et dans celui des droits de l'homme dans divers départements et bureaux: les Services de la liberté syndicale, de l'égalité et de la coordination des droits de l'homme (NORMES), l'Equipe consultative multidisciplinaire pour l'Afrique australe (BSR-Harare), le Département de l'action gouvernementale, de la législation du travail et de l'administration du travail (GLLAD) et, tout récemment, le Service du dialogue social, de la législation du travail et l'administration du travail (DIALOGUE). J'ai acquis une expérience en droit du travail international et comparé, et j'ai toujours eu un intérêt particulier pour les droits de l'homme, le VIH/SIDA et, bien entendu, l'égalité entre hommes et femmes. Certains lecteurs se souviendront peut-être de mes travaux de recherche et articles sur le harcèlement sexuel et sur l'action antidiscriminatoire dans le monde du travail. Et mes collègues sur le terrain se souviendront de tous ces cours de formation sur une meilleure mise en œuvre de la convention n° 111 – un texte qui me passionne – que nous avons mis en place ensemble. De là où je me trouve à présent, il me semble que le destin m'a conduite dès le départ vers ce combat pour éliminer la discrimination. J'ai été très chaleureusement accueillie dans le Bureau et ce serait négligent de ma part si je n'exprimais pas en particulier mes remerciements à l'ancienne Directrice, Evy Messell, pour le travail qu'elle a accompli ces dernières années: Evy, l'égalité entre les hommes et les femmes est dans ton cœur, au cœur du travail décent!

Dans ce numéro des Nouvelles de l'OIT sur l'égalité, vous trouverez des articles provenant tant du siège que des régions montrant comment un si grand nombre de femmes et d'hommes dans cette organisation sont réellement déterminés à favoriser l'égalité entre hommes et femmes dans le monde du travail. Et n'oublions pas que nous ne sommes qu'à quelques mois de la Conférence internationale du Travail 2009, au cours de laquelle «l'égalité hommes-femmes au cœur du travail décent» sera le thème d'une discussion générale, comme l'a décidé le Conseil d'administration il y a un an de cela. Pour sensibiliser chacun à ce thème avant la Conférence, GENDER a lancé une campagne en juin 2008, au sujet de laquelle vous trouverez des informations à la page suivante. Comme dans les numéros précédents, cette publication est divisée en trois parties: les nouvelles du siège, les nouvelles des régions et les nouvelles publications.

Je me réjouis sincèrement à la perspective de travailler avec vous et j'espère que vous apprécierez la lecture de ce numéro!

JANE HODGES

Directrice, Bureau de l'égalité entre hommes et femmes

PERSPECTIVES

Nouvelles du

On trouvera ci-après un exposé de certaines des activités menées au siège au cours de l'année écoulée.



“En améliorant la sensibilisation et la compréhension globales des questions d'égalité hommes-femmes, nous pouvons contribuer activement à garantir un travail décent à chaque homme et chaque femme.”

Juan Somavia, Directeur général du BIT

L'égalité entre hommes et femmes au cœur du travail décent – L'OIT lance une campagne s'étalant sur un an

Durant la Conférence internationale du Travail de juin 2008, l'OIT a lancé une campagne mondiale d'une année pour mettre en évidence le rôle central de l'égalité entre hommes et femmes dans son Agenda du travail décent et dans les travaux des mandants. La campagne inspirera une discussion générale sur l'égalité entre les sexes et le travail décent à la Conférence internationale du Travail qui se tiendra à Genève en juin 2009. Au cours de la discussion générale, les délégués des gouvernements et des organisations d'employeurs et de travailleurs des Etats membres de l'OIT analyseront et élaboreront une «feuille de route» pour promouvoir l'égalité entre les hommes et les femmes.

«L'intégration de l'égalité entre les hommes et les femmes est cruciale pour l'Agenda du travail décent», a déclaré le Directeur général du BIT, M. Juan Somavia. «Bien que des progrès aient été accomplis, l'égalité entre les genres est encore à la traîne dans ce monde du travail en perpétuel changement. En améliorant la sensibilisation et la compréhension globales des questions d'égalité hommes-femmes, nous pouvons contribuer activement à garantir un travail décent à chaque homme et chaque femme.» La campagne vise à :

- ➔ accroître d'une manière générale la conscience et la compréhension des questions relatives à l'égalité hommes-femmes dans le monde du travail

- ➔ mettre en lumière les liens spécifiques entre l'égalité hommes-femmes et l'obtention d'un travail décent pour toutes les femmes et tous les hommes
- ➔ promouvoir la ratification et l'application des normes clés de l'OIT sur l'égalité entre les hommes et les femmes
- ➔ défendre l'importance de l'abolition des obstacles actuels à l'égalité entre hommes et femmes pour le bien de tous

La campagne, qui est axée sur 12 thèmes relatifs au travail décent, adoptera une perspective sexospécifique pour illustrer la manière dont les questions qui se posent dans le monde du travail affectent différemment les hommes et les femmes, en particulier en ce qui concerne l'égalité d'accès aux droits, à l'emploi, à la protection sociale et au dialogue social. Ces questions sont notamment les suivantes:

- ➔ lutter contre le travail des enfants par l'accès à l'éducation tant pour les filles que pour les garçons
- ➔ souligner l'importance de la protection de la maternité et du congé de paternité dans le monde du travail
- ➔ éliminer les préjugés fondés sur le sexe dans l'emploi des jeunes
- ➔ se préoccuper des difficultés particulières auxquelles sont confrontés les travailleurs et travailleuses âgés

- ➔ reconnaître les besoins et vulnérabilités souvent différents des travailleurs et travailleuses migrants et de leurs familles
- ➔ mettre en place des politiques de la famille sur le lieu de travail pour aider à répondre aux besoins des travailleurs et des travailleuses ayant des responsabilités familiales
- ➔ souligner les différences dans les questions de sécurité et de santé au travail selon qu'il s'agit de travailleurs ou de travailleuses

Au cours des 12 prochains mois, le Bureau de l'égalité entre hommes et femmes et son réseau mondial s'adresseront aux mandants et aux autres partenaires internationaux pour évoquer la campagne et leur communiquer des informations sur les questions relatives à l'égalité entre les sexes.

Le premier thème de la campagne, qui a mis en évidence l'importance de l'éducation pour les filles comme pour les garçons, a été mis en avant en juin dans le cadre de la journée mondiale 2008 contre le travail des enfants. Les matériels produits pour les thèmes de la campagne, de même que les liens vers des ressources connexes essentielles, sont affichés sur le site web de la campagne dès qu'ils sont disponibles.

Pour de plus amples renseignements sur la campagne ou pour recevoir des

siège de l'OIT

Le Plan d'action pour l'égalité entre hommes et femmes 2008-2009, qui est l'instrument de mise en œuvre de la politique de l'OIT sur l'égalité entre les sexes, a été unanimement salué par les membres du Conseil d'administration le 15 novembre 2007. (Photo: © BIT)



matériels, prière d'envoyer un courrier électronique à gendercampaign@ilo.org ou de se connecter à www.ilo.org/gender ■

Plan d'action (de l'OIT) pour l'égalité entre hommes et femmes

Le Plan d'action pour l'égalité entre hommes et femmes 2008-2009, qui est l'instrument de mise en œuvre de la politique de l'OIT sur l'égalité hommes-femmes, a été unanimement salué par les membres du Conseil d'administration en novembre 2007. Ce plan, qui a adopté une approche fondée sur les résultats et est aligné sur le Programme et budget (P&B) pour 2008-2009, est utilisé pour orienter et appuyer les efforts d'intégration de l'égalité entre hommes et femmes dans l'Agenda du travail décent. La mise en œuvre du plan est en partie financée par le Département du développement international du Royaume-Uni (DFID).

Les bénéficiaires du plan, qui cible tous les fonctionnaires du BIT à tous les niveaux, sont les mandants: gouvernements et organisations d'employeurs et de travailleurs. Les membres du personnel du BIT – surtout les points focaux pour les questions d'égalité et les spécialistes de la programmation – se voient offrir une formation pour servir de catalyseurs dans l'optique de l'intégration de l'égalité entre hommes et femmes dans leurs

unités de travail et leurs bureaux (voir par exemple l'article page 5 intitulé *Formation à une approche intégrée de l'égalité hommes-femmes*).

Le plan est axé sur des domaines de résultats des travaux de l'OIT et inclut des indicateurs et des cibles. Il expose des informations détaillées sur les rôles et responsabilités concernant la mise en œuvre, décrit les mécanismes institutionnels en matière d'égalité entre les sexes au sein de l'Organisation et répertorie les résultats et les stratégies/activités dans le cadre des objectifs stratégiques de P&B qui sont directement pertinents pour les questions d'égalité entre les sexes et/ou l'autonomisation des femmes.

Au cours de la discussion lors de la session du Conseil d'administration de novembre 2007, les représentants des gouvernements ont dit qu'ils accueilleraient le plan avec satisfaction car l'égalité hommes-femmes était essentielle pour réaliser le développement social et économique. Ils appuyaient l'initiative car elle visait à mettre en œuvre la politique de l'OIT sur l'égalité entre les sexes, qui avait été exposée par le Directeur général du BIT en 1999. Les gouvernements approuvaient

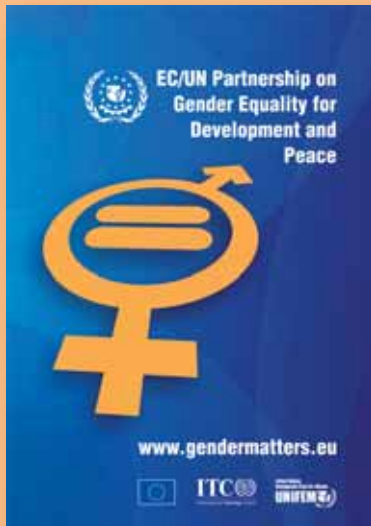
le fait que le plan soit aligné sur le P&B 2008-2009, y compris l'utilisation de cibles et d'indicateurs, ainsi que le fait que ses stratégies visaient à appuyer les capacités des mandants et les efforts qu'ils déployaient pour promouvoir l'égalité entre les hommes et les femmes.

Le représentant des organisations d'employeurs a souligné qu'il importait d'avoir des mécanismes formels dans les organisations et autres groupes pour intégrer les questions d'égalité entre les sexes, de se communiquer mutuellement les méthodes et les bonnes pratiques dans ce domaine et de travailler avec des partenaires qui soient attentifs à ces questions.

Le représentant des organisations de travailleurs a dit que le plan était un mécanisme visant à accentuer les efforts d'intégration de l'égalité entre les sexes déployés au niveau national et que les programmes par pays de promotion du travail décent constituaient le contexte approprié dans lequel on pouvait s'attacher à progresser – et à mettre en évidence les lacunes – pour réaliser l'égalité hommes-femmes.

Pour de plus amples renseignements, prière d'envoyer un courrier électronique à gender@ilo.org ■

Dans son rapport sur l'amélioration du statut des femmes dans le système des Nations Unies, le Secrétaire général de l'ONU mentionne l'OIT pour avoir mis en place une bonne pratique en matière d'égalité entre les sexes au moyen de son **Plan d'action pour une politique intégrée de promotion de l'égalité entre hommes et femmes** dans les activités du BIT. Bonne nouvelle pour le Bureau! Pour de plus amples renseignements, prière de consulter le document AG A/63/364.



Le Directeur général, M. Juan Somavia avec les participants à la discussion de groupe à l'occasion d'une manifestation organisée pour la Journée internationale de la femme. (Photo: © BIT, Crozet, M.)

Partenariat CE/NU en faveur de l'égalité entre les hommes et les femmes pour le développement et la paix

L'égalité hommes-femmes et l'autonomisation des femmes sont essentielles pour le développement, la paix et l'efficacité de l'aide. C'est en tenant compte de ces considérations que la Commission européenne (CE), le Fonds de développement des Nations unies pour la femme (UNIFEM) et le Centre international de formation de l'OIT basé à Turin mettent en œuvre un partenariat en faveur de l'égalité entre les hommes et les femmes pour le développement et la paix. Ce partenariat vise à appuyer une action plus marquée en matière d'égalité entre les sexes et d'autonomisation des femmes dans les processus de développement nationaux et dans les programmes de coopération soutenus par la CE. Cette initiative sera aussi axée sur l'application effective de la Résolution n° 1325 du Conseil de sécurité de l'ONU, adoptée en 2000 pour intégrer l'égalité entre les sexes et l'autonomisation des femmes dans les actions entreprises pour faire face aux situations de conflit et d'après-conflit.

Ce partenariat d'une durée de trois ans est mis en œuvre dans 12 pays pilotes: Cameroun, Ethiopie, Ghana, Honduras, Indonésie, Kirghizistan, Népal, Nicaragua, Papouasie-Nouvelle-Guinée, République démocratique du Congo, Suriname et Ukraine. Dans sept pays,

des études préparatoires ont été engagées pour évaluer dans quelle mesure les priorités nationales pour la réalisation de l'égalité entre les sexes et l'autonomisation des femmes se retrouvent dans les stratégies de développement des pays. Ces études servent à enrichir des consultations avec les parties prenantes essentielles visant à identifier les besoins en termes de capacités, convenir d'indicateurs de surveillance et bâtir des coalitions pour faire en sorte que l'égalité hommes-femmes soit dûment prise en compte dans les nouvelles modalités de l'aide. Les conclusions de ces études ont aussi contribué à une discussion sur l'égalité entre les sexes au Forum de haut niveau sur l'efficacité de l'aide qui s'est tenu du 2 au 4 septembre au Ghana.

Le Centre international de formation de l'OIT apporte un appui méthodologique et facilite la diffusion des connaissances et des informations par la voie du site web du partenariat. Il fournit aussi des services d'assistance technique aux partenaires, en particulier en ce qui concerne l'intégration des questions d'égalité hommes-femmes dans les méthodes d'octroi de l'aide de la CE.

Pour de plus amples renseignements, prière d'envoyer un courrier électronique à communications@itcilo.org ou de se connecter à www.gendermatters.eu ■

L'OIT célèbre la Journée internationale de la femme

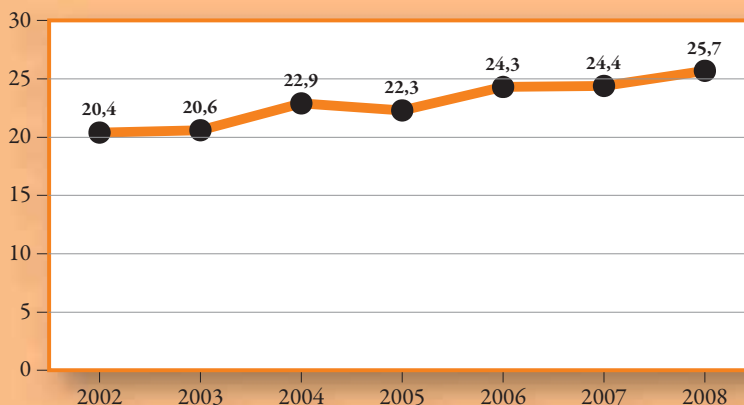
Durant la décennie écoulée, le nombre de femmes qui travaillent a augmenté de 200 millions de personnes alors qu'elles sont toujours plus nombreuses à participer à la main-d'œuvre. Si un plus grand nombre de femmes achèvent des études plus poussées et certaines accèdent à des postes de direction, il existe toujours des inégalités manifestes sur les lieux de travail dans le monde entier. Les femmes représentent 40 pour cent de la population active de la planète – mais elles comptent pour 60 pour cent des travailleurs pauvres du monde. Les femmes connaissent aussi des taux de chômage en hausse, sont plus susceptibles d'être dans des emplois vulnérables et doivent souvent concilier le double fardeau des tâches ménagères non rémunérées et de leur travail.

Cette année, le thème de la manifestation organisée par l'OIT à l'occasion de la Journée internationale de la femme était « Un travail décent pour les femmes: un droit pour elles, un bien pour tous! ». Ce thème prenait acte des éléments de plus en plus nombreux qui montrent que la promotion de l'égalité des femmes n'est pas seulement une question de droits humains, mais se justifie aussi complètement au plan économique.

« Si l'inégalité de genre est le fruit d'une politique sociale déficiente, elle est



CIT: Pourcentage total des participants de sexe féminin (2002-2008)



également néfaste à l'économie», a dit M. Juan Somavia, Directeur général du BIT dans le discours qu'il a prononcé à l'occasion de la Journée internationale de la femme, qui est officiellement célébrée le 8 mars. «Le dernier rapport global du BIT: *L'égalité au travail: relever les défis* souligne que l'inégalité de genre freine la productivité et la croissance et compromet la prospérité. Combattre ce type d'inégalité dans le monde du travail et exploiter pleinement le vaste potentiel que représentent les femmes du point de vue socioéconomique, en améliorant leur situation sur les marchés du travail, servirait l'intérêt général. Non seulement les individus, les familles, les travailleurs et les employeurs en tireraient parti mais également les économies et les sociétés de tous les pays. En d'autres mots, investir dans le travail décent pour les femmes, signifie non seulement défendre leurs

droits légitimes mais également œuvrer dans l'intérêt de tous.»

La manifestation de l'OIT, à laquelle ont assisté quelque 500 femmes et hommes, comprenait une discussion de groupe avec M^{me} Evelyn Oputu (Directrice générale de la Bank of Industry au Nigeria), M^{me} Michaela Walsh des Etats-Unis (fondatrice de Women's World Banking), M^{me} Rupa Manel Silva (fondatrice de la Women's Development Service Cooperative Society/Women's Bank of Sri Lanka) et M^{me} Agnes Jongerius (Présidente de la Confédération syndicale des Pays-Bas et Vice-présidente de la Confédération syndicale internationale).

Pour de plus amples renseignements, prière d'envoyer un courrier électronique à gender@ilo.org. On trouvera également d'autres informations sur le site www.ilo.org/dcomm ■

Formation à une approche intégrée de l'égalité hommes-femmes

Le recours au partage des connaissances pour favoriser l'adoption d'une approche intégrée de l'égalité hommes-femmes dans les programmes par pays de promotion du travail décent a constitué le thème principal d'une session de formation de quatre jours qui s'est tenue en mai au Centre international de formation de l'OIT à Turin, en Italie. Vingt-cinq fonctionnaires des bureaux extérieurs et des unités du siège, dont quatre hommes, ont discuté des stratégies concernant la communication mutuelle d'informations sur les initiatives visant à promouvoir l'égalité hommes-femmes ainsi que des enseignements tirés.

«Pour réaliser l'égalité entre hommes et femmes, il est capital d'avoir accès aux informations pertinentes et de les communiquer», a dit Evy Messell, ex-Directrice du Bureau de l'égalité entre hommes et femmes. «En effet, la problématique hommes-femmes est complexe, multidimensionnelle et couvre tous les secteurs d'intervention de l'OIT.»

Cette formation interactive, organisée conjointement par le Bureau de l'égalité entre hommes et femmes et l'Unité de coordination des questions de genre du Centre international de formation, comprenait des sessions consacrées aux thèmes suivants: comment procéder à une analyse

Participation des femmes à la Conférence internationale du Travail 2008

Les statistiques compilées lors de la Conférence internationale du Travail de juin 2008 ont indiqué une augmentation globale des participants de sexe féminin de 1,3% par rapport à 2007. Par participants, il faut entendre les délégués, les délégués suppléants et les conseillers. Par rapport à la participation des femmes aux conférences tenues en 2007, celle-ci a augmenté de 2,8% pour les gouvernements et de 1% pour les organisations de travailleurs, mais a baissé de 1,3% pour les organisations d'employeurs. On dispose de statistiques à compter de 2002, ventilées par région, et pour les gouvernements et les organisations d'employeurs et de travailleurs.

Pour de plus amples renseignements, prière d'envoyer un courrier électronique à gender@ilo.org ■

des distinctions fondées sur le sexe; le dessein, le mandat et la politique de l'OIT sur l'égalité hommes-femmes dans le monde du travail; et la mise en œuvre du Plan d'action de l'Organisation pour l'égalité entre hommes et femmes 2008-2009. Une série de modules «ouverts» ont été mis en œuvre par les participants pour élaborer leurs plans de travail individuels afin de mettre en application ce qu'ils avaient appris une fois qu'il auraient réintégré leurs bureaux ou unités.

Un résumé des progrès accomplis et des difficultés rencontrées dans la mise en œuvre du Plan d'action pour l'égalité entre hommes et femmes sera inclus dans un rapport à mi-parcours présenté au Conseil d'administration en novembre. Le Directeur général du BIT présentera un rapport final sur les résultats et l'impact du plan au Conseil d'administration en mars 2009.

Pour de plus amples renseignements, prière de se connecter à www.ilo.org ■

Le Réseau genre de l'OIT soutient le partage des connaissances

À sa session de novembre 2007, le Conseil d'administration du BIT a adopté une stratégie de partage des informations pour l'ensemble de l'Organisation. En préparation de cette stratégie, une enquête interne a été effectuée pour évaluer les attitudes et les conceptions des membres du personnel à l'égard du partage des informations. Trois cent quatre-vingt-dix réponses ont été reçues.

Le Réseau genre de l'OIT, composé d'une centaine de femmes et d'hommes servant de points focaux pour les questions d'égalité, a constitué un sous-échantillon de l'enquête, ce qui a permis de comparer les conclusions liées au réseau à celles qui étaient tirées de l'échantillon plus important. Sur l'échantillon total, 42 personnes interrogées étaient membres du réseau. Les résultats issus du sous-échantillon ont montré que les membres du réseau avaient une expérience nettement plus grande en matière de partage des connaissances que dans le cas des personnes faisant partie de l'échantillon général et étaient plus conscients des possibilités en la matière.

«Je ne suis pas surpris des conclusions issues du sous-échantillon», a dit M. Marc Steinlin de Ingenious People's Knowledge, qui a conçu l'enquête. «La promotion du partage des connaissances et celle de l'égalité entre les sexes ont beaucoup de points communs. Il s'agit dans les deux cas de processus qui conduisent à l'autonomisation.»

L'enquête constitue un point de référence important pour l'OIT et sera utilisée pour surveiller la mise en œuvre de sa stratégie en matière de partage des connaissances. ■

Utilisation de mécanismes de programmation pour promouvoir l'égalité entre hommes et femmes

Le 17 janvier, au siège de l'OIT à Genève, 35 fonctionnaires des unités de travail du BIT se sont réunis pour examiner dans le Programme et budget (P&B) 2008-2009 les points axés sur la promotion de l'égalité entre hommes et femmes dans le monde du travail. Organisée par le Bureau pour l'égalité entre hommes et femmes, la discussion a essentiellement porté sur l'un des cinq résultats immédiats communs dans le P&B: «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.»

Les résultats immédiats communs sont censés concerner des domaines qui exigent des politiques coordonnées et procèdent de champs techniques divers. La responsabilité de la mise en œuvre du résultat concernant l'égalité hommes-femmes, qui inclut des indicateurs et des cibles, incombe à tous les bureaux régionaux de l'OIT et à certains secteurs basés au siège, tandis que la coordination relève du Bureau pour l'égalité entre hommes et femmes.

Les participants ont été informés des rapports du Plan d'action pour l'égalité entre hommes et femmes récemment révisé – qui est aligné sur le P&B 2008-2009 – avec le résultat immédiat commun concernant l'égalité hommes-femmes, y

compris les rôles et responsabilités de la direction et du personnel. Les exigences de la programmation et la planification de la mise en œuvre concernant ce résultat ont aussi été exposées, et une séance de discussion a fourni des précisions pour l'établissement de rapports sur les cibles du résultat.

Pour de plus amples renseignements sur le Programme et Budget, prière de se connecter à www.ilo.org/program ■

Le Réseau inter-institutions discute de l'audit de genre

Le Réseau interinstitutions des Nations Unies pour les femmes et l'égalité des sexes, qui rassemble les chefs des unités de coordination des questions de genre du système des Nations Unies et se réunit à New York en février, a discuté des avantages et des difficultés que comporte l'introduction d'un audit de genre dans l'ensemble du système. Les membres ont dit que la méthodologie de l'audit constituait un outil utile, et qu'elle était particulièrement efficace, comme l'a montré l'expérience, lorsqu'elle était appliquée sur une base volontaire et systématique.

Le réseau, qui joue un rôle essentiel dans la promotion de l'égalité entre les sexes dans l'ensemble du système des Nations Unies, prévoyait de tenir une autre réunion vers la fin de 2008 et analyserait aussi plus en profondeur les audits de genre à l'issue d'une présentation plus détaillée qui serait faite par le BIT.

A ce jour, des audits de genre ont été effectués dans 29 bureaux extérieurs et unités du siège de l'OIT, ainsi que dans des institutions des Nations Unies et par les mandants de l'OIT dans toutes les régions. Par exemple, en 2007, la plus grande fédération syndicale de la Fédération de Russie, la Fédération des syndicats indépendants de Russie, a appliqué la méthodologie des audits de genre pour évaluer son efficacité en matière de représentation des intérêts des travailleuses et de prise en compte des questions de genre dans la négociation collective et le dialogue social.

Pour de plus amples renseignements, prière d'envoyer un courrier électronique à gender@ilo.org ■

Nouvelles des régions

On trouvera ci-après un exposé de certaines des activités conduites dans les régions durant l'année écoulée.

Egalité entre hommes et femmes dans les pratiques en matière d'emploi

Le BIT, avec l'appui du gouvernement du Danemark, a lancé une initiative pour aider à intégrer une démarche soucieuse d'égalité entre les sexes dans les politiques et programmes d'emploi en Tanzanie.

Cette initiative, prise conjointement avec le Fonds de développement des Nations Unies pour la femme (UNIFEM), a été lancée sur la partie continentale du pays et à Zanzibar en avril. Elle devrait jouer un rôle essentiel pour promouvoir l'égalité hommes-femmes dans le cadre du programme conjoint des Nations Unies pour la création de richesses, l'emploi et l'autonomisation économique, dans la mise en œuvre duquel l'OIT joue un rôle de premier plan. La Tanzanie est déterminée au niveau national à promouvoir l'égalité entre les sexes et la dimension emploi est nettement mise en valeur dans sa stratégie de réduction de la pauvreté.

«Depuis que nous avons lancé cette initiative», a dit M^{me} Flora Minja, qui a coordonné l'initiative au Bureau de l'OIT de Dar es Salaam, «nous avons mis l'accent sur le renforcement des capacités des mandants de l'OIT au niveau des districts pour faire en sorte que la dimension féminine soit prise en compte lorsqu'on met en œuvre des politiques de l'emploi».

Un aspect important de l'initiative a consisté à former les fonctionnaires du Ministère du travail à l'établissement de

budgets fondé sur une démarche soucieuse d'égalité entre les sexes.

«La Tanzanie fait partie du peloton de tête des pays qui adoptent et mettent en œuvre l'élaboration de budgets prenant en compte l'égalité entre hommes et femmes», a dit M. Jürgen Schwettman, Directeur du Bureau de l'OIT de Dar es Salaam. «Toutefois, il importe de noter que l'élaboration de budgets prenant en compte l'égalité hommes-femmes dans la création d'emplois suppose de faire plus que d'augmenter les ressources pour les groupes à faible revenu et marginalisés. Cela veut dire considérer l'ensemble du processus budgétaire du point de vue des femmes et de celui des hommes pour en analyser les conséquences».

A une réunion de haut niveau organisée en mai par le Bureau de l'OIT à Dar es Salaam, des représentants du Ministère du travail, de l'emploi et de la jeunesse ont officiellement adopté un plan d'action pour mettre en œuvre l'élaboration de budgets prenant en compte l'égalité entre hommes et femmes au sein du Ministère.

Le Département des politiques de l'emploi du BIT, le Bureau pour l'égalité entre hommes et femmes et le Bureau régional pour l'Afrique soutiennent cette initiative au plan technique.

Pour de plus amples renseignements, prière de contacter le Bureau de l'OIT à Dar es Salaam, daressalaam@ilo.org ■

Promotion de l'esprit d'entreprise chez les femmes dans les Etats arabes, en Asie et en Afrique

L'OIT reçoit de plus en plus de demandes de soutien en matière de développement de l'esprit d'entreprise chez les femmes de la part des mandants, comme le montrent les très nombreux programmes par pays de promotion du travail décent qui font de l'entrepreneuriat des femmes une priorité. La promotion d'emplois décents par le développement de l'esprit d'entreprise fait partie de l'Agenda global pour l'emploi de l'Organisation et en mars, le Conseil d'administration a avalisé une stratégie de l'OIT visant à promouvoir le développement de l'esprit d'entreprise chez les femmes.

Parmi les activités destinées à susciter l'esprit d'entreprise chez les femmes, des séances de formation qui ont eu lieu dans les Etats arabes, en Asie-Pacifique et en Afrique ont offert aux participants des possibilités de se communiquer mutuellement leurs expériences et de discuter du développement de l'esprit d'entreprise chez les femmes. ■



Le module de formation GET Ahead, conçu pour les femmes qui gèrent ou veulent commencer une activité commerciale.



En provenance de divers horizons, les participants au premier atelier GET de formation des formateurs dans les Etats arabes. (Photo: © BIT)

La formation «GET Ahead» commence dans les Etats arabes

Le premier atelier de formation des formateurs pour le cours intitulé «Gender and Entrepreneurship Together (GET) Ahead for Women in Enterprise (L'esprit d'entreprise et les femmes – Les femmes dans le peloton de tête de l'entrepreneuriat) dans les Etats arabes s'est déroulé du 11 au 16 mars à Amman, en Jordanie. Le module de formation GET Ahead est conçu pour les femmes – en particulier celles qui ont de faibles revenus – qui veulent commencer, ou qui ont déjà, une petite activité commerciale.

Ce cours de formation a été organisé par le BIT et le Bureau des Nations Unies pour les services d'appui aux projets (UNOPS), dans le cadre d'un Programme

de développement local (Local Area Development Programme – LADP). Le LADP est une initiative locale de sept institutions des Nations Unies dans trois gouvernorats d'Irak. Les participants comprenaient 11 hommes et 16 femmes provenant de diverses organisations spécialisées dans le développement et l'entreprise, de syndicats, d'associations et d'organismes internationaux de développement établis en Irak du Nord, dans les Territoires palestiniens occupés, au Liban et en Jordanie.

Le cours, qui était coordonné par le Bureau régional de l'OIT basé à Beyrouth avec l'appui technique du Bureau sous-régional de Bangkok, était axé sur le

développement de l'entreprise, la condition féminine et l'analyse de la chaîne de valeur.

Une analyse préparatoire de la chaîne de valeur effectuée par les participants d'Irak du Nord dans leurs contextes locaux avec certains produits a permis de réfléchir aux obstacles qui freinent le processus de production. Des plans d'action élaborés par les participants sont mis en œuvre par l'intermédiaire d'organisations locales en Irak du Nord et permettent de vérifier concrètement les connaissances acquises dans le cadre de la formation.

Pour de plus amples renseignements, prière d'envoyer un courrier électronique à beirut@ilo.org ■

Réunion technique régionale pour l'Asie-Pacifique

Quelque 25 membres du personnel du BIT rattachés aux bureaux de la région Asie-Pacifique ont récemment reçu une formation à Bangkok sur le développement de l'esprit d'entreprise chez les femmes. Les participants, composés de spécialistes, d'administrateurs principaux de programme et de membres du personnel de la coopération technique, ont étudié les approches visant à promouvoir le développement de l'esprit

d'entreprise chez les femmes et la manière de les intégrer dans les programmes par pays de promotion du travail décent.

Les participants ont également été informés de la stratégie de l'OIT pour la promotion du développement de l'esprit d'entreprise chez les femmes et ont acquis des connaissances sur les expériences dans d'autres régions. Par exemple, en Afrique, le Programme pour le

développement de l'esprit d'entreprise chez les femmes et l'égalité entre les sexes (WEDGE), financé par Irish Aid, a établi un partenariat avec le Département des compétences et de l'employabilité du BIT à Genève pour appuyer l'intégration des femmes handicapées dans toutes les activités du programme.

Pour de plus amples renseignements, prière de se connecter à www.ilo.org/seed ■



Le film intitulé «Maid in Lebanon II: Voices from home» est une suite du premier film et présente quatre cas d'employeurs libanais et leurs domestiques. (Photo: © BIT)

Projection d'un film sur les domestiques libanaises

Le Bureau régional de l'OIT pour les Etats arabes, basé à Beyrouth, a organisé une projection, le 29 mai, d'un film documentaire de 40 minutes intitulé «Maid in Lebanon II: Voices from home» (Les domestiques au Liban II: témoignages).

Ce film réalisé par Carol Mansour est une suite du premier film et présente quatre cas d'employeurs libanais et leurs domestiques. Il cible le public libanais afin de susciter un débat sur le rôle que jouent les travailleuses domestiques migrantes dans les foyers du pays. Il pose des questions et suggère des réponses au sujet des droits des travailleurs, des contrats de travail, et des conditions de travail quotidiennes.

Plus de 200 personnes ont assisté à la projection, y compris les travailleuses domestiques migrantes présentées dans le film. Les spectateurs ont dit qu'ils appréciaient l'accent mis dans le film sur l'amélioration de la compréhension entre les cultures et l'encouragement à mettre en place de nouveaux modèles de relations de travail. Ils ont été nombreux à dire qu'ils avaient appris quelque chose de nouveau au sujet de la situation des travailleuses domestiques migrantes au Liban.

Dans le cadre d'une stratégie de promotion, l'équipe du Bureau régional de l'OIT pour l'égalité hommes-femmes a mis une version du film qui dure sept minutes sur le site web du réseau social www.YouTube.com et a encouragé les

chaînes de télévision locales, régionales et internationales à le programmer.

Pour de plus amples renseignements, prière d'envoyer un courrier électronique à beirut@ilo.org ■

Atelier régional organisé en Afrique

Un atelier consacré au développement de l'esprit d'entreprise chez les femmes s'est tenu du 5 au 7 mai au Bureau de l'OIT de Dar es Salaam. Cette manifestation régionale a rassemblé d'importantes parties prenantes du continent africain pour discuter de la manière d'intégrer le développement de l'esprit d'entreprise chez les femmes dans l'Agenda du travail décent en Afrique. Y ont également participé des représentants du Programme pour le développement de l'esprit d'entreprise chez les femmes et l'égalité entre les sexes (WEDGE), des spécialistes de l'emploi et de l'entreprise venus du siège de l'OIT à Genève, et des spécialistes de l'entreprise et des questions d'égalité hommes-femmes venus de la région.

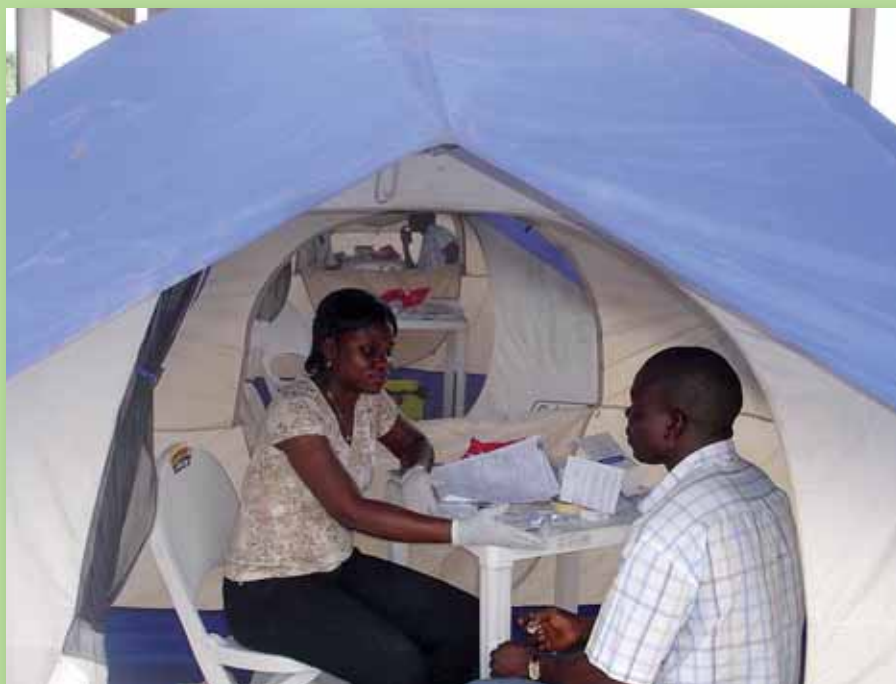
Pour de plus amples renseignements, prière d'envoyer un courrier électronique à daressalaam@ilodar.or.tz ■

Miser sur la diversité au Brésil

La Fédération brésilienne des banques, dénommée FEBRABAN en portugais, a lancé en avril un programme visant à renforcer la diversité dans le secteur bancaire. L'objectif principal de ce programme, élaboré en collaboration avec un comité technique auquel a participé le BIT, est de promouvoir de bonnes pratiques favorables à l'égalité des chances par diverses actions, notamment une campagne dans les médias, des activités de sensibilisation à l'intention des dirigeants et des travaux de recherche.

Dans le cadre du programme, la FEBRABAN recueillera des données sur la race, le sexe, la scolarisation et d'autres caractéristiques d'environ 400 000 employés dans le secteur bancaire au Brésil. Les résultats orienteront les actions de la fédération destinées à promouvoir l'égalité des chances.

Pour de plus amples renseignements, prière d'envoyer un courrier électronique à brasilia@oitbrasil.org.br ■



Un travailleur au Nigeria est sensibilisé au VIH.
(Photo: © ICEM)

Aspects du VIH/SIDA qui concernent plus particulièrement les femmes

L'égalité entre hommes et femmes est l'un des dix principes essentiels énoncés dans le Recueil de directives pratiques du BIT sur le VIH/SIDA et le monde du travail, qui offre des orientations de politique et des conseils pratiques en matière de programmes pour une action sur le lieu de travail. Les liens entre l'inégalité entre les sexes, la pauvreté et la maladie sont également reconnus dans le Programme de l'OIT sur le VIH/SIDA et le monde du travail (ILO/AIDS). Un certain nombre d'initiatives prises par l'OIT pour lutter contre le VIH/SIDA dans le monde du travail durant l'année écoulée comportaient un élément relatif à la condition particulière des femmes.

Il s'agit notamment de la compilation de données ventilées par sexe et d'éléments d'information recueillis sur le terrain au cours de la mise en œuvre de projets. L'évaluation de quatre projets relatifs au VIH/SIDA sur le lieu de travail au Ghana, au Lesotho, au Botswana et à Madagascar a permis d'identifier des facteurs qui font courir aux femmes un plus grand risque d'infection, ainsi que l'inégalité dans l'accès au traitement, aux soins et au soutien. Une étude semblable est en cours au Burkina Faso et au Cameroun. Au Pakistan, une étude a permis d'identifier des manières de renforcer les programmes et politiques relatifs au VIH/SIDA dans le monde du travail qui prennent en compte les spécificités de chaque sexe.

Parmi les initiatives visant à éliminer les entraves qui freinent la lutte contre le VIH/SIDA, comme le rejet et la discrimination sur le lieu de travail, on peut mentionner un programme visant les lieux de travail mis en œuvre en Thaïlande pour contribuer à développer l'utilisation du préservatif chez les travailleuses migrantes des usines. En Inde et au Népal, des projets sont mis en place pour favoriser les activités sources de revenus pour les femmes dont le partenaire est décédé du SIDA. A Sri Lanka, les travailleurs susceptibles de migrer ont été formés à la prévention du VIH à l'aide d'approches et de matériels prenant en compte les spécificités de chaque sexe.

Afin de contribuer à développer les compétences nécessaires pour réduire la vulnérabilité à l'infection par le VIH, des modules de formation sur les femmes et le VIH/SIDA ont été intégrés à la conception de projets au Mozambique dans le cadre du projet de l'OIT intitulé Stratégies et techniques contre l'exclusion sociale et la pauvreté (STEP).

Les besoins des migrants sont pris en compte par des activités de prévention et de sensibilisation avant le départ. En Europe orientale, le BIT élabore des informations sur le VIH/SIDA destinées à être utilisées dans les guides de formation avant la migration. Les travailleurs migrants dans les pays considérés sont très souvent des femmes qui n'ont pas l'âge du consentement sexuel. Au Pakistan, une

étude en cours évalue, du point de vue des femmes, la vulnérabilité des travailleurs émigrants. Dans la Fédération de Russie, l'éducation sur le lieu de travail au Port commercial de la mer de Mourmansk prend en compte les vulnérabilités principalement des travailleuses. En Indonésie, en collaboration avec le gouvernement et les syndicats, des travaux de recherche sont menés dans le cadre d'un projet sur le VIH/SIDA et d'autres questions relatives à la migration à des fins de travail. Ce projet contribue aussi à l'éducation des travailleurs migrants, notamment par des activités de sensibilisation destinées aux travailleuses migrantes.

Dans divers pays, on a utilisé des matériels d'éducation et de formation qui intègrent l'égalité entre hommes et femmes comme principe essentiel et exposent les aspects du VIH/SIDA qui concernent plus particulièrement les femmes, y compris dans la mise en œuvre de programmes. Dans la Fédération de Russie, des séances de formation sexospécifiques ont été organisées pour les travailleurs des entreprises pour présenter les facteurs de risque et les comportements individuels. A la suite d'une formation octroyée dans le cadre d'un projet au Kirghizistan, une équipe d'animateurs nationaux a été constituée pour procéder à des audits de genre.

Pour de plus amples renseignements, prière d'envoyer un courrier électronique à iloaids@ilo.org



A la réunion de consultation qui s'est tenue à New Delhi, il a été convenu que la définition classique de l'emploi excluait certains types de travail des femmes. (Photo: © BIT, Crozet, M.)

L'Inde prend en considération une approche intégrée de l'égalité hommes-femmes dans la politique nationale de l'emploi

Dans bien des cas, la croissance économique que connaît l'Inde n'intègre pas suffisamment les femmes et l'inégalité entre hommes et femmes constitue encore un défi, selon beaucoup d'observateurs. Même si une petite proportion de femmes parviennent tout en haut de l'échelle sociale, la plupart demeurent dans l'économie informelle, où elles sont en butte à des écarts salariaux et à des différences dans les types d'emplois.

Le Ministère indien du travail et de l'emploi, en coopération avec l'OIT, a organisé une Consultation technique nationale sur la politique de l'emploi en Inde, les 21 et 22 mai à New Delhi. Les participants, qui ont discuté de questions relatives à l'égalité entre les sexes dans le monde du travail ainsi que d'autres sujets, ont conclu que l'intégration de l'égalité hommes-femmes devrait constituer à la fois une question générale et un domaine appelant une attention particulière dans la politique nationale de l'emploi.

S'agissant de la question des femmes et l'emploi, les participants ont noté que la définition classique de l'emploi excluait certains types de travail féminin. C'est pourquoi il fallait une conceptualisation intégrant davantage les femmes. Le travail des femmes était souvent différent au plan qualitatif et il fallait donc établir une cartographie

précise pour mesurer la contribution réelle des femmes à l'économie.

Du point de vue de la politique de l'emploi, le fait de reconnaître qu'il importe de renforcer les structures d'appui au travail des femmes constituerait une avancée importante. Il s'agit par exemple de mettre en place des infrastructures matérielles de meilleure qualité pour un emploi des femmes dans des conditions de sécurité, ou de se préoccuper des responsabilités et de la dynamique familiales, qui déterminent souvent la manière dont les femmes gèrent leur temps.

Pour de plus amples renseignements, prière de se connecter à www.ilo.org/public/french/region/asro/newdelhi ■

Une réunion consacrée à la sécurité sociale tenue à New Delhi

Une couverture de sécurité sociale efficace pour les travailleurs de la région Asie-Pacifique demeure un objectif distant pour la plupart des pays, à l'exception de l'Australie, de la Nouvelle-Zélande et du Japon. Selon Reiko Tsushima, spécialiste

des questions d'égalité entre hommes et femmes au Bureau sous-régional de l'OIT à New Delhi, «la mondialisation, la libéralisation des échanges commerciaux et l'accroissement des écarts de revenu entre les pays et à l'intérieur de chaque pays signifient que les régimes de sécurité sociale aussi bien nationaux que locaux sont confrontés à de graves difficultés. C'est pourquoi la conception de régimes de sécurité sociale pluralistes constitue un défi essentiel. L'identité sexuelle est une variable importante qui devrait toujours être prise en compte dans cette conception.»

C'est dans cet esprit que le bureau sous-régional, en collaboration avec le Ministère indien du travail et de l'emploi, a accueilli la Réunion de haut niveau pour la région Asie-Pacifique sur les stratégies d'intégration sociale visant à étendre la couverture de sécurité sociale, les 19 et 20 mai, à New Delhi. Cette réunion a rassemblé des représentants des gouvernements, des travailleurs et des employeurs en provenance de 21 pays de la région.

La plupart des régimes de sécurité sociale reflètent le stéréotype classique voulant que la femme soit dépendante et l'homme, le principal soutien de famille, en dépit des changements récents dans la composition des familles et de la participation croissante des femmes aux activités économiques. Ce stéréotype perpétue la notion de la femme en tant que «travailleuse secondaire» et souligne le préjugé sexuel qui imprègne un grand nombre d'institutions et de systèmes du marché du travail.

En Asie du Sud, la grande majorité des régimes de sécurité sociale ne couvrent que les travailleurs de l'économie formelle et excluent donc la majorité des hommes et des femmes qui travaillent dans l'économie informelle. Outre ces obstacles majeurs, la sous-région souffre, selon beaucoup d'observateurs, de problèmes de gouvernance, d'une faible capacité de mise en œuvre et d'une forte corruption.

Prenant acte de ces difficultés, les mandats de l'OIT présents à la réunion ont discuté de questions comme la protection de la maternité et la couverture de sécurité sociale pour les travailleurs du secteur informel.

Pour de plus amples renseignements, prière de se connecter à www.ilo.org/public/french/region/asro/newdelhi ■

COOPAfrica: Renforcement des coopératives et de la participation des femmes

Depuis 1920, l'OIT a appuyé le développement des coopératives, qui jouent un rôle de plus en plus important pour faciliter la création d'emplois, la croissance économique et le développement social. L'engagement de l'OIT en faveur du développement des coopératives s'est encore renforcé en octobre avec le lancement du Fonds d'aide aux coopératives d'Afrique (COOPAfrica), qui est alimenté par le Ministère du développement international du Royaume-Uni et vise à promouvoir les coopératives comme moyen de réduire la pauvreté en Afrique.

Les quatre éléments essentiels de l'approche fondée sur COOPAfrica sont les suivants: 1) établir un environnement juridique propice; 2) apporter un appui aux services par l'intermédiaire de «centres de compétence»; 3) promouvoir des structures de coordination efficaces; et 4) utiliser un fonds d'aide à l'investissement («Challenge Fund») pour les initiatives innovantes en matière de coopératives.

Le programme est situé au Bureau de l'OIT de DaresSalaam et est actuellement

mis en œuvre dans neuf pays d'Afrique orientale et australe: Botswana, Éthiopie, Kenya, Lesotho, Ouganda, Rwanda, Swaziland, Tanzanie et Zambie. D'autres pays de la région seront ajoutés au fur et à mesure de l'avancement du programme.

Les femmes ont toujours été sous-représentées dans les coopératives et, dans beaucoup de pays, elles se heurtent encore à des contraintes juridiques en raison des statuts des coopératives et d'autres pratiques discriminatoires. La participation des femmes aux coopératives est souvent difficile car c'est à elles qu'incombent les principales responsabilités familiales et tâches ménagères, ce qui fait qu'elles ont moins de temps libre. Par ailleurs, leur participation aux activités de coopératives est aussi freinée en raison de leur manque d'expérience et de confiance et de leur plus faible niveau d'éducation et de formation.

Comme première étape vers l'égalité de participation des femmes et des hommes, le programme s'efforcera d'inclure un élément de sensibilisation aux questions d'égalité entre les sexes à l'intention des coopératives et de leurs membres. Le programme sera également axé sur la formation des femmes et s'emploiera à les aider à accéder à l'éducation, de façon qu'elles prennent confiance en elles-mêmes pour participer aux activités des coopératives.

Pour de plus amples renseignements, prière de se connecter à www.ilo.org/coopafrika ■

Un nouveau projet approuvé au Swaziland

Au Swaziland, un nouveau projet a été récemment approuvé par le programme Coop. Les bénéficiaires du projet sont des femmes de milieu rural qui sont membres de sociétés coopératives existantes ou nouvellement constituées. La majorité des membres des coopératives au Swaziland sont des femmes, qui, selon les organisateurs, sont très déterminées, épargnent régulièrement et sont des prêteurs fiables disposés à entreprendre des activités collectives et locales.

Même si les femmes au Swaziland connaissent bien les modes traditionnels

de travail et d'épargne, le projet visera à les aider à développer et renforcer leurs connaissances et compétences traditionnelles. La constitution de compétences en matière de gestion et d'organisation chez les membres des coopératives fera partie des priorités du programme. Le projet visera à établir des organisations coopératives viables afin de fournir des services à leurs membres, par exemple un soutien à la production rurale, des services de commercialisation et d'approvisionnement, des services financiers et le perfectionnement des compétences. Le projet sera rattaché au Centre pour le développement des coopératives, qui est placé sous l'autorité d'une Commission des coopératives du Ministère de l'agriculture et des coopératives.

Pour de plus amples renseignements, prière de se connecter à www.ilo.org/coopafrika ■

Formation à l'intention des points focaux pour les questions d'égalité à l'ONU

Le Groupe de coordination du programme pour les questions d'égalité, qui est l'un des principaux mécanismes pour intégrer ces questions aux Nations Unies, a organisé une formation à l'intention des points focaux pour les questions d'égalité (29 femmes et trois hommes) provenant de 14 institutions des Nations Unies. Cette formation comprenait une discussion du Plan d'action de l'OIT pour l'égalité entre hommes et femmes, des stratégies de l'Organisation visant à promouvoir l'égalité entre les sexes et de la panoplie d'outils GEMS.

Les participants se sont entraînés à utiliser la panoplie d'outils pour intégrer l'égalité hommes-femmes dans la conception des projets, l'établissement des budgets, les travaux de recherche, le développement des ressources humaines, la formation et les réunions.

Pour de plus amples renseignements, prière d'envoyer un courrier électronique à bangkok@ilo.org ■

M^{me} Luesette Howell (Spécialiste des activités des employeurs au BIT) travaille avec des délégués dans le cadre d'un atelier sous-régional tripartite sur l'harmonisation des législations du travail, qui s'est tenu à Sainte-Lucie. (Photo: © BIT)



Dans les Caraïbes, on s'attelle aux questions d'égalité entre les sexes

Maintenant que 12 pays ont signé l'accord relatif au marché unique des Caraïbes, un nouvel environnement commercial plus intégré au plan régional a pris forme dans la région, selon un grand nombre d'observateurs. La mondialisation a aussi incité les partenaires tripartites de l'OIT – les gouvernements et les organisations d'employeurs et de travailleurs – de chaque pays participant à adopter un point de vue qui dépasse le cadre des frontières nationales et à modifier les programmes nationaux pour contribuer à un processus d'intégration sans heurt dans un contexte beaucoup plus large.

Ces dernières années, le Bureau sous-régional pour les Caraïbes a constaté une forte augmentation du nombre des demandes liées aux questions d'égalité entre les sexes dans les contextes de l'emploi et de la mondialisation, en particulier dans les domaines et activités ci-après:

- ➔ **Migration** – Du fait des préoccupations que suscitent dans toute la région les caractéristiques de la migration et les exigences en matière d'éducation/ de compétences, l'OIT encourage la compilation de données connexes et leur analyse par sexe, âge et profession afin d'identifier les tendances du marché dans les Caraïbes tant en ce qui concerne les femmes que les hommes.
- ➔ **Examen du modèle de législation élaboré par la Communauté des**

Caraïbes (CARICOM) – L'examen est axé sur le modèle de législation dans les domaines de la citoyenneté, de l'égalité pour les femmes dans l'emploi, de l'égalité de rémunération, de l'héritage, des pensions alimentaires et des ordonnances en la matière, du harcèlement sexuel et des délits et crimes sexuels.

- ➔ **Harmonisation de la législation du travail** – La législation nationale a souvent besoin d'être actualisée au regard des normes internationales pour refléter l'évolution des rôles des femmes et des hommes dans la société. C'est pourquoi l'OIT aide les pays des Caraïbes qui ont entrepris de réviser leur législation du travail.
- ➔ **Concilier le travail et la vie de famille** – Une discussion de groupe tripartite nationale sur ce sujet a été organisée en juillet par l'OIT et le Centre des études sur la condition féminine de l'Université des Antilles (University of West Indies). Belize a ratifié la convention n° 156 sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales et un représentant du Ministère du travail a participé à un programme de formation connexe au Centre international de formation de l'OIT à Turin.
- ➔ **Harcèlement sexuel** – Des études menées par le BIT donnent à penser

qu'une grande partie de la législation existante sur le harcèlement sexuel dans les pays des Caraïbes est d'une portée limitée, même si un certain nombre d'entre eux ont déjà mis en place une législation visant spécifiquement cette question, tandis que d'autres l'ont incorporée dans les lois existantes sur la discrimination. Le BIT a fourni un appui technique aux partenaires tripartites à la Barbade, Grenade, la Jamaïque, Sainte-Lucie et la Trinité-et-Tobago pour renforcer leurs connaissances sur le harcèlement sexuel et entreprendre de moderniser la législation nationale et les politiques relatives aux lieux de travail.

Pour de plus amples renseignements, prière d'envoyer un courrier électronique à ilocarib@ilocarib.org.tt



Formation à l'intégration de l'égalité entre hommes et femmes au Libéria: des participants de River Gee. (Photo: © BIT)

Formation à l'intégration de l'égalité entre hommes et femmes au Libéria

Dans le cadre de la mise en œuvre du Programme conjoint OIT/UNI-FEM sur les femmes et la création d'emplois au Libéria, un atelier de formation sur l'intégration de l'égalité hommes-femmes s'est tenu à Monrovia du 16 au 20 juin.

Des représentants provenant de chacun des trois comtés concerné par le projet (Nimba, Lofa et River Gee) ont participé, y compris le coordinateur de genre au niveau des comtés, les chefs des groupes de

femmes et de jeunes, et les planificateurs de développement issus des bureaux du Superintendant des comtés ou du Superintendant en charge du développement. Parmi les participants, il y avait aussi des représentants du Ministère de la parité hommes-femmes et du développement, du Ministère du travail, de la Monrovia City Corporation, et de la Fédération de la jeunesse du Libéria.

La formation couvrirait l'analyse du document de programme, du point de

vue des femmes et des parties prenantes. Le statut des femmes et des hommes dans chaque pays a ensuite été analysé, et les ressources, parties prenantes, facteurs de changement et actions positives ont été identifiés.

Pour de plus amples renseignements, prière d'envoyer un courrier électronique à la spécialiste des questions d'égalité entre hommes et femmes, Mwila Chigaga (chigaga@ilo.org) ■

La stratégie d'intégration de l'égalité entre hommes et femmes (Gender Mainstreaming Strategy – GEMS) en action au Viet Nam

La stratégie de l'OIT pour l'intégration de l'égalité entre hommes et femmes (GEMS) et la panoplie d'outils pour la région Asie-Pacifique ont fait l'objet de deux sessions de formation au Viet Nam en mai. La panoplie d'outils, élaborée par le Bureau régional de l'OIT à Bangkok pour développer l'action en matière d'égalité entre les sexes, est axée sur le renforcement des structures internes, des procédures et de la surveillance dans la région.

A la suite de l'adoption par le gouvernement vietnamien d'une loi sur l'égalité

entre hommes et femmes en décembre 2006, il faut maintenant que toutes les institutions gouvernementales s'assurent que les documents légaux et les réglementations sont conformes.

Plus de 60 représentants issus des ministères du gouvernement, des syndicats, de la Chambre de commerce du Viet Nam et de l'Alliance des coopératives du Viet Nam ont participé au séminaire en mai. A cette manifestation à vocation politique, les participants ont utilisé la panoplie d'outils GEMS pour passer en revue les législations et les programmes

et définir les moyens d'intégrer une démarche soucieuse d'égalité entre les sexes dans leurs travaux.

Les participants ont conclu que la Loi sur l'égalité entre hommes et femmes n'incluait pas la notion de discrimination indirecte, et qu'il fallait que la plupart des décrets et programmes connexes intègrent les questions de genre pour promouvoir l'égalité entre les sexes. Les participants ont élaboré des plans d'action pour institutionnaliser l'utilisation de la panoplie d'outils GEMS dans leurs organisations respectives. ■

Nouvelles ressources et publications



Plan d'action du BIT pour l'égalité entre hommes et femmes 2008-09

Ce plan d'action est un outil destiné à orienter et appuyer l'intégration de l'égalité entre hommes et femmes dans l'ensemble de l'OIT. Il met en évidence des domaines de résultats et des principes d'action essentiels, ainsi que des indicateurs, des cibles et des mécanismes de surveillance. Le plan d'action a été unanimement salué par le Conseil d'administration en novembre 2007.

Disponible en: *anglais, arabe, français et espagnol*

Télécharger: www.ilo.org/gender/Informationresources/Publications/

Tendances mondiales de l'emploi des femmes

Ce rapport présente des constatations essentielles et des données récentes sur l'emploi des femmes et des hommes dans toutes les régions du monde. Si les femmes sont plus nombreuses que jamais à travailler, le rapport montre néanmoins qu'elles demeurent plus susceptibles que les hommes d'être concentrées dans des emplois à faible productivité, faiblement rémunérés et vulnérables, que leur protection sociale est faible ou inexistante, de même que leurs droits fondamentaux ou leur capacité de se faire entendre dans le cadre du travail.

Disponible en: *anglais, français et espagnol*

Télécharger: www.ilo.org/public/english/employment/strat/global.htm



L'égalité hommes-femmes au cœur du travail décent – matériels de la campagne

Cette campagne qui s'étend sur une année, destinée à enrichir la discussion, dans le cadre de la Conférence internationale du Travail 2009, sur l'égalité entre les hommes et les femmes, présente un thème différent chaque mois. Les matériels – une brochure, une affiche et des cartes postales – sont élaborés pour chaque thème et affichés en ligne.

Disponible en: *anglais, français et espagnol*

Télécharger: www.ilo.org/gender/Events/Campaign2008-2009/

Unprotected Employment in the West Bank and Gaza strip

Cette étude comprend un aide-mémoire d'orientation, un aperçu régional et un glossaire sur l'emploi informel. D'autres études de cas couvrent le Yémen, la Syrie et le Liban.

Disponible en: *anglais et arabe*

Télécharger: www.ilo.org/gender/Informationresources/index.htm
(sélectionner «publications»)



Peu d'argent, grands changements: Les femmes et la microfinance

Cette brochure de quatre pages présente un aperçu général des principes justificatifs et des questions liés à la création de possibilités de microfinance pour les femmes, répertorie les ressources de l'OIT et inclut des stratégies pour promouvoir l'égalité hommes-femmes.

Disponible en: *anglais, français et espagnol*

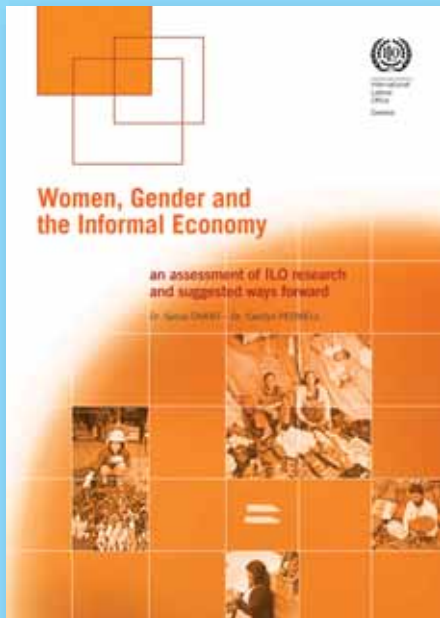
Télécharger: www.ilo.org/gender/Informationresources/index.htm

Managing Diversity at the Workplace: Work and Family

Ce CD-Rom, conçu comme module de formation à l'intention des organisations d'employeurs, peut aussi être utilisé pour un auto-apprentissage ou à titre de référence. Il contient diverses informations pour orienter l'action sur le lieu de travail, y compris des politiques visant la relation entre travail et famille.

Disponible en: *anglais*

Télécharger: Contacter actemp@ilo.org pour recevoir le CD-Rom par courrier



Femmes, égalité entre les sexes et économie informelle

Ce document d'information présente un aperçu général des travaux de recherche sur les femmes, l'égalité hommes-femmes et l'économie informelle entrepris par le BIT ces vingt dernières années. Il examine les cadres méthodologiques et analytiques utilisés dans diverses études, identifie les lacunes dans les recherches et propose des orientations pour les travaux futurs.

Disponible en: *anglais, français et espagnol*

Télécharger: www.ilo.org/gender/Informationresources/index.htm
(Sélectionner «Publications»)

Issue Brief 1 – Promoting the Rights of Women Migrant Domestic Workers in Arab States: The Case of Lebanon

Ce document fait partie d'une série consacrée à l'examen de la participation des femmes à la main-d'œuvre dans les Etats arabes du point de vue de l'égalité hommes-femmes et des droits des travailleurs. Il examine la hausse de l'emploi des travailleuses domestiques migrantes pour répondre aux besoins en matière de fourniture de services sociaux.

Disponible en: *anglais*

Télécharger: www.ilo.org/gender/Informationresources/index.htm

Investir dans le travail décent pour les femmes

Cette fiche documentaire de deux pages présente des informations et des statistiques essentielles sur la situation des femmes sur le marché du travail. Des éléments de plus en plus nombreux montrant que l'égalité hommes-femmes n'est pas seulement une question fondée sur les droits mais qu'elle est aussi justifiée au plan économique y sont analysés, et les moyens d'action dont dispose l'OIT y sont exposés en détail.

Disponible en: *anglais, français et espagnol*

Télécharger: www.ilo.org/gender/Informationresources/index.htm

Reconciling Work and Family: Issues and Policies in Trinidad and Tobago

Ce rapport examine les tendances et les questions et fournit des informations sur les expériences des travailleurs, en particulier les femmes, s'agissant de négocier les responsabilités professionnelles et familiales. Il relève que, dans le cadre politique et institutionnel actuel, les travailleurs ayant des responsabilités familiales n'ont pour la plupart pas d'autre choix que de trouver eux-mêmes des solutions à leurs problèmes.

Disponible en: *anglais*

Télécharger: www.ilo.org/public/english/protection/condtrav/publ/index.htm

Issue Brief 2 – Social Care Needs and Service Provisions in Arab States: Bringing Care Work into Focus in Lebanon

Ce document, qui fait partie d'une série consacrée à l'examen de la participation des femmes à la main-d'œuvre dans les Etats arabes, examine les besoins croissants et non satisfaits en matière de services sociaux dans les Etats arabes et l'incidence sur la participation des femmes à la main-d'œuvre dans la région. Un document d'orientation sur le même sujet est aussi disponible.

Disponible en: *anglais*

Télécharger: www.ilo.org/gender/Informationresources/index.htm

Voices of Women Entrepreneurs

Cette brochure met en évidence les expériences personnelles de certaines femmes entrepreneurs en Ethiopie, en Ouganda, en Tanzanie et en Zambie et les manières dont elles ont bénéficié des services et de la formation appuyés par l'OIT et Irish Aid.

Disponible en: *anglais*

Télécharger: www.ilo.org/public/english/employment/skills/disability