

Perspectives

Nous avons fait un sondage informel parmi les collègues et nous leur avons posé la question suivante: quand est-ce que l'égalité entre les hommes et les femmes dans le monde du travail avait été pour la dernière fois à l'ordre du jour de la Conférence internationale du Travail? La plupart ont été très surpris d'apprendre que la dernière discussion générale sur ce thème s'était déroulée il y a plus de vingt-cinq ans, en 1985. Bien entendu, de nombreuses questions liées à l'égalité des chances et de traitement pour les hommes et les femmes avaient été traitées au cours des années, y compris par la convention n° 183 sur la protection de la maternité, 2000. Mais il faut que l'Organisation poursuive ses efforts d'une manière concertée pour maintenir l'égalité entre les sexes parmi les priorités essentielles de ses travaux. C'est pourquoi l'approbation par le Conseil d'administration de l'inscription de «l'égalité entre hommes et femmes au cœur du travail décent» à l'ordre du jour de la Conférence internationale du Travail 2009, en tant que point de discussion générale, a été particulièrement opportune.

La décision de mettre en évidence le lien entre le travail décent et l'égalité entre les sexes à la CIT vient à point nommé. Cela offre à l'OIT et à ses mandants une merveilleuse occasion de se pencher sur les travaux passés et actuels de l'Organisation sur les questions relatives à l'égalité entre les sexes et de définir une voie stratégique faisant partie intégrante de l'Agenda du travail décent. Pour préparer cet important événement, le Plan d'action de l'OIT pour l'égalité entre hommes et femmes est un élément essentiel, qui, à l'heure où nous mettons sous presse, sera présenté au Conseil d'administration en novembre. Je suis convaincue qu'il constituera un outil efficace pour l'Organisation durant le prochain exercice biennal qui épaulera les efforts qu'elle déploie pour mettre en œuvre sa politique d'intégration des questions de parité et de capacitation des femmes. Ce plan d'action vise à «recadrer» les rôles et responsabilités en matière d'intégration des questions de parité, les fonctionnaires de rang supérieur et ceux qui assurent l'encadrement supervisant l'exécution, tout en soulignant le soutien important que des unités stratégiques devront apporter aux cadres aussi bien qu'au personnel ordinaire. Le plan d'action, qui est le produit d'un processus hautement participatif, contient des indicateurs et des objectifs ainsi que des domaines déterminés pour les résultats à obtenir dans le cadre des dispositions concernant les dotations en personnel, la structure et les institutions.



Shirley Carr était Vice-présidente de la 71^e session de la Conférence internationale du Travail en 1985, année de l'adoption de la résolution sur l'égalité des chances et de traitement entre les travailleurs et les travailleuses en matière d'emploi. (Photo: © Archives historiques de l'OIT)

Dans le présent numéro, nous présentons en détail le Programme concernant l'audit participatif de genre de l'OIT, qui s'est avéré être un outil important et efficace pour évaluer et renforcer la place réservée aux femmes dans les programmes et les structures de l'OIT. Il y a eu de plus en plus de demandes d'application de l'audit de la part des mandants et de diverses institutions des Nations Unies afin d'améliorer leur propre mise en œuvre de l'égalité entre hommes et femmes.

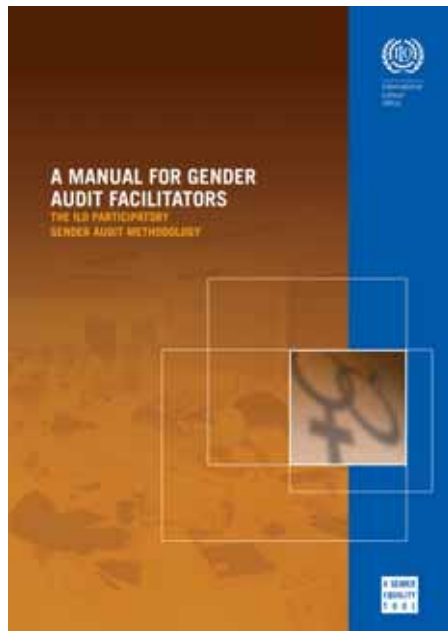
On trouvera aussi dans ce numéro de nouvelles ressources et publications qui ont été élaborées pour épauler nos efforts d'intégration des questions de parité. Voici donc le quatorzième numéro de *Nouvelles de l'OIT sur l'égalité*, dans lequel sont exposées les nombreuses activités de collaboration entre le siège et le terrain, avec les mandants, dans le cadre des départements et des services et entre les institutions et organisations des Nations Unies. Bonne lecture!

EVY MESSELL

Directrice, Bureau pour l'égalité entre hommes et femmes

Perspectives	1
Présentation d'un <i>Manuel des instructeurs de l'audit de genre</i>	2
Nouvelles du siège	4
Nouvelles des régions	7
Ressources et publications	10

Présentation d'un *Manuel des instructeurs de l'audit de genre*



“L'audit de genre a ouvert la voie à un débat plus vaste sur les questions d'égalité dans notre organisation, non seulement liées au sexe, mais aussi au plan plus général de la culture organisationnelle.”

M. G. K. B. DASANAYAKA, ancien Directeur général de l'Organisation des employeurs de Ceylan

Le *Manuel des instructeurs de l'audit de genre* est arrivé, enfin! Ce manuel de 150 pages, facile à utiliser, produit d'un processus collectif et ardu qui s'est étendu sur ces dernières années, vous conduit chronologiquement tout au long du processus d'un audit participatif. Il expose en détail, page par page et étape par étape, la manière de procéder à un audit de genre. Ce manuel est conçu pour être facile à utiliser, simple et exhaustif, et comporte un grand nombre d'images et de diagrammes très clairs.

L'audit participatif de genre de l'OIT a été mis en place il y a six ans comme outil d'autoévaluation et de surveillance internes en matière de promotion de l'égalité entre les hommes et les femmes – un outil conçu pour renforcer l'intégration de cette question dans l'OIT. On pourrait dire que l'audit s'est transformé en une vaste approche interactive de l'intégration effective des questions de parité. Qui plus est, il s'agit d'un produit phare de l'OIT dans son ensemble, mais plus particulièrement du Bureau pour l'égalité entre hommes et femmes. Il importe aussi de souligner que, même si GENDER joue un rôle de premier plan dans ces audits, le Réseau genre et les autres collègues du BIT, les mandants et, à présent, l'ONU lui ont accordé une grande attention. Depuis 2001, 210 personnes ont été formées à la fonction d'instructeur, 28 bureaux de l'OIT (bureaux extérieurs et siège), 6 partenaires et 11 autres institutions des Nations Unies ont fait l'objet d'un audit.

Qu'est-ce qui rend l'audit participatif de genre innovant et unique? L'approche et la méthodologie participatives diffèrent de nombreux autres outils, car elles sont axées sur une réflexion et une analyse menées au moyen d'exercices de groupe. Il est difficile de ne pas tenir compte du fait qu'il existe des connotations liées au terme «audit». Il existe des différences nettes entre les deux. Un audit ordinaire est habituellement un «exercice comptable» par lequel un expert extérieur évalue un bureau, un département ou un service et présente des conclusions et des recommandations à la direction. En revanche, l'audit de genre est un exercice participatif et volontaire, fondé sur une autoévaluation diagnostique, qui comporte la participation active des membres des unités visées à la réflexion et à l'analyse des capacités et des lacunes, en vue de déterminer

les domaines où des difficultés se présentent. L'objectif ultime est toujours la promotion de l'apprentissage organisationnel, à tous les niveaux, de la manière d'intégrer les questions de parité entre hommes et femmes dans les politiques, programmes et structures de l'organisation en question. Bien que la présence d'une équipe extérieure facilite l'audit, celui-ci est conçu pour encourager l'appropriation du processus et des résultats et évaluer en même temps dans quelle mesure la politique relative à l'intégration de l'égalité entre hommes et femmes est institutionnalisée.

L'audit est fondé sur quatre processus de la conception actuelle des questions de parité et des changements organisationnels: **la théorie de l'organisation de l'apprentissage, l'autoévaluation qualitative, le cycle d'apprentissage par l'expérience pour les adultes et l'approche concernant le rôle social des hommes et des femmes et le développement.** Il s'agit d'un «audit de la qualité», ou d'un audit social, qui examine si les dispositions internes sont efficaces et se renforcent mutuellement, si ces dispositions et les règles connexes sont respectées et comment améliorer et innover dans ce domaine.

Dans un audit de genre, l'examen objectif est un élément qui n'est pas passé sous silence. Les documents concernant les produits, les services de promotion et de consultation et la coopération technique de

Historique de l'audit participatif de genre de l'OIT

- Lancé en 2001, l'audit de genre visait principalement les bureaux de l'OIT, la sensibilisation aux questions d'égalité entre hommes et femmes et le renforcement des capacités en matière d'intégration de ces questions pour tous ceux qui s'occupaient de la planification et de l'exécution des projets et programmes de l'OIT;
- En 2004 et 2005, l'audit a changé d'orientation; les mandants de l'OIT, les institutions des Nations Unies et les instructeurs au niveau national ont participé au processus d'audit;
- En 2005, l'OIT a été invitée à faire part de ses expériences en matière d'audit de genre et des enseignements qu'elle en avait retirés à la 49^e session de la Commission de la condition de la femme (Beijing + 10). Des délégués nationaux, des organismes donateurs, des représentants des Nations Unies et des groupes de la société civile étaient présents;
- C'est en 2007 que l'audit a été consolidé et que sa stratégie a été reformulée. Une brochure intitulée *Audit participatif de genre de l'OIT: Un outil pour un changement organisationnel* a été élaborée, ainsi que le *Manuel des instructeurs de l'audit de genre*.



Présentation du diagramme de Venn dans le cadre de l'audit de genre concernant la Fédération des syndicats indépendants de Russie, mars-avril 2007.

chaque unité participante sont examinés. Cependant, même l'examen documentaire est empreint de l'éthique participative. Les conclusions sont communiquées à tous ceux qui prennent part au processus et l'accent est mis sur le fait que c'est l'unité qui se saisit collectivement des questions soulevées.

Qu'avons-nous appris concernant la situation actuelle de l'OIT en matière d'intégration d'une démarche soucieuse d'équité entre les sexes? Le fait de se pencher sur cette question peut contribuer à déterminer comment mettre effectivement en pratique une politique qui existe sur le papier. Puisque le mandat de l'OIT porte expressément sur le monde du travail, adopter une perspective soucieuse de l'égalité entre hommes et femmes pour l'OIT signifie se focaliser systématiquement sur les femmes comme sur les hommes lorsqu'on analyse les questions sociales et de travail et lorsqu'on planifie et met en œuvre des programmes et des activités. Cela inclut un examen attentif des rôles des hommes et des femmes dans leurs relations avec le monde du travail. La complexité des relations entre les deux sexes dans la participation au marché du travail, les contraintes et les possibilités liées aux exigences en matière de connaissances et de compétences, les conditions de travail, la protection sociale, l'accès aux ressources, les moyens de se faire entendre et d'être représenté dans les processus de prise de décisions et le contrôle de ces moyens sont autant de sujets de préoccupation.

On peut dire sans risque de se tromper, après une utilisation de la méthodologie de l'audit de genre pendant des années, qu'il y a dans les services du BIT un grand nombre de bons exemples de travaux de recherche et de projets de coopération technique qui comportent des données ventilées selon le sexe, des analyses comparatives entre les sexes, des objectifs, des indicateurs et des conclusions concernant l'égalité entre hommes et femmes, ainsi que des stratégies proposées pour l'action. Cela étant dit, il existe plusieurs domaines qu'il faut changer et renforcer dans l'ensemble de l'Organisation. Pour en citer quelques-uns, il s'agit de la clarté des concepts et de l'utilisation de la terminologie; de l'inclusion d'indicateurs propres à chaque sexe dans le cadre global; du renforcement des capacités du personnel et des mandants en ce qui concerne les modalités de l'analyse comparative entre les sexes et de la planification différenciée selon les sexes; d'une culture organisationnelle favorable à un renforcement du travail d'équipe pour faciliter l'intégration des questions d'égalité entre les hommes et les femmes; et de la systématisation générale des outils et méthodologies pour l'intégration de ces questions dans les travaux de l'Organisation dans le cadre de la promotion du travail décent.

“L'audit de genre, grâce à sa méthodologie et son approche participative éprouvées, est un outil qui pourrait aussi être adapté pour une utilisation dans d'autres domaines où nous voudrions évaluer et améliorer la qualité de notre travail. C'est un outil très polyvalent!”

M. MOHAMMED ALWOSABI, Directeur général du Département de la planification du Ministère des affaires sociales et du travail du Yémen

Sur le terrain, les expériences concernant l'audit de genre ont été à la fois intensives et fortement mobilisatrices. Le programme d'audit a servi d'outil polyvalent pour renforcer de diverses façons le processus et les capacités d'intégration des questions d'égalité entre les sexes. Il reste encore beaucoup à faire, mais il semble qu'on ait commencé à démystifier ce processus dans la pratique. Les tendances apparentes en matière d'intégration ont évolué. Et il semble que cela fonctionne.

Aujourd'hui, six ans plus tard, nous sommes confrontés à des demandes récurrentes des mandants et des institutions de l'ONU pour que des audits soient effectués afin d'accélérer l'intégration des questions d'égalité entre hommes et femmes au sein de leurs propres organisations. Il en va de même pour les séances de formation destinées aux instructeurs régionaux et nationaux. De telles séances sont déjà planifiées à Manille, au Mozambique, en Inde, en Afghanistan, au Viet Nam et au Kirghizistan. Simplement, les prochaines fois, il se peut que les choses soient rendues plus faciles grâce au *Manuel des instructeurs de l'audit de genre*. Bientôt traduit en français, en espagnol, en arabe, en russe et en portugais, ce manuel constituera une ressource dans le monde entier, ce qui propulsera l'audit participatif de genre de l'OIT vers de nouveaux sommets.



“Conçu pour être un outil de transformation remettant en cause et éventuellement balayant certains mythes, stéréotypes et préjugés, l'audit a relevé le défi. Et au cours du processus, nous avons vu une évolution dans la façon de voir les choses et de les relativiser. Serait-ce, avec des outils comme l'audit de genre pour nous questionner en permanence, que nous sommes finalement en train d'accepter les besoins et les aspirations des femmes comme des hommes, des filles comme des garçons?”

M^{me} JYOTI TULADHAR, spécialiste principal des questions d'égalité entre hommes et femmes et coordinatrice de l'audit de genre de l'OIT

Nouvelles du siège de L'OIT

On trouvera ci-après un exposé de certaines des activités conduites au siège ces derniers mois.

4^e Groupe thématique du Réseau genre de l'OIT



Le Quatrième Groupe thématique du Réseau genre de l'OIT était axé sur le temps de travail décent et a rassemblé le réseau ainsi que des chercheurs extérieurs et d'autres institutions et organisations des Nations Unies.

Un groupe public de discussion intitulé «Un temps de travail décent pour les hommes et les femmes: établir un équilibre entre les besoins des travailleurs et les exigences des entreprises» s'est tenu au siège de l'OIT le jeudi 3 mai. Cet événement interactif a rassemblé quelque 90 participants de 22 unités du BIT et de 16 autres entités du système de l'ONU, des universitaires et des groupes de la société civile, dont des organisations de travailleurs et des groupes de femmes travaillant dans des entreprises et dans le commerce, ainsi qu'un représentant de gouvernement.

Le Groupe, accueilli par TRAVAIL et GENDER, était coprésidé par M. Toru Itani du Département de la protection des travailleurs et Mme Evy Messell de GENDER. Les membres du Groupe étaient Jon Messenger (TRAVAIL), le professeur Jill Rubery (Université de Manchester) et M. François Pichon (CNRS et Université de Paris I Panthéon-Sorbonne). Les intervenants informels étaient le Directeur du Bureau de l'UNFPA à Genève, et le Coordinateur de l'intégration des questions de genre dans la santé publique (GPH) du Département Genre, femmes et santé publique de l'OMS.

Le Groupe avait pour objet de discuter de la manière dont le temps de travail décent peut être mutuellement bénéfique pour les travailleurs et les employeurs. Les intervenants se sont focalisés sur la manière dont le temps de travail décent pouvait améliorer l'équilibre entre le travail et la vie privée pour les travailleurs, et pouvait en même temps être bénéfique pour les résultats financiers en abaissant le taux de rotation des effectifs, en réduisant les coûts de fidélisation, ainsi qu'en améliorant la productivité et en diminuant l'absentéisme. Certains aspects essentiels liés à l'égalité entre hommes et femmes des questions concernant le temps de travail ont fait l'objet de discussions, notamment le travail à temps partiel et les horaires de travail flexibles. Pour de plus amples renseignements, prière de contacter gender@ilo.org

Exercice de balisage et atelier concernant les travaux de recherche sur l'égalité entre hommes et femmes

INTEGRATION, DECLARATION et GENDER ont examiné conjointement les liens entre les domaines de recherche sur les questions de parité au moyen d'un exercice de balisage visant à la fois le terrain et le siège afin d'évaluer leur pertinence pour l'ensemble des travaux produits

par l'OIT. Un exercice de balisage complet des travaux de recherche existants a été effectué avant l'atelier, qui a débouché sur la présentation tabulaire et le traitement de près de 500 sujets de recherche. Cette activité de planification conjointe était placée sous l'égide de la Commission de la recherche et des publications et était très importante au plan de la stratégie d'information et de diffusion des connaissances du Bureau pour l'égalité entre hommes et femmes.

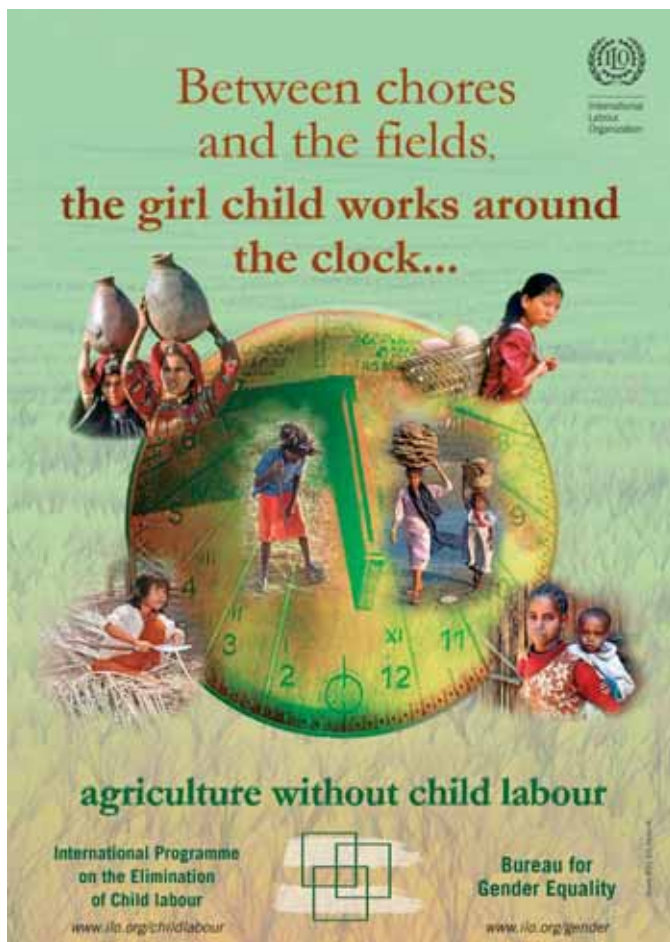
A la suite de l'exercice de balisage, les trois unités ont tenu une réunion au niveau du siège et du terrain à Genève en mai, rassemblant tous les fonctionnaires qui avaient effectué des travaux de recherche tenant compte des questions d'égalité entre les sexes ou des recherches spécifiques sur ces questions. L'atelier comportait un examen préliminaire des travaux de recherche et de leurs conclusions. Les propositions de thèmes de recherches intégrées qui pouvaient être mises en œuvre par différents unités et bureaux extérieurs ont été examinées. Des séances de suivi distinctes ont été mises en place avec chaque secteur pour la remontée des informations. De plus, un exercice de formation approfondi a été mené par DECLARATION, présentant de nouveaux matériels concernant les méthodes d'évaluation des emplois, des dispositifs dépourvus de préjugés fondés sur le sexe, à l'intention des fonctionnaires s'occupant de recherche, de surveillance, d'élaboration de politiques ou de renforcement des capacités en ce qui concerne les questions relatives à l'équité de rémunération. Ces actions répondaient concrètement à la Résolution de juin 2004 sur l'égalité entre hommes et femmes, l'équité de rémunération et la protection de la maternité appelant les gouvernements, les partenaires sociaux et l'OIT à, entre autres choses, adopter un certain nombre de mesures pour lutter contre les écarts de rémunération fondés sur le sexe. Pour de plus amples renseignements, prière de contacter gender@ilo.org

Travail des enfants dans l'agriculture

Une action forte et durable est en cours au niveau mondial pour éliminer le travail des enfants dans l'agriculture, surtout ce qu'on appelle le travail des enfants dangereux. Le développement d'un partenariat entre l'OIT et l'Organisation pour l'alimentation et l'agriculture (FAO), le Fonds international de développement agricole (FIDA), l'Institut international de recherche sur les politiques alimentaires (IFPRI) du Groupe consultatif pour la recherche agricole internationale (CGIAR), la Fédération internationale des producteurs agricoles (FIPA – représentant les agriculteurs/employeurs et leurs organisations), et l'Union internationale des travailleurs de l'alimentation, de l'agriculture, de l'hôtellerie-restauration, du tabac et des branches connexes (UITA – représentant les travailleurs et leurs organisations), lancé lors de la Journée mondiale de lutte contre le travail des enfants le 12 juin 2007, a représenté un jalon important dans le cadre de cette action mondiale. Grâce à l'intégration au programme de l'IPEC des questions spécifiques concernant les filles dans le secteur de l'agriculture, l'égalité entre les sexes fait partie des domaines de coopération de ces organisations internationales spécialisées dans l'agriculture. Ce partenariat représente une voie importante vers les niveaux nationaux en raison des contacts étroits avec les ministères ou départements nationaux de l'agriculture, les services de vulgarisation agricole, les organisations et coopératives d'agriculteurs, les organisations de producteurs agricoles, les organismes de recherche agricole et autres organisations.



Les sacs bleus de GENDER pour la promotion de l'égalité entre les sexes au cœur du travail décent ont connu un succès immédiat auprès des enfants qui ont participé à la cérémonie de la Journée mondiale de lutte contre le travail des enfants.



L'affiche de campagne spécifique sur les petites filles qui travaillent dans l'agriculture (existe en anglais en espagnol).

Outre la création de matériels promotionnels et audiovisuels tenant compte des questions relatives à la parité entre les sexes, une affiche de campagne spécifique a été élaborée sur les petites filles qui travaillent dans l'agriculture et expédiée à tous les organismes partenaires et tous les bureaux de l'OIT pour qu'elle fasse l'objet d'une large diffusion. Ces informations sont disponibles en anglais et en espagnol à l'adresse suivante: www.ilo.org/gender. Un certain nombre d'interviews radiophoniques ont été effectuées, mettant en lumière le sort pénible des petites filles. De plus, une formation complète sur le travail des enfants dans le secteur de l'agriculture (y compris la dimension sexuelle) est prévue à l'intention des fonctionnaires spécialistes principaux des six institutions partenaires.

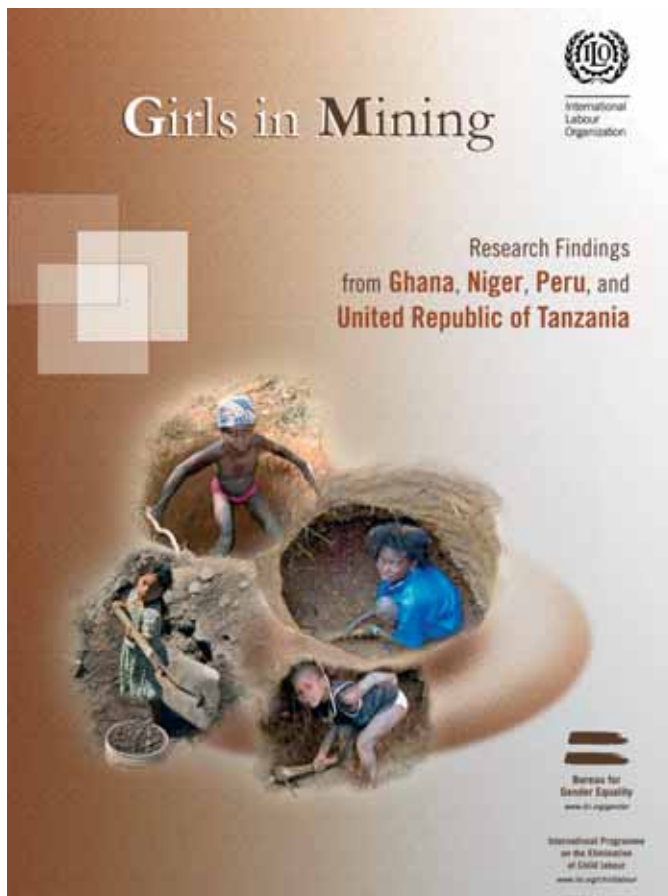
Colloque tripartite sur le travail et la famille

Un Colloque tripartite sur le travail et la famille s'est tenu le 11 septembre. Le Programme des conditions de travail et d'emploi (TRAVAIL) a invité des représentants de l'Organisation internationale des employeurs (OIE), de la Confédération syndicale internationale (CSI), des Fédérations syndicales internationales basées à Genève, ainsi que certains représentants de gouvernement basés à Genève. Ce colloque avait pour objectif d'échanger des informations sur les travaux de recherche, programmes et ratifications en cours liés à la convention de l'OIT n° 156 sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales. Dans le cadre du colloque, des discussions sur les priorités, stratégies et politiques actuelles et futures en fonction des ressources et des moyens de l'OIT ont été engagées en vue de réaliser les Résultats immédiats conjoints sur l'égalité entre hommes et femmes dans le monde du travail au titre de Programme et budget pour 2008-2009.

Les mandants ont confirmé leur soutien aux travaux de l'OIT qui visent les difficultés auxquelles sont confrontés les travailleurs des pays industrialisés et des pays en développement. Ils ont indiqué qu'ils souhaitaient qu'il y ait plus de suivi et de discussion des conclusions des travaux de recherche de TRAVAIL au niveau national et ont estimé que les liens entre le conflit travail-famille et la réduction de la pauvreté, la productivité des lieux de travail et l'égalité entre les sexes constituaient d'importants points de départ pour aller de l'avant dans ce domaine. Pour de plus amples renseignements, prière de contacter cassirer@ilo.org ou addati@ilo.org

Loin des regards – les petites filles dans les mines

Les travaux de recherche exécutés par le Programme de l'OIT sur l'élimination du travail des enfants (IPEC) dans quatre pays – Ghana, Niger, Pérou et Tanzanie – ont montré que les petites filles et les petits garçons participent à des travaux dangereux dans le secteur des mines de petite envergure, plus fréquemment que ce qui était reconnu auparavant. Les petites filles s'occupent non seulement de tâches liées aux stades de l'extraction, du transport et de la transformation, mais elles sont aussi tenues d'accomplir les tâches traditionnellement dévolues aux femmes à la maison. En règle générale, elles exécutent des tâches tout aussi dangereuses que celles des garçons, travaillent plus longtemps, ont une charge de travail plus lourde et souvent moins de possibilités d'être scolarisées, d'être retirées du marché du travail ou réinsérées. La question du travail des petites filles dans les mines est largement méconnue, souvent elle n'est pas pleinement prise en compte par la législation, et les services d'intervention et les médias passent souvent à côté. Ces conclusions ont été résumées dans un rapport présenté à



une conférence de la Banque mondiale sur les communautés et les mines artisanales et de petite envergure qui s'est tenue à Oulan-Bator en septembre. Une version électronique du rapport (en anglais) peut être consultée à l'adresse suivante:

www.ilo.org/dyn/gender/docs/RES/539/F181278003/Girls%20in%20Mining.pdf

Pour de plus amples renseignements, prière de contacter ipecc@ilo.org ou gender@ilo.org

La Consultation stratégique interrégionale sur les questions d'égalité entre hommes et femmes est l'occasion pour les représentants du Réseau genre au siège et sur le terrain de se rassembler pour discuter des possibilités et des difficultés en matière de promotion de l'égalité entre hommes et femmes dans le monde du travail.



Consultation stratégique interrégionale de 2007 sur les questions d'égalité entre hommes et femmes

La neuvième Consultation stratégique interrégionale annuelle sur les questions d'égalité entre hommes et femmes, qui s'est tenue à Turin et à Genève du 17 au 20 septembre, a vu la participation de spécialistes de ces questions en provenance des régions, de coordinateurs de secteur et de points focaux du siège, ainsi que de fonctionnaires de l'Unité de coordination des questions de genre de la CIT et du Bureau pour l'égalité entre hommes et femmes.

La consultation de cette année, dont le thème était «Intégration des questions d'égalité entre les sexes et programmes par pays de promotion du travail décent», a été organisée en huit sessions.

Les participants ont discuté des expériences dans les régions et au siège en matière d'intégration des questions d'égalité entre les sexes dans les programmes par pays de promotion du travail décent et les quatre objectifs stratégiques, ainsi que de programmation et d'établissement des budgets. Ils ont traité des mécanismes pour intégrer ces questions, comme les préparatifs concernant le point de la discussion générale relatif à l'égalité entre hommes et femmes durant la Conférence internationale du Travail de 2009, le Plan d'action révisé de l'OIT pour la promotion de l'égalité entre hommes et femmes, les audits de genre, les activités de l'Unité de coordination des questions de genre de la CIT et les accords de collaboration entre l'OIT et les entités du système de l'ONU. Il y a eu aussi des mises à jour et un examen des conséquences sur leurs travaux de la réforme des Nations Unies et des équipes par pays «Unis dans l'action» au niveau national.

Un court projet de résumé des recommandations de la consultation sera établi, qui servira d'outil d'information et de sensibilisation au sein de l'Organisation.

Comme la dernière consultation stratégique s'est tenue en mai 2006, la manifestation de cette année a été l'occasion pour les représentants du Réseau genre présents, en provenance du terrain et du siège, de se rassembler et d'échanger leurs connaissances, les difficultés qu'ils rencontraient et les possibilités qui s'offraient à eux. Un certain nombre de spécialistes qui ne font pas partie du réseau ont été invités pour faire des interventions présentant un intérêt pour les participants.

Pour de plus amples renseignements, prière de contacter gender@ilo.org

Nouvelles des régions

On trouvera ci-après un exposé de certaines des activités conduites dans les régions ces derniers mois.

Développement des possibilités d'emploi pour les femmes au Viet Nam

Le rapport d'évaluation final du projet OIT/Japon intitulé "Développement des possibilités d'emploi pour les femmes au Viet Nam" (EEOV) est paru récemment. Ce projet, qui est opérationnel depuis 2002, vise à conférer une autonomie sociale et économique accrue aux femmes pauvres des zones rurales par des dispositifs de promotion de l'emploi et de lutte contre la pauvreté ciblant les femmes mis en œuvre au niveau local. Cela, parallèlement au renforcement de la capacité institutionnelle des autorités nationales et locales ainsi que des communautés locales, dans le cadre de la mise en œuvre, de l'évaluation et de la surveillance des programmes d'autonomisation et de promotion de l'emploi des femmes. Ce projet vise aussi à diffuser les bonnes pratiques du terrain pour élaborer des recommandations stratégiques. L'examen a permis de constater que le projet avait eu une incidence importante et positive. D'après les informations, les ménages participant au projet ont augmenté leur revenu à tel point qu'ils ne sont plus classés parmi les "ménages pauvres". Par ailleurs, les bénéficiaires, les dirigeants locaux et les partenaires mettant en œuvre ont tous conclu que les femmes avaient acquis de la confiance et de l'autorité, en jouant un rôle plus actif dans la famille et la collectivité. Pour de plus amples renseignements, prière de contacter le Bureau régional de l'OIT pour l'Asie et le Pacifique à Bangkok, bangkok@ilo.org



Le projet de Développement des possibilités d'emploi pour les femmes au Viet Nam (EEOV) peut être considéré comme une bonne pratique en matière d'autonomisation et de renforcement des capacités des femmes. (Photo: © OIT)

Voix de femmes du Cambodge

Un film mettant en scènes des femmes qui ont participé au volet cambodgien du projet OIT/Japon sur le "Développement des possibilités d'emploi pour les femmes au Viet Nam" est sorti. Il présente les histoires de femmes qui ont pris confiance en elles et ont amélioré leurs moyens de subsistance en acquérant des connaissances sur leurs droits et de nouvelles compétences pour accroître leur revenu et améliorer leurs conditions de vie et de travail. Mme Moul Sen indique qu'elle a particulièrement aimé la formation concernant l'égalité entre hommes et femmes car elle a réalisé que les hommes et les femmes avaient les mêmes droits et que les femmes pouvaient faire tout ce que les hommes faisaient. Elle a beaucoup travaillé et a participé activement aux réunions de village, c'est pourquoi elle a été élue chef du village de Thnal Bandy, dans la province de Siem



Le volet cambodgien du projet EEOV vise à accroître le nombre et la qualité des emplois offerts aux femmes. (Photo: © OIT)

Reap (Cambodge), une première pour une femme. Beaucoup d'autres femmes ont raconté des histoires semblables qui montrent comment la participation active au projet a entraîné une amélioration des niveaux de vie et des moyens de subsistance. La mise en œuvre du projet EEOV a débuté au Cambodge en 2002 et sa deuxième phase a commencé en 2007 pour diffuser et développer les bonnes pratiques. Le rapport d'évaluation final de la première phase du projet est actuellement disponible. Pour de plus amples renseignements, prière de contacter le Bureau régional de l'OIT pour l'Asie et le Pacifique à Bangkok, bangkok@ilo.org

Faire en sorte que les politiques de l'emploi répondent aux préoccupations et aux besoins des femmes

Un projet qui a donné de bons résultats a été lancé en Tanzanie continentale et à Zanzibar, en partenariat avec l'UNIFEM. Cette initiative, qui fait fond sur les efforts précédemment déployés par l'OIT pour renforcer la capacité d'intégration des questions d'égalité entre hommes et femmes des mandats de l'OIT, vise à intégrer les préoccupations de ce type dans la politique nationale de l'emploi et à sensibiliser les gens au niveau des districts et au niveau local à la manière de prendre en considération la dimension féminine dans les programmes relatifs à l'emploi existants. Cette tâche a été entreprise en organisant des ateliers avec les parties intéressées à l'appui des aspects du processus des documents de stratégie



L'Initiative UNIFEM – OIT en Tanzanie continentale et à Zanzibar vise à intégrer les préoccupations en matière d'égalité entre hommes et femmes dans la politique nationale de l'emploi. (Photo: © OIT)

pour la réduction de la pauvreté (DSRP) qui concernent l'emploi par l'intégration de la question de la parité entre les sexes dans les politiques de l'emploi de la Tanzanie continentale et de Zanzibar. Du côté de l'OIT, cette initiative est le résultat de la collaboration entre le Secteur de l'emploi, le Bureau pour l'égalité entre hommes et femmes et le Réseau genre régional pour l'Afrique. Pour de plus amples renseignements, prière de contacter le Bureau de l'OIT à Dar es Salaam, daressalaam@ilo.org

Création d'un réseau d'apprentissage concernant l'égalité entre hommes et femmes

Près de 40 participants se sont rassemblés à Addis-Abeba durant la première semaine de juillet 2007 lorsque le Bureau pour l'égalité entre hommes et femmes, en partenariat avec le Département des partenariats et de la coopération au développement et le Bureau sous-régional de l'OIT à Addis-Abeba, a accueilli un atelier régional de diffusion des connaissances et de formation sur le travail décent et l'égalité entre hommes et femmes. Les participants, composés de personnel du BIT rattaché à des projets, de spécialistes techniques et de personnel s'occupant de la mise en œuvre de projets au titre du Programme de coopération Pays-Bas/OIT (NICP) en Afrique et dans les États arabes, ont assisté à une présentation du tripartisme et du dialogue social dans le cadre de l'établissement des programmes par pays de promotion du travail décent et de la diffusion des connaissances comme moyen efficace pour promouvoir l'égalité entre les sexes. Mettant à profit leurs expériences mutuelles, l'atelier a servi de tribune pour un dialogue permanent entre les projets permettant une communication des bonnes pratiques et des enseignements constructifs concernant des sujets liés aux divers projets.

Le NICP a été le premier programme de donateur important à être lancé dans le contexte de ces nouvelles orientations stratégiques. A ce titre, il s'agit d'une occasion pour l'OIT d'adopter de nouvelles approches qui pourraient être développées pour englober l'ensemble du programme de coopération technique de l'OIT. A cet effet, le NICP envisage une stratégie de partage des connaissances et de soutien d'un projet à l'autre pour promouvoir une mise en œuvre plus efficace des PPTD couverts par le Programme de coopération.

Pour de plus amples renseignements, prière de contacter le Bureau de l'OIT à Addis-Abeba, addisababa@ilo.org

Renforcement de la participation des femmes à la gouvernance locale au Tamil Nadu (Inde)

Le projet «PEBLISA» de l'OIT (prévention et élimination de la servitude pour dettes en Asie du Sud) a été financé au titre du premier programme de partenariat Pays-Bas/OIT. Dans l'Etat indien du Tamil Nadu, le projet était principalement axé sur la prévention de la servitude pour dettes, au moyen d'une stratégie d'autonomisation sociale et économique intégrée visant les ménages les plus pauvres, issus des basses castes et des communautés tribales qui sont les plus vulnérables à la servitude. Bien que le financement du projet ait pris fin au milieu de 2006, son incidence pour les femmes est toujours ressentie.

Les femmes étaient les principales bénéficiaires, même s'il était reconnu qu'il importait aussi d'apporter un soutien aux hommes. L'analyse participative des questions de parité entre les sexes avec les hommes, les femmes, les filles et les garçons des villages visés par le projet a éclairé les participants sur les disparités entre les sexes en ce qui concerne l'accès aux ressources et leur contrôle, la propriété des actifs productifs et la prise de décisions. Les activités du projet consistaient essentiellement à conférer



Les activités du projet «PEBLISA» au Tamil Nadu ont été axées sur l'octroi d'une autonomie accrue aux membres des ménages en tant qu'individus et qu'unité familiale. (Photo: © OIT, D. Browne)

une autonomie accrue aux membres des ménages en tant qu'individus et qu'unité familiale, en insistant sur l'importance d'une prise de décisions conjointe, en toute connaissance de cause, entre la femme et son mari, s'agissant par exemple de l'utilisation et du remboursement de prêts.

Pour faire en sorte que le projet entraîne un changement durable, une formation spécifique a été mise en œuvre pour développer les capacités des femmes en matière d'exercice des responsabilités. Une formation spécifique destinée à renforcer leurs moyens de se faire entendre et d'être représentées leur a donné confiance, tout d'abord pour se présenter aux élections dans les organismes locaux, ce qui les a motivées (ainsi que les hommes) pour se présenter aux élections des gouvernements locaux autonomes (*panchayats*) qui se sont déroulées en octobre 2006 dans le district de Tiruvallur.

La première phase de la formation destinée aux anciens bénéficiaires du projet PEBLISA, qui s'est déroulée en décembre 2006, a servi à donner des instructions détaillées sur le système des *Panchayat Raj*, ses finances, ses pouvoirs, ses fonctions et les responsabilités des dirigeants. Par ailleurs, un exposé des départements gouvernementaux essentiels et de leurs stratégies de développement a été fait pour les participants. La deuxième phase de la formation s'est déroulée le 17 avril 2007. Comme elle était axée sur l'engagement d'un processus de planification du développement des villages, une réunion extraordinaire *gram sabha* (regroupant les hommes et les femmes adultes habilités à voter dans le Panchayat) a été organisée. Les étapes fondamentales du processus de planification ont été communiquées au comité et aux participants, qui ont préparé des modèles de présentation pour la collecte des données dans leurs panchayats respectifs. Pour de plus amples renseignements, prière de contacter oreilly@ilo.org

Les femmes entrepreneurs en Afrique

A la Réunion régionale africaine qui s'est tenue en avril 2007, un déjeuner comportant une discussion de groupe sur l'entrepreneuriat des femmes a été organisé, auquel participaient le Directeur général du BIT et l'Administrateur du PNUD, M. Karmal Davis; le déjeuner était coprésidé par Mme Gertrude Mongella, Présidente du Parlement panafricain et Mme Regina Amadi-Njoku, Directrice régionale du BIT pour l'Afrique. Les membres du groupe de discussion étaient issus de l'UA, de la CEA, de la BAFD et du PNUD. Les points sur lesquels portaient la discussion étaient les suivants: discussion de l'esprit d'entreprise chez les femmes dans le contexte du travail décent, en s'attachant plus particulièrement aux possibilités qu'il fait naître de susciter non seulement une autonomie accrue, mais un mouvement plus vaste vers la suppression des obstacles structurels et légaux auxquels sont confrontées les femmes; diffusion des informations sur les autres initiatives visant à conférer une autonomie accrue aux femmes; et discussion sur la voie à suivre. La principale difficulté était de concevoir une stratégie pour situer le développement de l'esprit d'entreprise chez les femmes assorti des valeurs du travail décent en tant que priorité essentielle dans l'Agenda pour le développement pour l'Afrique, en particulier dans le contexte du programme Développement de l'esprit d'entreprise chez les femmes et égalité entre hommes et femmes (WEDGE). La discussion a débouché sur l'adoption de l'objectif ci-après:

“ Les trois quarts des pays africains adoptent des stratégies intégrées pour le développement d'entreprises durables et la création de possibilités de travail décent, l'accent étant particulièrement mis sur l'aide aux femmes entrepreneurs.

Ces stratégies devraient inclure des objectifs concernant l'enregistrement d'au moins la moitié de toutes les entreprises fonctionnant actuellement de manière informelle.”

Pour de plus amples renseignements, prière de contacter chigaga@ilo.org

Comité directeur sur l'application d'approches soucieuses de l'égalité entre hommes et femmes et fondées sur les droits des travailleurs à la situation des travailleuses domestiques migrantes au Liban

Depuis 2005, l'OIT et le Haut Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme (HCDH) œuvrent avec le gouvernement du Liban, représenté par le Ministère du travail, et d'autres parties prenantes essentielles à l'amélioration de la situation des travailleuses domestiques migrantes dans le pays en utilisant les principes de l'égalité entre hommes et femmes et des droits des travailleurs. Le Comité directeur est devenu une tribune pour un dialogue renforcé entre tous les acteurs qui s'occupent de réglementer, surveiller et aider les travailleurs domestiques migrants au Liban. Le Comité est en train de finaliser trois grands produits: 1) un projet de législation du travail qui intègre les travailleurs domestiques en garantissant leurs droits fondamentaux en tant que travailleurs; 2) un projet de contrat unifié qui sera appliqué à l'échelle nationale par le Ministère du travail; et 3) des brochures visant à sensibiliser aux droits et aux devoirs des travailleurs et des employeurs au Liban.

Une réunion s'est tenue le 21 août, organisée par l'OIT et le HCDH, axée sur les concepts d'égalité entre les hommes et les femmes, des droits de l'homme fondamentaux et des normes internationales du travail, tels qu'ils s'appliquent aux travailleuses domestiques migrantes. Durant la réunion, un dossier sur la migration comprenant toutes les conventions pertinentes de l'ONU et de l'OIT et certains CD et DVD interactifs traitant spécifiquement des questions concernant les travailleuses domestiques migrantes au Liban, dans les Etats arabes et dans le monde entier, a été remis aux participants.

Pour de plus amples renseignements, prière de contacter esim@ilo.org ou pozzan@ilo.org

Lancement du Programme des institutions des Nations Unies pour le développement des zones locales en Irak

Le Programme pour le développement des zones locales est une initiative à base locale établie par le gouvernement irakien avec l'appui de sept institutions des Nations Unies, dont l'OIT. Le programme a trois objectifs étroitement liés: planification du développement local, redressement et développement économiques au plan local et amélioration de l'accès aux services essentiels par l'amélioration des infrastructures sociales et matérielles et des capacités des autorités locales en matière de fourniture de services. Dans le domaine du développement des entreprises des femmes, le programme mettra en œuvre des versions adaptées du guide de l'OIT relatif au renforcement des capacités – Développement de l'esprit d'entreprise chez les femmes (WED) – pour que les fournisseurs de services en matière de développement des entreprises intègrent les considérations relatives à l'égalité entre hommes et femmes. Le dossier de formation «En avant les femmes dans l'entreprise» sera aussi utilisé pour appuyer l'acquisition par les femmes irakiennes de compétences efficaces, appropriées et pertinentes en matière d'entrepreneuriat et de capacités de création de revenus. Pour de plus amples renseignements concernant les activités du projet, prière de contacter esim@ilo.org ou pozzan@ilo.org



Le Programme de développement des zones locales en Irak permettra de fournir des services de développement des micro-entreprises pour appuyer l'acquisition par les femmes irakiennes des compétences appropriées et pertinentes en matière d'entrepreneuriat. (Photo: © OIT, P. Deloche.)

Ressources et publications



Reconciling work and family: Issues and policies in Thailand

Ce rapport, publié en mars 2007, examine la dynamique changeante de l'équilibre entre le travail et la famille. Fondé sur des données secondaires et des interviews réalisées d'août à octobre 2005, ce rapport met en évidence les questions essentielles relatives à la problématique travail-famille et les pratiques des pouvoirs publics dans ce domaine en Thaïlande. L'analyse comprend des données issues de recensements, des enquêtes sur les ménages, des enquêtes sur la main-d'œuvre et d'autres statistiques recueillies par le gouvernement de la Thaïlande. Ce document est la dernière publication d'une série consacrée à l'évolution des tendances en ce qui concerne les questions relatives au travail et à la famille dans certains pays. Les autres pays visés dans cette série sont le Brésil, le Japon et la Corée du Sud. Cette publication est disponible sur support papier auprès du Programme des conditions de travail et d'emploi (TRAVAIL) ou bien en ligne à l'adresse suivante: www.ilo.org/public/english/protection/condtrav. Elle est disponible en thaï et en anglais.



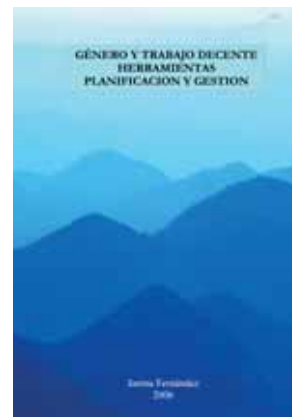
Report on a Survey of Women and Gender Issues in Trade Union Organisations in Indonesia

Ce rapport, commandé par le Bureau de l'OIT de Djakarta, porte principalement sur la situation actuelle des femmes et les stratégies visant à intégrer les préoccupations relatives aux femmes ou à l'égalité entre hommes et femmes dans les syndicats indonésiens. Ce rapport présente un résumé des informations figurant dans la documentation actuelle ainsi que les conclusions d'une enquête menée auprès de 33 femmes et hommes, dirigeants à différents niveaux du mouvement syndical. Il identifie aussi les fonctions, responsabilités et structures organisationnelles actuelles en Indonésie, en évaluant les points forts et les points faibles exposés par les personnes interrogées dans le cadre de l'enquête. Cette publication est disponible en anglais et en bahasa. Voir l'adresse suivante:

<http://www.ilo.org/public/english/region/asro/jakarta/download/gendertu.pdf>

Mainstreaming Gender: An Annotated Bibliography of Selected ILO Tools for Mainstreaming Gender in the World of Work

Cette bibliographie annotée met en évidence une sélection de 134 outils de l'OIT pour intégrer une démarche soucieuse d'égalité entre les sexes. La sélection a été faite en consultation avec le Réseau genre mondial de l'OIT, composé de spécialistes des questions d'égalité entre hommes et femmes et de points focaux. Les outils sont groupés en cinq catégories: bonnes pratiques; lignes directrices et matériel de formation; rapports et études de cas, documents d'information et documents de travail; et notes d'information, fiches d'information, livres et matériels audiovisuels. Chaque outil est brièvement décrit, et l'ouvrage contient aussi une liste de données de référence, y compris les adresses pour les outils disponibles en ligne. Pour de plus amples renseignements, prière de consulter le site www.ilo.org/gender

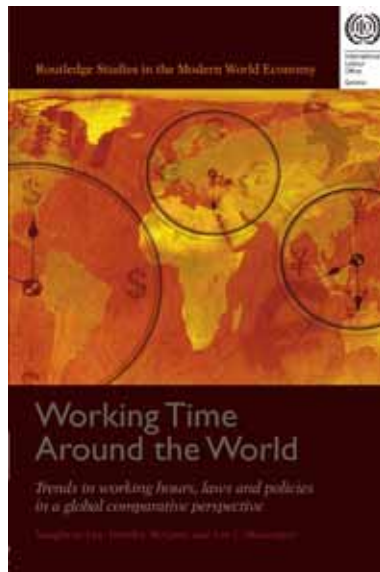


Género y trabajo decente: herramientas, planificación y gestión

Ce manuel contient un cadre pour la planification des programmes relatifs au travail décent en Amérique latine axée sur l'égalité entre les hommes et les femmes. Outre qu'il présente les objectifs fondamentaux, justifications, politiques et actions possibles pour mettre en œuvre un programme consacré au travail décent, ce manuel contient un grand nombre de ressources: un liste de ressources en ligne concernant les normes du travail et les droits au travail, un glossaire de définitions institutionnelles de différents aspects, concepts et variables dans le monde du travail propres à l'ONU et à l'OIT, et des listes de vérification à des fins d'audit. Cette publication est disponible en ligne, en espagnol, à l'adresse suivante: www.oit.or.cr

La parité à la Conférence internationale du Travail: Statistiques de référence sur la représentation des femmes et des hommes à la CIT 2001-2007

Ce rapport porte sur la situation en ce qui concerne la participation des hommes et des femmes à la Conférence internationale du Travail dans les années 2001 à 2007. Chaque année, le Bureau pour l'égalité entre hommes et femmes publie une brochure de statistiques contenant les chiffres effectifs des délégués de sexe masculin et de sexe féminin présents à la Conférence. Ce rapport est l'aboutissement des brochures distribuées auparavant, donnant les chiffres concernant les femmes déléguées par région, groupe et poste. Ce rapport peut être consulté en ligne en anglais, français et espagnol, à l'adresse suivante: www.ilo.org/gender



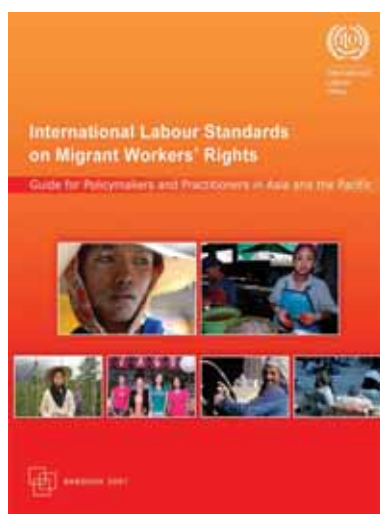
Le temps de travail dans le monde: tendances en matière de durée de travail, de législation et de politiques dans une perspective comparative

Cette étude présente une analyse comparative globale des lois et politiques relatives au temps de travail ainsi que des heures de travail effectives, qui est axée sur les pays en développement et les pays en transition et contient des suggestions au sujet de la manière de commencer à combler l'écart entre les pays industrialisés et les pays en développement en termes de temps de travail. Cette étude comporte une analyse de l'écart entre les sexes au plan du temps de travail, l'accent étant fortement mis sur le travail non rémunéré et les questions relatives à l'équilibre entre le travail et la famille qui constituent des facteurs contribuant à la disparité. Ce rapport, disponible en anglais, peut être commandé auprès du Département de la communication et de l'information publique (DCOMM) et du Programme des conditions de travail et d'emploi (TRAVAIL).



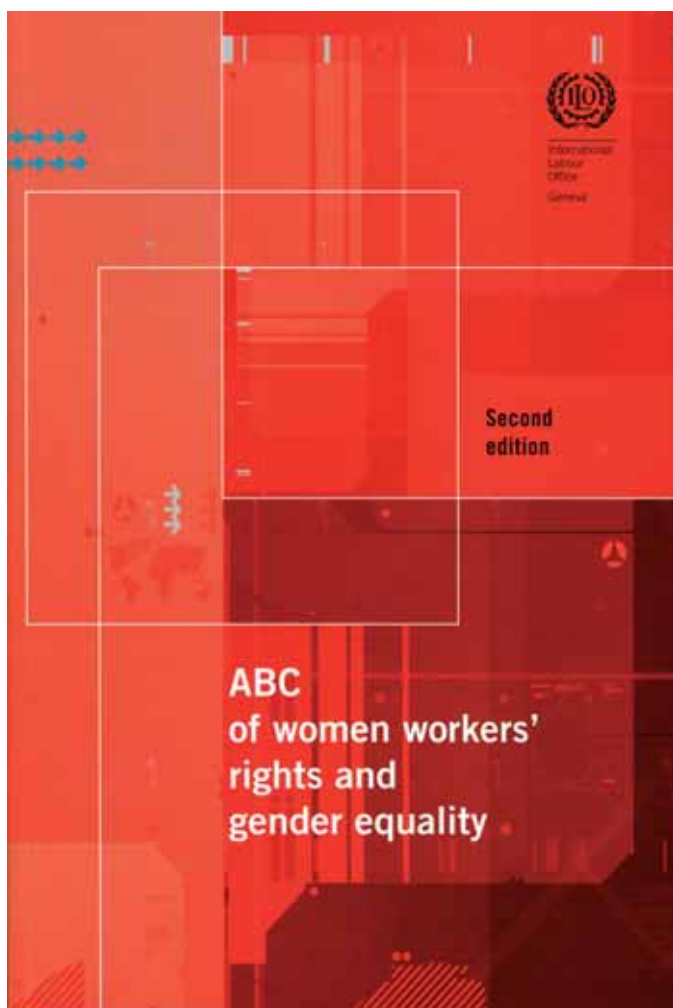
L'égalité entre hommes et femmes à travers le monde: Choix d'articles parus dans le magazine Travail 1999-2006

Cette compilation d'articles parus dans le magazine World of Work de 1999 à 2006 met en lumière les bonnes pratiques des initiatives en matière d'égalité entre hommes et femmes, ce qui en fait un outil efficace de diffusion des connaissances. Cette publication contient des articles portant sur des sujets très divers, depuis le rôle des femmes palestiniennes dans le processus de paix jusqu'aux politiques progressives sur le congé de paternité en Norvège, en passant par la réconciliation des filles combattantes au Nigeria. Cette publication a été établie conjointement par le Bureau pour l'égalité entre hommes et femmes et la Département de la communication et de l'information publique. Des exemplaires, disponibles en anglais et en français, peuvent être commandés en ligne à l'adresse suivante: www.ilo.org/publns



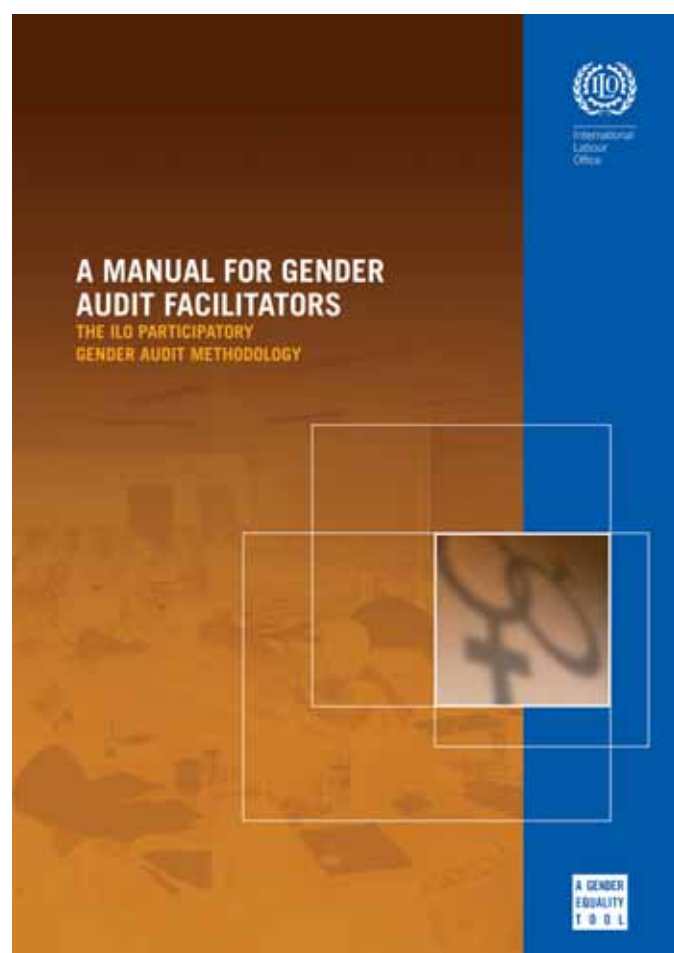
International Labour Standards on Migrant Workers' Rights: Guide for Policymakers and Practitioners in Asia and the Pacific

Ce guide porte sur les divers droits fondamentaux de l'homme et des travailleurs dont devraient jouir les travailleurs migrants en Asie et dans le Pacifique. On y trouve une explication des termes et concepts de base dans le domaine de la migration et une description des principes et droits fondamentaux au travail concernant les travailleurs migrants tels qu'ils sont définis dans les instruments internationaux du travail à tous les stades du processus de la migration. On y trouve aussi une description des mécanismes et des procédures que l'OIT utilise pour aider les pays à mettre en œuvre les dispositions des normes internationales du travail. Dans les notes à la fin de l'ouvrage figurent une liste des normes internationales du travail pertinentes pour les travailleurs migrants, une bibliographie et un aperçu de l'état des ratifications des principales conventions relatives aux travailleurs migrants. Cette publication, produite par le Bureau régional de l'OIT de Bangkok, sera disponible très prochainement. Pour de plus amples renseignements, prière de consulter le site: www.ilo.org/public/english/region/asro/bangkok



ABC des droits des travailleuses et de l'égalité entre hommes et femmes

Ce guide est conçu pour jeter une passerelle entre le cadre juridique concernant l'égalité entre les hommes et les femmes, au niveau tant national qu'international, et l'application effective des normes de droit dans la pratique. Les sujets sont classés par ordre alphabétique, l'accent étant mis sur les obligations des Etats ou des employeurs ainsi que sur les droits des travailleurs relatifs aux questions d'égalité entre les sexes, tels qu'ils sont définis par l'ensemble des normes internationales du travail de l'OIT, les tendances et faits nouveaux pertinents dans le droit international, la législation supranationale et les législations nationales. On trouvera aussi des termes politiques, juridiques et socioéconomiques pertinents pour les travailleuses et l'égalité entre les sexes. Pour chaque entrée, figure une définition ou une description succincte et le lecteur est orienté vers l'instrument juridique pertinent de l'OIT ou autre et vers les sujets connexes. Cette publication est disponible en anglais, mais bientôt traduite en français et en espagnol, et est offerte à la vente à l'adresse suivante: www.ilo.org/publns



A Manual for Gender Audit Facilitators: The ILO participatory gender audit methodology

Ce manuel offre aux instructeurs de l'audit de genre des directives et des instructions pratiques concernant la planification et la mise en œuvre des audits participatifs de genre, sur la base des matériels utilisés au BIT. Une approche chronologique est employée pour guider les instructeurs tout au long de chaque étape du processus d'audit, qui débouche en dernier lieu sur un ensemble de recommandations et sur un plan d'action pour l'amélioration de la stratégie d'intégration des questions d'égalité entre les sexes dans un contexte institutionnel donné. Ce manuel comprend un aperçu des quatre piliers de la méthodologie participative, des renseignements détaillés sur l'ensemble du processus d'audit, un ensemble d'exercices participatifs à faire dans le cadre d'ateliers assortis d'objectifs, de matériels et de résultats, ainsi que des informations concernant les procédures de clôture et la rédaction des rapports. Cette publication est offerte à la vente à l'adresse suivante: www.ilo.org/publns

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

Nouvelles de l'OIT sur l'égalité paraît deux fois par an en français, anglais et espagnol. Ce bulletin d'information est distribué au personnel de l'OIT et aux mandants de l'OIT, aux organisations des Nations Unies, aux organismes de la société civile et aux autres personnes intéressées par les initiatives de l'OIT en matière d'intégration de la parité et de promotion de l'égalité entre hommes et femmes, et entre garçons et filles. Les rédacteurs accueillent favorablement les contributions au bulletin d'information, en français, anglais ou espagnol, ainsi que les commentaires et réactions sur les questions traitées dans le bulletin. Prière d'envoyer vos commentaires par courriel à genderhelpdesk@ilo.org.