

Perspectives

La 93e session de la Conférence internationale du Travail vient juste de se terminer. Cette année, la Conférence a rassemblé près de 3.000 participants à Genève pour les trois semaines de délibérations. Parmi les délégués officiellement enregistrés, on comptait 1970 hommes et 569 femmes, soit, en pourcentage, 22,4 pour cent de femmes. Même s'il y a eu une légère augmentation du nombre de femmes déléguées avec droit de vote à la Conférence, nous pouvons encore constater qu'il y a plus de trois fois plus d'hommes que de femmes dans les délégations officielles.

Les points à l'ordre du jour de la Conférence cette année comportaient notamment les élections des représentants des employeurs au Conseil d'administration du BIT pour la période 2005-2008. En tant qu'organe exécutif du BIT, le Conseil d'administration est composé de 56 membres titulaires (28 pour les gouvernements, 14 pour les employeurs et 14 pour les travailleurs) et de 66 membres suppléants (28 pour les gouvernements, 19 pour les employeurs et 19 pour les travailleurs). Bien que différentes personnes puissent représenter leur gouvernement lors des différentes sessions du Conseil d'administration, les employeurs et les travailleurs sont représentés par des personnes élues pour trois ans. Les élections de cette année ont entraîné un accroissement du nombre total de femmes, qui s'établit à 13 sur 66 représentants des travailleurs et des employeurs – avec 9 femmes représentant les travailleurs et 4 les employeurs.

A travers son programme et son budget, l'OIT favorise une représentation équilibrée des sexes dans les institutions de direction, les réunions, les séminaires et les activités de formation de l'OIT. En 2004 et 2005, le Bureau pour l'égalité entre hommes et femmes a réalisé une recension précise du nombre et du statut des femmes et des hommes participant à ces activités. Bien que les nombres en soi ne soient pas suffisants, nous pensons que la réalisation de l'objectif de l'égalité de participation des hommes et des femmes aux structures de décision amènera un équilibre reflétant plus exactement la composition de la société et que qu'il s'agit donc d'une chose nécessaire pour renforcer la démocratie et promouvoir son fonctionnement approprié. L'égalité de participation des femmes à la prise de décision peut aussi être considérée comme une condition nécessaire pour la prise en compte des intérêts des femmes. Sans la participation active des femmes et l'intégration du point de vue des femmes à tous les niveaux de décision, les objectifs d'égalité et de développement ne pourront pas être atteints.

Bien que l'égalité des sexes en tant que telle ne figurât pas cette année à l'ordre du jour de la Conférence, les questions d'égalité ont traversé les débats des diverses commissions. La Commission sur l'emploi des jeunes a attiré l'attention sur la difficulté particulière pour les jeunes femmes à trouver un emploi dans de nombreuses régions du monde. En Amérique latine et aux Caraïbes ainsi qu'au Proche Orient et en Afrique du Nord, le taux de chômage des jeunes femmes est plus de sept fois plus élevé que celui des jeunes hommes. Des préoccupations similaires ont été soulevées par la Commission pour l'application des normes qui a noté qu'un nombre disproportionné de jeunes des deux sexes qui travaillent sont souvent confrontés à de mauvaises conditions d'emploi, avec de longues heures de travail, dans le cadre de contrats précaires sans sécurité sociale. Un nombre croissant de jeunes hommes rencontrent aussi des difficultés à mesure que de plus en plus de jeunes femmes atteignent des niveaux d'instruction plus élevés et entrent en grand nombre sur le marché du travail.

Linda Wirth

Directrice, Bureau pour l'égalité entre hommes et femmes



Délégués de la Conférence internationale du Travail visitant le stand de documentation du Bureau pour l'égalité entre hommes et femmes. (Photo : Geir Tonstol)

TABLE DES MATIERES

Perspectives.....	1
Nouvelles du siège de l'OIT.....	2
Nouvelles des régions.....	3
Faits et chiffres.....	5
Coopération technique.....	6
Ressources et publications.....	7
Et encore.....	8

Les *Nouvelles de l'OIT sur l'égalité* paraît quatre 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

Nouvelles de l'OIT sur l'égalité

Nouvelles du siège de l'OIT

Formation des facilitateurs d'audit de genre

Une formation de quatre jours des facilitateurs d'audit participatif de genre s'est déroulée au BIT du 17 au 20 mai. Soixante participants (onze femmes et cinq hommes) issus d'une large gamme de services du BIT ont été initiés à la méthodologie et à l'approche de l'audit de genre et ont ainsi pu se joindre au groupe des facilitateurs formés. La formation a familiarisé les participants



Participants à la formation des facilitateurs d'audit de genre effectuant un jeu de rôle sur la manière de mener une séance de rétroinformation avec un service vérifié. (Photo : Geir Tonstol)

aux aspects du processus d'audit de genre, des consultations initiales avec le service vérifié à la facilitation effective des ateliers et à la préparation du rapport final d'audit de genre. En juin 2005, l'OIT facilitera un audit de genre de la CISL (Confédération internationale des syndicats libres) à Bruxelles. « Il s'agit d'une étape importante dans notre effort pour

étendre l'audit de genre au-delà de l'OIT elle-même jusqu'à nos mandants » a déclaré la coordonnatrice de l'audit de genre du BIT, Mme Jyoti Tuladhar. « On ne pourra atteindre cet objectif que si nous disposons de suffisamment de facilitateurs qualifiés d'audit de genre prêts à s'engager dans cette tâche. »

Groupe sur le tsunami

Les orateurs, pendant la première réunion du Groupe thématique sur les réseaux pour l'égalité du BIT, organisé par le Bureau de l'égalité entre hommes et femmes à Genève le 12 avril 2005, ont insisté sur l'importance cruciale d'adopter un point de vue sexospécifique dans les efforts de reconstruction à la suite du tsunami de décembre 2004 en Asie. Le groupe était présidé par la Coordonnatrice pour l'égalité du Secteur de l'emploi du BIT, Mme Karin Klotzbuecher, et comportait des membres du groupe de travail du BIT sur le tsunami, tels que Mme Jyoti Tuladhar, Mme Reiko Tsushima et M. Donato Kiniger-Passigli. Les membres du groupe ont examiné la manière dont les catastrophes affectent différemment les femmes et les hommes, ainsi que les questions de prévention et de sécurité, et l'inégalité d'accès au marché du travail et aux prestations.

Les femmes ne peuvent pas toujours faire entendre leur voix dans les situations d'après-crise et faire prendre ainsi en compte leurs besoins et leurs préoccupations. La réponse à la crise et la reconstruction, ont insisté les membres du groupes, doivent promouvoir la justice sociale et accroître l'indépendance économique des femmes et leur capacité à pourvoir aux besoins de leur famille - plutôt que renforcer ou exacerber l'inégalité actuelle des relations entre hommes et femmes. Les efforts de reconstruction doivent aussi aborder les problèmes des hommes, y compris la vulnérabilité accrue des hommes après une catastrophe à la dépression et à l'alcoolisme, et les aider et encourager à assumer des rôles non traditionnels dans la reconstruction tels que les soins à donner dans le ménage. Les membres du groupe ont déclaré que les directives de l'OIT sur

l'égalité en situation de crise, élaborées dans le cadre du programme de l'OIT sur la réponses aux crises et la reconstruction, fournissent un excellent moyen d'intégrer l'égalité des sexes dans les phases de préparation et de planification à travers les interventions en cas de crise et les cadres politiques.

Pour de plus amples renseignements, prière de contacter le Programme de l'OIT pour la réponse aux crises et la reconstruction (ifpcrisis@ilo.org) ou le Bureau pour l'égalité entre hommes et femmes (gender@ilo.org).

Réunion de planification stratégique sur l'égalité

L'équipe mondiale pour l'égalité de l'OIT, qui comprend le Bureau pour l'égalité entre hommes et femmes, les spécialistes régionaux de l'égalité et les coordonnateurs pour l'égalité au siège, auxquels s'ajoutent des orateurs des services stratégiques du BIT, s'est réunie à Genève puis à Turin pour sa réunion stratégique annuelle (21-29 avril 2005). La réunion comportait trois parties: à Genève, pour étudier les indicateurs appropriés pour l'application des conventions clés pour l'égalité; à Turin, pour la formation à la direction de l'équipe et pour étudier les meilleurs moyens d'intégrer l'égalité dans les programmes nationaux de l'OIT pour un travail décent. La réunion a débouché sur la constitution d'un groupe de travail central composé de représentants des secteurs techniques, des bureaux extérieurs et d'ACT/EMP et d'ACTRAV, qui élaborera des indicateurs, des listes de contrôle et des directives pour l'application des conventions clés sur l'égalité dans un certain nombre de pays. L'établissement des listes de contrôle s'effectuera avec le concours des mandants. Un ensemble de recommandations relatives aux étapes pour l'intégration de l'égalité dans les programmes nationaux pour un travail décent a été proposé, ainsi qu'une décision d'actualiser le plan d'action pour l'égalité de l'OIT.

Une alliance mondiale contre le travail forcé

Le BIT a dernièrement fait paraître un rapport d'ensemble sur le travail forcé. *Une alliance mondiale contre le travail forcé*, qui a été préparée dans le cadre du suivi de la Déclaration de l'OIT sur les principes fondamentaux et les droits au travail, est l'analyse la plus étendue et la plus détaillée sur le travail forcé publiée jusqu'ici.

Le rapport révèle que les femmes qui sont piégées dans le travail forcé - de la servitude pour dettes dans l'agriculture à la prostitution contrainte et à la traite - souffrent de façon disproportionnée par rapport aux hommes. Dans certaines situations, les femmes pauvres en particulier « sont triplement désavantagées en raison de leur sexe, de leur appartenance aux basses castes ou à d'autres catégories à bas statut, et du fait de se trouver dans des dispositifs de travail forcé ou relevant de l'exploitation ».

La servitude directe des femmes semble être en augmentation, en partie du fait de la réticence croissante des hommes à se retrouver eux-mêmes asservis. Les femmes sont également plus vulnérables à la traite, précise le rapport. Cela tient au fait que, dans les ménages les plus pauvres, les jeunes femmes et les filles sont souvent destinées à améliorer le sort de la famille en partant à l'étranger ou en étant vendues directement à un trafiquant. De plus, les hommes peuvent trouver plus facilement un emploi à l'étranger que les femmes, qui souvent ont recours à des intermédiaires qui peuvent s'avérer être des trafiquants.

Pour de plus amples renseignements et avoir accès au rapport complet, prière de consulter www.ilo.org/declaration

Nouvelles de l'OIT sur l'égalité

Nouvelles des régions

Mesures d'assistance en Inde après le tsunami

En janvier 2005, les participants au programme pilote de l'OIT sur l'« Emploi décent pour les femmes en Inde » ont décidé de tendre une main secourable aux victimes du tsunami de décembre 2004 en organisant une foire commerciale pour vendre des produits confectionnés par eux-mêmes. Les produits mis en vente au Centre de l'habitat indien à Delhi comprenaient des vêtements pour les femmes et les enfants, des produits faits au crochet ou tricotés, du linge de maison, des articles d'artisanat, de la papeterie, des cabas, des bougies, des jouets en peluche, des tableaux et des articles de céramique. La vente a rapporté à peu près 940 dollars des EU.

Une représentante des participantes s'est rendue au bureau du Premier ministre indien, le Dr Manmohan Singh, le 28 mars 2005, et lui a soumis leur contribution à la Caisse nationale de secours.

Le programme pilote « Un emploi décent pour les femmes en Inde » est mis en œuvre en coopération étroite avec le ministère du Travail et de l'Emploi et certaines ONG travaillant avec les communautés des bidonvilles de Delhi et Bangalore. Le programme est intervenu durant ces deux dernières années et demie en matière de formation qualifiante et d'emploi productif en vue d'améliorer la situation socioéconomique des femmes pauvres dans les bidonvilles urbains. Les femmes ciblées étaient au chômage ou occupaient un emploi mal rémunéré dans l'économie informelle. Beaucoup d'entre elles étaient chefs de ménage et étaient obligées d'avoir un travail dans le secteur informel pour survivre.



Clients de la foire commerciale organisée par les participants au programme pilote de l'OIT sur l'« Emploi décent pour les femmes en Inde ». Tous les fonds récoltés ont été versés à la Caisse de secours pour les victimes du tsunami. (Photo. BIT)

Pour de plus amples renseignements, prière de contacter le bureau de l'OIT à New Delhi (sro-delhi@ilo.org).

Conférence sur l'entrepreneuriat

Une conférence sur l'entrepreneuriat des femmes, qui s'est tenue les 18 et 19 avril 2005 à Yaoundé, a rassemblé des entrepreneuses du Cameroun, du Bénin, de la République démocratique du Congo, du Gabon, de la Guinée, du Maroc, de Maurice, du Sénégal, du Tchad et de la Tunisie. La manifestation était organisée par la Banque africaine de développement, avec le concours du Réseau d'assistance à l'entrepreneuriat féminin (RASE) et du bureau de l'OIT de Yaoundé.

Les stratégies identifiées pendant la conférence par l'OIT pour promouvoir l'entrepreneuriat féminin incluaient le renforcement des capacités institutionnelles et organisationnelles pour le développement de l'entrepreneuriat féminin, l'amélioration systématique des capacités des entrepreneuses et dirigeantes d'entreprise, la mise en place de systèmes d'information pour identifier et gérer les possibilités de créneaux commerciaux, et le renforcement des capacités en matière d'autofinancement.

Pour de plus amples renseignements, prière de contacter le bureau de l'OIT à Yaoundé (yaounde@ilo.org).

Promotion de l'égalité des sexes dans les médias russes

Les journalistes sont devenus l'une des groupes cibles essentiels pour la promotion de l'égalité des sexes dans le cadre du projet néerlandais sur le « renforcement de l'aptitude à l'emploi des jeunes des deux sexes et des autres groupes marginalisés au Caucase et en Asie centrale à travers le développement des qualifications et la formation à l'entrepreneuriat ».

Ce travail a été débuté par l'organisation d'une série de tables rondes avec des journalistes de trois pays caucasiens et l'élaboration d'une brochure de sensibilisation courte et attractive pour les médias intitulée « Egalité entre hommes et femmes : POURQUOI et COMMENT en parler ».



La brochure a été préparée par le bureau de l'OIT de Moscou en coopération étroite avec le service régional de la Fédération internationale des journalistes (FIJ) et l'Union russe des journalistes. La brochure contient un plan d'action régional sur la promotion de l'égalité des sexes dans les médias, élaboré lors de la conférence internationale pour les journalistes des pays d'Asie centrale, qui a été organisée par la FIJ à Oulan-Bator en 2003. La brochure est conçue d'une façon simple, intelligible et vivante, avec des illustrations et des photos.

L'expérience du travail avec les médias en Russie, Azerbaïdjan, Géorgie et Arménie a montré que les questions d'égalité des sexes ne figurent pas à l'ordre du jour des périodiques, et des chaînes de télévision ou de radio, et il existe toujours chez les journalistes l'idée bien ancrée que les questions d'égalité sont artificiellement « importées » de l'étranger. Pendant les formations interactives aux questions d'égalité dans le cadre du projet cité, les reporters se sont initiés aux approches et aux bonnes pratiques en matière de promotion de l'égalité des sexes dans les médias et ont bénéficié d'une assistance pour la formulation d'un message clair et ciblé sur l'égalité des sexes, la situation des femmes et des hommes en matière de développement de l'emploi, la protection sociale, la formation à l'entrepreneuriat et d'autres domaines socialement importants. A l'heure actuelle, le bureau de l'OIT de Moscou élabore un manuel pour diriger une formation à l'égalité avec des journalistes. Ce manuel sera traduit en anglais.

Pour de plus amples renseignements, prière de contacter le bureau de l'OIT de Moscou (moscow@ilo.org).

Nouvelles de l'OIT sur l'égalité

Directives pour les entreprises sur l'égalité des sexes

La Fédération des employeurs de Ceylan (EFC) et le bureau de l'OIT de Colombo ont élaboré conjointement une série de *Directives générales pour les entreprises sur l'équité et l'égalité entre les sexes*. Les directives traduisent le ferme engagement des organisations patronales en faveur de l'égalité des sexes en encourageant formellement une politique de l'égalité s'inscrivant dans les politiques de ressources humaines des membres affiliés. L'idée de l'EFC, qui est présentée au début des directives, est d'établir « une communauté d'organisations d'entreprises qui soit soucieuse de nos larges responsabilités sociales et d'entreprise; qui soit efficace et compétitive sur le plan mondial; qui puisse nous assurer une position de premier plan dans le développement national en obtenant des profits optimaux pour les actionnaires et les clients dans un environnement où tous nos travailleurs soient traités avec équité, égalité, dignité et respect, grâce au respect des normes internationales de justice en matière d'égalité des sexes ». En septembre 2004, l'EFC a participé à un audit de genre qui a été facilité par l'OIT. A travers l'audit, les directives générales sur l'égalité des sexes ont été identifiées comme une bonne pratique pour l'intégration de l'égalité dans le monde du travail.

Pour de plus amples renseignements, prière de contacter le bureau de l'OIT de Colombo (colombo@ilo.org).

Traiter les questions d'égalité dans la SRP éthiopienne

Le bureau de l'OIT d'Addis-Abeba a organisé une série de cycles de formation dans la première moitié de 2005 pour renforcer les capacités des partenaires sociaux et des fonctionnaires gouvernementaux dans les méthodes de participation effective à la mise en œuvre, ainsi qu'au suivi et à l'évaluation, du processus national de stratégie de réduction de la pauvreté (SRP). Le programme de formation a spécifiquement traité des aspects sexospécifiques de la SRP.

La SRP éthiopienne a été initialement approuvée par le gouvernement éthiopien en juillet 2002. Le rapport d'activité de la première année a toutefois signalé des contraintes dans le degré de participation des personnes impliquées dans le processus, y compris les fonctionnaires gouvernementaux et les ONG. Pour l'OIT, cela a constitué l'élément de base pour la planification d'une série de programmes de formation pour le renforcement des capacités destinés aux parties prenantes dans la mise en œuvre de la SRP, y compris le ministère du Travail et des Affaires sociales, la Fédération des employeurs éthiopiens, la Confédération des syndicats éthiopiens et le Bureau des affaires féminines.

Le rôle du dialogue social dans la promotion de l'égalité des sexes est devenue partie intégrante du renforcement des capacités. La SRP éthiopienne met l'accent sur l'égalité des sexes en tant que condition préalable pour un développement équitable. Le gouvernement a jusqu'à présent suivi une politique nationale visant à accélérer le processus permettant aux femmes et aux hommes de participer à la vie politique, sociale et économique de leur pays sur un pied d'égalité. Des dispositions constitutionnelles ont également été adoptées pour assurer que les droits des femmes à la propriété et aux revenus soient respectés.

Pour de plus amples renseignements, prière de contacter le bureau de l'OIT d'Addis-Abeba (iloaddis@ilo.org).

Atelier sur l'égalité pour le BIT à Port of Spain

En tant que suivi de l'audit de genre entrepris en décembre 2003 au bureau de l'OIT de Port of Spain, un atelier sur l'égalité s'est tenu les 12 et 13 mai 2005, avec Linda Wirth, du Bureau pour l'égalité entre hommes et femmes, comme spécialiste. L'atelier a traité de l'intégration de l'égalité dans le travail de l'OIT et a été axé sur les questions des droits des travailleurs, des responsabilités familiales, du harcèlement sexuel et des stéréotypes sexospécifiques dans le contexte des Caraïbes. L'atelier a examiné les outils d'incorporation des questions d'égalité dans les plans de travail, les activités et la coopération technique.



Mme Linda Wirth parlant des rôles stéréotypés fondés sur le sexe lors de l'atelier avec le personnel du BIT du bureau de Port of Spain. (Photo : BIT)

Les partenaires sociaux et des questions d'égalité

Les partenaires sociaux de l'OIT dans les Caraïbes ont résolument inscrit l'égalité de sexes à leur ordre du jour. Le 16 mai 2005, treize membres du Centre national des syndicats de Trinité-et-Tobago se sont réunis pour un atelier sur la « Compréhension de l'égalité des sexes dans le mouvement syndical ». Mme Paula Robinson, spécialiste principale pour les activités des travailleurs au bureau de l'OIT de Port of Spain, a présenté le sujet et Mme Linda Wirth, du Bureau pour l'égalité entre hommes et femmes, a expliqué aux participants lors d'une discussion comment faire accéder davantage de femmes aux postes de direction dans les syndicats.

Le 17 mai 2005, l'Association consultative des employeurs de Trinité-et-Tobago a tenu un séminaire sur les « Possibilités pour les femmes dans le monde des entreprises : briser le plafond de verre ». La ministre du Développement communautaire et des Affaires féminines, Mme Joan Yuille-Williams, a pris la parole lors de l'atelier, en notant en particulier la forte proportion de diplômées à Trinité-et-Tobago, tout en faisant remarquer que l'écart global de salaire entre les sexes continue d'être de 50 pour cent.

« Comprendre comment les questions d'égalité affectent votre bénéfice net » figurait à l'ordre du jour de la convention annuelle de la Fédération des employeurs jamaïcains, qui s'est tenue les 19 et 22 mai 2005 à Ocho Rios. Environ 500 délégués des entreprises de l'ensemble du pays ont assisté à cette convention. Les participants à la session sur l'égalité, dirigée par Mme Linda Wirth, ont manifesté un vif intérêt pour les stratégies visant à supprimer les *plafonds de verre* et les *murs de verre* auxquels se heurtent les femmes qualifiées sur le lieu de travail. La spécialiste principale pour les activités des employeurs du bureau de l'OIT de Port of Spain, Mme Lusette Howell, a ensuite animé une session consacrée à la responsabilité sociale d'entreprise.

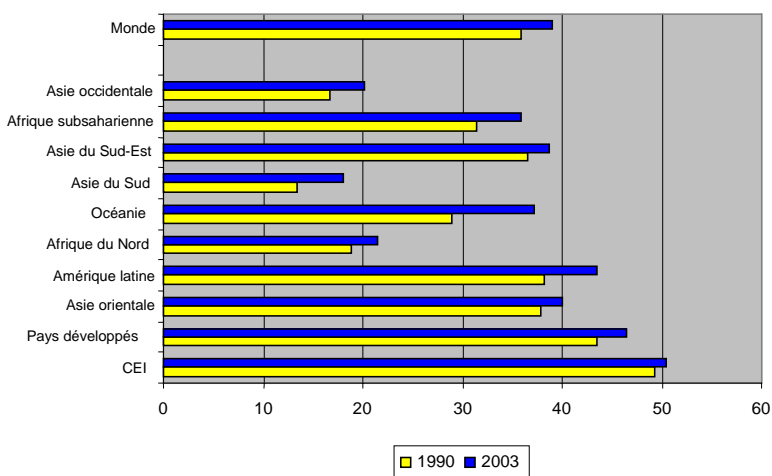
Faits et chiffres

OIT et OMD 3 – Bilan de l'indicateur 11

Le Bureau des statistiques du BIT est l'un des services chargés du suivi des progrès réalisés en ce qui concerne l'objectif 3 du millénaire pour le développement, « Promouvoir l'égalité entre hommes et femmes et autonomiser les femmes ». L'indicateur 11 de cet objectif, « Part des femmes dans l'emploi salarié dans le secteur non agricole » est d'un intérêt primordial pour l'OIT. Cet indicateur montre dans quelle mesure les femmes ont accès aux emplois rémunérés.

L'indicateur 11 a été critiqué en raison de ses limites. Dans beaucoup de pays, notamment les pays en développement, l'emploi salarié non agricole représente seulement une faible partie de l'emploi total. L'indicateur est difficile à interpréter, à moins de disposer d'informations complémentaires sur la part des femmes dans l'emploi total, ce qui permettrait de déterminer si les femmes sont sous ou surreprésentées dans l'emploi salarié non agricole. En outre, l'indicateur ne montre pas quels sont les différents types d'emploi salarié non agricole. Certains sont meilleurs que d'autres en termes de gains ou de protection juridique ou sociale. L'indicateur ne reflète pas d'autres aspects de l'inégalité entre les sexes sur le marché du travail, telle qu'elle se manifeste dans la ségrégation professionnelle, l'écart salarial entre les sexes, la représentation disproportionnée des femmes dans l'emploi informel et le taux de chômage relatif plus élevé.

Indicateur 11 de l'OMD : Part des femmes dans l'emploi salarié du secteur non agricole (%)



Source: Bureau des statistiques du BIT

Comme l'indicateur actuel ne fournit pas d'élément quant aux progrès réalisés en matière d'égalité des sexes et d'autonomisation des femmes sur le marché du travail, l'OIT propose un autre indicateur qui combine de façon cohérente des suggestions relatives à des indicateurs supplémentaires sur l'emploi féminin dans un indicateur unique et composite. L'indicateur proposé « Part des femmes dans l'emploi par type » couvre tous les secteurs et types d'emploi, aussi bien salarié qu'indépendant, dans l'économie formelle/informelle et les activités agricoles/non agricoles. Il comporte plusieurs aspects :

- Part des femmes dans l'emploi total ;
- Part des femmes dans l'emploi agricole ;
- Part des femmes dans l'emploi salarié agricole ;
- Part des femmes dans l'emploi salarié agricole informel ;
- Part des femmes dans l'emploi non agricole ;
- Part des femmes dans l'emploi salarié non agricole ;
- Part des femmes dans l'emploi salarié non agricole informel ;
- Part des femmes dans le travail indépendant non agricole ;
- Part des femmes dans le travail indépendant non agricole informel

Dans la mesure où les données pour cet indicateur élargi ne sont pas aisément accessibles, le Bureau des statistiques du BIT a commencé à recueillir les statistiques nécessaires. Une analyse des données à l'échelon régional et sur une certaine période sera réalisée avant que le nouvel indicateur ne soit proposé pour approbation formelle après le sommet du millénaire en septembre 2005.

« L'élargissement de l'indicateur 11 constitue une étape importante dans la promotion des directives sur l'emploi informel et une forte incitation à l'élaboration de statistiques sur l'emploi informel par les pays, y compris la mobilisation des fonds de donateurs. Finalement, cela permettra d'analyser les liens entre les différents types d'emploi, en particulier l'emploi informel, l'inégalité entre les sexes et la pauvreté » a déclaré Mme Valentina Stoevska, coordonnatrice pour les OMD au Bureau de statistiques du BIT.

Pour de plus amples renseignements, prière de contacter le Bureau des statistiques (stat@ilo.org).

Egalité de représentation

Le Bureau pour l'égalité entre hommes et femmes poursuit sa recension du nombre et du statut des hommes et des femmes qui participent aux réunions, aux séminaires et aux activités de formation de l'OIT en 2004-2005. Les chiffres sont désormais disponibles pour toute l'année 2004. Ils montrent que sur 19.538 participants qui ont pris part aux 621 différentes activités, 68 pour cent étaient des hommes et 32 pour cent des femmes. Ventilées par mandants, ces données indiquent que les participants représentant les gouvernements comprenaient 66 pour cent d'hommes et 34 pour cent de femmes, ceux représentant les organisations d'employeurs étaient composés de 79 pour cent d'hommes et de 21 pour cent d'hommes, et ceux représentant les organisations de travailleurs comprenaient 66 pour cent d'hommes et 32 pour cent de femmes. En termes de statut, les chiffres montrent que 23 pour cent des femmes qui ont assisté aux activités mentionnées étaient classées comme « personnel supérieur » contre 31 pour cent pour les hommes. 28 pour cent des femmes étaient identifiées comme « nouvellement recrutées » contre 11 pour cent pour les hommes. Fin 2005, tous les bureaux et programmes de l'OIT devraient fournir une liste complète de leurs activités en 2004-2005 ventilées par sexe.

Pour de plus amples renseignements, prière de contacter le Bureau pour l'égalité entre hommes et femmes (gender@ilo.org).

Nouvelles de l'OIT sur l'égalité

Coopération technique

Projet sur les préoccupations des femmes en matière d'emploi

Le 27 avril 2005, le bureau de l'OIT à Islamabad et l'Agence canadienne de développement international (ACDI) ont signé un accord pour la mise en œuvre d'un projet intitulé *Préoccupations des femmes en matière d'emploi et conditions de travail*.

Avec un budget total de 3 millions de dollars canadiens, le projet s'étend sur trois ans et vise à renforcer les capacités institutionnelles nationales, à fournir des conseils sur la formulation des politiques et des législations et à apporter un soutien direct aux femmes pour la production de revenus en travaillant avec les partenaires clés de l'OIT, y compris les pouvoirs publics, les organisations d'employeurs, les organisations de travailleurs et la société civile.

Du fait qu'il est axé sur la réduction de la pauvreté, le projet cherche à contribuer efficacement à la réalisation par le Pakistan de l'objectif 3 du millénaire pour le développement, « Promouvoir l'égalité entre hommes et femmes et autonomiser les femmes ». Pour de plus amples renseignements, prière de contacter le bureau de l'OIT d'Islamabad (islamabad@iloisb.org.pk).

Rapport thématique sur l'égalité des sexes

En mars 2005, tous les projets relevant du Programme de partenariat OIT/Pays-Bas (OIT/NPP) avaient préparé des rapports intérimaires sur les activités réalisées pendant la première année de mise en œuvre. Ces rapports intérimaires ont servi d'élément de base aux cinq rapports « thématiques » qui ont été présentés ensuite au donateur. Les rapports « thématiques » reflètent les cinq grands domaines du programme OIT/NPP : la création d'emploi, le travail des enfants, le travail forcé et la servitude pour dettes, la protection sociale et l'égalité des sexes.

Le rapport « thématique » sur l'égalité reflète les activités réalisées et les enseignements tirés des quatorze projets qui perçoivent des fonds au titre du thème de l'égalité des sexes dans le programme OIT/NPP. Le rapport montre l'intérêt d'avoir un thème spécifique sur l'égalité des sexes en tant que moyen novateur de promouvoir l'égalité des sexes dans les projets de coopération technique du BIT. Selon le rapport :

« L'innovation consistant à instaurer une modeste allocation pour l'égalité a fourni à l'OIT une occasion unique de piloter ce concept pour une promotion plus efficace de l'objectif transversal de l'égalité des sexes. Elle suscite motivation et investissement personnel dans l'équipe du projet et les services techniques à travers des moyens financiers et techniques pour une véritable mise en œuvre de la stratégie d'intégration de l'égalité des sexes. »

Le rapport montre ensuite comment des stratégies réussies d'intégration de l'égalité ont été adoptées par des projets particuliers avec le concours des partenaires sociaux de l'OIT, de dispositifs nationaux pour les femmes et de groupes concernés de la société civile oeuvrant pour l'égalité des droits dans le monde du travail. La plupart de ces initiatives ont bénéficié de la collaboration avec d'autres projets régionaux du BIT et avec le Réseau pour l'égalité de l'OIT.

En résumé, le rapport insiste sur la façon dont les différentes

approches de partage des connaissances et de gestion des connaissances utilisées pour promouvoir l'égalité des sexes dans l'ensemble du dispositif OIT/NPP ont bénéficié à la fois aux projets particuliers et à l'OIT dans son ensemble. Il apparaît clairement qu'une collaboration plus étroite au niveau des secteurs et entre le siège et les régions est essentielle non seulement pour promouvoir l'égalité des sexes mais aussi pour obtenir de meilleurs et de plus durables résultats.

En juin 2005, il y a eu un réexamen formel de l'accord de partenariat entre l'OIT et le gouvernement des Pays-Bas. Le réexamen a notamment porté sur l'efficacité des cinq domaines thématiques qui sont soutenus dans le cadre de l'accord existant. Le résultat du réexamen n'est pas encore connu.

L'égalité des sexes dans les syndicats géorgiens

De nombreux projets relevant du Fonds de partenariat de l'OIT pour l'égalité des sexes arrivent à leur terme cette année. L'un d'eux est le projet intitulé *Promotion de l'égalité des sexes et négociation collective soucieuse des questions d'égalité dans les syndicats géorgiens*.

Dès l'origine, ce projet a oeuvré efficacement au renforcement de la participation des femmes aux activités syndicales en Géorgie, à tous les échelons, et à la formation des syndicalistes des deux sexes à l'égalité entre hommes et femmes, aux droits des travailleuses et à la négociation collective. Parmi les approches utilisées, citons les campagnes auprès des médias pour sensibiliser la société en général à l'importance de l'égalité des sexes. Pour de plus amples renseignements, prière de contacter le bureau de l'OIT de Moscou (moscow@ilo.org).

Développement d'entreprises où l'égalité des sexes a été intégrée

Dans un effort plus systématique d'intégration de l'égalité des sexes dans ses activités, le Département du BIT de la création d'emploi et du développement des entreprises a constitué un groupe d'action de sept membres – quatre hommes et trois femmes – qui s'est fixé comme objectif principal de se concentrer sur *l'apprentissage par l'action* de l'intégration de l'égalité plutôt que de continuer à la considérer comme une tâche à sous-traiter. Le premier gros effort d'intégration de l'égalité sera axé sur la Plateforme des services de développement des entreprises. L'objectif de cette plateforme est de faciliter la communication et le partage des connaissances entre bureaux extérieurs sur les services de développement des entreprises (SDE). Le groupe d'action a estimé que la plateforme pourrait être le moyen le plus rentable d'atteindre une large gamme de personnes soutenant le travail du Département de façon continue.

Le groupe d'action a engagé un consultant qui travaille avec les membres de l'équipe à l'intégration de l'égalité des sexes dans les différents outils des SDE (par exemple, comment élargir la clientèle, améliorer la qualité des services fournis, devenir un spécialiste des SDE plus compétitif). Plusieurs défis sont apparus au cours de ce processus. Parmi ceux-ci, on relèvera plus particulièrement l'effort pour cultiver et développer le savoir-faire inconscient et l'expérience (connaissance tacite) des gens en matière d'égalité des sexes. Une collaboration plus étroite et l'échange de connaissances entre spécialistes dans les bureaux régionaux, notamment l'implication des spécialistes de l'égalité des sexes et des spécialistes des entreprises, seraient utiles pour développer une culture de soutien à l'intégration des questions d'égalité des sexes.

Nouvelles de l'OIT sur l'égalité

Ressources et publications



América Latina. Negociación colectiva y equidad de género

Cette nouvelle publication en espagnol a été élaborée en commun par le bureau de l'OIT de Lima et le Bureau du BIT pour les activités des travailleurs. Elle présente les résultats d'une étude sur l'inclusion des questions d'égalité dans les négociations collectives en Argentine, au Brésil, au Chili, au Paraguay, en Uruguay et au Venezuela. L'étude souligne l'importance d'une collecte systématique des données sur les processus de négociation concernant les droits des travailleuses et l'égalité des sexes. Souhaitons que cette publication incitera les mandants en général, et les syndicats plus particulièrement, à promouvoir l'égalité des sexes à travers leurs processus de négociation. Pour de plus amples informations, prière de contacter le bureau de l'OIT de Lima (oit@oit.org.pe).

Guía Educativa sobre Cadenas Productivas, Trabajo a Domicilio y Organización Sindical

Ce manuel de formation en espagnol traite de la chaîne de valeur, du travail à domicile et de l'organisation syndicale. Ce manuel est un outil pour faire participer les syndicats et les organisations de travailleurs à domicile à l'évaluation des grandes options sur la base d'une meilleure compréhension des caractéristiques et de la dynamique des systèmes de production actuels et de leur impact sur le marché du travail. Le manuel se compose de trois parties: une *trousse de facilitateur*, une *trousse de lecteur* et un CD-Rom contenant un certain nombre de ressources complétant les informations figurant dans les deux trousse. Ce manuel a été élaboré conjointement par le bureau de l'OIT de Lima, l'IFP/SEED et ACTRAV. Pour de plus amples renseignements, prière de contacter le bureau de l'OIT de Lima (oit@oit.org.pe).



Briser le plafond verre. La promotion des femmes aux postes de directions. Réactualisation 2004 (Arabe)

La mise à jour 2004 de *Briser le plafond verre. La promotion des femmes aux postes de directions* est désormais disponible en arabe. Cette version complète les versions française, anglaise et espagnole qui étaient déjà disponibles. La mise à jour présente des données récentes sur la situation des femmes aux postes de direction et d'encadrement. Outre celles de l'Annuaire des statistiques du travail du BIT, les données utilisées ont été collectées auprès d'autres organisations des Nations Unies et d'organismes nationaux, d'institutions non gouvernementales et d'instituts de recherche. La mise à jour présente succinctement certains préjugés institutionnels et comportementaux qui continuent à entraver l'avancement des femmes dans la vie professionnelle et attire l'attention sur les différents dispositifs mise en œuvre pour soutenir les femmes dans les postes. <http://www.ilo.org/gender>

Toolkit on Mainstreaming Gender Equality in EC Development Cooperation

Cette trousse à outils a été élaborée pour la Commission européenne (CE) par le service d'assistance pour l'égalité de la CE, qui est dirigé par le Centre international de formation de l'OIT (CIF/OIT). Bien que le public principalement visé pour la trousse à outils soit le personnel de la Commission européenne travaillant dans la coopération pour le développement, elle devrait aussi être utile aux partenaires sociaux (gouvernemental et non gouvernemental), ainsi qu'à d'autres donateurs et aux praticiens du développement. La trousse à outils se compose de quatre parties : (i) un manuel sur les concepts et méthodes pour l'intégration de l'égalité des sexes ; (ii) les domaines de priorité de la CE pour la coopération au développement : aspects de l'analyse sexospécifique ; (iii) un glossaire sur l'égalité des sexes et le vocabulaire du développement ; (iv) des dispositifs pour l'égalité, des sources d'information, des contacts et des réseaux. <http://europa.eu.int/comm/europeaid/projects/gender/toolkit/content/toolkit.htm>



Employers' Organizations Taking the Lead on Gender Equality: Case Studies from 10 Countries

Cette publication du Bureau pour les activités des employeurs présente un échantillon des efforts déployés pour promouvoir l'égalité des sexes par les employeurs et leurs organisations dans les pays du monde. Dans le cadre de la Trousse à outils de l'OIT sur l'intégration de l'égalité des sexes dans le monde du travail, il s'agit d'expliquer pourquoi et comment les questions actuelles sur l'égalité des sexes sont traitées par les organisations patronales dans les différents cadres nationaux. Les études de cas portent sur l'Arabie saoudite, la Croatie, la Jamaïque, le Kenya, la Malaisie, la Nouvelle-Zélande, la Norvège, les Philippines, la République arabe syrienne et le Yémen.

Acciones Sindicales para la Promoción de un Trabajo Decente para las Mujeres

Cette publication en espagnol analyse la situation professionnelle des femmes au Guatemala, EL Salvador, Honduras, Nicaragua, Panama, République dominicaine et Costa Rica. Il est proposé une série de recommandations pratiques aux organisations de travailleurs sur la manière de promouvoir l'égalité des sexes. Parmi celles-ci, on notera en particulier la nécessité de sensibiliser les hommes sur les rôles des femmes dans la société en général, ainsi que d'établir des quotas pour les femmes dans les structures de décision. Pour de plus amples renseignements, prière de contacter le bureau de l'OIT de Lima (oit@oit.org.pe).



Nouvelles de l'OIT sur l'égalité

Et encore...

Egalité des sexes et évaluation de la croissance

Une étude récente, *Egalité des sexes et évaluation de la croissance en Ouganda*, cite ce pays comme étant au premier rang en Afrique subsaharienne pour la prise en compte des liens déterminants entre la croissance économique et les questions d'égalité. L'étude – réalisée conjointement par, en autres, la Banque mondiale, l'OIT et la Banque africaine de développement à l'invitation du ministre des Finances, de la Planification et du Développement économique et du Service des investissements en Ouganda – se compose de deux parties: une évaluation des aspects sexospécifiques du climat d'investissement en Ouganda, tenant compte des obstacles juridiques et administratifs ; et une approche sous la forme d'un cadre intégré pour traiter la question de l'environnement favorable aux femmes dans les entreprises en croissance. L'étude souligne l'importance de la prise en compte des questions réglementaires et culturelles lors de l'évaluation des obstacles aux activités économiques et insiste sur le fait que les femmes ougandaises ont à un haut degré l'esprit d'entreprise et apportent une forte contribution par leur travail à l'économie ougandaise. Dans ses recommandations, l'étude met l'accent sur la nécessité d'accroître l'information et de développer la formation pour permettre aux femmes chefs d'entreprises d'adapter leurs produits aux marchés internationaux.

Ressources relatives à l'égalité des sexes sur le site web de l'OIT/SIDA

Le programme de l'OIT sur le VIH/SIDA et le monde du travail (OIT/SIDA) a récemment inauguré son nouveau site web. Les ressources disponibles sur le site comprennent une section consacrée aux questions d'égalité des sexes qui contient des références aux publications pertinentes et aux informations mises à jour sur les initiatives liées au VIH/SIDA dans le monde du travail. L'égalité de sexes est aussi mise en avant comme une étape dans le guide d'action par étapes concernant le VIH/SIDA sur le lieu de travail, qui est présenté sur ce site web. Le guide d'action estime qu'« Une plus grande égalité dans les relations entre hommes et femmes et l'autonomisation des femmes sont vitales pour empêcher la propagation de l'infection du VIH et aider les gens à gérer son impact. » Pour davantage de renseignements, prière de visiter le site <http://www.ilo.org/public/english/protection/trav/aids/index.htm>

Sélection du Code de pratique de l'OIT sur le VIH/SIDA

Le *Code de pratique de l'OIT sur le VIH/SIDA et le monde du travail* a été sélectionné pour les Récompenses 2005 pour les actions entreprises contre le VIH/SIDA et pour les droits de l'homme. L'organisme chargé de la sélection est le Congrès du travail du Canada, soutenue par la CISL et la Coalition interagence SIDA et développement. Créées par le Réseau juridique canadien VIH/SIDA et Human Rights Watch, ces récompenses visent à mettre en lumière d'éminentes contributions qui diminuent la vulnérabilité au VIH/SIDA et protègent les droits et la dignité des personnes infectées et affectées. Le vainqueur sera connu en septembre 2005. Le Code de pratique reconnaît l'égalité des sexes comme un principe fondamental des efforts pour prévenir efficacement la propagation du VIH.

Les femmes dans les conseils d'administration en Norvège

Lors de son 31e congrès (du 7 au 12 mai 2005), la Confédération des syndicats de Norvège (LO) a adopté une résolution appelant toutes les sociétés (privées ou non) à réserver au moins 40 pour cent des postes de leur conseil aux femmes. Cela représenterait une extension importante de la loi de 2002 prévoyant que les femmes doivent constituer au moins 40 pour cent des membres du conseil dans toutes les sociétés publiques. Pour de plus amples renseignements, prière de contacter la Confédération des syndicats de Norvège (lo@lo.no).

Genre et cours de formation au développement

Du 10 au 21 octobre 2005, le Centre international de formation de l'OIT (CIF/OIT) organisera un cours sur Genre et développement : Concepts et instruments pour l'intégration d'une perspective de genre dans les actions de développement. Le cours s'adresse aux fonctionnaires, aux représentants des organisations d'employeurs et de travailleurs, aux membres des ONG et à d'autres praticiens du développement qui souhaitent intégrer le genre dans leurs activités. Après le cours, les participants devraient être mieux équipés pour mener une analyse sexospécifique des politiques et des stratégies au sein de leurs organisations. Pour de plus amples renseignements sur le contenu du cours et les modalités d'inscription, prière de contacter le Service de coordination de l'égalité du CIF/OIT (gender@itcilo.org).



Comparaison des taux de salaire

La comparaison des taux de salaire est une tâche d'une difficulté notoire. Avec des contrats de travail de plus en plus individualisés, les comparaisons sont même devenues plus difficiles. Ce problème touche peut-être à sa fin. En 1999, trois Néerlandaises ont conçu une base de données comparative sur les salaires des femmes. Celle-ci a été inaugurée en ligne en partenariat avec la Confédération syndicale des Pays-bas (FNV) et l'Université d'Amsterdam. En 2001, le service a été étendu aux travailleurs de sexe masculin, et est récemment devenu international. La base de données couvre dorénavant neuf pays européens, auxquels vont s'ajouter en ligne, mi 2005, l'Inde, la Corée du Sud, l'Afrique du Sud, le Brésil, la Hongrie et les Etats-Unis. Pour de plus amples renseignements, prière de consulter <http://www.wageindactor.com>

L'OIT et l'équité salariale

La convention (no 100) de l'OIT sur l'égalité de rémunération, 1951, appelle les gouvernements à promouvoir et assurer l'application du « principe de l'égalité de rémunération pour les travailleurs des deux sexes pour un travail d'égale valeur ». Jusqu'à présent, 161 Etats membres ont ratifié cette convention, mais l'application et la pratique effective peuvent être encore améliorées. Par ailleurs, en 2004, la Conférence internationale du Travail a adopté une résolution appelant les gouvernements à entreprendre une série d'actions spécifiques pour remédier à l'écart salarial entre les sexes. Entre autres choses, la résolution propose que les mandants tripartites de l'OIT (gouvernements, organisations d'employeurs et organisations de travailleurs) négocient l'instauration de dispositifs d'évaluation des emplois et d'indicateurs statistiques non sexistes, ainsi que de bilans sexospécifiques sur le lieu de travail.