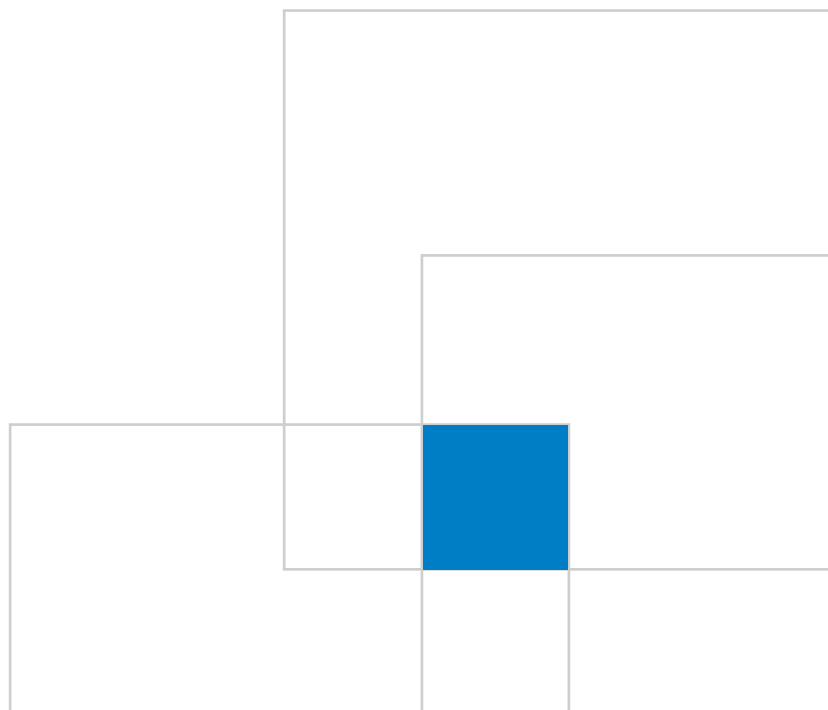




Bureau  
international  
du Travail  
Genève

# Plan d'action du BIT pour l'égalité entre hommes et femmes 2010-2015

Phase III: basée sur  
le programme et budget  
2014-15



ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL

**Plan d'action du BIT pour l'égalité  
entre hommes et femmes 2010-2015**  
Phase III: basée sur le programme et budget pour 2014-15

BUREAU INTERNATIONAL DU TRAVAIL GENÈVE

Copyright © Organisation internationale du Travail 2014

Les publications du Bureau international du Travail jouissent de la protection du droit d'auteur en vertu du protocole n° 2, annexe à la Convention universelle pour la protection du droit d'auteur. Toutefois, de courts passages pourront être reproduits sans autorisation, à la condition que leur source soit dûment mentionnée. Toute demande d'autorisation de reproduction ou de traduction devra être envoyée à l'adresse suivante: Publications du BIT (Droits et licences), Bureau international du Travail, CH-1211 Genève 22, Suisse, ou par courriel: [pubdroit@ilo.org](mailto:pubdroit@ilo.org). Ces demandes seront toujours les bienvenues.

Bibliothèques, institutions et autres utilisateurs enregistrés auprès d'un organisme de gestion des droits de reproduction ne peuvent faire des copies qu'en accord avec les conditions et droits qui leur ont été octroyés. Visitez le site [www.ifrro.org](http://www.ifrro.org) afin de trouver l'organisme responsable de la gestion des droits de reproduction dans votre pays.

---

ISBN: 978-92-2-227772-8 (imprimé)

ISBN: 978-92-2-227773-5 (pdf Web)

*Première édition 2014*

---

Les désignations utilisées dans les publications du BIT, qui sont conformes à la pratique des Nations Unies, et la présentation des données qui y figurent n'impliquent de la part du Bureau international du Travail aucune prise de position quant au statut juridique de tel ou tel pays, zone ou territoire, ou de ses autorités, ni quant au tracé de ses frontières.

Les articles, études et autres textes signés n'engagent que leurs auteurs et leur publication ne signifie pas que le Bureau international du Travail souscrit aux opinions qui y sont exprimées.

La mention ou la non-mention de telle ou telle entreprise ou de tel ou tel produit ou procédé commercial n'implique de la part du Bureau international du Travail aucune appréciation favorable ou défavorable.

Les publications et les produits électroniques du Bureau international du Travail peuvent être obtenus dans les principales librairies ou auprès des bureaux locaux du BIT. On peut aussi se les procurer directement, de même qu'un catalogue ou une liste des nouvelles publications, à l'adresse suivante: Publications du BIT, Bureau international du Travail, CH-1211 Genève 22, Suisse, ou par courriel: [pubvente@ilo.org](mailto:pubvente@ilo.org).

Visitez notre site Web: [www.ilo.org/publns](http://www.ilo.org/publns).

---

Imprimé par le Bureau international du Travail, Genève, Suisse

---

## Table des matières

	<i>Page</i>
Introduction.....	1
1. Objectifs .....	4
2. Public visé et bénéficiaires .....	4
3. Gestion de l'égalité entre hommes et femmes axée sur les résultats: Historique, méthodologie et structure.....	4
4. Portée, y compris alignement sur le Plan d'action à l'échelle du système des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes.....	5
5. Responsabilisation et responsabilités .....	6
6. Ressources humaines et financières .....	9
7. Contrôle, rapports, audit et évaluation .....	10
8. Mécanismes institutionnels favorisant l'égalité entre hommes et femmes au sein du Bureau.....	10
Tableau 1. Mécanismes institutionnels favorisant l'égalité entre homes et femmes au sein du Bureau: Questions de personnel, questions de fond et structures .....	12
9. Résultats programmatiques concernant l'égalité entre hommes et femmes.....	34
Tableau 2. Montre l'interface existant entre les conclusions de la Conférence internationale du Travail de 2009 sur l'égalité entre hommes et femmes et le programme et budget de l'OIT pour 2014-15 .....	35

## Annexes

I. Introduction au cadre stratégique pour 2010-2015 .....	65
II. Extrait du programme et budget pour 2014-15 – Section «Egalité entre hommes et femmes et non-discrimination» .....	66
III. Extrait du programme et budget pour 2014-15 – Introduction sur «Domaines de première importance appelant une action prioritaire en 2014-15».....	67

---

## Introduction

Le Plan d'action du BIT pour l'égalité entre hommes et femmes 2010-2015, qui s'articule autour du cadre stratégique pour 2010-2015 dont il reprend les trois programmes et budgets biennaux, traduit en termes opérationnels la politique que l'OIT s'est fixée en 1999 en matière d'égalité entre hommes et femmes. Dans le programme et budget (P&B) pour 2014-15<sup>1</sup>, le plan d'action est reconnu comme faisant partie des outils de promotion de l'égalité entre hommes et femmes.

Si l'expression «égalité entre hommes et femmes» ne s'emploie que depuis peu, le traitement des problèmes de fond qu'il sous-entend relève par contre depuis 1919 du mandat de l'OIT. La Constitution originale de l'OIT reconnaissait déjà le principe de l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes pour un travail de valeur égale. En 1944, la Déclaration de Philadelphie a affirmé que «tous les êtres humains, quels que soient leur race, leur croyance ou leur sexe, ont le droit de poursuivre leur progrès matériel et leur développement spirituel dans la liberté et la dignité, dans la sécurité économique et avec des chances égales». Ces principes ont été énoncés, élargis et consacrés dans les instruments de l'OIT, notamment la convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951, et la convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958. Deux autres conventions portant sur l'égalité entre hommes et femmes sont reconnues comme étant essentielles. Il s'agit de la convention (n° 156) sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981, et de la convention (n° 183) sur la protection de la maternité, 2000. La Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail adoptée par la Conférence internationale du Travail en 1998 prévoit que tous les Etats Membres, qu'ils aient ou non ratifié les conventions pertinentes sont tenus de «respecter, promouvoir et réaliser de bonne foi» les principes énoncés dans ces conventions, et notamment d'éliminer la discrimination en matière d'emploi et de profession.

Les résultats observés à l'issue du suivi de la mise en œuvre des phases I et II du plan d'action – en particulier des recommandations énoncées dans la résolution de la Conférence internationale du Travail de 2009 – ont été communiqués en 2011 au Conseil d'administration<sup>2</sup>. Les résultats observés à l'issue du suivi de la mise en concordance de la phase I du plan d'action avec les résultats du programme et budget 2010-11 et de la phase II avec les résultats du programme et budget 2012-13 ont été communiqués au Conseil d'administration dans les rapports sur l'exécution des programmes correspondants, ainsi qu'à la Conférence internationale du Travail (CIT) de 2013 par le biais du rapport annuel<sup>3</sup> du Président du Conseil d'administration. Et les résultats observés après un bilan à mi-

<sup>1</sup> BIT: *Propositions de programme et de budget pour 2014-15 présentées par le Directeur général*, Conseil d'administration, 317<sup>e</sup> session, Genève, mars 2013, document GB.317/PFA/1.

<sup>2</sup> BIT: *Avancement de la mise en œuvre de la résolution concernant l'égalité entre femmes et hommes au cœur du travail décent, adoptée par la Conférence internationale du Travail à sa session de 2009*, Conseil d'administration, 312<sup>e</sup> session, Genève, novembre 2011, document GB.312/INS/12.

<sup>3</sup> BIT: *Rapport du Président du Conseil d'administration à la Conférence internationale du Travail pour l'année 2012-13, Compte rendu provisoire*, n° 1, Conférence internationale du Travail, 102<sup>e</sup> session, Genève, juin 2013, pp. 1/11 et 1/12.

---

parcours de la mise en œuvre du plan d'action ont été communiqués<sup>4</sup> en 2013 au Conseil d'administration, comme celui-ci l'avait demandé lors de l'approbation antérieure du plan d'action pour l'égalité entre hommes et femmes 2010-2015.

La présente introduction à la phase III, qui est alignée sur le programme et budget pour 2014-15, s'intéresse d'abord aux progrès accomplis, aux bonnes pratiques et aux lacunes recensées dans la mise en œuvre des phases I et II du plan d'action. Ces exemples portent en particulier sur les domaines prioritaires qui comprennent des mécanismes institutionnels favorisant l'égalité entre hommes et femmes: questions de personnel, questions de fond et structures. La deuxième partie de cette introduction résume certains des enseignements tirés de cette mise en œuvre, conformément aux orientations données par le Conseil d'administration lors de ses diverses discussions sur les résultats. La troisième partie met en relief les modifications intégrées à la phase III, en particulier afin d'aligner ses indicateurs encore plus étroitement avec le Plan d'action à l'échelle du système des Nations Unies sur l'égalité des sexes.

En ce qui concerne les progrès et les lacunes recensés dans la mise en œuvre des huit indicateurs qui concernent les questions de personnel de la phase II du plan d'action, les objectifs ont été atteints ou dépassés pour les indicateurs suivants: 1 – pourcentage de postes de la catégorie des services organiques et des catégories supérieures occupés par des femmes; 3 – pourcentage de femmes participant aux ateliers de perfectionnement des cadres; 4 – nombre de possibilités de formation offertes au personnel des services généraux; 6 – pourcentage de descriptions de postes vacants à pourvoir parues par le biais du Système de recrutement, d'affectation et de placement du personnel (RAPS) faisant référence aux compétences en matière d'égalité hommes-femmes et/ou à la sensibilité à l'égalité hommes-femmes; 9 – pourcentage des stratégies de résultat du P&B comprenant des composantes d'intégration des questions d'égalité hommes-femmes qui soient axées sur l'action; et 16 – nombre d'unités du siège et de bureaux extérieurs ne disposant pas de points focaux chargés des questions d'égalité hommes-femmes.

En raison du processus de réforme qui a abouti à un rééchelonnement de certaines initiatives ou à des changements en matière d'évaluation de certains objectifs, il n'a pas été possible de mesurer les indicateurs suivants: 7 – pourcentage des chefs responsables considérés par les subordonnés comme créant un environnement qui valorise la diversité, y compris la sensibilité aux comportements discriminatoires fondés sur le sexe; et 13 – pourcentage des textes de recherche présentés à la Commission de la recherche et des publications et qui remplissent toutes les conditions d'une «liste complète de points à vérifier pour l'intégration des questions d'égalité hommes-femmes dans la recherche et les publications».

En ce qui concerne les questions de personnel, on peut citer comme exemple une activité complétée avec succès en 2012-13; il s'agit de l'outil d'autoformation destiné aux responsables intitulé «Managing for gender equality» (indicateur 2); cet outil n'existait pas en 2008-09. L'augmentation significative des vacances de postes annoncées dans le RAPS faisant référence à la sensibilisation à l'égalité entre hommes et femmes et/ou aux compétences techniques concernant la problématique hommes-femmes (indicateur 6) est un exemple de cible qui a été largement dépassée – en 2008-09, la base de référence était de 30 pour cent; en 2010-11 et en 2012-13, le pourcentage atteignait 95 pour cent. S'agissant des questions de fond, le pourcentage des stratégies de résultats comprenant des composantes d'intégration des questions d'égalité hommes-femmes et axées sur l'action (indicateur 9) est un exemple d'objectif surpassé; le chiffre, qui était de 94 pour cent en 2008-09, est passé à 100 pour cent en 2010-11 et en 2012-13. En ce qui concerne les

<sup>4</sup> BIT: *Rapport du Directeur général – Troisième rapport supplémentaire: Bilan à mi-parcours de la mise en œuvre du Plan d'action du BIT pour l'égalité entre hommes et femmes 2010-2015*, Conseil d'administration, 317<sup>e</sup> session, Genève, mars 2013, document GB.317/INS/12/3.

---

progrès accomplis pour atteindre un objectif ambitieux concernant les structures, on peut citer par exemple l'indicateur 12 sur le pourcentage des programmes par pays de promotion du travail décent (PPTD) contenant des indicateurs, dont au moins 35 pour cent sont valables pour les deux sexes; en 2010-11, la base de référence était de 17 pour cent et, en 2012-13, elle était passée à 29 pour cent.

L'évaluation de la mise en œuvre à mi-parcours du plan d'action nous enseigne notamment qu'il faut, pour lutter contre la discrimination fondée sur le sexe, constamment développer les compétences ainsi que partager et perfectionner les connaissances pour qu'il soit possible de traiter les aspects complexes de cette discrimination grâce à des stratégies adaptées. Le renforcement des connaissances précédant une analyse de la situation au regard de l'égalité entre hommes et femmes doit s'appuyer sur des informations qualitatives et sur des données quantitatives ventilées par sexe. Le renforcement continu des capacités des mandants, des partenaires d'exécution et du personnel du BIT est crucial; il est tout aussi important que les femmes participent plus équitablement au dialogue social. Pour que les politiques nationales et plans d'action correspondants intègrent mieux les aspects liés à l'égalité entre hommes et femmes, il conviendrait de consulter de nombreux partenaires potentiels: les comités de femmes au sein des organisations de travailleurs et d'employeurs, les ministères chargés des questions d'égalité; les spécialistes des questions d'égalité entre hommes et femmes et les points focaux du système des Nations Unies; les universités et les groupes de la société civile qui défendent les droits des femmes et/ou qui encouragent les hommes à s'engager en faveur de l'égalité des sexes.

La phase III a été actualisée pour tenir compte des récentes réformes de la structure organisationnelle du BIT. La phase III a également été révisée, en ce qui concerne notamment les indicateurs portant sur les mécanismes institutionnels favorisant l'égalité. Ces révisions reflètent la demande formulée par le Conseil d'administration tendant à une plus grande concordance des indicateurs de la phase III avec les six éléments du Plan d'action à l'échelle du système des Nations Unies pour la mise en œuvre de la politique du Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies sur la parité entre les sexes et l'autonomisation des femmes<sup>5</sup>.

<sup>5</sup> Le Secrétaire général des Nations Unies a présenté son premier rapport (E/2013/71, daté du 9 mai 2013) sur l'application par les entités des Nations Unies du Plan d'action à l'échelle du système des Nations Unies au Conseil économique et social (ECOSOC) durant sa session de juillet 2013.

---

## 1. Objectifs

Le plan d'action du BIT pour l'égalité entre hommes et femmes 2010-2015 met en œuvre la politique que l'OIT s'est fixée en 1999 en matière d'égalité entre hommes et femmes. Tout comme les phases I et II du plan d'action, la phase III reflète le caractère transversal de l'égalité entre hommes et femmes, conformément à la Déclaration de l'OIT de 2008 sur la justice sociale pour une mondialisation équitable et au Pacte mondial pour l'emploi de 2009. La phase III vise également à faciliter la diffusion effective et adaptée à la question de l'égalité entre hommes et femmes de l'Agenda du travail décent, conformément à la résolution adoptée en 2009 par la Conférence internationale du Travail (CIT) relative à l'égalité entre hommes et femmes au cœur du travail décent.

### Encadré 1

Notre affaire, c'est la justice sociale; pas plus, mais pas moins. Notre responsabilité est globale – nous ne devons laisser personne de côté, quels que soient sa situation, son sexe, la couleur de sa peau, son pays. Notre responsabilité est engagée plus particulièrement encore envers les plus démunis, les plus vulnérables et les plus défavorisés, et aussi en ce qui concerne l'égalité entre hommes et femmes, un objectif qu'il faut défendre encore et toujours et pour lequel l'OIT doit continuer de montrer la voie. Quant à notre sphère d'intervention, c'est le monde du travail.

Source: Extrait de la déclaration du Directeur général de l'OIT, Guy Ryder, Section du programme, du budget et de l'administration, 316<sup>e</sup> session du Conseil d'administration, nov. 2012.

## 2. Public visé et bénéficiaires

Le public visé directement par le plan d'action est l'ensemble du personnel du BIT au siège et dans les régions afin de l'aider à intégrer les questions d'égalité entre hommes et femmes, quel que soit le travail qu'il accomplit à tous les niveaux de l'Organisation. Les bénéficiaires réels du plan d'action sont les mandants tripartites des Etats Membres de l'OIT.

## 3. Gestion de l'égalité entre hommes et femmes axée sur les résultats: Historique, méthodologie et structure

Le plan d'action utilise une stratégie pour l'intégration des questions d'égalité entre hommes et femmes ainsi qu'une méthode de gestion axée sur les résultats. Il est en conformité avec le cadre stratégique pour la période 2010-2015 dont il reprend les trois programmes et budgets biennaux correspondants (voir annexe I). C'est pourquoi les consultations qui ont été organisées fin 2009 dans l'ensemble du Bureau (y compris avec le Centre international de formation de l'OIT) portaient principalement sur les liens existant entre les résultats du programme et budget et la résolution et les conclusions adoptées par la CIT à sa session de 2009<sup>6</sup>. Au cours de ces consultations, des priorités et des activités communes ont été identifiées en vue de l'application des conclusions. Les réunions avaient pour objectif de tenir compte des demandes des mandants, comme le montrent les plans de travail axés sur les résultats.

<sup>6</sup> BIT: *Compte rendu provisoire*, n° 13, *L'égalité entre hommes et femmes au cœur du travail décent (discussion générale)*, rapport de la Commission de l'égalité entre hommes et femmes, CIT, 98<sup>e</sup> session, Genève, 2009.



## Encadré 2

### L'OIT et l'intégration des questions d'égalité entre hommes et femmes

L'*objectif* de l'intégration est de favoriser l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes afin de permettre aux femmes comme aux hommes d'influencer le processus de développement, d'y participer et d'en tirer parti, le but étant de modifier les rapports entre les femmes et les hommes grâce au partage de la prise de décisions et de promouvoir l'égalité des femmes quant à l'accès aux ressources et aux bénéfices du développement et au contrôle sur ces mêmes ressources et bénéfices.

Dans le monde du travail, le recours à une stratégie d'intégration s'appuyant sur une analyse de la situation au regard de l'égalité entre hommes et femmes suppose notamment:

- la collecte de données ventilées par sexe;
- une compréhension de l'impact et des effets différenciés des politiques et des programmes sur les femmes et sur les hommes ainsi que la prise en compte des discriminations multiples auxquelles font face les personnes handicapées, les peuples autochtones et les minorités ethniques;
- l'intégration systématique et formelle des questions d'égalité des sexes lors de la planification et de la réalisation d'interventions, y compris lors de l'allocation de ressources humaines et financières adéquates;
- une sensibilisation aux questions d'égalité entre les sexes et un développement des capacités;
- des instruments et des mécanismes adéquats de suivi et d'évaluation permettant une évaluation continue de la manière dont l'égalité des sexes est institutionnalisée et de la mesure dans laquelle cette institutionnalisation est effective.

L'intégration des questions d'égalité entre hommes et femmes et les interventions visant spécifiquement à promouvoir l'égalité des chances et de traitement sont des stratégies complémentaires qui contribuent à faire en sorte que les inégalités ne se perpétuent pas. Ces interventions déterminées sont indispensables pour intégrer les questions d'égalité des sexes et peuvent soit cibler les femmes uniquement, soit cibler les femmes aussi bien que les hommes, ou les hommes uniquement afin de corriger les effets de la discrimination directe et indirecte exercée dans le passé.

En ce qui concerne la phase III, des consultations ont à nouveau été effectuées, et les membres du Réseau de l'OIT pour l'égalité entre hommes et femmes – en particulier les spécialistes et les coordinateurs/trices des questions d'égalité – ont pris part au processus<sup>7</sup>. Comme cela a été le cas par le passé, le Syndicat du personnel a été tenu informé de la préparation du plan d'action.

Le tableau 1, qui porte sur les mécanismes institutionnels favorisant l'égalité (voir section 8), a été élaboré à partir des discussions qui ont eu lieu début 2010 avec les unités situées au siège et dans les bureaux extérieurs, qui ont la «responsabilité première» pour les indicateurs pertinents, et de nouveau au début de 2012 puis à la fin de 2013 pour la phase III. Le tableau 2 (voir section 9) montre le lien existant entre la résolution adoptée par la CIT de 2009 et les résultats programmatiques.

## 4. Portée, y compris alignement sur le Plan d'action à l'échelle du système des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes

En plus des droits énoncés dans la Déclaration universelle des droits de l'homme de 1948 et dans la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDAW) de 1979, les gouvernements des pays du monde sont convenus lors de la quatrième Conférence mondiale sur les femmes en 1995, de faire de

<sup>7</sup> Le Réseau de l'OIT pour l'égalité entre hommes et femmes est reconnu comme ayant un rôle d'appui essentiel pour soutenir la stratégie. Voir document GB/317/PFA/1, 28 janv. 2013, *Propositions de programme et de budget pour 2014-15*, paragr. 47, document adopté par la CIT en 2013 lors de sa 102<sup>e</sup> session.

---

l'intégration des questions d'égalité entre hommes et femmes une stratégie pour l'égalité entre les sexes. Lors du Sommet du Millénaire des Nations Unies en 2000, 147 chefs de gouvernement se sont engagés à «promouvoir l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes, en tant que moyen efficace de combattre la pauvreté, la faim et la maladie, et de promouvoir un développement réellement durable»<sup>8</sup>.

**Encadré 3**  
**Politique à l'échelle du système des Nations Unies sur la parité**  
**entre les sexes et l'autonomisation des femmes**

... Nous nous engageons à mener une action énergique au sein de nos organisations afin qu'une perspective sexospécifique soit prise en compte dans toutes leurs pratiques, politiques et programmes... Pour rendre opérationnelle la stratégie de prise en compte des problèmes liés à la condition de la femme, il est indispensable d'adopter un plan d'action à l'échelle du système des Nations Unies qui comprenne des indicateurs et des calendriers, une répartition des responsabilités et des mécanismes de responsabilisation, ainsi que des ressources...

Source: Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies pour la coordination, 28 oct. 2006 (CEB/2006/2).

L'OIT, qui est une institution du système des Nations Unies, dotée d'un mandat spécifique et d'une structure propre, fait rapport à ses propres institutions de gouvernance sur l'avancement de l'intégration des questions d'égalité entre hommes et femmes. L'OIT présente également ses propres rapports tous les ans à ONU-Femmes sur les exigences liées au plan d'action à l'échelle du système des Nations Unies.

Comme l'a demandé le Conseil d'administration de l'OIT en mars 2013, les indicateurs de phase III portant sur les questions de personnel, les questions de fond et les structures suivent de plus près les six éléments principaux du Plan d'action à l'échelle du système des Nations Unies pour la mise en œuvre de la politique du Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies sur la parité entre les sexes et l'autonomisation des femmes. Les indicateurs du plan d'action apparaissent suivis d'un astérisque (\*) dans le tableau 1.

Les six principaux éléments du plan d'action à l'échelle du système des Nations Unies sont: 1) le renforcement de la responsabilisation; 2) le renforcement de la gestion axée sur les résultats; 3) l'établissement d'un contrôle par le suivi, l'évaluation et la présentation de rapports; 4) l'affectation de ressources humaines et financières suffisantes; 5) le développement et/ou renforcement des capacités et des compétences du personnel en matière d'intégration des questions d'égalité hommes-femmes; et 6) la cohérence, coordination et gestion des connaissances et de l'information aux niveaux mondial, régional et national.

## **5. Responsabilisation et responsabilités**

Le renforcement des mécanismes de responsabilité est essentiel pour l'intégration effective des questions d'égalité entre hommes et femmes. Il nécessite une définition claire des rôles et des compétences ainsi qu'un suivi et une surveillance adaptés. La présente section met en évidence ce qui devra être fait pour renforcer la responsabilité pendant la durée du plan d'action 2010-2015.

L'ensemble du personnel du siège et des bureaux extérieurs est tenu de promouvoir l'égalité entre hommes et femmes dans le contexte de l'Agenda du travail décent, en

<sup>8</sup> *Déclaration du Millénaire*, résolution adoptée par l'Assemblée générale des Nations Unies (A/RES/55/2), New York, 2000.

l'incorporant dans son travail. Les cadres supérieurs, y compris les directeurs/trices des bureaux extérieurs, ont la responsabilité et la compétence globales en matière d'opérationnalisation et d'application du plan d'action. L'équipe des spécialistes au Service des questions de genre, de l'égalité et de la diversité au siège et dans les bureaux extérieurs ainsi que le réseau pour l'égalité entre les sexes en général apportera aide et conseils sur la manière d'intégrer la dimension de genre et sur les autres questions liées à la promotion de l'égalité entre hommes et femmes.

<b>Encadré 4</b>	
<b>Rôles et responsabilités pour ce qui est de l'amélioration de l'égalité entre les hommes et les femmes dans les travaux du BIT</b>	
Tous les membres du personnel sont tenus d'intégrer la dimension de genre dans leur propre travail afin d'aider les mandants à favoriser l'égalité entre les sexes. Le Syndicat du personnel s'est engagé à collaborer avec le Bureau afin de promouvoir l'égalité entre hommes et femmes.	
<b>Equipes *</b>	<b>Rôle et responsabilité dans l'exécution</b>
Directeur/trice général/e	Responsabilité ultime pour la formulation de la politique et la performance organisationnelle en matière d'égalité entre hommes et femmes
Directeurs/trices généraux/ales adjoints/es et Sous-directeurs/trices généraux/ales	Responsables de la mise en œuvre et du suivi de l'égalité entre hommes et femmes dans le cadre de leurs attributions respectives ainsi que des objectifs stratégiques pertinents, et chargés de veiller à ce que des ressources humaines et financières suffisantes soient affectées à l'appui des travaux en matière d'égalité entre hommes et femmes
Directeurs/trices régionaux/ales	Responsables des résultats et indicateurs liés à l'égalité des sexes dans le cadre des priorités régionales convenues, y compris de la coopération avec les experts employeurs et travailleurs, les autres membres du personnel concernés et les spécialistes des questions d'égalité entre les sexes en vue de renforcer les capacités des mandants en matière d'intégration des questions d'égalité et de promotion de l'égalité entre hommes et femmes
Directeurs/trices des bureaux extérieurs	Responsables des résultats et indicateurs liés à l'égalité des sexes dans le cadre des domaines programmatiques, de l'intégration des questions d'égalité hommes-femmes dans les programmes par pays de promotion du travail décent et de la promotion du renforcement des capacités des mandants en matière d'intégration par l'intermédiaire d'experts employeurs et travailleurs, des autres membres du personnel concernés et des spécialistes des questions d'égalité entre hommes et femmes
Directeurs/trices et chefs des entités au siège	Dans l'exécution des tâches qui leur sont déléguées par les Directeurs/trices généraux/ales adjoints/es et Sous-directeurs/trices généraux/ales, ils/elles sont chargé(e)s de veiller à ce que les ressources humaines et financières suffisantes soient affectées à la réalisation des résultats et indicateurs sexospécifiques dans les domaines programmatiques
Département du développement des ressources humaines (HRD)	Responsable des progrès en matière de parité entre femmes et hommes et de l'égalité de chances et de traitement pour tous les membres du personnel du BIT
Département des partenariats et de l'appui aux programmes extérieurs (PARDEV)	Responsable de la promotion de l'égalité entre hommes et femmes et de l'intégration des questions d'égalité hommes-femmes dans tous les accords de partenariats et les accords, programmes et projets de coopération technique

Spécialiste des questions d'égalité entre hommes et femmes dans les équipes d'appui technique au travail décent	Chargés de jouer un rôle de catalyseur et d'appui dans les bureaux extérieurs et au siège pour l'intégration effective des questions d'égalité hommes-femmes, notamment en contribuant à l'analyse, à la planification, à l'exécution, à l'examen et aux rapports
Coordonneurs/trices et points focaux chargés/ées des questions d'égalité	Chargés de jouer un rôle de catalyseur pour aider le processus d'intégration des questions d'égalité entre hommes et femmes dans les différents services du siège ou bureaux extérieurs. Dans le cas d'ACTRAV et d'ACT/EMP, chargés de jouer le rôle de catalyseur et de soutien au siège et de coopérer avec les bureaux extérieurs, afin de promouvoir efficacement les perspectives des partenaires sociaux en matière d'intégration des questions d'égalité entre hommes et femmes, et également de contribuer à l'analyse, à la planification, à l'exécution, à l'examen et aux rapports dans leurs bureaux respectifs
Service des questions de genre, de l'égalité et de la diversité (GED)	Chargé d'appuyer la mise en œuvre de la politique d'égalité du BIT, en concertation avec le Réseau de l'OIT pour l'égalité entre hommes et femmes – composé de spécialistes, de coordonneurs/trices et de points focaux chargés des questions d'égalité – au moyen de services consultatifs, d'un renforcement des capacités et d'un partage des connaissances; et d'assurer la supervision de la performance en matière d'intégration grâce à des rapports soumis aux Directeurs/trices généraux/ales adjoints/es et aux Sous-directeurs/trices généraux/ales, aux organes de gouvernance de l'OIT, et du Plan d'action à l'échelle du système des Nations Unies

\* Les titres sont tirés de l'IGDS n° 326 (version 1) daté du 22 mai 2013.

Le Cadre relatif à la responsabilité au BIT de 2010<sup>9</sup> est guidé par un ensemble de principes de base, notamment la clarté de la responsabilité, l'adéquation des responsabilités avec les objectifs de l'Organisation prise dans son ensemble, le contrôle de la performance et la présentation de rapports. En ce qui concerne la clarté de la responsabilité, le cadre spécifie que «les politiques d'organisation et les directives sur les comportements définissent le niveau et les types de responsabilités liées à tous les postes». En ce qui concerne l'adéquation des responsabilités avec les objectifs de l'Organisation prise dans son ensemble, le cadre note que «les responsables et tout le personnel sont tenus d'atteindre les objectifs de l'Organisation, quel que soit le poste fonctionnel qu'ils/qu'elles occupent». En ce qui concerne le contrôle de la performance et la présentation de rapports, le cadre indique que la performance sera contrôlée «par des rapports réguliers sur les résultats, rendus en temps voulu et accompagnés de rapports financiers complets», y compris des documents s'y rapportant facilement, vérifiables et clairs. Ce système de responsabilité au BIT a, entre autres objectifs, celui d'accroître l'importance accordée aux résultats et à la gestion axée sur la performance.

Les objectifs de responsabilité du plan d'action 2010-2015 et les principales responsabilités en matière de mise en œuvre, de contrôle et d'évaluation de ce plan sont résumés ci-après.

<sup>9</sup> Avis du Directeur général, *Cadre relatif à la responsabilité au BIT*, IGDS n° 137 (version 1) du 15 janvier 2010.

**Encadré 5**  
**Mécanismes de contrôle de la responsabilité**

**Buts du suivi de la responsabilité**

Etablissement d'un calendrier de supervision régulière concernant la performance organisationnelle sur le plan de l'égalité entre hommes et femmes

Responsabilité individuelle et collective renforcée à chaque niveau – de la direction générale aux différents membres du personnel

Suivi accru de la performance et des résultats sur le plan de l'égalité entre hommes et femmes dans les plans et programmes, notamment le renforcement des rapports dans le cadre des systèmes de programmes existants

Base de connaissances accrue concernant les résultats et les bonnes pratiques pour la diffusion d'informations, constatations ou de résultats sexospécifiques

Un système de suivi des audits participatifs de genre examine la manière dont les questions d'égalité entre hommes et femmes sont prises en compte dans certains bureaux extérieurs, dans les programmes de coopération technique, chez certains mandants et dans certaines unités du siège. Les résultats des audits de genre sont communiqués au Conseil d'administration

Une évaluation finale examine de manière plus exhaustive la performance et les progrès accomplis en matière d'intégration des questions d'égalité hommes-femmes afin de compléter le suivi de la performance. Les informations résultant de cette évaluation seront utilisées pour l'apprentissage de la gestion et le processus décisionnel internes, de même que pour des rapports externes sur les résultats obtenus destinés aux mandants ou soumis à l'ECOSOC dans le cadre du Plan d'action à l'échelle du système des Nations Unies

**Principale entité responsable**

Service des questions de genre, de l'égalité et de la diversité (GED)

Personnel dans son ensemble

Structures concernées au siège et dans les bureaux extérieurs, conjointement avec le Département de la programmation et de la gestion stratégiques (PROGRAM), sous la supervision du GED et du Réseau de l'OIT pour l'égalité entre hommes et femmes

Toute la structure des bureaux extérieurs et des entités au siège, avec l'aide du Réseau pour l'égalité entre hommes et femmes

GED

GED avec le soutien de l'Unité d'évaluation

## 6. Ressources humaines et financières

Un vaste éventail de ressources humaines et financières provenant de toute l'Organisation est nécessaire pour assurer la mise en œuvre effective du plan d'action. Dans le programme et budget pour 2014-15, outre les ressources du budget ordinaire pour le personnel et les activités, pour le Service des questions de genre, de l'égalité et de la diversité (GED) et pour les spécialistes des questions d'égalité entre hommes et femmes, le processus d'interconnexion des ressources – tant en termes de mois de travail que de financement de la coopération technique par le budget ordinaire – est également un mécanisme formel pour appuyer les plans de travail axés sur les résultats dans le domaine de l'égalité entre hommes et femmes. Ce mécanisme permet un engagement transparent de financement pour les initiatives prises par les bureaux extérieurs et le siège en vue de promouvoir l'égalité entre hommes et femmes.

L'évaluation des précédents plans d'action montre toutefois qu'une intégration plus effective de l'égalité entre les hommes et les femmes nécessiterait des ressources en plus des crédits alloués au titre du budget ordinaire. Cette aide s'inscrit dans le cadre de la suite donnée par le Bureau à la résolution de la CIT de 2009, qui stipule au paragraphe 57 c) que, «en mobilisant des partenariats internationaux pour promouvoir l'égalité hommes-

---

femmes, l'OIT devrait ... inclure systématiquement l'objectif de l'égalité entre femmes et hommes dans les dispositions comportant la mobilisation des ressources, le partage de connaissances et la coopération technique, en partenariat avec les donateurs...».

Par conséquent, pendant l'exécution du plan d'action 2010-2015, le Bureau continue de s'efforcer de trouver des ressources extrabudgétaires provenant du Compte supplémentaire du budget ordinaire (CSBO) et de fonds attribués par le biais d'accords de partenariat avec les Etats Membres individuels. Le changement d'approche privilégiant non plus le financement axé sur les projets mais les plans de travail axés sur les résultats a eu des répercussions sur les contributions pour l'égalité entre hommes et femmes, qui est un thème transversal et non un résultat distinct.

Le GED, le nouveau service qui rassemble les compétences en matière de sexospécificité ainsi que dans d'autres domaines touchant à l'égalité, la non-discrimination et la diversité, offre un soutien régulier et continu à la mise en œuvre de cette stratégie et du présent plan d'action.

## **7. Contrôle, rapports, audit et évaluation**

Conformément à la décision du Conseil d'administration sur le suivi de l'adoption de la résolution de la CIT de 2009 concernant l'égalité entre femmes et hommes au cœur du travail décent, les progrès accomplis au sujet desdites conclusions seront intégrés au contrôle du plan d'action. Les résultats relatifs au suivi de la mise en œuvre des phases I et II du plan d'action – et notamment des recommandations de la résolution de la Conférence internationale du Travail 2009 – ont été présentés en 2011 au Conseil d'administration. En ce qui concerne l'alignement de la phase I du plan d'action avec les résultats du programme et budget 2010-11 et de la phase II avec les résultats prévus du programme et budget 2012-13, les progrès et les lacunes recensés dans la mise en œuvre de ces résultats ont été décrits dans les rapports correspondants sur l'exécution du programme de l'OIT. Et, comme indiqué ci-dessus, un bilan à mi-parcours de la mise en œuvre du plan d'action a été présenté sous forme de rapport au Conseil d'administration en mars 2013, comme cela avait été demandé lors de l'approbation de la phase I du plan d'action 2010-2015.

Afin d'éviter tout doublon dans la présentation des rapports à la fin de chacune des trois périodes biennales du programme et budget, et pour prévoir un certain temps pour la mise en œuvre du plan d'action 2010-2015 tout au long de sa période d'exécution, qui est plus longue que pour le précédent, il a été décidé de mener deux évaluations bien distinctes du plan d'action: en premier lieu, un rapport de bilan à moyen terme à la date de référence de fin 2012 (examiné par le Conseil d'administration lors de sa session de mars 2013) et, d'autre part, un rapport final établi sur la base d'une évaluation indépendante à la fin de 2015 (qui sera présenté au Conseil d'administration lors de sa session de mars 2016). L'évaluation indépendante comprendra une estimation approfondie des informations contenues dans les divers rapports d'exécution du programme et sera effectuée sur la base des données fournies par le Conseil d'administration sur le rapport de bilan. Elle servira pour l'apprentissage de la gestion et le processus décisionnel internes au Bureau et de guide pour les futurs plans d'action pour l'égalité entre hommes et femmes.

## **8. Mécanismes institutionnels favorisant l'égalité entre hommes et femmes au sein du Bureau**

Le tableau 1 ci-après porte sur les mécanismes institutionnels favorisant l'égalité entre hommes et femmes au Bureau. Ces domaines d'action prioritaires, entre lesquels existe une synergie, sont les suivants: questions de personnel, questions de fond et

---

structures. Chaque indicateur comporte une base de référence, des exemples d'activités indicatives et (chaque fois que cela est approprié) une norme de performance minimale<sup>10</sup> qui a été convenue avec l'unité, le service ou le département ayant la «responsabilité première». Les indicateurs qui sont en concordance avec les six éléments du Plan d'action à l'échelle du système des Nations Unies sont indiqués par un astérisque (\*).

Par souci de commodité et pour faciliter le suivi et la transparence, le tableau 1 prend aussi en compte les informations qui ont été recueillies à la fin de la phase I (2010-11) et de la phase II (2012-13). Ces informations dûment documentées concernent principalement les cibles et les activités indicatives.

<sup>10</sup> BIT: *Grandes lignes du Plan d'action pour l'égalité entre hommes et femmes 2010-2015*, Conseil d'administration, 307<sup>e</sup> session, Genève, 2010, document GB.307/16/1, paragr. 2. Les plans d'action axés sur les résultats du système des Nations Unies utilisent plus fréquemment des normes de performance minimales, souvent qualifiées de «cibles».

**Tableau 1. Mécanismes institutionnels favorisant l'égalité entre hommes et femmes au sein du Bureau: Questions de personnel, questions de fond et structures**

Priorités concernant les questions de personnel:

- Parité entre hommes et femmes (personnel des services organiques) dans l'ensemble des unités et des bureaux
- Egalité de chances et de traitement pour tous les fonctionnaires du BIT
- Lutte contre le harcèlement sur le lieu de travail

Résultats concernant les questions de personnel	Indicateurs et bases de référence <sup>1</sup> (les indicateurs en concordance avec les six éléments du plan d'action à l'échelle du système des Nations Unies sont indiqués par un astérisque *)	Normes de performance minimales		Activités indicatives		Responsabilité première
		Cibles	Etat d'avancement	Exemples	Etat d'avancement	
Application de mesures pour assurer une plus grande parité <sup>2</sup> entre les femmes et les hommes dans le recrutement et la promotion	1. Indicateur: Pourcentage de postes de la catégorie des services organiques et des catégories supérieures occupés par des femmes <sup>3,*</sup> Base de référence: 42,5 % (33,6 % des postes de direction sont occupés par des femmes)	2010-2015: Parvenir à la parité entre hommes et femmes	2010-11: 43,6 % (37,5 % des postes de direction sont occupés par des femmes)	Les candidatures de femmes qualifiées sont encouragées	Il est systématiquement indiqué dans les descriptions de postes vacants à pourvoir dans le cadre du Système de recrutement, d'affectation et de placement du personnel (RAPS) que «le BIT attache une grande importance à la diversité parmi son personnel. Les candidatures de femmes et d'hommes qualifiés ainsi que celles de personnes handicapées sont encouragées».	Département du développement des ressources humaines  Tous/toutes les chefs de service et supérieurs hiérarchiques  Service des questions de genre, de l'égalité et de la diversité
			2012-13: 44,2 % (36,4 % des postes de direction sont occupés par des femmes)	Les candidatures de femmes qualifiées sont encouragées	On voit, dans les avis de vacances de postes publiés dans la presse nationale et internationale, des photos de femmes exerçant des professions non traditionnelles	



Résultats concernant les questions de personnel	Indicateurs et bases de référence <sup>1</sup> (les indicateurs en concordance avec les six éléments du plan d'action à l'échelle du système des Nations Unies sont indiqués par un astérisque *)	Normes de performance minimales		Activités indicatives		Responsabilité première
		Cibles	Etat d'avancement	Exemples	Etat d'avancement	
				Inclure l'objectif de la parité hommes-femmes dans les descriptions de postes vacants à pourvoir dans le cadre du RAPS	Il est systématiquement indiqué dans les descriptions de postes vacants à pourvoir que «le BIT attache une grande importance à la diversité parmi son personnel et vise à assurer un équilibre entre les sexes en son sein. Les candidatures de femmes et d'hommes qualifiés, ainsi que celles de personnes handicapées, sont encouragées»	
			2014-15	Les candidatures de femmes qualifiées sont encouragées		
				Inclure l'objectif de la parité hommes-femmes dans les descriptions de postes vacants à pourvoir dans le cadre du RAPS		

\* En concordance avec l'élément «Ressources humaines et financières» du plan d'action à l'échelle du système des Nations Unies. Indicateur de performance 10. Dispositif relatif à la problématique hommes-femmes et parité

Résultats concernant les questions de personnel	Indicateurs et bases de référence <sup>1</sup> (les indicateurs en concordance avec les six éléments du plan d'action à l'échelle du système des Nations Unies sont indiqués par un astérisque *)	Normes de performance minimales		Activités indicatives		Responsabilité première
		Cibles	Etat d'avancement	Exemples	Etat d'avancement	
	2. Indicateur: Pourcentage de sections utilisant, dans les ateliers de perfectionnement des cadres, des matériels qui incorporent le thème de l'égalité entre hommes et femmes <sup>4,*</sup> Base de référence: 0	Sans objet	2010-11: 26 %	Elaboration d'un module de perfectionnement des cadres sur l'intégration des questions d'égalité entre hommes et femmes  Le mandat des formateurs/trices d'ateliers pour ce programme doit inclure des compétences en matière d'égalité entre hommes et femmes et l'intégration de cette notion d'égalité dans les matériels de formation	Publication du module «Managing for Gender Equality» (programme MLDP) et affichage de ce module sur la page Intranet de HRD en septembre 2011  Le mandat des formateurs/trices d'ateliers ne fait pas référence aux compétences requises en matière d'égalité entre hommes et femmes ni à l'intégration des questions d'égalité dans les matériels	
			2012-13: 14,5 %	Le mandat pour les activités de perfectionnement du personnel, avec des collaborateurs/trices externes, doit inclure la sensibilité à la question de l'égalité hommes-femmes dans la formation et dans les matériels de formation qui pourraient être utilisés	Il est stipulé dans le bon de commande de novembre 2012 relatif au programme de formation des cadres dirigeants que «le fournisseur doit veiller à ce que le langage, les exemples et les images utilisés dans le cadre de la prestation de services accordent une attention particulière à l'égalité hommes-femmes et à la non-discrimination»	

Résultats concernant les questions de personnel	Indicateurs et bases de référence <sup>1</sup> (les indicateurs en concordance avec les six éléments du plan d'action à l'échelle du système des Nations Unies sont indiqués par un astérisque *)	Normes de performance minimales		Activités indicatives		Responsabilité première
		Cibles	Etat d'avancement	Exemples	Etat d'avancement	
	* En concordance avec l'élément «Capacités» du plan d'action à l'échelle du système des Nations Unies: Indicateur de performance 13. Renforcement des capacités					
	3. Indicateur: Pourcentage de femmes participant aux ateliers de perfectionnement des cadres *	2010-11: 39 % 2012-13: 44 % 2014-15: 49 %	56 % 51 %			
	* En concordance avec l'élément «Responsabilité de la performance» du plan d'action à l'échelle du système des Nations Unies: Indicateur de performance 2. Gestion de la performance tenant compte des questions d'égalité					
Amélioration des perspectives de carrière pour le personnel des services généraux du Bureau	4. Indicateur: Nombre de possibilités de formation offerte au personnel des services généraux * Base de référence: 9	2010-11: 10 2012-13: 11 2014-15: 12	13 18	Organisation d'activités d'initiation pour le personnel des services généraux à l'intention des nouveaux fonctionnaires, qui a lieu deux fois par an	Le personnel des services généraux participe à l'atelier d'initiation organisé à l'intention des nouveaux fonctionnaires, qui a lieu deux fois par an	
	* En concordance avec l'élément «Capacités» du plan d'action à l'échelle du système des Nations Unies: Indicateur de performance 12. Evaluation des capacités					

Résultats concernant les questions de personnel	Indicateurs et bases de référence <sup>1</sup> (les indicateurs en concordance avec les six éléments du plan d'action à l'échelle du système des Nations Unies sont indiqués par un astérisque *)	Normes de performance minimales		Activités indicatives		Responsabilité première
		Cibles	Etat d'avancement	Exemples	Etat d'avancement	
Mesures mises en place pour favoriser un environnement de travail favorable et qui tient compte des contraintes familiales pour le personnel tant masculin que féminin	5. Indicateur: Nombre de mesures tenant compte des disparités hommes-femmes et/ou des contraintes familiales <sup>5,*</sup> Base de référence: 7	2010-11: Une mesure supplémentaire	Elaboration de la politique du BIT concernant le travail à temps partiel en octobre 2011		Application de la politique de télétravail en février 2010 et évaluation en janvier 2011	
		2012-13: Une mesure supplémentaire	Aucune	Mise en œuvre et évaluation de la politique de télétravail Application de la politique concernant les nouvelles modalités de travail à temps partiel	La politique n'a pas encore été mise au point	
		2014-15: Une mesure supplémentaire				
* En concordance avec l'élément «Ressources humaines et financières» du plan d'action à l'échelle du système des Nations Unies: Indicateur de performance 11. Culture organisationnelle						
Amélioration des compétences en matière d'intégration des questions d'égalité hommes-femmes au niveau approprié pour tout le personnel du BIT	6. Indicateur: Pourcentage de descriptions de postes faisant référence aux compétences en matière d'égalité hommes-femmes et/ou à la sensibilité à l'égalité hommes-femmes <sup>*</sup> Base de référence: 30,3 %	2010-11: 40 %	95 % des descriptions de postes à pourvoir dans le cadre du RAPS (76 % font état de la sensibilité à l'égalité hommes-femmes dans les qualités comportementales, et 19 % mentionnent l'égalité entre hommes	Evaluation systématique du contenu sexospécifique des projets de description de postes transmis par les cadres hiérarchiques	Les projets de description de postes sont systématiquement évalués	

Résultats concernant les questions de personnel	Indicateurs et bases de référence <sup>1</sup> <i>(les indicateurs en concordance avec les six éléments du plan d'action à l'échelle du système des Nations Unies sont indiqués par un astérisque *)</i>		Normes de performance minimales		Activités indicatives		Responsabilité première
	Cibles	Etat d'avancement	Exemples	Etat d'avancement			
		et femmes dans l'introduction et les compétences ou attributions techniques)					
	2012-13: 50 % (20 % mentionnent l'égalité entre hommes et femmes dans l'introduction et les compétences ou attributions techniques)	95 % des descriptions de postes à pourvoir dans le cadre du RAPS (95 % font état de la sensibilité à l'égalité hommes-femmes dans les qualités comportementales, et 15 % mentionnent l'égalité entre hommes et femmes dans l'introduction et les compétences ou attributions techniques)	Poursuivre l'évaluation du contenu sexospécifique des projets de description de postes tout en préconisant de mentionner l'égalité entre hommes et femmes dans les compétences techniques	Les projets de description de postes sont systématiquement évalués pour déterminer s'ils mentionnent la sensibilisation à l'égalité entre hommes et femmes mais pas pour déterminer s'ils mentionnent les compétences techniques concernant la problématique hommes-femmes			
	2014-15: 60 %		Poursuivre l'évaluation du contenu sexospécifique des projets de description de postes et examiner plus systématiquement les références faites à l'égalité entre hommes et femmes dans les compétences techniques				

Résultats concernant les questions de personnel	Indicateurs et bases de référence <sup>1</sup> (les indicateurs en concordance avec les six éléments du plan d'action à l'échelle du système des Nations Unies sont indiqués par un astérisque *)		Normes de performance minimales		Activités indicatives		Responsabilité première
	Cibles	Etat d'avancement	Exemples	Etat d'avancement			
	<p>* En concordance avec l'élément «Ressources humaines et financières» du plan d'action à l'échelle du système des Nations Unies: Indicateur de performance 10. Dispositif relatif à la problématique hommes-femmes et parité</p>						
	<p>7. Indicateur: Pourcentage de chefs responsables considérés par les subordonnés comme créant un environnement qui valorise la diversité, y compris la sensibilité aux comportements discriminatoires fondés sur le sexe <sup>6, *</sup></p> <p>Base de référence: A établir sur la base des résultats obtenus en 2012-13</p>	<p>2010-11: Sans objet</p> <p>2012-13: Sans objet</p>	<p>Report jusqu'en 2012-13 de la composante «Evaluation des chefs responsables par leurs subordonnés» du cadre du suivi du comportement professionnel</p> <p>Report jusqu'en février 2014 de la composante «Evaluation des chefs responsables par leurs subordonnés»</p>	<p>Intégrer formellement des critères d'égalité entre hommes et femmes dans l'ensemble du cadre de suivi du comportement professionnel</p> <p>Revoir le vocabulaire et le contenu des matériels de formation du cadre de suivi, qui ne tiennent pas compte des spécificités de chaque sexe</p>	<p>Le module du suivi du comportement professionnel fait référence à des questions d'égalité entre hommes et femmes et comporte des indicateurs pour la compétence «respect de la diversité»</p> <p>Le rapport d'évaluation des responsables comporte une question relative à l'égalité entre hommes et femmes</p>		
		2014-15: A fixer		<p>Faire référence à l'importance de la diversité, y compris la question de l'égalité hommes-femmes lors de la formation du personnel sur l'évaluation des chefs responsables par leurs subordonnés</p> <p>Les mécanismes d'évaluation par plusieurs notateurs et d'évaluation des chefs responsables par leurs</p>	<p>L'atelier pilote intitulé «Creating Results Through People: Building Effective Teams» (Optimiser la performance de mes collaborateurs: La mise sur pied d'équipes efficaces) organisé en 2012 prend en compte l'importance de la diversité, y compris la question de l'égalité hommes-femmes</p>		

Résultats concernant les questions de personnel	Indicateurs et bases de référence <sup>1</sup> (les indicateurs en concordance avec les six éléments du plan d'action à l'échelle du système des Nations Unies sont indiqués par un astérisque *)		Normes de performance minimales		Activités indicatives		Responsabilité première
	Cibles	Etat d'avancement	Exemples	Etat d'avancement			
		subordonnés mentionnant la «sensibilité à la diversité» parmi les compétences recherchées					
	* En concordance avec l'élément «Ressources humaines et financières» du plan d'action à l'échelle du système des Nations Unies: Indicateur de performance 11. Culture organisationnelle						
8. Indicateur: Nombre d'initiatives ou de mesures prises pour renforcer et/ou mettre en application l'accord collectif de prévention et de règlement des différends, notamment sur le harcèlement sexuel *	2010-11: 2	Une mesure: Base de données ventilées par sexe, établie par HRD au niveau interne sur les différends, y compris le harcèlement sexuel, et mesure dans laquelle les RH ont réussi à traiter ou à régler ces différends	La circulaire administrative n° 543 (Rev.1) de HRD, qui donne des indications sur les procédures à suivre en cas de harcèlement sexuel, est mieux mise en évidence sur les pages Intranet de HRD	Sur le site Intranet de HRD, un hyperlien a été ajouté en novembre 2011 sur la «prévention et le règlement des différends», qui permet d'aller sur les pages d'accueil Intranet du bureau du médiateur/trice et de la Commission consultative paritaire de recours du BIT – on trouve sur ces pages la politique du BIT en matière de harcèlement sexuel et des informations concernant les procédures à suivre			
Base de référence: 1							
	2012-13: 2	Aucune	Tenir compte du harcèlement, notamment à caractère sexuel, dans la formation au règlement des différends organisée à l'intention des responsables	Aucune formation n'a été organisée			
	2014-15: 2						

Résultats concernant les questions de personnel	Indicateurs et bases de référence <sup>1</sup> (les indicateurs en concordance avec les six éléments du plan d'action à l'échelle du système des Nations Unies sont indiqués par un astérisque *)	Normes de performance minimales		Activités indicatives		Responsabilité première
		Cibles	Etat d'avancement	Exemples	Etat d'avancement	
	* En concordance avec l'élément «Ressources humaines et financières» du plan d'action à l'échelle du système des Nations Unies: Indicateur de performance 11. Culture organisationnelle					

<sup>1</sup> Sauf indication contraire, toutes les bases de référence sont tirées du Plan d'action du BIT pour l'égalité entre hommes et femmes 2008-09 ou des statistiques disponibles en janvier 2010.

<sup>2</sup> Aux fins du présent plan d'action, la parité entre hommes et femmes est considérée comme acquise lorsqu'elle est comprise entre 45 et 55 pour cent.

<sup>3</sup> En concordance avec la stratégie en matière de ressources humaines 2010-2015, résultat 1.

<sup>4</sup> En concordance avec la stratégie en matière de ressources humaines 2010-2015, résultat 2.

<sup>5</sup> En concordance avec la stratégie en matière de ressources humaines 2010-2015, résultat 4.

<sup>6</sup> En concordance avec la stratégie en matière de ressources humaines 2010-2015, résultat 3.



## Mécanismes institutionnels favorisant l'égalité entre hommes et femmes au sein du Bureau

### Priorité concernant les questions de fond:

- La volonté d'assurer l'égalité entre hommes et femmes est mise en pratique dans tous les rouages de l'OIT et s'applique à l'ensemble des activités techniques, des activités opérationnelles et des services d'appui, y compris la gestion des connaissances

Résultats concernant les questions de fond	Indicateurs et bases de référence <i>(les indicateurs en concordance avec les six éléments du plan d'action à l'échelle du système des Nations Unies sont indiqués par un astérisque *)</i>	Normes de performance minimales		Activités indicatives		Responsabilité première
		Cibles	Etat d'avancement	Exemples	Etat d'avancement	
Renforcement des compétences du personnel du BIT en matière d'analyse des questions d'égalité hommes-femmes et de planification des activités concernant l'emploi et le travail décent	9. Indicateur: Pourcentage des stratégies de résultat du P&B comprenant des composantes d'intégration des questions d'égalité hommes-femmes qui sont axées sur l'action* Base de référence: 94,7 % <sup>7</sup>	2010-11: 100 %	100 %	Directives sur l'identification permanente des éléments concrets que l'on retrouve dans les stratégies de l'ensemble des résultats figurant dans, respectivement, le P&B 2012-13 et le P&B 2014-15  (Voir ci-dessus)	Orientations données en mai et juin 2010	Toutes les unités du siège et tous les bureaux extérieurs  Département de la programmation et de la gestion stratégiques
		2012-13: 100 %	100 %		Orientations données en juillet 2012 sur le P&B 2014-15 qui valaient aussi durant les consultations qui se sont tenues d'août à novembre 2012	Département des partenariats et de l'appui aux programmes extérieurs  Service des questions de genre, de l'égalité et de la diversité
		2014-15: 100 %		(Voir ci-dessus)		

\* En concordance avec l'élément «Gestion axée sur les résultats» du plan d'action à l'échelle du système des Nations Unies: Indicateur de performance 3. Planification stratégique

Résultats concernant les questions de fond	Indicateurs et bases de référence (les indicateurs en concordance avec les six éléments du plan d'action à l'échelle du système des Nations Unies sont indiqués par un astérisque *)	Normes de performance minimales		Activités indicatives		Responsabilité première
		Cibles	Etat d'avancement	Exemples	Etat d'avancement	
	10. Indicateur: Pourcentage des résultats du P&B signalés comme permettant de tirer un ou plusieurs enseignements pouvant donner lieu à une action sur l'intégration des questions d'égalité hommes-femmes *	2010-11: 60 %	10 %	Des directives seront fournies sur les aspects liés à l'égalité hommes-femmes dans le cadre des programmes techniques ainsi que dans le cadre du suivi de la mise en œuvre de la planification biennale axée sur les résultats et de l'élaboration des rapports d'exécution	Orientations fournies en mars et juillet 2011	
	Base de référence: 21 % <sup>8</sup>					
		2012-13: 80 %	68 %	Renforcement des orientations données aux coordonnateurs/trices des résultats pour l'élaboration de plans de travail axés sur les résultats afin que les stratégies comportent des plans permettant d'aborder la question de l'égalité entre hommes et femmes		
	Indicateur révisé: - Pourcentage des résultats du P&B signalés qui sont spécifiques en matière d'égalité hommes-femmes	2014-15: 100 %		Les auteurs de rapports bénéficieront d'orientations et d'un appui qui leur permettront de rendre d'important compte des efforts déployés par le BIT pour promouvoir l'égalité entre les sexes	Ces orientations ne se sont pas matérialisées, car la priorité est allée aux domaines de première importance	

\* En concordance avec l'élément «Gestion axée sur les résultats» du plan d'action à l'échelle du système des Nations Unies: Indicateur de performance 4. Suivi et information

Résultats concernant les questions de fond	Indicateurs et bases de référence (les indicateurs en concordance avec les six éléments du plan d'action à l'échelle du système des Nations Unies sont indiqués par un astérisque *)	Normes de performance minimales		Activités indicatives		Responsabilité première
		Cibles	Etat d'avancement	Exemples	Etat d'avancement	
Les attitudes et les habitudes de travail favorisent l'intégration des questions d'égalité hommes-femmes	11. Indicateur: Pourcentage des recommandations actuellement appliquées provenant des rapports des audits participatifs de genre des unités du siège et des bureaux extérieurs de l'OIT faisant l'objet d'un audit * Base de référence: 20 % (établie sur la base de l'état d'avancement en 2010-11)	2010-11: 20 %	Dans un des deux cas où un audit a été effectué, il a été confirmé que le pourcentage était supérieur à 20 %	Dans les 12 mois qui suivent un audit de genre, le/la directeur/trice de l'unité ou du bureau concerné et le GED procéderont à une réévaluation des recommandations ainsi que de tout nouveau besoin extérieur faisant l'objet de l'audit a communiqué un plan d'action	Un message adressé en octobre 2011 à l'unité et au bureau faisant l'objet d'un audit a proposé une réévaluation, et le bureau extérieur faisant l'objet de l'audit a communiqué un plan d'action	
		2012-13: 40 %	45 %	Deux mois après la réception d'un rapport d'audit, le GED demande à l'unité ou au bureau concerné de communiquer son plan d'action	La demande n'a pas été présentée	
		2014-15: 50 %				

\* En concordance avec l'élément «Gestion de la performance tenant compte des sexes/spécificités» du plan d'action à l'échelle du système des Nations Unies: Indicateur de performance 2. Responsabilisation et contrôle; Indicateur de performance 6. Audit tenant compte des questions d'égalité

Résultats concernant les questions de fond	Indicateurs et bases de référence (les indicateurs en concordance avec les six éléments du plan d'action à l'échelle du système des Nations Unies sont indiqués par un astérisque *)	Normes de performance minimales		Activités indicatives		Responsabilité première
		Cibles	Etat d'avancement	Exemples	Etat d'avancement	
Amélioration du niveau de connaissances et des méthodes pour aborder la question de la place respective des hommes et des femmes dans le travail technique	12. Indicateur: Pourcentage des PPTD contenant des indicateurs dont au moins 35 % intègrent le genre * Base de référence: 17 % (établie sur la base de l'état d'avancement en 2010-11)	2010-11: Sans objet 2012-13: 30 %	17 % 29 %	Les examens de projets de PPTD effectués dans le cadre du mécanisme d'assurance de la qualité fournissent régulièrement des orientations précises sur les moyens de faire en sorte que les indicateurs tiennent davantage compte des aspects propres à chaque sexe	Tous les examens ont fourni de telles orientations	
				Les examens de projets de PPTD effectués dans le cadre du mécanisme d'assurance de la qualité continuent de fournir régulièrement des orientations précises sur les moyens de faire en sorte que les indicateurs tiennent davantage compte des aspects propres à chaque sexe	Sur 23 examens, 21 ont fourni de telles orientations	
				Faire référence dans les séances d'information et les activités de formation au <i>Manuel sur les programmes par pays de promotion du travail décent de l'OIT</i> , version 3, lequel répond aux préoccupations et aux besoins des femmes	Les séances d'information et les activités de formation font référence audit manuel	
		2014-15: 100 %		Les examens de projets de PPTD effectués dans le cadre du mécanisme d'assurance de la qualité continuent de fournir régulièrement des orientations précises sur les moyens de faire en		

Résultats concernant les questions de fond	Indicateurs et bases de référence <i>(les indicateurs en concordance avec les six éléments du plan d'action à l'échelle du système des Nations Unies sont indiqués par un astérisque *)</i>	Normes de performance minimales		Activités indicatives		Responsabilité première
		Cibles	Etat d'avancement	Exemples	Etat d'avancement	
				sorte que les indicateurs tiennent davantage compte des aspects propres à chaque sexe		
				Etablir une compilation d'exemples d'indicateurs des cinq régions qui tiennent compte des aspects propres à chaque sexe		
<p>* En concordance avec l'élément «Contrôle des activités»: Indicateur de performance 7. Examen des programmes</p>						
13. Indicateur: Pourcentage des textes de recherche présentés à la Commission de la recherche et des publications et qui remplissent toutes les conditions d'une liste complète de points à vérifier pour l'intégration des questions d'égalité hommes-femmes dans la recherche et les publications *		2010-11: Sans objet	33 %: Toutes les conditions sont remplies (28 % des conditions sont remplies en partie)	Rédiger une liste de points à vérifier établie sur la base de la politique de 2007 du BIT en matière de recherche et de publication, soumise à la Commission de la recherche et des publications pour adoption et diffusion	Liste type de points à vérifier distribuée à la Commission de la recherche et des publications en décembre 2011	
Base de référence: 33 % (établie sur la base de l'état d'avancement en 2010-11)		2012-13: 50 %	2012: 14 %	Des orientations précises concernant l'intégration des questions d'égalité hommes-femmes sont fournies aux coordonnateurs/trices et aux chercheurs/euses faisant partie des quatre équipes de recherche dans le cadre du Programme mondial de recherche de l'OIT	Aucune orientation n'a été fournie	

2013: Informations non disponibles

Résultats concernant les questions de fond	Indicateurs et bases de référence (les indicateurs en concordance avec les six éléments du plan d'action à l'échelle du système des Nations Unies sont indiqués par un astérisque *)	Normes de performance minimales		Activités indicatives		Responsabilité première
		Cibles	Etat d'avancement	Exemples	Etat d'avancement	
	<p><i>Indicateur révisé:</i> Le mandat du Département de la recherche et les grandes lignes des publications phares du BIT incorporent des données ventilées par sexe et des analyses distinctes pour les hommes et les femmes</p>	<p>2014-15: Les quatre publications phares de l'OIT: le rapport <i>Tendances mondiales de l'emploi</i>; le rapport <i>Travail dans le monde</i>; <i>Jobs and Development</i>; <i>World Employment and Social Outlook</i></p>	<p>Le point focal de genre du Département de la recherche participe à la définition du mandat des auteurs des quatre rapports ainsi qu'à l'élaboration des grandes lignes de ces rapports</p> <p>Le projet de mandat et les grandes lignes des rapports sont communiqués au point focal du GED pour le Département de la recherche avant la mise au point du texte définitif</p>			
	<p>* En concordance avec l'élément «Cohérence et gestion des connaissances et de l'information» du plan d'action à l'échelle du système des Nations Unies: Indicateur de performance 14. Création et diffusion des connaissances</p>					
	<p>14. Indicateur: Pourcentage des accords de partenariat OIT/donateurs, qui intègrent les questions d'égalité hommes-femmes à la fois dans les grandes orientations et les aspects opérationnels *</p> <p>Base de référence: 46 %</p>	<p>2010-11: 60 %</p> <p>67 %</p>	<p>Concertation sur les politiques à mener au niveau bilatéral sur l'égalité entre hommes et femmes avec les donateurs concernés</p> <p>Concertation sur les politiques à mener au niveau bilatéral concernant l'égalité entre hommes et femmes pendant toute la période 2010-11</p>			

Résultats concernant les questions de fond	Indicateurs et bases de référence <i>(les indicateurs en concordance avec les six éléments du plan d'action à l'échelle du système des Nations Unies sont indiqués par un astérisque *)</i>	Normes de performance minimales		Activités indicatives		Responsabilité première
		Cibles	Etat d'avancement	Exemples	Etat d'avancement	
		2012-13: 70 %	67 %	Concertation sur les politiques à mener au niveau bilatéral sur l'égalité entre hommes et femmes avec les donateurs concernés	Concertation sur les politiques à mener au niveau bilatéral concernant l'égalité entre hommes et femmes pendant toute la période 2012-13	
		2014-15: 80 %		Concertation sur les politiques à mener au niveau bilatéral sur l'égalité entre hommes et femmes avec les donateurs concernés		
	* En concordance avec l'élément «Contrôle des activités» du plan d'action à l'échelle du système des Nations Unies: Indicateur de performance 7. Examen des programmes					
	15. Indicateur: Pourcentage des projets/programmes de coopération technique du BIT classés dans IRIS comme indicateur de genre Un ou Deux <sup>9, *</sup> Base de référence: 72 %	2010-11: 65 %	69 %	Publier une directive du Bureau sur l'intégration des questions d'égalité hommes-femmes dans la coopération technique	Directive du Bureau non publiée	
		2012-13: 40 %	64 %	Publier un guide sur l'intégration des questions d'égalité hommes-femmes dans la coopération technique	Guide sur l'intégration des questions d'égalité hommes-femmes dans la coopération technique (n° 15, version 1) publié en août 2012	

Résultats concernant les questions de fond	Indicateurs et bases de référence <i>(les indicateurs en concordance avec les six éléments du plan d'action à l'échelle du système des Nations Unies sont indiqués par un astérisque *)</i>	Normes de performance minimales		Activités indicatives		Responsabilité première
		Cibles	Etat d'avancement	Exemples	Etat d'avancement	
		2014-15: 15 %		Incorporer les données communiquées par le GED lors de l'examen par les pairs de janvier 2014 dans les chapitres du projet de manuel de coopération technique consacrés à la formulation et l'élaboration		

\* En concordance avec l'élément «Contrôle des activités» du plan d'action à l'échelle du système des Nations Unies: Indicateur de performance 7. Examen des programmes

<sup>7</sup> Selon une évaluation effectuée par PROGRAM.

<sup>8</sup> Conformément à une évaluation effectuée par PROGRAM, qui comprend des résultats intermédiaires et immédiats communs.

<sup>9</sup> On entend par marqueur de genre Un «un projet ne contenant aucun objectif, aucun résultat, aucun produit ni aucune activité destiné(e) à promouvoir l'égalité entre hommes et femmes» et on entend par marqueur de genre Deux «un projet n'incluant pas l'égalité entre hommes et femmes en tant que résultat, mais contenant certains résultats et/ou activités qui traitent spécifiquement des questions de l'égalité entre hommes et femmes». Par marqueur de genre Trois on entend «un projet qui inclut l'égalité entre hommes et femmes parmi ses résultats et certains résultats et/ou activités traitant spécifiquement des questions de l'égalité entre hommes et femmes». Par marqueur de genre Quatre on entend «un projet dont l'objectif affiché est de promouvoir l'égalité entre hommes et femmes et dont les résultats et/ou activités ont pour objet de promouvoir l'égalité entre hommes et femmes».



## Mécanismes institutionnels favorisant l'égalité entre hommes et femmes au sein du Bureau

### Priorité en matière de structure:

- Structures renforcées pour l'intégration effective des questions d'égalité entre hommes et femmes à l'échelle du Bureau <sup>10</sup>

Résultats concernant les structures	Indicateurs et bases de référence <i>(les indicateurs en concordance avec les six éléments du plan d'action à l'échelle du système des Nations Unies sont indiqués par un astérisque *)</i>	Normes de performance minimales		Activités indicatives		Responsabilité première
		Cibles	Etat d'avancement	Exemples	Etat d'avancement	
Le Service des questions de genre, de l'égalité et de la diversité est bien doté en personnel et en ressources, et des spécialistes des questions d'égalité sur le terrain contribuent à l'intégration des questions d'égalité entre hommes et femmes dans toute l'Organisation	16. Indicateur: Nombre d'unités du siège et de bureaux extérieurs ne disposant pas de points focaux chargés des questions d'égalité hommes-femmes <sup>11, *</sup> Base de référence: 1 unité du siège et deux bureaux extérieurs	2010-11: Aucune	Deux unités du siège et aucun bureau extérieur	Recenser et contacter tous/toutes les chefs ou directeurs/trices des unités et des bureaux ne disposant pas de points focaux chargés des questions d'égalité hommes-femmes  Recenser et contacter tous/toutes les chefs ou directeurs/trices des unités et des bureaux ne disposant pas de points focaux chargés des questions d'égalité hommes-femmes	Recensements effectués en juillet 2010 et septembre 2011, suivis de demandes adressées aux chefs ou directeurs/trices concernés  Recensements effectués en octobre 2012 et décembre 2013, suivis de demandes adressées aux chefs ou directeurs/trices concernés	Service des questions de genre, de l'égalité et de la diversité  Toutes les unités du siège et les bureaux extérieurs  Département des partenariats et de l'appui aux programmes extérieurs  Département du développement des ressources humaines  Département de la programmation et de la gestion stratégiques  Bureau de l'évaluation
		2012-13: Aucune	Aucune	Recenser et contacter tous/toutes les chefs ou directeurs/trices des unités et des bureaux ne disposant pas de points focaux chargés des questions d'égalité hommes-femmes		
		2014-15: Aucune		Recenser et contacter tous/toutes les chefs ou directeurs/trices des unités et des bureaux ne disposant pas de points focaux chargés des questions d'égalité hommes-femmes		

Résultats concernant les structures	Indicateurs et bases de référence <i>(les indicateurs en concordance avec les six éléments du plan d'action à l'échelle du système des Nations Unies sont indiqués par un astérisque *)</i>	Normes de performance minimales		Activités indicatives		Responsabilité première
		Cibles	Etat d'avancement	Exemples	Etat d'avancement	
	* En concordance avec l'élément «Ressources humaines et financières» du Plan d'action à l'échelle du système des Nations Unies: Indicateur de performance 10. Dispositif relatif à la problématique hommes-femmes et parité					
	17. Indicateur: Pourcentage d'hommes faisant office de points focaux dans les unités du siège et les bureaux extérieurs * Base de référence: 31 %	2010-11: 35 % d'hommes	29 % (41 % dans les unités du siège et 20 % dans les bureaux extérieurs)	Demander formellement aux chefs ou directeurs/trices des unités et des bureaux de tenir compte de la parité entre les sexes au moment de nommer les points focaux chargés des questions d'égalité hommes-femmes	Les demandes formelles de nomination soulignent l'importance de tenir compte de la parité entre les sexes	
		2012-13: 40 %	31 % (41 % dans les unités du siège et 22,5 % dans les bureaux extérieurs)	Revoir les demandes formelles adressées aux chefs ou directeurs/trices des unités et des bureaux pour encourager les bureaux extérieurs à nommer des hommes faisant office de points focaux	Le modèle de demande formelle a été revu en janvier 2012 et insiste davantage sur cette priorité	
		2014-15: 45 %		Revoir les demandes formelles adressées aux bureaux extérieurs, en consultation avec les spécialistes des questions d'égalité des sexes compétents afin de désigner des hommes en priorité		

Résultats concernant les structures	Indicateurs et bases de référence (les indicateurs en concordance avec les six éléments du plan d'action à l'échelle du système des Nations Unies sont indiqués par un astérisque *)	Normes de performance minimales		Activités indicatives		Responsabilité première
		Cibles	Etat d'avancement	Exemples	Etat d'avancement	
	* En concordance avec l'élément «Ressources humaines et financières» du Plan d'action à l'échelle du système des Nations Unies: Indicateur de performance 10. Dispositif relatif à l'égalité et à la parité entre hommes-femmes					
Cadre de responsabilité pour l'égalité entre hommes et femmes	18. Indicateur: Pourcentage des mandats approuvés pour les évaluations de stratégies indépendantes, de PPTD et de projets comportant une évaluation de la place respective des hommes et des femmes *	2010-11: 50 %	50 %	Les directives du Bureau de l'évaluation doivent être révisées	Parution en janvier 2010 de la publication du BIT intitulée <i>Guidelines to results-based evaluation – Principles, rationale, planning and managing for evaluations</i> , version I, dans laquelle les questions d'égalité entre hommes et femmes sont intégrées	
Amélioration des mécanismes de programmation, de suivi et d'évaluation répondant aux préoccupations et aux besoins des femmes	Base de référence: 30 %	2012-13: 70 %	65 %	Mettre à jour le guide intitulé <i>Prendre en considération la notion de genre dans le suivi et l'évaluation des projets</i> pour tenir compte des règles et normes du GNUJE concernant l'égalité hommes-femmes	Parution en septembre 2012 d'une version actualisée du guide intitulé <i>Intégration de l'égalité des sexes au suivi et à l'évaluation des projets</i>	
				Incorporer une clause concernant l'intégration des questions d'égalité entre hommes et femmes dans la liste de points à vérifier au moment de la rédaction du mandat	Liste de points à vérifier revue en octobre 2012 et introduction de clauses concernant l'intégration des questions d'égalité entre hommes et femmes, se rapportant notamment à la	



Résultats concernant les structures	Indicateurs et bases de référence <i>(les indicateurs en concordance avec les six éléments du plan d'action à l'échelle du système des Nations Unies sont indiqués par un astérisque *)</i>	Normes de performance minimales		Activités indicatives		Responsabilité première
		Cibles	Etat d'avancement	Exemples	Etat d'avancement	
	<p>* En concordance avec l'élément «Gestion axée sur les résultats» du plan d'action à l'échelle du système des Nations Unies:</p> <p>Indicateur de performance 4. Etablissement de rapports et analyse de données; et avec l'élément «Contrôle des activités»: Indicateur de performance 5. Evaluation</p>					

<sup>10</sup> Comme le stipule la politique du BIT sur l'égalité entre hommes et femmes.

<sup>11</sup> L'unité ou le bureau doit avoir une masse critique de spécialistes professionnels (c'est-à-dire au moins quatre personnes dirigées par un chef ou un/lune directeur/trice).

---

## 9. Résultats programmatiques concernant l'égalité entre hommes et femmes

On trouvera dans le tableau 2 ci-dessous les résultats programmatiques concernant l'égalité entre hommes et femmes pour 2014-15, qui renvoient à la résolution et aux conclusions adoptées en 2009 par la Conférence internationale du Travail. Ce renvoi fait suite aux directives fournies lors de la session de mars 2010 du Conseil d'administration dans le cadre de l'examen du document du Bureau <sup>11</sup> qui exposait dans leurs grandes lignes l'approche et les modalités du présent plan d'action. Le tableau 2 suit aussi des instructions internes précises mentionnées dans le mémorandum daté du 4 juillet 2012 concernant les Propositions de programme et de budget pour 2014-15 qui accompagnait la lettre d'orientation du Directeur général pour le programme. Le mémorandum stipule que «les contributions aux propositions de programme et de budget comprennent» [...] [l'] égalité entre hommes et femmes». En ce qui concerne la rédaction et la finalisation des propositions, le mémorandum demande que «chaque directeur régional communique» [...] à PROGRAM [...] le nom d'un spécialiste des questions d'égalité entre hommes et femmes qui participera à la rédaction du texte stratégique sur l'égalité entre hommes et femmes». Les textes de la stratégie accompagnent les 19 résultats, qui sont énoncés dans le programme et budget pour 2014-15 avec les indicateurs et mesures correspondants. L'une des sections du texte de la stratégie doit porter sur l'«égalité entre hommes et femmes et [la] non-discrimination pour différents motifs» et indiquer «des mesures concrètes à prendre, et les résultats escomptés pour aborder les questions d'égalité entre hommes et femmes et de non-discrimination, en portant une attention particulière à l'inégalité dont sont victimes les groupes de population qui sont généralement en position de faiblesse sur le marché du travail [...]».

Le tableau 2 contient les principaux termes sexospécifiques recensés dans le programme et budget pour 2014-15, et indique notamment où ces termes apparaissent dans les textes d'introduction pour les quatre objectifs stratégiques; dans les énoncés de résultats et dans le texte de la stratégie qui les accompagne sur «l'égalité entre hommes et femmes et la non-discrimination» ainsi que les indicateurs qui comportent des termes sexospécifiques. Tous ces termes, marqués en gras, ont été recensés en tenant compte des priorités déterminantes en matière d'égalité hommes-femmes définies par le Conseil d'administration. Parmi ces priorités on compte notamment, mais pas exclusivement, les suivantes: discrimination, égalité, droits, objectifs du Millénaire pour le développement (OMD), écart de rémunération entre hommes et femmes, diversité, protection de la maternité, travail à temps partiel, durée du travail, emplois atypiques et emplois précaires, relation de travail, économie informelle, organisation du travail, garde des enfants, congé parental, responsabilités familiales, zones franches d'exportation (ZFE) et travailleurs/euses domestiques. Bien que ces questions ne soient pas toutes abordées dans le programme et budget en tenant spécifiquement compte de l'égalité entre hommes et femmes, elles peuvent être un bon point de départ pour les domaines d'activité concernant l'égalité des sexes et sont donc mises en évidence.

<sup>11</sup> BIT: *Grandes lignes du Plan d'action pour l'égalité entre hommes et femmes 2010-2015*, Conseil d'administration, 307<sup>e</sup> session, Genève, 2010, document GB.307/16/1.

**Tableau 2. Montre l'interface existant entre les conclusions de la Conférence internationale du Travail de 2009 sur l'égalité entre hommes et femmes et le programme et budget de l'OIT pour 2014-15** <sup>1</sup>

Objectif stratégique: Emploi – Accroître les possibilités pour les femmes et pour les hommes d'obtenir un emploi et un revenu décents	
Conclusions de la CIT de 2009	Indicateurs du P&B 2014-15
<p>52. En ce qui concerne le renforcement des capacités et des connaissances à l'appui de la formulation de politiques tenant compte des besoins spécifiques des hommes et des femmes, l'OIT devrait:</p> <p>a) renforcer son programme de recherche et sa base de connaissances sur des questions émergentes, surtout dans le contexte de la crise économique mondiale, afin d'identifier les nouvelles tendances et caractéristiques du monde du travail, ainsi que les liens entre efficacité économique, justice sociale et égalité entre les sexes; il faudra notamment faire un usage plus systématique de données ventilées par sexe afin de guider l'élaboration des politiques et les nouveaux mécanismes de suivi destinés à surveiller les progrès dans le domaine de l'égalité femmes-hommes, en utilisant des indicateurs clés sur la discrimination sexuelle dans le monde du travail et une budgétisation tenant compte des questions d'égalité. L'objectif de la collecte de données devrait être bien défini pour que cette collecte soit ciblée et utile;</p> <p>b) appuyer les efforts d'élaboration de politiques plus efficaces pour des groupes déterminés de femmes vulnérables;</p> <p>...</p> <p>e) mettre au point des systèmes de mesure afin de créer des incitations pour favoriser les progrès dans la formalisation de l'économie informelle, l'augmentation de la participation des femmes à l'économie formelle et l'augmentation de la proportion de femmes actives;</p> <p>...</p>	<p>Résultat 1: Davantage de femmes et d'hommes bénéficient d'un emploi productif et de possibilités de travail et de revenus décents</p> <p>61. Des outils améliorés pour l'élaboration de politiques et de programmes en matière d'emploi répondant aux besoins spécifiques des hommes et des femmes seront mis au point sur la base des enseignements tirés de l'évaluation des stratégies nationales des périodes biennales précédentes. Les stratégies de renforcement des capacités aux fins de la transition vers l'économie formelle seront centrées sur les difficultés et les besoins spécifiques des femmes et des hommes.</p> <p>Indicateur 1.1: Nombre d'Etats Membres qui, avec l'appui du BIT, intègrent les politiques et les programmes nationaux, sectoriels ou locaux dans leurs cadres de développement</p> <p>Mesure: Pour pouvoir être comptabilisés, les résultats doivent répondre aux critères suivants:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Des cadres nationaux de développement (plans quinquennaux, stratégies de réduction de la pauvreté) donnent la priorité à l'emploi productif et aux <b>possibilités</b> de travail et de <b>revenus</b> décents dans leur analyse macroéconomique et leurs stratégies de relance de l'économie générale ou sectorielle.</li> <li>– Des politiques nationales de l'emploi globales et/ou des stratégies sectorielles sont élaborées, en concertation avec les partenaires sociaux, et approuvées par le gouvernement (Premier ministre, Parlement ou comités interministériels).</li> </ul> <p>Base de référence: 10 Etats Membres</p> <p>Cible: 18 Etats Membres, dont 9 en Afrique, 4 dans les Amériques, 1 dans les Etats arabes, 3 en Asie-Pacifique et 1 en Europe-Asie centrale</p> <p>Indicateur 1.3: Nombre d'Etats Membres qui, avec l'appui du BIT, mettent en place ou renforcent des systèmes d'information et d'analyse relatifs aux marchés du travail et diffusent des informations sur l'évolution du marché du travail national</p> <p>Mesure: Pour pouvoir être comptabilisés, les résultats doivent répondre au premier et à l'un des deux autres critères:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– L'Etat Membre soumet un rapport sur les <b>indicateurs des OMD</b> concernant le plein emploi productif et le travail décent.</li> <li>– Les services d'information sur les marchés du travail sont en liaison avec les systèmes de contrôle nationaux.</li> </ul>

**Objectif stratégique: Emploi – Accroître les possibilités pour les femmes et pour les hommes d'obtenir un emploi et un revenu décents**

Conclusions de la CIT de 2009	P&B 2014-15 résultats et textes qui accompagnent la stratégie sur «l'égalité entre hommes et femmes et la non-discrimination»	Indicateurs du P&B 2014-15
<p>53. En ce qui concerne l'emploi et la création d'emplois, l'OIT devrait:</p> <p>...</p> <p>f) suivre les progrès de l'Agenda global pour l'emploi à travers l'intégration du principe de l'égalité entre femmes et hommes dans les dix éléments clés de cet agenda;</p> <p>g) réaliser des interventions ciblées pour la création d'emplois décents et productifs pour les femmes et les hommes qui sont au chômage, sous-employés, dans l'économie informelle et dans les zones rurales; et</p> <p>h) plaider en faveur de la création d'emplois tenant compte des besoins spécifiques des hommes et des femmes dans le contexte des politiques nationales et des cadres nationaux de développement, de stratégies de réduction de la pauvreté et de la cohérence de l'action publique avec les politiques macroéconomiques.</p>	<p>– Les données et les analyses relatives au marché du travail national sont fournies au BIT à des fins de suivi et de comparaison internationales.</p> <p>Base de référence: 4 Etats Membres</p> <p>Cible: 11 Etats Membres, dont 4 en Afrique, 2 dans les Amériques, 1 dans les Etats arabes et 4 en Asie-Pacifique</p> <p>Indicateur 1.4: Nombre d'Etats Membres qui, avec l'appui du BIT, intègrent la promotion de l'emploi productif et des <b>possibilités</b> de travail et de <b>revenus</b> décents dans leurs mesures de réduction des risques liés à des catastrophes/de relance de l'économie et dans le cadre de leurs programmes de prévention des conflits, de reconstruction et de relance de l'économie</p> <p>Mesure: Pour pouvoir être comptabilisés, les résultats doivent répondre aux critères suivants:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Des programmes de redressement durables et à forte intensité d'emploi sont mis en œuvre pour faire face aux pertes d'emplois occasionnées par les catastrophes naturelles ou les conflits.</li> <li>– Une stratégie de sensibilisation et de formation visant les employeurs, les travailleurs et leurs organisations respectives est mise en œuvre par un ou plusieurs des mandants tripartites afin de préparer les partenaires sociaux à participer plus activement aux programmes de redressement suite à une crise.</li> </ul> <p>Base de référence: 6 Etats Membres</p> <p>Cible: 11 Etats Membres, dont 7 en Afrique, 1 dans les Amériques, 1 dans les Etats arabes et 2 en Asie-Pacifique</p>	<p>Indicateur 1.5: Nombre d'Etats Membres qui, avec l'appui du BIT, montrent qu'il est de plus en plus tenu compte de la question de l'emploi dans les programmes d'investissement dans les infrastructures à forte intensité d'emploi aux fins du développement local</p>



**Objectif stratégique: Emploi – Accroître les possibilités pour les femmes et pour les hommes d'obtenir un emploi et un revenu décents**

**Conclusions de la CIT de 2009**

**P&B 2014-15 résultats et textes qui accompagnent la stratégie sur «l'égalité entre hommes et femmes et la non-discrimination»**

**Indicateurs du P&B 2014-15**

Mesure: Pour pouvoir être comptabilisés, les résultats doivent répondre aux critères suivants:

- Un mécanisme associant le gouvernement et les partenaires sociaux est créé ou renforcé pour cibler, contrôler et évaluer la prise en compte de la question de l'emploi dans les investissements publics dans les infrastructures, dans le contexte des cadres nationaux de développement.
- Des programmes d'infrastructures à forte intensité d'emploi sont mis en œuvre, lesquels intègrent les aspects suivants de l'Agenda du travail décent (**droits**, compétences, entrepreneuriat, protection sociale et dialogue social).

Base de référence: 0

Cible: 20 Etats Membres, dont 10 en Afrique, 3 dans les Amériques, 1 dans les Etats arabes, 5 en Asie-Pacifique et 1 en Europe-Asie centrale

Indicateur 1.6: Nombre d'Etats Membres dans lesquels, avec l'appui du BIT, les gouvernements, les employeurs et/ou les travailleurs ont pris des initiatives dans certains domaines d'action qui facilitent la transition d'**activités du secteur informel** vers le secteur formel

Mesure: Pour pouvoir être comptabilisés, les résultats doivent répondre aux critères suivants:

- Une **initiative/réforme soucieuse de l'égalité entre hommes et femmes et efficace** est adoptée par l'un des mandants tripartites et facilite la **transition vers l'économie formelle**.
- L'initiative/la réforme comporte des mesures pratiques dans au moins deux des domaines d'action suivants: adéquation du cadre réglementaire et des mesures en vue de son application; entrepreneuriat, compétences et soutien financier; régime de protection sociale; représentation et organisation.

Base de référence: 0

Cible: 14 Etats Membres, dont 4 en Afrique, 4 dans les Amériques, 1 dans les Etats arabes, 3 en Asie-Pacifique et 2 en Europe-Asie centrale

**Objectif stratégique: Emploi – Accroître les possibilités pour les femmes et pour les hommes d'obtenir un emploi et un revenu décents**

Conclusions de la CIT de 2009	P&B 2014-15 résultats et textes qui accompagnent la stratégie sur «l'égalité entre hommes et femmes et la non-discrimination»	Indicateurs du P&B 2014-15
<p>52. En ce qui concerne le renforcement des capacités et des connaissances à l'appui de la formulation de politiques tenant compte des besoins spécifiques des hommes et des femmes, l'OIT devrait:</p> <p>... c) réunir des informations sur les pressions exercées sur les garçons et les hommes pour qu'ils se conforment à des stéréotypes sexistes dans le monde du travail;</p> <p>... g) veiller à ce que que le Centre international de formation de l'OIT à Turin et le Centre interaméricain pour le développement des connaissances en formation professionnelle (CINTERFOR) soient dotés de ressources suffisantes pour fournir un appui au renforcement des capacités et à la formation dans le domaine de l'égalité entre femmes et hommes; les questions d'égalité devraient être intégrées dans tous les cours de formation;</p> <p>...</p>	<p>Résultat 2: Le développement des compétences accroît l'employabilité des travailleurs, la compétitivité des entreprises et l'inclusivité de la croissance</p> <p>70. <b>La stratégie contribuera à améliorer l'inclusion sociale en aidant les mandants à garantir l'accès, dans des conditions d'égalité, des femmes et des hommes des zones rurales ainsi que des personnes handicapées à des formations de qualité et à des services d'emploi efficaces. Le Réseau mondial de l'OIT sur l'entreprise et le handicap continuera d'aider les entreprises multinationales et les organisations d'employeurs à partager leurs expériences dans les domaines de l'emploi et de la formation de personnes handicapées. Les conclusions des études menées sur l'élimination de la ségrégation professionnelle fondée sur le sexe dans l'apprentissage seront diffusées dans le cadre de la méthode révisée de revalorisation des apprentissages informels. Les interventions concrètes relatives à l'intégration des personnes handicapées et à la non-discrimination, qui concernent essentiellement l'Afrique de l'Est et l'Asie de l'Est, seront adaptées pour être appliquées dans les Etats arabes et les Caraïbes.</b></p>	<p>Indicateur 2.1: Nombre d'Etats Membres qui, avec l'appui du BIT, intègrent le développement des compétences dans les stratégies de développement sectorielles ou nationales</p> <p>Mesure: Pour pouvoir être comptabilisés, les résultats doivent répondre à au moins un des critères suivants:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Le processus national d'élaboration ou de révision des stratégies nationales de développement comporte explicitement des politiques en matière de développement des compétences.</li> <li>- Une entité gouvernementale (interministérielle dans la plupart des cas) est créée ou renforcée et a pour mandat d'établir des liens entre les compétences et les formations dans le cadre des stratégies de développement sectorielles ou nationales (OMD, DSRP, plans quinquennaux nationaux).</li> <li>- Des institutions tripartites œuvrent au niveau national ou local pour corréler l'offre et la demande en matière de compétences.</li> <li>- Des mesures spécifiques sont mises en œuvre pour corréler les compétences et les stratégies de développement axées sur la technologie, le commerce et l'environnement ou les sciences et les capacités en matière de recherche.</li> </ul> <p>Base de référence: 6 Etats Membres, dont 2 en Afrique Cible: 17 Etats Membres, dont 3 en Afrique, 5 dans les Amériques, 2 dans les Etats arabes, 4 en Asie-Pacifique et 3 en Europe-Asie centrale</p>
<p>53. En ce qui concerne l'emploi et la création d'emplois, l'OIT devrait:</p> <p>a) aider à l'élaboration de politiques du marché du travail et d'outils conçus pour permettre aux mandants d'améliorer l'employabilité, les qualifications et les compétences des femmes, notamment pour que celles-ci puissent accéder à des métiers et à des secteurs à prédominance masculine; des efforts semblables devraient être faits pour permettre aux hommes d'exercer des professions habituellement réservées aux femmes et ainsi éliminer la ségrégation sexuelle dans l'emploi;</p> <p>...</p>	<p>Indicateur 2.5: Nombre d'Etats Membres qui, avec l'appui du BIT, élaborent et mettent en œuvre des politiques et des programmes intégrés visant à promouvoir l'emploi productif et le travail décent chez les jeunes <b>hommes et femmes</b></p> <p>Mesure: Pour être comptabilisés, les résultats doivent répondre à deux au moins des critères suivants:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- L'emploi des jeunes est une priorité des stratégies nationales de développement ou des politiques nationales de l'emploi.</li> <li>- Les plans nationaux de promotion de l'emploi des jeunes sont élaborés par le gouvernement et les partenaires sociaux et</li> </ul>	<p>Indicateur 2.5: Nombre d'Etats Membres qui, avec l'appui du BIT, élaborent et mettent en œuvre des politiques et des programmes intégrés visant à promouvoir l'emploi productif et le travail décent chez les jeunes <b>hommes et femmes</b></p> <p>Mesure: Pour être comptabilisés, les résultats doivent répondre à deux au moins des critères suivants:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- L'emploi des jeunes est une priorité des stratégies nationales de développement ou des politiques nationales de l'emploi.</li> <li>- Les plans nationaux de promotion de l'emploi des jeunes sont élaborés par le gouvernement et les partenaires sociaux et</li> </ul>

Objectif stratégique: Emploi – Accroître les possibilités pour les femmes et pour les hommes d'obtenir un emploi et un revenu décents		
Conclusions de la CIT de 2009	P&B 2014-15 résultats et textes qui accompagnent la stratégie sur «l'égalité entre hommes et femmes et la non-discrimination»	Indicateurs du P&B 2014-15
		<p>contiennent des mesures prioritaires ainsi que des ressources humaines et financières en vue de leur mise en œuvre.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Des programmes nationaux de promotion de l'emploi décent en faveur des jeunes défavorisés sont mis en œuvre par le gouvernement avec l'appui des partenaires sociaux.</li> <li>- Une stratégie associant diffusion de l'information, sensibilisation, formation ou vulgarisation sur l'emploi des jeunes est mise en œuvre par un ou plusieurs des mandants tripartites, comme en témoignent, par exemple, la création de permanences téléphoniques et de brochures, les cours de formation, les services ou les campagnes de recrutement.</li> </ul> <p>Base de référence: 6 Etats Membres, dont 4 en Afrique Cible: 15 Etats Membres, dont 4 en Afrique, 4 dans les Amériques, 1 dans les Etats arabes, 4 en Asie-Pacifique et 2 en Europe-Asie centrale</p>
53. En ce qui concerne l'emploi et la création d'emplois, l'OIT devrait:	Résultat 3: Les entreprises durables créent des emplois productifs et décents	Indicateur 3.2: Nombre d'Etats Membres qui, avec l'appui du BIT, mettent en œuvre des politiques et des programmes de développement de l'entrepreneuriat aux fins de la création d'emplois décents et productifs
... b) proposer des programmes pour encourager l'entrepreneuriat féminin et le développement économique;	81. Des instruments personnalisés de renforcement des capacités et de sensibilisation seront mis en œuvre pour remédier aux politiques et aux réglementations qui font obstacle à la création d'entreprises par les femmes. Une formation au recrutement de personnes handicapées et des directives destinées aux fournisseurs de services aux entreprises seront mises au point avec le concours du Réseau mondial de l'OIT sur l'entreprise et le handicap. Toutes les autres initiatives prévues dans cette stratégie prendront en considération les besoins spécifiques des femmes.	Mesure: Pour pouvoir être comptabilisés, les résultats doivent répondre à au moins deux des critères suivants:
... e) réunir et diffuser des bonnes pratiques encourageant la participation des femmes au développement du secteur privé et dans les entreprises durables;		- L'Etat Membre intègre des politiques de développement de l'entrepreneuriat dans les cadres de développement nationaux ou les documents stratégiques nationaux analogues.
...		- Les stratégies de développement de l'entrepreneuriat sont mises en œuvre dans les secteurs économiques ou les chaînes de valeur qui ont été sélectionnés en raison de leur fort potentiel de création d'emplois.
		- Une association nationale ou un réseau national de formateurs et d'organisations dotés des compétences et des ressources nécessaires pour appuyer l'exécution de programmes de promotion de l'entrepreneuriat, axés notamment sur l'entrepreneuriat pour les femmes et les jeunes, sont créés ou renforcés.

Conclusions de la CIT de 2009	Objectif stratégique: Emploi – Accroître les possibilités pour les femmes et pour les hommes d'obtenir un emploi et un revenu décents
<p>P&amp;B 2014-15 résultats et textes qui accompagnent la stratégie sur «l'égalité entre hommes et femmes et la non-discrimination»</p>	<p>Indicateurs du P&amp;B 2014-15</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Des stratégies ciblées de développement de l'entrepreneuriat sont mises en œuvre et favorisent: a) la transition des <b>activités du secteur informel</b> vers le secteur formel; ou b) la réduction de la pauvreté dans les zones rurales, conformément à la résolution adoptée en 2008 par la CIT concernant la promotion de l'emploi rural pour réduire la pauvreté.</li> </ul> <p>Base de référence: 7 Etats Membres Cible: 29 Etats Membres, dont 16 en Afrique, 5 dans les Amériques, 2 dans les Etats arabes, 5 en Asie-Pacifique et 1 en Europe-Asie centrale</p> <p>Indicateur 3.4: Nombre d'Etats Membres qui, avec l'appui du BIT, adoptent des politiques intégrant les principes de la Déclaration tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale</p> <p>Mesure: Pour pouvoir être comptabilisés, les résultats doivent répondre aux critères suivants:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Des stratégies de sensibilisation sont mises en œuvre, notamment des consultations entre gouvernements, employeurs et travailleurs, ainsi qu'avec les entreprises multinationales, en ce qui concerne les domaines d'action de la Déclaration sur les entreprises multinationales, telles que les politiques générales de l'emploi, la formation, les conditions de <b>travail et de vie</b>, les relations professionnelles.</li> <li>- Des politiques ou des programmes sont établis et visent à renforcer les effets positifs du commerce, des investissements et des activités des entreprises multinationales, en mettant particulièrement l'accent sur les domaines d'action énoncés dans la Déclaration sur les entreprises multinationales, tels que les politiques générales de l'emploi, la formation, les conditions de <b>travail et de vie</b>, les relations professionnelles.</li> </ul> <p>Base de référence: 0 Cible: 22 Etats Membres en Afrique</p>
	<p><sup>1</sup> Les conclusions relatives au rôle de l'OIT et les deux paragraphes qui les précèdent et qui portent sur le travail des enfants et l'égalité entre les sexes ainsi que l'Agenda du travail décent sont tirés de <i>L'égalité entre hommes et femmes au cœur du travail décent – Rapport de la Commission de l'égalité</i> (identifiés par numéro de paragraphe), ainsi que les références à l'égalité entre les sexes dans le cadre stratégique du programme et budget 2014-15, qui apparaissent en caractères <b>gras</b>, aux fins de l'application du présent plan d'action.</p>

**Objectif stratégique: Protection sociale – Accroître l'étendue et l'efficacité de la protection sociale pour tous**

**Conclusions de la CIT de 2009**

**P&B 2014-15 résultats et textes qui accompagnent la stratégie sur «l'égalité entre hommes et femmes et la non-discrimination»**

**Indicateurs du P&B 2014-15**

54. En ce qui concerne la protection sociale, l'OIT devrait:

a) concevoir des moyens d'action pour aider les mandants à améliorer les systèmes de sécurité sociale pour les rendre inclusifs et pour qu'ils tiennent compte des besoins des travailleurs ayant des responsabilités familiales, qu'ils couvrent les femmes en situation de vulnérabilité et apportent des solutions pour aider les travailleurs de l'économie informelle à entrer dans l'économie formelle;

...

Résultat 4: Un plus grand nombre de personnes ont accès à des **prestations de sécurité sociale** mieux gérées et plus **respectueuses de l'égalité entre les sexes**

91. **Les politiques et les statistiques qui seront établies à l'échelon national et international seront conformes aux principes de non-discrimination, d'égalité entre hommes et femmes et de prise en compte des besoins spéciaux, conformément aux dispositions de la recommandation n° 202. Les propositions relatives à l'utilisation d'un langage non sexiste dans la convention n° 102 feront l'objet d'une note de synthèse qui sera soumise au Conseil d'administration pour examen.**

Indicateur 4.1: Nombre d'Etats Membres qui, avec l'appui du BIT, amélioreront la base de connaissances et d'informations sur la couverture et le fonctionnement de leur système de protection sociale

Mesure: Pour pouvoir être comptabilisés, les résultats doivent satisfaire au critère suivant:

- Il faut que des **données ventilées par sexe** sur la couverture de la population et/ou sur les dépenses dans au moins cinq des dix catégories de prestations (neuf identifiées dans la convention n° 102, plus une aide au revenu au titre de l'assistance sociale générale) soient disponibles dans le pays et accessibles au public par le biais de l'Enquête sur la sécurité sociale et de la base de données associée du BIT et/ou de la plate-forme Web de connaissances sur l'extension de la protection sociale.

Base de référence: 50 Etats Membres (pour lesquels on dispose d'informations à partir de 2008)

Cible: 10 Etats Membres, dont 3 en Afrique, 3 dans les Amériques, 1 dans les Etats arabes et 3 en Europe-Asie centrale

Indicateur 4.2: Nombre d'Etats Membres qui, avec l'appui du BIT, élaborent des politiques visant à améliorer la couverture sociale, notamment des **groupes exclus**

Mesure: Pour pouvoir être comptabilisés, les résultats doivent satisfaire aux critères suivants:

- Un programme d'extension de la protection sociale est élaboré, ainsi qu'attesté par un livre blanc, le plan de développement national, une législation ou des réglementations officielles, ou par la mise en oeuvre de facto d'un système de protection sociale.
- Ce plan porte spécifiquement sur la couverture des groupes exclus, dans au moins l'une des dix catégories de prestations.
- L'élaboration de recommandations pratiques de l'OIT à l'intention des gouvernements comprend des consultations avec les organisations d'employeurs et de travailleurs.

Objectif stratégique: Emploi – Accroître les possibilités pour les femmes et pour les hommes d'obtenir un emploi et un revenu décents		
Conclusions de la CIT de 2009	P&B 2014-15 résultats et textes qui accompagnent la stratégie sur «l'égalité entre hommes et femmes et la non-discrimination»	Indicateurs du P&B 2014-15
		Base de référence: 3 Etats Membres Cible: 12 Etats Membres, dont 4 en Afrique, 2 dans les Amériques, 2 dans les Etats arabes, 3 en Asie-Pacifique et 1 en Europe-Asie centrale
51. ... La perspective de genre devrait faire partie intégrante et constituer un élément spécifique de la question intitulée «Travail décent pour les travailleurs domestiques» qui est inscrite à l'ordre du jour des sessions de 2010 et 2011 de la Conférence internationale du Travail. 54. En ce qui concerne la protection sociale, l'OIT devrait: ... b) mettre au point et diffuser des outils et mener des recherches pour prévenir et éliminer le harcèlement sexuel dont sont victimes les femmes et les hommes, ainsi que la violence contre les femmes au travail; c) s'efforcer de mieux faire connaître le principe de l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale pour les hommes et pour les femmes et améliorer son application dans la pratique, entre autres moyens par le biais d'une assistance technique pour l'utilisation de méthodes objectives et non sexistes d'évaluation des emplois; d) réunir et diffuser de bonnes pratiques sur le congé parental et le congé et les prestations de paternité et de maternité et fournir un appui technique aux gouvernements pour l'élaboration de législations et politiques efficaces; ... 56. En ce qui concerne les principes et droits au travail, l'OIT devrait: ...	Résultat 5: Les femmes et les hommes bénéficient de conditions de travail meilleures et plus équitables 100. Les analyses et les travaux menés au niveau des pays sur le travail domestique favoriseront directement l'égalité entre les sexes et la non-discrimination sur le marché du travail, telles que mesurées par l'éventail des conditions de travail, dont les salaires et le temps de travail. L'assistance technique dans le domaine de la protection de la maternité sera axée sur la conception de régimes donnant aux travailleuses à faible revenu accès aux prestations de maternité dans le cadre des socles de protection sociale. L'écart de rémunération entre hommes et femmes fera l'objet d'une attention particulière dans les principaux rapports analytiques qui seront produits au cours de la période biennale. - Une stratégie de diffusion de l'information ou de sensibilisation pour améliorer les conditions de travail est lancée par un ou plusieurs des mandants tripartites dans un ou plusieurs domaines spécifiques: <b>protection de la maternité; comment concilier travail et vie familiale; travail domestique; temps de travail; et organisation du travail.</b> - Une stratégie de formation pour améliorer les conditions de travail est mise en œuvre par un ou plusieurs des mandants tripartites dans un ou plusieurs domaines spécifiques: <b>protection de la maternité; comment concilier travail et vie familiale; travail domestique; temps de travail; et organisation du travail.</b>	

**Objectif stratégique: Emploi – Accroître les possibilités pour les femmes et pour les hommes d'obtenir un emploi et un revenu décents**

**Conclusions de la CIT de 2009**

**P&B 2014-15 résultats et textes qui accompagnent la stratégie sur «l'égalité entre hommes et femmes et la non-discrimination»**

**Indicateurs du P&B 2014-15**

b) promouvoir une augmentation du taux de ratification et analyser les obstacles à la ratification de la convention (n° 156) sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981, de la convention (n° 183) sur la protection de la maternité, 2000, de la convention (n° 175) sur le travail à temps partiel, 1994, et de la convention (n° 177) sur le travail à domicile, 1996, et garantir l'application effective de ces conventions;

...

Base de référence: 5 Etats Membres

Cible: 10 Etats Membres, dont 1 en Afrique, 3 dans les Amériques, 1 dans les Etats arabes, 2 en Asie-Pacifique et 3 en Europe-Asie centrale

Indicateur 5.2: Nombre d'Etats Membres qui, avec l'appui du BIT, renforcent leurs capacités institutionnelles pour mettre en œuvre des politiques salariales saines

Mesure: Pour pouvoir être comptabilisés, les résultats doivent satisfaire à au moins l'un des critères suivants:

- Un mécanisme de contrôle et de collecte de données salariales est mis en place ou renforcé pour accroître la quantité de données disponibles et accessibles sur les salaires moyens, la part salariale, les **inégalités de salaires** ou d'autres indicateurs salariaux d'un nouveau type.
  - Des législations, réglementations ou politiques sont adoptées qui relèvent le **saiaire minimum** (au niveau national ou sectoriel), qu'il ait été fixé par la loi ou par la négociation collective.
  - Des mesures pour améliorer la pratique de fixation des salaires sont mises en œuvre dans les secteurs public et privé, notamment la création ou la revitalisation d'un organe tripartite au niveau national, ou de mécanismes de négociation salariale à différents niveaux.
  - Un groupe d'experts des questions salariales, formés dans le cadre d'un programme de renforcement des capacités mis en place par l'OIT, est employé par le ministère du Travail, par des organisations d'employeurs ou de travailleurs, ou par des établissements universitaires s'occupant des questions relatives à la politique salariale.
- Base de référence: 3 Etats Membres  
Cible: 8 Etats Membres, dont 2 en Afrique, 1 dans les Amériques, 1 dans les Etats arabes, 3 en Asie-Pacifique et 1 en Europe-Asie centrale

Objectif stratégique: Emploi – Accroître les possibilités pour les femmes et pour les hommes d'obtenir un emploi et un revenu décents		
Conclusions de la CIT de 2009	P&B 2014-15 résultats et textes qui accompagnent la stratégie sur «l'égalité entre hommes et femmes et la non-discrimination»	Indicateurs du P&B 2014-15
<p>54. En ce qui concerne la protection sociale, l'OIT devrait:</p> <p>...  f) promouvoir des politiques, des pratiques et des systèmes de sécurité et de santé qui tiennent compte des problèmes propres aux hommes et aux femmes.</p>	<p>Résultat 6: Les travailleurs et les entreprises bénéficient de meilleures conditions de sécurité et de santé au travail</p> <p>108. <b>Les principes directeurs du BIT sur l'intégration des questions relatives à l'égalité entre hommes et femmes dans le domaine de la sécurité et de la santé au travail sous-tendent les conseils et formations dispensés aux décideurs et aux organisations d'employeurs et de travailleurs pour les aider à corriger les inégalités entre hommes et femmes, et notamment à procéder aux analyses de risques nécessaires dans les professions à majorité masculine ou à majorité féminine. Ces principes directeurs seront également appliqués aux initiatives visant à associer de manière équitable les femmes et les hommes aux décisions prises en matière de SST et à recueillir des données ventilées par sexe.</b></p>	<p>Indicateur 6.2: Nombre d'Etats Membres dans lesquels les mandants tripartites, avec l'appui du BIT, mettent en œuvre des programmes propres à promouvoir de meilleures conditions de sécurité et de santé au travail</p> <p>Mesure: Pour pouvoir être comptabilisés, les résultats doivent satisfaire à au moins l'un des critères suivants:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- L'Etat Membre a incorporé ses préoccupations en matière de SST dans des cadres nationaux de développement ou des documents similaires de politique nationale.</li> <li>- Un mécanisme tripartite national pour la sécurité et la santé (SST) au travail a été créé ou revitalisé de telle sorte qu'il fonctionne efficacement (se réunit régulièrement et fait des recommandations au gouvernement).</li> <li>- Des stratégies d'information, de sensibilisation de l'opinion et de formation en matière de SST sont élaborées et mises en œuvre par le gouvernement ou par des organisations d'employeurs ou de travailleurs pour contribuer à l'application de programmes axés sur l'amélioration des conditions de SST, comme en attestent un programme d'activités, l'allocation de crédits à ces activités ainsi que l'élaboration de rapports.</li> <li>- Les services d'inspection du travail procèdent à des inspections plus efficaces pour garantir l'application des normes relatives à la SST, ainsi qu'attesté par les éléments fournis dans les rapports annuels.</li> <li>- Un registre comportant des <b>analyses ventilées par sexe</b> des accidents et maladies du travail est créé ou mis à niveau et tenu à l'échelon national par l'autorité compétente.</li> </ul> <p>Base de référence: 5 Etats Membres dans 2 régions  Cible: 11 Etats Membres, dont 1 en Afrique, 3 dans les Amériques, 1 dans les Etats arabes, 3 en Asie-Pacifique et 3 en Europe-Asie centrale</p>



**Objectif stratégique: Emploi – Accroître les possibilités pour les femmes et pour les hommes d'obtenir un emploi et un revenu décents**

Conclusions de la CIT de 2009	P&B 2014-15 résultats et textes qui accompagnent la stratégie sur «l'égalité entre hommes et femmes et la non-discrimination»	Indicateurs du P&B 2014-15
<p>50. Les organisations de travailleurs devraient continuer à contribuer à l'égalité entre femmes et hommes sur le lieu de travail en:</p> <p>a) renforçant la représentation des travailleurs migrants, ... qui sont principalement des femmes;</p> <p>...</p>	<p>Résultat 7: Un plus grand nombre de travailleurs migrants sont protégés et un plus grand nombre de travailleurs migrants ont accès à l'emploi productif et au travail décent</p> <p>117. <b>Afin de promouvoir l'égalité entre hommes et femmes parmi les migrants, les mesures, outils et directives pratiques mis en œuvre porteront systématiquement une dimension sexospécifique, fondée sur l'analyse de données ventilées par sexe permettant de mieux cerner les effets différenciés et souvent discriminatoires des législations, des politiques et des programmes. L'évaluation des politiques sous l'angle de la profession et de la branche d'activité permettra d'étudier la corrélation entre le profil de la main-d'œuvre et la protection correspondante. En matière de sensibilisation, les efforts se concentreront sur l'inscription de l'égalité entre hommes et femmes à l'ordre du jour des discussions régionales consacrées aux migrations, à travers une représentation et une participation à l'égalité des femmes et des hommes dans le cadre des forums d'intégration régionale et des débats connexes ainsi que dans le cadre des activités de renforcement des capacités.</b></p>	<p>Indicateur 7.1: Nombre d'Etats Membres qui, avec l'appui du BIT, adoptent <b>en matière de migrations de main-d'œuvre des politiques tenant compte des sexospécificités</b> et visant à protéger les travailleurs migrants, qui reflètent le cadre multilatéral de l'OIT et les dispositions des normes internationales du travail pertinentes</p> <p>Mesure: Pour pouvoir être comptabilisés, les résultats doivent satisfaire à au moins deux des critères suivants:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Une <b>politique respectueuse des différences entre les sexes</b> et visant à améliorer la protection des travailleurs migrants a été élaborée, ainsi qu'attesté par une législation, un plan de développement national, des réglementations gouvernementales ou un accord/mémorandum d'accord signé entre le pays d'origine et le pays d'accueil.</li> <li>- La politique en question traite spécifiquement d'au moins l'un des domaines suivants: plus grande <b>égalité de traitement et pas de discrimination</b> pour les travailleurs migrants dans des lieux de travail; recrutement des travailleurs migrants dans des conditions de sécurité; intégration des lieux de travail et des sociétés d'accueil; extension de la couverture sociale des travailleurs migrants; extension et amélioration de la couverture assurée par les services d'inspection du travail sur les lieux où sont employés des travailleurs migrants; mesures pour éviter aux travailleurs migrants le risque d'être victimes de la traite et du travail forcé.</li> </ul>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Une capacité ministérielle ou interministérielle de gestion des migrations de main-d'œuvre et/ou un mécanisme national tripartite chargé de contrôler la mise en œuvre de cette politique est mis(e) en place ou revitalisé(e), ainsi qu'attesté par des réunions régulières.</li> <li>- Un mécanisme national de collecte et de contrôle de <b>données actualisées ventilées par sexe</b> sur les travailleurs migrants est établi ou mis à niveau.</li> </ul>

**Objectif stratégique: Emploi – Accroître les possibilités pour les femmes et pour les hommes d'obtenir un emploi et un revenu décents**

**Conclusions de la CIT de 2009**

**P&B 2014-15 résultats et textes qui accompagnent la stratégie sur «l'égalité entre hommes et femmes et la non-discrimination»**

**Indicateurs du P&B 2014-15**

Base de référence: 3 Etats Membres

Cible: 8 Etats Membres, dont 3 en Afrique, 1 dans les Amériques, 1 dans les Etats arabes, 1 en Asie-Pacifique et 2 en Europe-Asie centrale

Indicateur 7.2: Nombre d'Etats Membres qui, avec l'appui du BIT, adoptent en matière de migrations de main-d'œuvre des politiques et pratiques tenant compte des sexes, qui reflètent le cadre multilatéral de l'OIT en vue de promouvoir un emploi productif et décent pour les travailleurs migrants

Mesure: Pour pouvoir être comptabilisés, les résultats doivent satisfaire à au moins deux des critères suivants:

- Une politique ou un programme national respectueux des différences entre les sexes et visant à améliorer l'accès des travailleurs migrants à un emploi productif et au travail décent est mis en place, ainsi qu'attesté par un plan de développement national, des plans et programmes de développement locaux ou régionaux, la législation nationale du travail applicable aux travailleurs migrants ou des lois et des politiques d'intégration.
- La politique ou le programme traite spécifiquement d'au moins l'un des domaines suivants: développement des compétences et formation, prévention de la déqualification, reconnaissance des diplômes et des compétences; exode des cerveaux; aménagement des flux de fonds envoyés par les travailleurs migrants et/ou leur utilisation productive; lien entre les rapatriements de salaires et des institutions financières socialement responsables; emploi productif des travailleurs migrants qui reviennent dans leur pays; lien entre la politique de la migration et la nécessité de répondre aux besoins du marché du travail.
- Une capacité institutionnelle publique est mise en place ou revitalisée pour gérer la politique en matière de migrations de main-d'œuvre, notamment des services efficaces d'inspection du travail pour contrôler si les conditions de travail sont décentes dans les pays d'accueil.

**Objectif stratégique: Emploi – Accroître les possibilités pour les femmes et pour les hommes d'obtenir un emploi et un revenu décents**

Conclusions de la CIT de 2009	Indicateurs du P&B 2014-15
<p>54. En ce qui concerne la protection sociale, l'OIT devrait:</p> <p>... e) proposer aux gouvernements des réponses aux problèmes du VIH et du sida dans le monde du travail, qui tiennent compte des conséquences différentes de l'épidémie pour les femmes et les hommes;</p> <p>...</p>	<p>Résultat 8: Le monde du travail réagit de façon efficace à l'épidémie de VIH/sida</p> <p>126. <b>Le BIT appuiera l'élaboration de politiques et de programmes consacrés aux différentes conséquences que le VIH et le sida entraînent pour les femmes, les hommes et les minorités sexuelles. Il est prévu d'intensifier la lutte contre la violence sexiste, la discrimination fondée sur le statut VIH, la discrimination sexuelle et les autres obstacles à un accès équitable aux droits et aux services.</b></p> <p>Indicateur 8.1: Nombre d'Etats Membres qui, avec l'appui du BIT, élaborent une <b>politique nationale tripartite concernant le VIH/sida</b> sur le lieu de travail dans le cadre de la <b>riposte nationale au sida</b></p> <p>Mesure: Pour pouvoir être comptabilisés, les résultats doivent satisfaire au critère suivant:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Une politique nationale tripartite relative au lieu de travail est élaborée sur la base du <b>Recueil de directives pratiques du BIT sur le VIH/sida</b> et le monde du travail (la recommandation (n° 200) sur le VIH et le sida, 2010, servira d'orientation pour les politiques nationales tripartites relatives au lieu de travail).</li> </ul> <p>Base de référence: 14 Etats Membres, dont 7 en Afrique, 5 dans les Amériques et 2 en Europe</p> <p>Cible: 6 Etats Membres, dont 5 en Afrique et 1 dans les Amériques</p>
	<p>Indicateur 8.2: Nombre d'Etats Membres où les mandants tripartites, avec l'appui du BIT, prennent des mesures significatives pour mettre en place des <b>programmes concernant le VIH/sida</b> sur le lieu de travail</p> <p>Mesure: Pour pouvoir être comptabilisés, les résultats doivent satisfaire aux critères suivants:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Un <b>programme concernant le VIH/sida sur le lieu de travail</b> est mis en place et lancé au cours de la période biennale sur au moins cinq lieux de travail</li> <li>- Ce programme est élaboré par un <b>comité bipartite ou tripartite chargé des questions relatives au VIH/sida sur le lieu de travail</b>, intègre les dix principaux principes du Recueil de directives pratiques du BIT sur le <b>VIH/sida</b> et le monde du travail et prévoit des mesures spécifiques en faveur de la <b>non-discrimination</b>, de <b>l'égalité entre les sexes</b>, de conditions de travail saines, du dialogue social, du non-dépistage préalable à l'embauche et de la confidentialité.</li> </ul> <p>Base de référence: 30 Etats Membres, dont 10 en Afrique, 5 dans les Amériques, 13 en Asie et 2 en Europe</p> <p>Cible: 30 Etats Membres, dont 16 en Afrique, 4 dans les Amériques, 1 dans les Etats arabes, 7 en Asie-Pacifique et 2 en Europe-Asie centrale</p>

Objectif stratégique: Dialogue social – Renforcer le tripartisme et le dialogue social	
<b>Conclusions de la CIT de 2009</b>	<b>Indicateurs du P&amp;B 2014-15</b>
<p>48. Les employeurs sont conscients des avantages que procure l'égalité hommes-femmes, de l'importance du travail des femmes et de la contribution indispensable de celles-ci au développement économique. Grâce à l'égalité entre les sexes, ils peuvent puiser dans une réserve plus abondante de candidats, ce qui leur permet de procéder à une sélection fondée sur les qualifications, les compétences, le mérite et l'expérience et, ainsi, de disposer d'une main-d'œuvre plus diversifiée, plus productive et plus compétitive.</p> <p>49. Les organisations d'employeurs peuvent contribuer à l'égalité hommes-femmes sur le lieu de travail en:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>faisant valoir le point de vue des employeurs dans les discussions politiques concernant l'égalité entre les sexes et les réformes législatives;</li> <li>stimulant l'entrepreneuriat féminin et préconisant des politiques publiques qui permettent aux femmes de créer leur propre entreprise, ainsi qu'en favorisant la création de réseaux de femmes chefs d'entreprise;</li> <li>aidant leurs membres à mettre en place dans leurs entreprises des politiques et mesures qui tiennent compte des différences entre les sexes grâce à la mise en commun des bonnes pratiques, à l'organisation de cours de formation et d'ateliers et à des plans d'action permettant d'améliorer l'accès des femmes aux ressources, aux connaissances et à l'information;</li> <li>promouvant les principes et droits fondamentaux au travail auprès de leurs membres par la sensibilisation, la formation et l'apport d'une assistance technique concernant le droit à la non-discrimination, et notamment celui de ne pas subir de discrimination fondée sur le sexe;</li> <li>adoptant des codes librement consentis, réalisant des travaux de recherche et veillant à ce que les données soient ventilées par sexe.</li> </ol>	<p>Résultat 9: Les employeurs sont dotés d'organisations fortes, indépendantes et représentatives</p> <p>135. <b>Par l'intermédiaire du Réseau mondial de l'OIT sur l'entreprise et le handicap, le BIT continuera à soutenir les initiatives prises par les entreprises multinationales, les organisations d'employeurs et les organisations professionnelles pour assurer l'intégration des personnes handicapées sur le lieu de travail. Il s'appuiera à cet effet sur l'apprentissage entre pairs et la création de services consultatifs ad hoc. Il aidera également le réseau mondial sur la politique des employeurs, qui a été créé en 2012-13 par le BIT, à promouvoir des stratégies et à établir des partenariats entre les entreprises, les organisations qui les représentent et les spécialistes de la diversité et de la participation des femmes au monde des affaires et à la gestion d'entreprise.</b></p> <p>Indicateur 9.2: Nombre d'organisations nationales d'employeurs qui, avec l'appui du BIT, créent ou renforcent de façon significative les services destinés à répondre aux besoins de leurs membres et des <b>membres potentiels</b></p> <p>Mesure: Pour être comptabilisés, les résultats doivent répondre à l'un au moins des critères suivants:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Un plan d'allocation de fonds au développement des services destinés aux <b>entreprises membres et aux adhérents potentiels</b> de l'organisation d'employeurs est officiellement adopté.</li> <li>Des services nouveaux ou améliorés sont fournis par l'organisation d'employeurs, comme en témoignent les rapports d'activité (formations, systèmes d'information, publications, services consultatifs).</li> </ul> <p>Base de référence: 40 organisations d'employeurs Cible: 25 organisations d'employeurs, dont 8 en Afrique, 7 dans les Amériques, 2 dans les Etats arabes, 5 en Asie-Pacifique et 3 en Europe-Asie centrale</p>

Objectif stratégique: Dialogue social – Renforcer le tripartisme et le dialogue social	
Conclusions de la CIT de 2009	Indicateurs du P&B 2014-15
<p>55. En ce qui concerne le dialogue social et le tripartisme, l'OIT devrait:</p> <p>...  e) renforcer la capacité des partenaires sociaux d'élaborer des programmes et politiques pour promouvoir l'égalité entre femmes et hommes dans leurs structures.</p>	<p>Indicateur 10.1: Nombre d'organisations nationales de travailleurs qui, avec l'appui du BIT, intègrent l'Agenda du travail décent dans leurs programmes de planification stratégique et de formation</p> <p>Mesure: Pour être comptabilisés, les résultats doivent répondre aux critères suivants:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Les programmes de planification stratégique et de formation couvrent un ou plusieurs des domaines ci-après: normes internationales du travail et droits syndicaux, dialogue social, réduction de la pauvreté, salaires, relations du travail, travail des enfants, migrants, <b>égalité entre hommes et femmes</b>, emploi, sécurité sociale, <b>économie informelle</b>, sécurité et santé au travail, <b>VH/sida</b> sur le lieu de travail, inspection du travail, <b>zones franches d'exportation</b>, emplois verts décents.</li> <li>- Les programmes de planification et de formation intègrent un ou plusieurs des documents ci-après: <b>Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail</b>, Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale, Agenda global pour l'emploi, Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable.</li> </ul> <p>Base de référence: Organisations de travailleurs dans 33 Etats Membres, dont 6 en Afrique, 6 dans les Amériques, 3 dans les Etats arabes, 13 en Asie et 5 en Europe</p> <p>Cible: 49 organisations de travailleurs, dont 18 en Afrique, 17 dans les Amériques, 4 dans les Etats arabes, 8 en Asie-Pacifique et 2 en Europe-Asie centrale</p>
<p>50. Les organisations de travailleurs devraient continuer à contribuer à l'égalité entre femmes et hommes sur le lieu de travail en:</p> <p>a) renforçant la représentation des travailleurs informels, migrants, ruraux et domestiques, qui sont principalement des femmes;</p> <p>b) prenant des mesures concrètes pour garantir la participation active des femmes en leur sein, à tous les niveaux, y compris dans leur fonctionnement et leurs activités;</p> <p>c) veillant à ce que les négociations collectives soient abordées dans une perspective de genre;</p> <p>d) faisant valoir le point de vue des travailleurs dans une perspective de genre dans les débats portant sur des questions comme la réforme législative, l'inspection du travail, les tribunaux et tribunaux du travail;</p> <p>e) continuant à jouer leur rôle d'agent de changement pour l'égalité femmes-hommes, en diffusant des informations, en renforçant les capacités et les connaissances techniques sur l'égalité entre femmes et hommes dans des domaines tels que la politique de l'emploi, les programmes de formation, le soutien familial, les retraites et la sécurité sociale, l'égalité de rémunération, la protection de la maternité et le congé parental.</p> <p>55. En ce qui concerne le dialogue social et le tripartisme, l'OIT devrait:</p> <p>...  e) renforcer la capacité des partenaires sociaux d'élaborer</p>	<p>Résultat 10: Les travailleurs sont dotés d'organisations fortes, indépendantes et représentatives</p> <p>143. <b>Les campagnes de ratification et de mise en œuvre mettront l'accent sur les normes relatives à l'égalité entre les sexes et à la non-discrimination. En Afrique, une attention toute particulière sera accordée à la recommandation (n° 200) sur le VIH et le sida, 2010. Des formations sur l'audit de genre seront dispensées en Amérique latine et en Asie. Les programmes destinés aux syndicats de certains pays viseront à accroître la représentation des femmes dans les syndicats, à tous les niveaux. Des programmes sur le racisme et la xénophobie seront mis en œuvre en Europe, dans le contexte de la crise.</b></p> <p>Indicateur 10.2: Nombre d'organisations de travailleurs qui, avec l'appui du BIT, ont obtenu un meilleur respect des <b>droits</b></p>

Objectif stratégique: Dialogue social – Renforcer le tripartisme et le dialogue social	
<p><b>Conclusions de la CIT de 2009</b></p> <p>des programmes et politiques pour promouvoir l'égalité entre femmes et hommes dans leurs structures.</p>	<p><b>P&amp;B 2014-15 résultats et textes qui accompagnent la stratégie sur «l'égalité entre hommes et femmes et la non-discrimination»</b></p> <p><b>Indicateurs du P&amp;B 2014-15</b></p> <p><b>fondamentaux des travailleurs</b> et des normes internationales du travail grâce à leur participation à des débats d'orientation aux niveaux national, régional ou international</p> <p>Mesure: Pour être comptabilisés, les résultats doivent répondre aux critères suivants:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Les organisations de travailleurs apportent leur contribution et exercent une influence dans un ou plusieurs des processus et cadres ci-après: mécanismes de contrôle de l'OIT, plans nationaux de développement, stratégies de réduction de la pauvreté, programmes par pays de promotion du travail décent, PNUAD et autres institutions et cadres multilatéraux.</li> <li>- Les normes internationales du travail sont intégrées et appliquées dans les cadres et processus susmentionnés.</li> </ul> <p>Base de référence: Organisations de travailleurs dans 32 Etats Membres, dont 15 en Afrique, 6 dans les Amériques, 3 dans les Etats arabes et 8 en Asie</p> <p>Cible: 29 organisations de travailleurs, dont 11 en Afrique, 8 dans les Amériques, 2 dans les Etats arabes, 6 en Asie-Pacifique et 2 en Europe-Asie centrale</p>
<p>52. En ce qui concerne le renforcement des capacités et des connaissances à l'appui de la formulation de politiques tenant compte des besoins spécifiques des hommes et des femmes, l'OIT devrait:</p> <p>...</p> <p>d) ... Il faudrait réunir systématiquement des données sur l'emploi précaire [recommandation (n° 198) sur la relation de travail, 2006];</p> <p>...</p> <p>55. En ce qui concerne le dialogue social et le tripartisme, l'OIT devrait:</p> <p>...</p> <p>d) fournir une assistance technique aux mandants pour la promotion de relations de travail décentes, au moyen de la recommandation (n° 198) sur la relation de travail, 2006; et</p>	<p>Résultat 11: Les administrations du travail appliquent une législation du travail actualisée et fournissent des services efficaces</p> <p>152. <b>La formation dispensée aux législateurs, aux inspecteurs du travail et aux juristes permettra de garantir que la législation du travail sera élaborée et appliquée dans le respect des principes de l'égalité des sexes et de la non-discrimination. Le module de formation sur l'inspection du travail et l'égalité entre les sexes sera adapté à l'évolution des contextes nationaux, au même titre que les lignes directrices établies pour les programmes de promotion de l'égalité dans l'entreprise.</b></p> <p>Indicateur 11.1: Nombre d'Etats Membres qui, avec l'appui du BIT, renforcent leurs systèmes d'administration du travail en conformité avec les normes internationales du travail</p> <p>Mesure: Pour pouvoir être comptabilisés, les résultats doivent répondre à au moins deux des critères suivants:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Mise en place ou revitalisation au sein de l'administration du travail d'un mécanisme de coordination intégré permettant d'assurer la mise en œuvre de la politique nationale, tant au niveau central qu'au niveau décentralisé.</li> <li>- Adoption de réglementations permettant à l'administration du travail d'étendre progressivement ses services aux travailleurs et aux employeurs de l'économie informelle.</li> </ul> <p>Mise à disposition par l'administration du travail, notamment dans le cadre de partenariats public-privé, de services consultatifs techniques et autres services destinés aux travailleurs, aux employeurs et à leurs organisations respectives</p>

<p>Conclusions de la CIT de 2009</p>	<p>Objectif stratégique: Dialogue social – Renforcer le tripartisme et le dialogue social</p>
<p>...</p>	<p><b>Indicateurs du P&amp;B 2014-15</b></p> <p>et attestés par un relevé des services proposés (registres, systèmes d'information, pages Web, par exemple).</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Amélioration du statut du personnel de l'administration du travail en vue d'assurer aux fonctionnaires concernés la stabilité de l'emploi et l'indépendance dans l'exercice de leurs fonctions.</li> </ul> <p>Base de référence: 10 Etats Membres, dont 3 en Afrique, 3 dans les Amériques, 1 dans les Etats arabes, 2 en Asie-Pacifique et 1 en Europe-Asie centrale</p> <p>Cible: 29 organisations de travailleurs, dont 11 en Afrique, 8 dans les Amériques, 2 dans les Etats arabes, 6 en Asie-Pacifique et 2 en Europe-Asie centrale</p> <p>Indicateur 11.2: Nombre d'Etats Membres qui, avec l'appui du BIT, renforcent leur système d'inspection du travail en conformité avec les normes internationales du travail</p> <p>Mesure: Pour pouvoir être comptabilisés, les résultats doivent répondre à au moins deux des critères suivants:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Amélioration du statut du personnel des services d'inspection en vue d'assurer aux fonctionnaires concernés la stabilité de l'emploi, l'indépendance dans l'exercice de leurs fonctions et un mandat leur permettant d'imposer des sanctions (article 6 de la convention n° 81).</li> <li>- Mise en œuvre par l'administration du travail d'un plan de formation budgétisé pour les inspecteurs du travail, tenant dûment compte des tâches spéciales susceptibles d'être assignées aux <b>inspecteurs et inspectrices</b> du travail.</li> <li>- Mise en place ou renforcement au sein de l'administration du travail d'un système permettant d'avoir accès à des registres à jour, à des <b>données ventilées par sexe</b> et à des <b>statistiques</b> sur les conditions d'emploi et de travail dans chaque entreprise</li> </ul> <p>Mise en œuvre par l'administration du travail d'une stratégie de sensibilisation destinée aux employeurs, aux travailleurs ainsi qu'à leurs organisations respectives, portant sur les aspects techniques et la finalité de l'inspection du travail.</p>

Objectif stratégique: Dialogue social – Renforcer le tripartisme et le dialogue social	
Conclusions de la CIT de 2009	Indicateurs du P&B 2014-15
P&B 2014-15 résultats et textes qui accompagnent la stratégie sur «l'égalité entre hommes et femmes et la non-discrimination»	<p>Base de référence: 10 Etats Membres</p> <p>Cible: 13 Etats Membres, dont 3 en Afrique, 3 dans les Amériques, 2 dans les Etats arabes, 3 en Asie-Pacifique et 2 en Europe-Asie centrale</p> <p>Indicateur 11.3: Nombre d'Etats Membres qui, avec l'appui du BIT, adoptent une nouvelle législation du travail ou améliorent la législation existante en conformité avec les normes internationales du travail et en consultation avec les partenaires sociaux</p> <p>Mesure: Pour pouvoir être comptabilisés, les résultats doivent répondre à au moins un des critères suivants:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Adoption de codes du travail ou importantes révisions des législations et réglementations du travail témoignant de la prise en considération d'au moins 50 pour cent des observations du Bureau.</li> <li>- Elaboration d'une politique nationale concernant la protection accordée aux travailleurs dans le cadre d'une <b>relation de travail</b>, conformément à l'article 4 de la recommandation n° 198.</li> </ul> <p>Base de référence: 2 Etats Membres</p> <p>Cible: 9 Etats Membres, dont 2 en Afrique, 1 dans les Amériques, 2 dans les Etats arabes, 3 en Asie-Pacifique et 1 en Europe-Asie centrale</p>
55. En ce qui concerne le dialogue social et le tripartisme, l'OIT devrait:	Indicateur 12.1: Nombre d'Etats Membres qui, avec l'appui du BIT, renforcent les institutions et les mécanismes de dialogue social en conformité avec les normes internationales du travail
a) renforcer la participation des femmes au dialogue social en encourageant la participation de celles-ci aux processus décisionnels aux niveaux international, régional, national et local;	Mesure: Pour pouvoir être comptabilisés, les résultats doivent répondre au critère suivant:
b) fournir une assistance technique aux institutions nationales de dialogue social pour les aider à intégrer les questions d'égalité dans leurs travaux et renforcer les mécanismes nationaux d'égalité, comme les commissions tripartites chargées de veiller à l'égalité des chances, les commissions pour l'égalité au sein des	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Mise en place ou revitalisation des institutions nationales tripartites de dialogue social, de sorte qu'elles puissent disposer de leurs propres ressources humaines et financières et fonctionner efficacement (réunions régulières, prises de décisions communes), comme espace de rencontre pour les consultations entre le gouvernement et les <b>organisations de travailleurs et d'employeurs les plus représentatives</b>.</li> </ul>
Résultat 12: Le tripartisme et une gouvernance renforcée du marché du travail contribuent à un dialogue social efficace et à de bonnes relations professionnelles	
161. <b>Les activités du Bureau relatives aux conseils économiques et sociaux et aux conseils consultatifs du travail viseront à améliorer la représentation de certains groupes – femmes, jeunes, migrants, travailleurs du secteur informel – afin que ces organes reflètent plus fidèlement la composition de la population active et tiennent dûment compte des intérêts des divers groupes. Les recherches sur le dialogue social continueront de mettre l'accent sur la</b>	



Objectif stratégique: Dialogue social – Renforcer le tripartisme et le dialogue social		
Conclusions de la CIT de 2009	P&B 2014-15 résultats et textes qui accompagnent la stratégie sur «l'égalité entre hommes et femmes et la non-discrimination»	Indicateurs du P&B 2014-15
<p>ministères chargés du travail et les unités chargées de la question des femmes dans les organisations d'employeurs et de travailleurs;</p> <p>c) grâce à des mesures concrètes, améliorer la représentation des femmes à tous les niveaux, dans toutes les réunions de l'OIT – y compris les sessions du Conseil d'administration et de la Conférence internationale du Travail – et mettre au point un ensemble d'indicateurs d'égalité pour mesurer l'impact de l'examen de la structure extérieure de l'OIT sur le personnel masculin et féminin;</p> <p>...</p> <p>e) renforcer la capacité des partenaires sociaux d'élaborer des programmes et politiques pour promouvoir l'égalité entre femmes et hommes dans leurs structures.</p> <p>56. En ce qui concerne les principes et droits au travail, l'OIT devrait:</p> <p>...</p> <p>e) soutenir le renforcement des systèmes d'inspection du travail et des tribunaux afin qu'ils puissent mieux contrôler l'application des conventions clés qui ont trait à l'égalité et suivre les affaires de discrimination sexuelle au travail.</p>	<p>manière dont la question de l'égalité des sexes est traitée dans les enceintes de négociation. Les statistiques du BIT comprendront des données, ventilées par sexe, sur la composition des conseils tripartites, les taux d'affiliation syndicale et le champ d'application des conventions collectives.</p>	<p>Il conviendra éventuellement d'établir une procédure de consultation tripartite entre le gouvernement et les <b>organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives</b> sur les normes internationales du travail, conformément aux dispositions de l'article 2 de la convention n° 144.</p> <p>Base de référence: 20 Etats Membres Cible: 13 Etats Membres, dont 4 en Afrique, 2 dans les Amériques, 1 dans les Etats arabes, 4 en Asie-Pacifique et 2 en Europe-Asie centrale</p>

Objectif stratégique: Dialogue social – Renforcer le tripartisme et le dialogue social		
Conclusions de la CIT de 2009	P&B 2014-15 résultats et textes qui accompagnent la stratégie sur «l'égalité entre hommes et femmes et la non-discrimination»	Indicateurs du P&B 2014-15
<p>52. En ce qui concerne le renforcement des capacités et des connaissances à l'appui de la formulation de politiques tenant compte des besoins spécifiques des hommes et des femmes, l'OIT devrait:</p> <p>...  b) appuyer les efforts d'élaboration de politiques plus efficaces pour des groupes déterminés de femmes vulnérables;  ...  d) renforcer la capacité des statisticiens du travail et améliorer les systèmes d'information sur le marché du travail afin de fournir de meilleures données ventilées par sexe sur des aspects tels que ... les femmes qui occupent des postes de direction.</p>	<p>Résultat 13: Une approche sectorielle du travail décent est appliquée</p> <p>170. Les questions d'égalité entre hommes et femmes seront davantage mises en avant dans toutes les réunions sectorielles et toutes les activités de recherche et de formation dans le cadre du Programme des activités sectorielles et du programme Better Work. Une attention particulière sera accordée à la dimension hommes-femmes dans les contrats d'emploi atypiques, et aux données ventilées par sexe. Il est prévu dans le cadre du programme Better Work d'aider les entreprises, entre autres mesures, à s'attaquer à la problématique de la discrimination fondée sur le sexe et à respecter les lois qui visent à promouvoir l'accès au travail des hommes et femmes handicapés.</p>	

Objectif stratégique: Normes et principes et droits fondamentaux au travail – Promouvoir et mettre en œuvre les normes et les principes et droits fondamentaux au travail	Indicateurs du P&B 2014-15
<p><b>Conclusions de la CIT de 2009</b></p> <p><b>P&amp;B 2014-15 résultats et textes qui accompagnent la stratégie sur «l'égalité entre hommes et femmes et la non-discrimination»</b></p> <p>Résultat 14: La liberté syndicale et le droit de négociation collective sont largement connus et exercés 180. <b>La stratégie tiendra compte de l'égalité entre hommes et femmes à tous les niveaux. Des formations seront dispensées à l'intention des femmes en activité dans les zones franches d'exportation à l'aide des outils de renforcement des capacités mis au point lors de précédentes périodes biennales. De nouveaux outils s'adressant aux travailleuses rurales et aux travailleurs domestiques, concernant la liberté d'association et la promotion de leur représentation collective, seront expérimentés au cours de la période biennale.</b></p>	<p>Indicateur 14.1: Nombre d'Etats Membres qui, avec l'appui du BIT, progressent dans l'application des <b>droits</b> fondamentaux en matière de liberté syndicale et de négociation collective</p> <p>Mesure: Pour pouvoir être comptabilisés, les résultats doivent au moins remplir deux des critères ci-après, comme l'ont fait remarquer les organes de contrôle de l'OIT ou comme cela est indiqué dans le cadre du mécanisme de suivi de la <b>Déclaration de 1998</b>:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Une stratégie et/ou des programmes de sensibilisation concernant la liberté d'association et la négociation collective visant les mandants tripartites est (sont) lancé(s).</li> <li>- Les conventions n<sup>os</sup> 87 ou 98 sont ratifiées.</li> <li>- Des progrès sont accomplis dans le respect des libertés civiles fondamentales des syndicalistes et des organisations d'employeurs.</li> <li>- Des modifications sont apportées à la législation, à la politique ou à la pratique pour faire en sorte que les syndicats et les organisations d'employeurs puissent être enregistrés et fonctionner sans restrictions excessives.</li> <li>- Des mécanismes visant à assurer une protection contre les actes de discrimination ou d'ingérence antisyndicale sont établis ou développés.</li> <li>- Des politiques et mécanismes visant à promouvoir la négociation collective sont établis ou développés.</li> </ul> <p>Base de référence: 8 Etats Membres</p> <p>Cible: 16 Etats Membres, dont 7 en Afrique, 3 dans les Amériques, 2 dans les Etats arabes, 3 en Asie-Pacifique et 1 en Europe-Asie centrale</p>
<p>56. En ce qui concerne les principes et droits au travail, l'OIT devrait:</p> <p>...</p> <p>c) soutenir la ratification, l'application et le contrôle du respect de la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, et de la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949, notamment dans les secteurs dans lesquels un grand nombre de femmes ont des emplois vulnérables et précaires;</p> <p>...</p>	<p>Indicateur 14.2: Nombre d'Etats Membres qui, avec l'appui du BIT, prennent des mesures ayant une réelle portée pour permettre l'exercice de la liberté syndicale et du <b>droit de négociation collective dans les zones franches d'exportation (ZFE)</b></p>
<p>53. En ce qui concerne l'emploi et la création d'emplois, l'OIT devrait:</p> <p>...</p> <p>c) mettre l'accent sur le travail décent pour les femmes dans les zones franches d'exportation (ZFE), notamment en promouvant et contrôlant la liberté syndicale et le droit de négociation collective ainsi que les normes fondamentales du travail, dans le but d'améliorer les salaires et les conditions de travail des femmes, en consultation avec les mandants de l'OIT;</p> <p>d) collaborer avec les gouvernements et les partenaires sociaux pour garantir le respect de la liberté syndicale et du droit de négociation collective ainsi que d'autres normes fondamentales du travail dans les ZFE;</p> <p>...</p>	<p>Base de référence: 8 Etats Membres</p> <p>Cible: 16 Etats Membres, dont 7 en Afrique, 3 dans les Amériques, 2 dans les Etats arabes, 3 en Asie-Pacifique et 1 en Europe-Asie centrale</p>

**Objectif stratégique: Normes et principes et droits fondamentaux au travail – Promouvoir et mettre en œuvre les normes et les principes et droits fondamentaux au travail**

**Conclusions de la CIT de 2009**

**P&B 2014-15 résultats et textes qui accompagnent la stratégie sur «l'égalité entre hommes et femmes et la non-discrimination»**

**Indicateurs du P&B 2014-15**

Mesure: Pour pouvoir être comptabilisés, les résultats doivent au moins remplir un des critères ci-après, comme l'ont fait remarquer les organes de contrôle de l'OIT ou comme cela est indiqué dans le cadre du mécanisme de suivi de la **Déclaration de 1998**:

- Une stratégie et/ou des programmes de sensibilisation visant à promouvoir la liberté syndicale et la négociation collective visant les travailleurs et les employeurs de ZFE est (sont) lancé(s).
- Des mesures sont adoptées pour permettre à des organisations de travailleurs de s'établir et de fonctionner dans des ZFE.
- Des mécanismes visant à assurer la protection contre des actes de discrimination ou d'ingérence antisyndicale dans des ZFE sont établis ou développés.
- Des politiques et mécanismes visant à promouvoir la négociation collective dans des ZFE sont établis ou développés.

Base de référence: 2 Etats Membres

Cible: 3 Etats Membres, dont 1 dans les Etats arabes et 2 en Asie-Pacifique

35. L'OIT assoit son action en faveur de l'élimination du travail des enfants sur une solide base normative. La convention (n° 138) sur l'âge minimum, 1973, et la convention (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999, réclament une action immédiate contre les pires formes de travail des enfants, telles que l'utilisation des filles ou garçons de moins de 18 ans pour le travail forcé ou obligatoire; les conflits armés; la prostitution, la production de matériel ou de spectacles à caractère pornographique; la production et le trafic de drogues; et les travaux qui peuvent nuire à la santé, la sécurité ou la moralité des enfants. La convention n° 182 dispose notamment que les Etats Membres doivent tenir compte de la situation particulière des filles. Des efforts doivent par conséquent être faits pour rechercher des moyens concrets qui permettent aux Etats Membres de

Résultat 15: Le travail forcé est éliminé

189. **Dans le cadre de ses statistiques et études sur le travail forcé, le BIT continuera de produire des données ventilées par sexe et des analyses mettant en évidence les facteurs pertinents en la matière. Il sera systématiquement tenu compte des principes de non-discrimination lors des interventions menées dans les pays, étant donné que les victimes du travail forcé sont issues des groupes de la population mondiale les plus défavorisés et socialement marginalisés.**

Indicateur 15.1: Nombre d'Etats Membres dans lesquels les mandants, avec l'appui du BIT, mettent en œuvre des politiques, programmes ou mesures spécifiques permettant de progresser dans l'application des conventions, **principes et droits** relatifs à l'élimination du travail forcé

Mesure: Pour être comptabilisés, les résultats doivent remplir au moins deux des critères suivants:

- Les conventions n°s 29 ou 105 sont ratifiées, ou les organes de contrôle ont noté avec satisfaction ou intérêt les progrès accomplis dans l'application des conventions pertinentes.
- Une loi, une politique ou un plan d'action national nouveau ou modifié est adopté pour éliminer le travail forcé, ou l'élimination du travail forcé est une des priorités de la politique nationale de développement, ou une structure institutionnelle est établie pour

<b>Objectif stratégique: Normes et principes et droits fondamentaux au travail – Promouvoir et mettre en œuvre les normes et les principes et droits fondamentaux au travail</b>	
<p><b>Conclusions de la CIT de 2009</b></p> <p>mieux tenir compte des différences entre les sexes et de la situation particulière des filles dans leurs plans de lutte contre le travail des enfants.</p>	<p><b>P&amp;B 2014-15 résultats et textes qui accompagnent la stratégie sur «l'égalité entre hommes et femmes et la non-discrimination»</b></p> <p><b>Indicateurs du P&amp;B 2014-15</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- conduire ou coordonner l'action contre le travail forcé.</li> <li>- On observe une augmentation incontestable du nombre de poursuites et de condamnations de personnes recourant au travail forcé.</li> <li>- Des systèmes sont établis ou renforcés pour permettre aux anciennes victimes du travail forcé, notamment de la traite des êtres humains, de bénéficier d'une assistance correspondant à leurs besoins.</li> <li>- Des systèmes sont établis ou renforcés pour fournir <b>des données et des informations ventilées par sexe actualisées</b> sur le travail forcé et les mesures prises pour le combattre.</li> </ul> <p>Base de référence: 8 Etats Membres</p> <p>Cible: 8 Etats Membres, dont 2 en Afrique, 2 dans les Amériques, 1 dans les Etats arabes et 3 en Asie-Pacifique</p>
<p>56. En ce qui concerne les principes et droits au travail, l'OIT devrait:</p> <p>...</p> <p>d) fournir une assistance technique pour renforcer la législation et les politiques nationales, conformément aux dispositions de la convention (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999, et intégrer une perspective de genre dans les méthodes de lutte contre les pires formes de travail des enfants; et</p> <p>...</p>	<p>Résultat 16: Le travail des enfants est éliminé et la priorité est donnée à l'éradication de ses pires formes</p> <p>199. <b>Une aide sera fournie pour permettre aux mandants de produire des statistiques sur le travail des enfants ventilées par sexe et d'effectuer des études sur la discrimination, qui seront axées sur les liens entre le travail des enfants et les groupes marginalisés, notamment dans les économies informelle et rurale. On continuera d'analyser les politiques et les programmes sous l'angle de l'égalité entre hommes et femmes et de la discrimination dans le cadre de l'évaluation des besoins et des travaux de recherche.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Des politiques, plans d'action et/ou programmes sont adoptés par un ou plusieurs mandants de l'OIT pour les rendre conformes aux normes internationales du travail visant à interdire et à éliminer le travail des enfants.</li> <li>- Des mesures assorties de délais destinées à éliminer d'urgence les pires formes de travail des enfants sont mises en œuvre par un ou plusieurs des mandants de l'OIT.</li> <li>- Les questions relatives au travail des enfants, compte tenu de la situation particulière des <b>filles</b>, figurent dans les politiques et programmes de développement et/ou de lutte contre la pauvreté et les politiques et programmes sociaux pertinents.</li> </ul>

**Objectif stratégique: Normes et principes et droits fondamentaux au travail – Promouvoir et mettre en œuvre les normes et les principes et droits fondamentaux au travail**

**Conclusions de la CIT de 2009**

**P&B 2014-15 résultats et textes qui accompagnent la stratégie sur «l'égalité entre hommes et femmes et la non-discrimination»**

**Indicateurs du P&B 2014-15**

- Des politiques de lutte contre le travail des enfants sont adoptées et promues par le biais d'organisations ou de groupements intergouvernementaux économiques et sociaux opérant aux niveaux mondial, régional ou sous-régional.

Base de référence: 32 Etats Membres en 2008

Cible: 30 Etats Membres, dont 14 en Afrique, 6 dans les Amériques, 2 dans les Etats arabes, 4 en Asie-Pacifique et 4 en Europe-Asie centrale

Indicateur 16.2: Nombre d'Etats Membres dans lesquels les mandants, avec l'appui du BIT, prennent des mesures pour adopter ou modifier la législation ou renforcer leurs bases de connaissances sur le travail des enfants

Mesure: Pour être comptabilisés, les résultats doivent remplir au moins un des critères suivants:

- Les conventions n<sup>os</sup> 138 ou 182 sont ratifiées.
- Les organes de contrôle de l'OIT ont noté avec satisfaction ou intérêt les progrès accomplis dans l'application des conventions pertinentes.
- Des mécanismes et systèmes sont établis ou renforcés pour que l'on dispose de **données et statistiques ventilées par sexe** actualisées concernant la situation des enfants qui travaillent.
- La collecte et l'analyse de données ciblées ainsi que des recherches sont entreprises par les mandants et/ou d'autres partenaires nationaux afin d'enrichir la base de connaissances sur le travail des enfants et de répertorier les leçons tirées de l'expérience.

Base de référence: 42 Etats Membres en 2008

Cible: 32 Etats Membres, dont 14 en Afrique, 6 dans les Amériques, 2 dans les Etats arabes, 6 en Asie-Pacifique et 4 en Europe-Asie centrale

Objectif stratégique: Normes et principes et droits fondamentaux au travail – Promouvoir et mettre en œuvre les normes et les principes et droits fondamentaux au travail	
Conclusions de la CIT de 2009	Indicateurs du P&B 2014-15
<p>56. En ce qui concerne les principes et droits au travail, l'OIT devrait:</p> <p>a) au moyen d'un plan d'action, œuvrer pour la ratification universelle et l'application effective de la convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958, et de la convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951;</p> <p>...</p>	<p>Résultat 17: La discrimination dans l'emploi et la profession est éliminée</p> <p>207. Des analyses détaillées de la législation en vigueur seront menées sous l'angle de la problématique hommes-femmes afin d'identifier les obstacles à la mise en œuvre des principes d'égalité de rémunération entre les sexes pour un travail de valeur égale et de non-discrimination dans l'emploi et la profession consacrés par les conventions n°s 100 et 111. Des efforts seront déployés pour aider les gouvernements à améliorer les systèmes d'information sur le marché du travail dans le domaine de l'écart salarial entre les sexes.</p> <p>– Une stratégie de sensibilisation en matière de <b>non-discrimination</b> est mise en place par un ou plusieurs mandants.</p> <p>– Un organisme national chargé d'examiner les <b>questions d'égalité</b> est établi ou renforcé.</p> <p>– Un plan de renforcement des capacités concernant le respect et/ou la promotion des <b>lois et politiques non discriminatoires</b> élaboré à l'intention des fonctionnaires intéressés est mis en œuvre.</p> <p>– Les systèmes sont renforcés pour fournir des <b>données ventilées par sexe actualisées sur la non-discrimination</b>.</p> <p>Base de référence: 2 Etats Membres</p> <p>Cible: 16 Etats Membres, dont 3 en Afrique, 7 dans les Amériques, 2 dans les Etats arabes, 2 en Asie-Pacifique et 2 en Europe-Asie centrale</p>

**Objectif stratégique: Normes et principes et droits fondamentaux au travail – Promouvoir et mettre en œuvre les normes et les principes et droits fondamentaux au travail**

**Conclusions de la CIT de 2009**

**P&B 2014-15 résultats et textes qui accompagnent la stratégie sur «l'égalité entre hommes et femmes et la non-discrimination»**

**Indicateurs du P&B 2014-15**

56. En ce qui concerne les principes et droits au travail, l'OIT devrait:

...

b) promouvoir une augmentation du taux de ratification et analyser les obstacles à la ratification de la convention (n° 156) sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981, de la convention (n° 183) sur la protection de la maternité, 2000, de la convention (n° 175) sur le travail à temps partiel, 1994, et de la convention (n° 177) sur le travail à domicile, 1996, et garantir l'application effective de ces conventions;

...

Résultat 18: Les normes internationales du travail sont ratifiées et appliquées

216. **Une attention particulière sera accordée à l'application des normes clés sur l'égalité de chances et de traitement, y compris celles relatives aux travailleurs ayant des responsabilités familiales, à la protection de la maternité, aux travailleurs domestiques ainsi qu'au VIH et au sida, tout en prenant en considération les aspects sexospécifiques de la crise économique mondiale.**

Indicateur 18.2: Nombre d'Etats Membres qui, avec l'appui du BIT, incorporent les **principes et droits** contenus dans les normes internationales du travail dans les cadres d'aide au développement ou d'autres grandes initiatives

Mesure: Pour être comptabilisés, les résultats doivent remplir le critère suivant:

- Les normes internationales du travail pertinentes sont prises en considération dans le cadre de l'aide au développement des Nations Unies, du bilan commun de pays ou des cadres similaires.

Base de référence: 6 Etats Membres

Cible: 5 Etats Membres, dont au moins 1 dans chaque région

Indicateur 18.4: Nombre d'Etats Membres dont le programme par pays de promotion du travail décent comporte une composante normative parmi les priorités nationales établies par les mandants tripartites

Mesure: Pour être comptabilisés, les résultats doivent remplir au moins l'un des critères suivants:

- Des activités sont incluses pour tenir compte des commentaires de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations concernant les conventions ratifiées.
- Des activités sont incluses pour promouvoir la ratification et la mise en œuvre des conventions fondamentales et prioritaires.
- Des activités sont incluses pour promouvoir la ratification et la mise en œuvre d'autres normes à jour en tenant compte des priorités nationales établies par les mandants tripartites.

Base de référence: 19 Etats Membres

Cible: 16 Etats Membres, dont 5 en Afrique, 3 dans les Amériques, 2 dans les Etats arabes, 3 en Asie-Pacifique et 3 en Europe-Asie centrale



**Objectif stratégique – Les Etats Membres placent une approche intégrée du travail décent au cœur de leurs politiques économiques et sociales avec l'appui de l'ONU et d'autres grandes institutions multilatérales**

Conclusions de la CIT de 2009	P&B 2014-15 résultats et textes qui accompagnent la stratégie sur «l'égalité entre hommes et femmes et la non-discrimination»	Indicateurs du P&B 2014-15
-------------------------------	---	----------------------------

13. Comme cela est écrit dans la Déclaration de 2008 sur la justice sociale pour une mondialisation équitable, les quatre objectifs stratégiques de l'OIT, à savoir l'emploi, la protection sociale, le dialogue social et le tripartisme, ainsi que les principes et droits fondamentaux au travail, mis en œuvre notamment par le biais des normes internationales du travail, sont indissociables, interdépendants et se renforcent mutuellement. La question de l'égalité femmes-hommes doit être considérée comme commune à ces objectifs. Les efforts entrepris pour veiller à ce que l'égalité femmes-hommes soit placée au cœur du travail décent doivent donc être holistiques.

51. Dans la mise en œuvre de la Déclaration de 2008 sur la justice sociale pour une mondialisation équitable, l'Organisation devrait renforcer sa politique et son programme de travail pour la promotion de l'égalité entre femmes et hommes au cœur du travail décent. Les activités s'appuieront sur l'avantage comparatif que les normes internationales du travail et sa structure tripartite procurent à l'OIT. L'approche devrait être holistique et comporter la promotion des droits, l'emploi décent et productif, la protection sociale et le dialogue social. ...

52. En ce qui concerne le renforcement des capacités et des connaissances à l'appui de la formulation de politiques tenant compte des besoins spécifiques des hommes et des femmes, l'OIT devrait:

- a) renforcer son programme de recherche et sa base de connaissances sur des questions émergentes, surtout dans le contexte de la crise économique mondiale, afin d'identifier les nouvelles tendances et caractéristiques du monde du travail, ainsi que les liens entre efficacité économique, justice sociale et égalité entre les sexes; il faudra notamment faire un usage plus systématique de données ventilées par

Résultat 19: Les Etats Membres placent une approche intégrée du travail décent au cœur de leurs politiques économiques et sociales, avec le soutien des principales institutions des Nations Unies et d'autres institutions multilatérales

226. **Le BIT s'efforcera de veiller à ce que les documents d'orientation et de recherche préparés conjointement avec d'autres institutions pour des événements et des conférences de haut niveau rendent compte des préoccupations en matière d'égalité des sexes et de non-discrimination. L'utilisation systématique de données ventilées par sexe et d'informations sur des groupes vulnérables spécifiques continuera d'être encouragée dans les efforts visant à renforcer les capacités. Les matériels de formation et d'autres outils mettront à profit les expériences tirées des audits de genre du BIT et seront actualisés pour rendre compte des évolutions récentes dans le domaine de l'égalité des sexes, du VIH et du sida, des personnes handicapées, des peuples indigènes et tribaux et des migrations.**

Indicateur 19.1: Nombre d'Etats Membres qui, avec l'appui du BIT, accordent une place de plus en plus importante au travail décent dans l'élaboration des politiques

Mesure: Pour être comptabilisés, les résultats doivent remplir au moins deux des quatre premiers critères suivants, ainsi que le dernier critère: qu'un objectif central de la stratégie nationale de développement, parallèlement aux autres priorités nationales.

- La mise en œuvre d'un programme par pays de promotion du travail décent intégré soutient l'application de la stratégie nationale de développement.
- Les programmes nationaux ou sectoriels dans des domaines comme l'éducation, la santé, l'égalité des sexes, le commerce, la finance, le développement des entreprises, le développement rural et la lutte contre la pauvreté intègrent une dimension liée au travail décent.
- Les services de statistiques sont améliorés afin d'optimiser la mesure des progrès accomplis vers la réalisation du travail décent, conformément aux dispositions de la convention n° 160.
- L'élaboration de l'ensemble de la stratégie de développement se fait en consultation avec les mandants de l'OIT, conformément aux dispositions de la convention n° 144.

Base de référence: 0

Cible: 16 Etats Membres, dont 4 en Afrique, 6 dans les Amériques, 1 dans les Etats arabes, 3 en Asie-Pacifique et 2 en Europe-Asie centrale

**Objectif stratégique – Les Etats Membres placent une approche intégrée du travail décent au cœur de leurs politiques économiques et sociales avec l'appui de l'ONU et d'autres grandes institutions multilatérales**

**Conclusions de la CIT de 2009**

**P&B 2014-15 résultats et textes qui accompagnent la stratégie sur «l'égalité entre hommes et femmes et la non-discrimination»**

**Indicateurs du P&B 2014-15**

sexe afin de guider l'élaboration des politiques et les nouveaux mécanismes de suivi destinés à surveiller les progrès dans le domaine de l'égalité femmes-hommes, en utilisant des indicateurs clés sur la discrimination sexuelle dans le monde du travail et une budgétisation tenant compte des questions d'égalité. L'objectif de la collecte de données devrait être bien défini pour que cette collecte soit ciblée et utile;

...

f) utiliser l'audit de genre participatif du BIT comme outil pour évaluer les progrès vers l'égalité femmes-hommes et diffuser les bonnes pratiques qui découlent de son application;

...

h) associer étroitement les partenaires sociaux à la conception des programmes par pays de promotion du travail décent et garantir leur participation active dans la mise en œuvre de ces programmes; ceux-ci doivent être élaborés dans une optique d'égalité entre femmes et hommes et doivent préciser les résultats attendus pour les femmes et les hommes.

57. En mobilisant des partenariats internationaux pour promouvoir l'égalité femmes-hommes, l'OIT devrait:

a) encourager la cohérence des politiques relatives au travail décent et à l'égalité femmes-hommes au niveau international, notamment au sein du système des Nations Unies, et avec le Fonds monétaire international, la Banque mondiale, le G8 et le G20;

**Objectif stratégique – Les Etats Membres placent une approche intégrée du travail décent au cœur de leurs politiques économiques et sociales avec l'appui de l'ONU et d'autres grandes institutions multilatérales**

**Conclusions de la CIT de 2009**

**P&B 2014-15 résultats et textes qui accompagnent la stratégie sur «l'égalité entre hommes et femmes et la non-discrimination»** Indicateurs du P&B 2014-15

- b) renforcer les partenariats dans des domaines d'intérêt mutuel avec des institutions et des groupements régionaux comme l'Union européenne et l'Union africaine, afin de partager les connaissances en matière d'égalité femmes-hommes dans le monde du travail;
- c) inclure systématiquement l'objectif de l'égalité entre femmes et hommes dans les dispositions comportant la mobilisation de ressources, le partage de connaissances et la coopération technique, en partenariat avec les donateurs; et
- d) promouvoir les avantages du dialogue social et la participation des partenaires sociaux dans l'ensemble du système des Nations Unies.



---

## Annexe I

### Introduction au cadre stratégique pour 2010-2015

On trouvera ci-après les références sur l'égalité entre hommes et femmes (identifiées par les numéros de paragraphe, les termes s'y rapportant étant marqués en **gras** aux fins du présent plan d'action), extraites de l'introduction du cadre stratégique 2010-2015, ainsi qu'une référence provenant de la section II du cadre stratégique, portant sur une approche intégrée visant à promouvoir le travail décent à tous les niveaux.

5. Le cadre stratégique 2010-2015 se fonde ... sur la certitude que les mandants de l'OIT sont capables, séparément et collectivement, ou en tant qu'Organisation, de progresser vers le travail décent et d'instaurer des conditions de travail humaines pour tous les travailleurs, **femmes et hommes**.

16. En 2005, l'Assemblée générale des Nations Unies a notamment déclaré: «Nous sommes résolument en faveur d'une mondialisation équitable et décidons de faire du plein emploi et de la possibilité pour chacun, y compris les **femmes** et les jeunes, de trouver un travail décent et productif les objectifs fondamentaux de nos politiques nationales et internationales en la matière et de nos stratégies nationales de développement, y compris celles qui visent à réduire la pauvreté, dans le cadre de nos efforts pour atteindre les objectifs du Millénaire pour le développement<sup>1</sup>.»

25. [En référence à la section intitulée «L'OIT en 2015»] D'ici à la fin de la période de planification, l'OIT veillera aux besoins de ses mandants et donnera effet à la Déclaration sur la justice sociale dans la perspective suivante: ... [qui comprend] un système normatif de l'OIT renforcé par des procédures plus efficaces, transparentes et efficaces soutient avec autorité la réalisation du travail décent pour les **femmes** et les **hommes** du monde entier ...

32. L'**égalité entre hommes et femmes** et la **non-discrimination** sont essentielles pour parvenir au travail décent pour tous. Elles sont au cœur de chacun des quatre objectifs stratégiques. Dans les documents du programme et budget, chaque stratégie de résultat expliquera comment l'**égalité entre hommes et femmes** et la **non-discrimination** seront systématiquement prises en compte pour atteindre le résultat en question.

74. La Déclaration sur la justice sociale souligne que, pour que les quatre objectifs stratégiques aient un impact optimal, les efforts visant à les promouvoir devraient s'inscrire dans une stratégie globale et intégrée de l'OIT en faveur du travail décent. Aux [18] résultats attendus qui sont définis plus haut s'en ajoute un autre qui met l'accent sur le renforcement de la cohérence des politiques, des partenariats et du travail décent dans les Etats Membres, par le biais d'une approche intégrée visant à promouvoir le travail décent à tous les niveaux.

<sup>1</sup> Voir document A/RES/60/1, paragr. 47.

---

## Annexe II

### Extrait du programme et budget pour 2014-15

#### **Section «Egalité entre hommes et femmes et non-discrimination»**

43. L'égalité entre hommes et femmes dans le monde du travail est une valeur fondamentale de l'OIT et un élément transversal de la stratégie intégrée en faveur du travail décent préconisée dans la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable. La résolution adoptée en 2009 par la Conférence concernant l'égalité entre hommes et femmes au cœur du travail décent et le Plan d'action de l'OIT pour l'égalité entre hommes et femmes 2010-2015, ainsi que les normes internationales du travail applicables et autres décisions relatives à la gouvernance, orientent les activités de l'OIT menées dans le cadre des quatre objectifs stratégiques et des 19 résultats.

44. Un volet des travaux portera sur les activités de promotion visant à faire avancer la ratification et la mise en œuvre des normes internationales du travail qui ont une incidence sur le droit des hommes et des femmes à l'égalité au travail et dont dépend la réalisation d'autres droits. Une attention particulière sera portée aux conventions fondamentales sur l'égalité entre hommes et femmes, la liberté syndicale et la négociation collective, ainsi qu'aux normes ciblant des catégories de travailleurs particulièrement vulnérables aux inégalités de traitement et à la discrimination, notamment la convention (n° 189) sur les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011, la convention (n° 177) sur le travail à domicile, 1996, et la recommandation (n° 200) sur le VIH et le sida, 2010. L'appui de l'OIT se concentrera sur des interventions permettant aux mandants: i) de mieux comprendre et appliquer le principe d'égalité de rémunération entre hommes et femmes pour un «travail de valeur égale»; ii) de recenser et de traiter les cas de discrimination directe, indirecte et multiple; iii) de débattre des questions liées à l'égalité entre hommes et femmes dans le cadre des relations professionnelles et de la négociation collective; et iv) de faciliter l'accès équitable des femmes à des emplois rémunérés qui mènent à l'autonomie économique et à l'égalité sur le marché du travail, en particulier dans l'économie informelle, en milieu rural et dans les zones franches d'exportation (ZFE), en particulier pour les migrantes et les travailleuses domestiques.

45. La stratégie renforcera la capacité nationale des systèmes d'inspection du travail, des tribunaux et des mécanismes de règlement des différends de contrôler et d'assurer l'application de la législation sur l'égalité entre les sexes et la non-discrimination au travail. En partenariat avec le Centre international de formation de l'OIT à Turin, le BIT formera les inspecteurs du travail à détecter les cas de discrimination fondée sur le sexe, à les prévenir et à y remédier.

46. Des activités seront entreprises pour informer les mandants de l'OIT, les décideurs, le législateur et les chercheurs sur les avantages, la conception et le suivi des politiques et des programmes de création d'emplois respectueux de l'égalité entre hommes et femmes. Améliorer la représentation des femmes et leur donner les moyens de mieux faire entendre leur voix sera fondamental à cette fin.

47. Des produits intégrant des données ventilées par sexe et des analyses tenant compte des questions d'égalité, des audits participatifs de genre, des formations destinées aux organisateurs d'audits de genre, des cours sur l'intégration du principe d'égalité entre hommes et femmes ainsi que des interventions spécifiques adaptées aux situations nationales faciliteront la réalisation des résultats par pays. Le Réseau pour l'égalité entre hommes et femmes, composé de fonctionnaires des bureaux de l'OIT dans le monde entier, jouera un rôle d'appui à cet égard.

48. L'OIT renforcera les partenariats existants avec des entités des Nations Unies telles que ONU-Femmes et le Programme des Nations Unies pour le développement (PNUD). L'Organisation restera un membre actif du Réseau interinstitutions pour les femmes et l'égalité des sexes et nouera de nouvelles alliances avec des institutions et des organismes multilatéraux, notamment ceux dont les activités ont trait à la coopération Sud-Sud et à la coopération triangulaire, afin de promouvoir des approches en matière d'égalité entre les sexes qui tiennent pleinement compte des principes et valeurs de l'OIT.

---

## Annexe III

### Extrait du programme et budget pour 2014-15

#### ***Introduction sur «Domaines de première importance appelant une action prioritaire en 2014-15»***

49. Un nombre limité de domaines de première importance, présentés ci-dessous, appellent une action prioritaire en 2014-15. Chaque domaine conjugue des activités relevant de plusieurs des 19 résultats du cadre stratégique de l'OIT et il est relié à ces résultats par leurs indicateurs, qui serviront à mesurer les progrès accomplis. On trouvera ci-après une brève description des activités prévues par domaine, assortie des principaux résultats qui y contribuent tels que définis dans les textes pertinents relatifs à la stratégie. D'autres résultats apportant une contribution seront recensés au cours de la mise en œuvre. La coopération avec les organisations d'employeurs et de travailleurs, ainsi que les normes internationales du travail et **la prise en compte des sexospécificités** caractériseront les travaux menés dans tous les domaines de première importance.

#### **Domaines de première importance appelant une action prioritaire en 2014-15**

- Des emplois plus nombreux et de meilleure qualité pour une croissance inclusive.
- Des emplois et des qualifications pour les jeunes.
- Etablir et étendre les socles de protection sociale.
- Productivité et conditions de travail dans les PME.
- Travail décent dans l'économie rurale.
- Formalisation de l'économie informelle.
- Renforcer la conformité des lieux de travail par l'inspection du travail.
- Protection des travailleurs contre les formes de travail inacceptables.

Tiré du programme et budget pour la période biennale 2014-15, Bureau international du Travail, Genève.



**Service du genre, de l'égalité et de la diversité (GED)**  
**Département des conditions de travail et de l'égalité (WORKQUALITY)**  
Bureau international du Travail  
4, route des Morillons  
CH-1211 Genève 22  
Suisse

TÉL. +41 22 799 6730

Fax +41 22 799 6388

[ged@ilo.org](mailto:ged@ilo.org)

[www.ilo.org/gender](http://www.ilo.org/gender)

ISBN 978-92-2-22772-8



9 789222 277728