



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



Bureau
international
du Travail

Genève



*Mettre en œuvre la politique de l'OIT pour
l'égalité entre hommes et femmes
afin que le travail décent
devienne une réalité tant pour
les femmes que pour les hommes*



Depuis 1999, la politique de l'OIT en matière d'égalité entre hommes et femmes est mise en œuvre dans le cadre de plans d'action successifs. Après tant d'années, est-il encore nécessaire d'élaborer un plan d'action pour l'égalité entre hommes et femmes? Je suis convaincu que oui. D'abord parce que l'égalité entre les sexes est une valeur centrale de l'OIT, et ensuite parce qu'aujourd'hui peut-être plus que jamais, l'OIT doit mener une action énergique dans ce domaine compte tenu des inégalités profondes qui subsistent entre hommes et femmes dans le monde du travail. D'après les données collectées récemment par le BIT, des millions de femmes sont en train de perdre du terrain dans leur combat pour l'égalité dans le monde du travail. Nous ne devons pas relâcher nos efforts ni perdre un temps précieux. Et l'OIT se doit de montrer l'exemple».

Guy Ryder, Directeur général du BIT

Qu'est-ce que le plan d'action du BIT pour l'égalité entre hommes et femmes?

Le plan d'action élaboré dans le cadre de la politique de l'OIT en matière d'égalité entre hommes et femmes est un outil stratégique destiné à aider à la réalisation de l'égalité entre les sexes dans le monde du travail. Chaque plan d'action est axé sur les résultats et tient compte du cadre stratégique de l'Organisation et des programme et budget correspondants. Le plan d'action établit des cibles pour chacun des indicateurs qui sont définis en consultation avec les départements stratégiques concernés. Ces derniers, désignés comme les «business owners» des indicateurs, suivent les progrès accomplis dans la réalisation des cibles et font régulièrement rapport sur ces avancées et sur les mesures prises pour combler toute lacune relevée.

Le plan d'action vise à aider les mandants de l'OIT (gouvernements et organisations d'employeurs-euses et de travailleurs-euses) à atteindre les Objectifs de développement durable (ODD) d'ici à 2030, et notamment ceux qui portent sur l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes, le travail décent pour tous et la réduction des inégalités. Les ODD sont également liés aux indicateurs de résultats du Plan d'action à l'échelle du système des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes (ONU-SWAP) sur lesquels est aligné le plan d'action du BIT.

Pour le personnel du BIT, le plan d'action est un outil essentiel pour identifier et examiner les possibilités de renforcer l'égalité entre femmes et hommes et de réduire les inégalités entre les sexes dans le monde du travail. Le plan d'action définit des stratégies internes d'intégration d'une démarche soucieuse de l'égalité entre hommes et femmes qui permettent de mesurer les progrès accomplis au niveau du personnel, du fond et des structures. Ces stratégies ont un effet direct sur l'efficacité des efforts déployés pour atteindre les cibles définies pour les résultats visés dans le programme et budget.

Les business owners désignés dans le cadre du plan d'action sont:

- *L'Equipe de direction*
- *Les Directeurs-trices généraux-ales adjoint-e-s*
- *Le Département du développement des ressources humaines (HRD)*
- *Le Département de la programmation et de la gestion stratégiques (PROGRAM)*
- *Le Bureau d'évaluation (EVAL)*
- *Le Bureau de l'audit interne et du contrôle (IAO)*
- *Le Département des partenariats et de l'appui aux programmes extérieurs (PARDEV)*
- *Le Département de la gestion financière (FINANCE)*
- *Le Département de la recherche (RESEARCH)*
- *Le Département de la communication (DCOMM)*

Un plan d'action, pour quoi?

La promotion de l'égalité des sexes est au cœur du mandat de justice sociale de l'OIT. Les femmes et l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale sont, de fait, expressément mentionnés dans le préambule de la Constitution de l'OIT de 1919. Cet engagement a été réaffirmé dans un grand nombre de normes internationales du travail, de déclarations et de résolutions qui ont toutes pour objet de contribuer à garantir l'égalité des sexes en assurant l'égalité de chances et de traitement des femmes et des hommes sur les marchés du travail.

La politique de l'OIT en matière d'égalité entre hommes et femmes adoptée en 1999 prévoit, comme outil stratégique de mise en œuvre, un plan d'action qui doit être élaboré dans le cadre d'un processus consultatif faisant participer le personnel des différents niveaux, tant dans les bureaux extérieurs qu'au siège. Cette politique, dont la version actualisée figure en annexe du plan d'action 2016-17, met l'accent sur les domaines prioritaires susmentionnés – questions de personnel, questions de fond et structures – et souligne le rôle de premier plan que doit jouer l'OIT pour parvenir à l'égalité entre hommes et femmes.

Un plan d'action, pour qui?

Le plan d'action s'adresse directement aux fonctionnaires du siège et des bureaux extérieurs et vise à aider ces derniers à intégrer une démarche soucieuse de l'égalité entre hommes et femmes, quel que soit le travail accompli, à tous les niveaux. Les bénéficiaires ultimes du plan d'action sont les mandants tripartites. Le plan d'action peut également intéresser d'autres parties prenantes, notamment des partenaires de développement, des universitaires, des spécialistes, des membres du personnel de l'ONU et des représentants de la société civile.

«En tant qu'organisation vouée à la défense des droits [humains] et de la justice sociale, l'OIT se doit de jouer un rôle de pointe dans les efforts internationaux visant à promouvoir et à réaliser l'égalité entre hommes et femmes».

Politique de l'OIT en matière d'égalité entre hommes et femmes

Objectifs du plan d'action

Le plan d'action a pour objet de suivre les progrès accomplis et de déceler les lacunes existantes, notamment dans les domaines suivants: résultats, aptitude à diriger, programmation, développement de la coopération, suivi et allocation des ressources, et dispositif relatif à l'égalité et à la parité entre hommes et femmes. Un suivi des progrès est également assuré en ce qui concerne la culture organisationnelle, l'analyse des capacités, le renforcement des capacités, la création et la diffusion des connaissances, le suivi et l'établissement de rapports, l'évaluation, l'audit et la cohérence.

Mise en œuvre du plan d'action

La stratégie de mise en œuvre s'articule autour de quatre grands axes:

- **Renforcer ou faire le lien avec les efforts déployés à l'échelle de l'Organisation**
par exemple avec la mise en place de l'élément transversal déterminant relatif à l'égalité entre hommes et femmes et à la non-discrimination défini dans le cadre stratégique 2016-17 du BIT. Le plan d'action 2016-17 assure notamment le suivi des résultats des programmes par pays considérés comme respectueux de l'égalité entre les sexes.
- **Centrer l'attention sur les résultats au niveau national**
in Decent Work Country Programmes (DWCP), through which ILO contributes technical expertise and practical support. Since 2008 the Action Plans have tracked the extent to which DWCP indicators are gender-inclusive.

- **S'appuyer sur la transparence et le dialogue**

afin de transposer à plus grande échelle les réalisations les plus visibles et de mettre l'accent sur les enseignements tirés pour accroître l'efficacité des efforts déployés. La transparence sur les résultats des évaluations indépendantes des plans d'action, y compris les lacunes, communiqués au Conseil d'administration permet aux mandants de mieux orienter le BIT sur l'élaboration et la mise en œuvre des prochains plans d'action. Elle contribue également à promouvoir une culture organisationnelle favorisant un dialogue social en matière d'égalité des sexes qui soit inclusif et constructif à tous les niveaux.

- **Communiquer et partager les connaissances sur les stratégies au sein des réseaux mondiaux**

par exemple entre les quelque 40 entités du système des Nations Unies qui se sont dotées d'un plan d'action aligné sur l'ONU-SWAP. Cette démarche offre au BIT une opportunité de partager les enseignements tirés de son expérience et de promouvoir des approches du monde du travail tenant compte de la dimension hommes-femmes à travers les ODD. Les bonnes pratiques et les stratégies relatives au plan d'action sont également mises en avant lors de séances de partage des connaissances et de rencontres organisées notamment sur le campus du système des Nations Unies, à Turin, où se trouve le Centre international de formation de l'OIT. La stratégie de communication du plan d'action comporte également d'autres volets.

A qui les résultats du plan d'action sont-ils présentés?

Le Conseil d'administration – qui, conformément à la politique de l'OIT en matière d'égalité entre hommes et femmes, doit être tenu pleinement informé des progrès accomplis dans la mise en œuvre du plan d'action – joue un rôle de gouvernance prospectif déterminant en examinant les résultats obtenus. Des rapports résumant les évaluations indépendantes de la mise en œuvre du plan d'action, les recommandations formulées dans ce cadre ainsi que les approches proposées pour les plans d'actions ultérieurs lui sont communiqués régulièrement. Lors de l'examen de ces rapports, le Conseil d'administration donne des orientations stratégiques en fonction des perspectives, des expériences et des besoins des gouvernements et des organisations d'employeurs-euses et de travailleurs-euses.

Les résultats du suivi annuel du plan d'action sont également communiqués à ONU-Femmes qui coordonne leur présentation à l'Assemblée générale et à d'autres organes de gouvernance comme le Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies pour la coordination (CCS). En 2012, ce Conseil, composé des responsables des organismes des Nations Unies et présidé par le Secrétaire général, a adopté l'ONU-SWAP qui doit servir de cadre d'intégration d'une démarche soucieuse de l'égalité entre hommes et femmes pour l'ensemble du système. Les rapports résumant les résultats et les tendances de l'ONU-SWAP présentés au Conseil économique et social (ECOSOC) par le Secrétaire général, sur la question de l'intégration d'une démarche soucieuse de l'égalité entre hommes et femmes, ont pris en compte certaines bonnes pratiques du BIT.

Après avoir été informé, en mars 2016, des résultats d'une évaluation indépendante du plan d'action 2010-15 et de l'approche proposée pour le plan d'action 2016-17, le Conseil d'administration:

- *a prié le Directeur général de finaliser et de mettre en œuvre le Plan d'action du BIT pour l'égalité entre hommes et femmes 2016-17 à la lumière des recommandations du rapport d'évaluation, et en tenant compte de ses orientations;*
- *a décidé d'examiner les résultats de la mise en œuvre du Plan d'action 2016-17 au cours d'une prochaine session à l'occasion de laquelle il donnera des indications sur l'orientation des futurs plans d'action; et*
- *a demandé au Directeur général du BIT de «tenir compte de ses orientations pour favoriser l'égalité entre hommes et femmes conformément au mandat de l'OIT dans l'exécution du programme et budget pour 2016-17, dans l'élaboration du prochain cadre stratégique et de futures propositions de programme et de budget et dans son action visant à faciliter la mise à disposition de ressources extrabudgétaires.»*

Décision relative à la onzième question à l'ordre du jour: Résultats de l'évaluation indépendante du Plan d'action du BIT pour l'égalité entre hommes et femmes et grandes lignes du plan d'action 2016-17

Qui est responsable de la mise en œuvre du plan d'action et qui doit en rendre compte?

Comme énoncé dans la politique de l'OIT en matière d'égalité entre hommes et femmes, la participation, la contribution et l'engagement de tous les membres du personnel est nécessaire à la mise en œuvre du plan d'action. Les chefs de service, les directeurs-trices régionaux-ales et les directeurs-trices de programme sont chargés de cette mise en œuvre et doivent rendre compte de leur action à cet égard.

Le Réseau pour l'égalité entre hommes et femmes – composé de spécialistes de l'égalité entre hommes et femmes dans les bureaux extérieurs, de coordinateurs et coordinatrices des questions d'égalité entre les sexes basés au siège, et de points focaux dans les bureaux et au siège – joue un rôle de catalyseur.

Ce réseau est coordonné par le Service du genre, de l'égalité et de la diversité qui appuie la mise en œuvre du plan d'action en fournissant des services de conseil, de partage de connaissance et de renforcement des capacités.

Le Directeur général du BIT a la responsabilité ultime de la formulation de la politique et de la performance organisationnelle en matière d'égalité entre hommes et femmes, comme indiqué dans la politique en matière d'égalité entre hommes et femmes, et il fait rapport au Conseil d'administration sur la mise en œuvre du plan d'action.

Les départements du siège qui ont été désignés comme les business owners des indicateurs du plan d'action sont chargés de suivre les progrès accomplis dans la réalisation des cibles et de fournir les documents nécessaires.

Les évaluations indépendantes successives ont révélé certains blocages chez les cadres moyens dont le rôle est pourtant essentiel dans la promotion de l'égalité entre les sexes puisqu'ils favorisent l'intégration de cette démarche dans tous les travaux. Le Conseil d'administration a donc demandé que l'obligation de rendre compte soit renforcée dans le plan d'action et que celui-ci définisse les rôles et les responsabilités spécifiques de chacun dans la mise en œuvre du plan, et comprenne notamment des dispositifs de responsabilisation.

Rôles et responsabilités pour ce qui est de l'amélioration de l'égalité entre les hommes et les femmes dans les travaux du BIT

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 adjoint-e-s	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 chargé-e-s 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 respectueux de l'égalité entre hommes et femmes dans le cadre des priorités régionales convenues, y compris de la coopération avec les expert-e-s employeurs-euses et travailleurs-euses, les autres membres du personnel concernés et les spécialistes des questions d'égalité entre hommes et femmes en vue de renforcer les capacités des mandants en matière de promotion de l'égalité entre les sexes.
Direction des bureaux extérieurs	Responsable des résultats et indicateurs respectueux de l'égalité entre hommes et femmes 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 (PPTD) et de la promotion du renforcement des capacités des mandants en matière d'intégration par l'intermédiaire d'expert-e-s employeurs-euses et travailleurs-euses, 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 adjoint-e-s, chargé-e-s de veiller à ce que des ressources humaines et financières suffisantes soient affectées à la réalisation des résultats et indicateurs respectueux de l'égalité entre hommes et femmes dans les domaines programmatiques.

Programmes par pays de promotion du travail décent

Pourcentage de programmes par pays de promotion du travail décent contenant des indicateurs dont au moins 35% ventilent les données par sexe et/ou tiennent compte de la dimension hommes-femmes

0%

2008-09

17%

2010-11

29%

2012-13

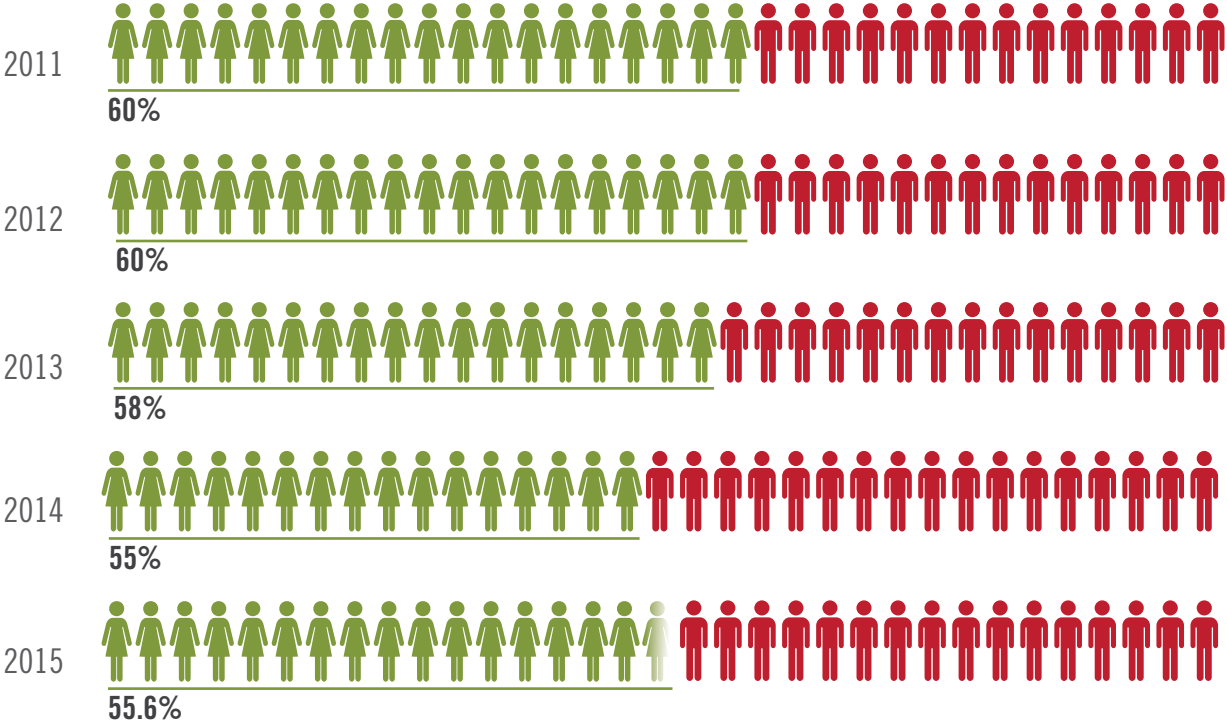
50%

2014-15



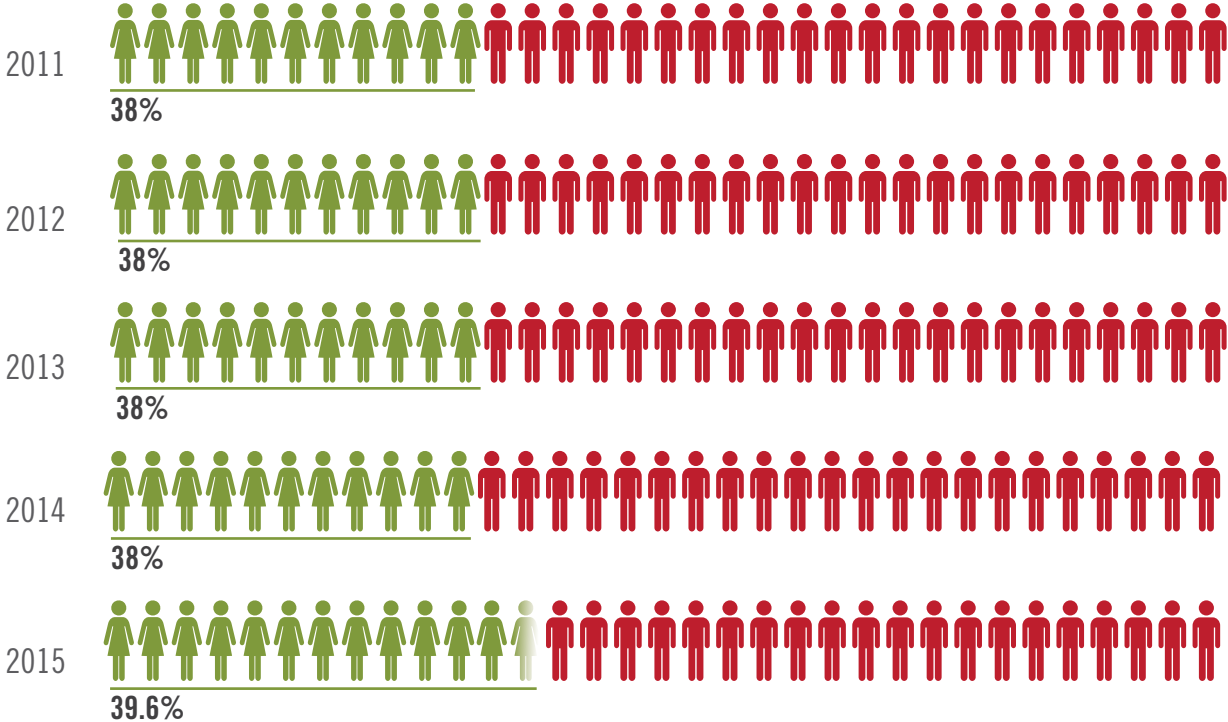
Les femmes aux postes de la catégorie des services organiques du BIT

Grades P2 à P4



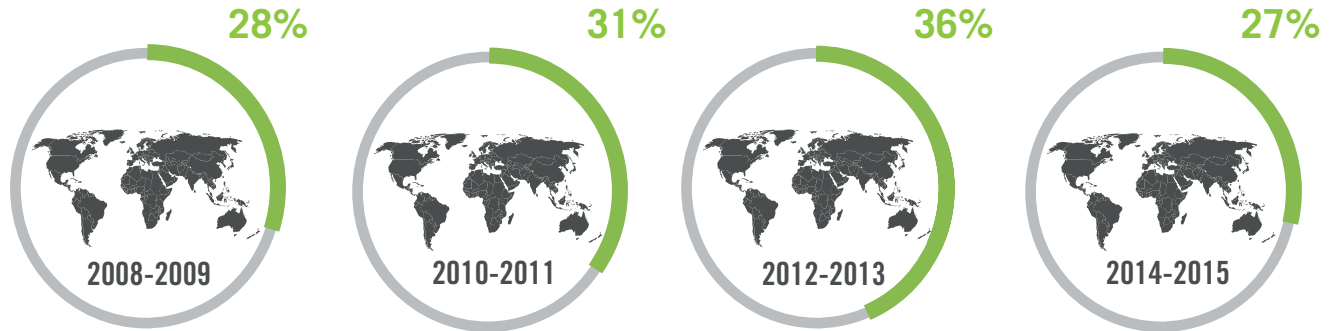
Les femmes aux postes à responsabilité et aux postes de direction du BIT

Grades P5, D1 et D2



Coopération pour le développement respectueuse de l'égalité hommes-femmes

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» ou « 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».



«Le plan d'action pour l'égalité entre hommes et femmes 2016–17 est un outil axé sur les résultats pleinement aligné sur le Plan d'action à l'échelle du système des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes (ONU-SWAP). Nous avons fixé des objectifs mesurables, y compris en ce qui concerne les mécanismes institutionnels favorisant l'égalité entre hommes et femmes pour lesquels je m'efforce d'établir des niveaux de responsabilités bien définis. Nous ferons tout ce que nous devons et pouvons faire – notamment au moyen d'un plan de communication stratégique et en mettant clairement l'accent sur la participation pleine et entière des personnes concernées et sur leur obligation de rendre compte – pour que les résultats du plan d'action témoignent de progrès constants [...] Je suis convaincu que nous relèverons le défi que nous nous sommes fixé».

Guy Ryder, Directeur général du BIT



**Service du genre, de l'égalité et de la diversité (GED)
Département des conditions de travail et de l'égalité**

Bureau international du travail (BIT)
4, route des Morillons
CH-1211 Genève 22, Suisse
tél: +41 22 799 6730
ged@ilo.org
www.ilo.org/ged