



## Conseil d'administration

332<sup>e</sup> session, Genève, 8-22 mars 2018

GB.332/LILS/2

Section des questions juridiques et des normes internationales du travail  
Segment des questions juridiques

LILS

Date: 26 janvier 2018

Original: anglais

### DEUXIÈME QUESTION À L'ORDRE DU JOUR

## Composition de la Conférence internationale du Travail: proportion de femmes et d'hommes dans les délégations

#### Objet du document

Le présent document donne des informations actualisées concernant la proportion de femmes et d'hommes dans les délégations accréditées aux sessions de la Conférence internationale du Travail et aux réunions régionales. Il porte sur la période comprise entre juin 2012 et juin 2017, pendant laquelle se sont tenues les 101<sup>e</sup> (2012), 102<sup>e</sup> (2013), 103<sup>e</sup> (2014), 104<sup>e</sup> (2015), 105<sup>e</sup> (2016) et 106<sup>e</sup> (2017) sessions de la Conférence internationale du Travail, ainsi que la neuvième Réunion régionale européenne (avril 2013), la dix-huitième Réunion régionale des Amériques (octobre 2014), la treizième Réunion régionale africaine (novembre-décembre 2015) et la seizième Réunion régionale de l'Asie et du Pacifique (décembre 2016) (voir projet de décision au paragraphe 23).

**Objectif stratégique pertinent:** Aucun.

**Principal résultat/élément transversal déterminant:** Élément transversal déterminant: égalité entre hommes et femmes et non-discrimination.

**Incidences sur le plan des politiques:** Aucune.

**Incidences juridiques:** Aucune.

**Incidences financières:** Aucune.

**Suivi nécessaire:** A déterminer selon les orientations données par le Conseil d'administration.

**Unité auteur:** Bureau du Conseiller juridique (JUR); Service des questions de genre, de l'égalité et de la diversité (GED).

**Documents connexes:** GB.316/LILS/1; GB.316/PV(&Corr.), paragr. 537, et GB.320/LILS/INF/3.



## Introduction

1. Le présent document donne des informations actualisées concernant la proportion de femmes et d'hommes dans les délégations accréditées aux sessions de la Conférence internationale du Travail et aux réunions régionales. Il porte sur la période comprise entre juin 2012 et juin 2017, pendant laquelle se sont tenues les 101<sup>e</sup> (2012), 102<sup>e</sup> (2013), 103<sup>e</sup> (2014), 104<sup>e</sup> (2015), 105<sup>e</sup> (2016) et 106<sup>e</sup> (2017) sessions de la Conférence internationale du Travail, ainsi que la neuvième Réunion régionale européenne (avril 2013), la dix-huitième Réunion régionale des Amériques (octobre 2014), la treizième Réunion régionale africaine (novembre-décembre 2015) et la seizième Réunion régionale de l'Asie et du Pacifique (décembre 2016).
2. Le présent document fait suite à une demande formulée par le Conseil d'administration, qui a souhaité recevoir à ce sujet des rapports réguliers<sup>1</sup> analysant les réponses aux lettres envoyées par le Directeur général après chaque Conférence internationale du Travail aux Membres dont les délégations à la Conférence ne comportaient pas au moins 30 pour cent de femmes, ainsi que les obstacles rencontrés et les mesures prises pour parvenir à la parité entre hommes et femmes. Le dernier rapport sur la question a été soumis au Conseil d'administration à sa 320<sup>e</sup> session (mars 2014) pour information<sup>2</sup>. Il donnait, pour la période comprise entre 2007 et 2013, des informations sur la proportion de femmes au sein des délégations accréditées à la Conférence internationale du Travail, par groupe, par fonction et par région. Il appelait en outre l'attention sur les mesures visant à promouvoir la parité entre hommes et femmes que le Bureau avait prises, par exemple celle consistant à faire figurer des informations sur cette question dans la lettre de convocation à la Conférence et dans la lettre adressée aux Membres après la tenue de celle-ci.
3. La première partie du présent document fournit des données statistiques sur la proportion de femmes dans les délégations aux sessions de la Conférence et aux réunions régionales qui ont eu lieu pendant la période susmentionnée (juin 2012-juin 2017). La deuxième partie présente des informations sur les réponses des Etats Membres concernés aux lettres que leur a adressées le Directeur général après chaque Conférence.

## Rappel des faits

4. On rappellera que la participation des femmes aux réunions de l'OIT est un élément essentiel pour l'Organisation depuis 1919. Les auteurs de la Constitution de l'OIT ont estimé que «les femmes peuvent être désignées à tout emploi prévu par la convention, sur un pied d'égalité absolue avec les hommes»<sup>3</sup>, la seule exigence figurant dans la Constitution à ce sujet étant que, «quand des questions intéressant spécialement des femmes doivent venir en discussion à la Conférence, une au moins parmi les personnes désignées comme conseillers techniques devra être une femme» (art. 3, paragr. 2, de la Constitution). Cette demande a été renouvelée dans plusieurs résolutions de la Conférence<sup>4</sup> qui ont été adoptées à ce sujet afin d'améliorer la participation des femmes non seulement aux sessions de la Conférence internationale du

<sup>1</sup> Documents [GB.316/LILS/1](#) et [GB.316/PV\(&Corr.\)](#), paragr. 537.

<sup>2</sup> Document [GB.320/LILS/INF/3](#).

<sup>3</sup> BIT: Commission de la législation internationale du travail, procès-verbal n° 5, *Bulletin officiel*, 1919-20, vol. I, p. 24.

<sup>4</sup> Résolutions adoptées par la Conférence internationale du Travail à ses 60<sup>e</sup> (1975), 67<sup>e</sup> (1981), 78<sup>e</sup> (1991) et 98<sup>e</sup> (2009) sessions.

Travail, mais aussi aux conférences régionales et à d'autres réunions nationales, régionales et internationales convoquées par l'OIT <sup>5</sup>.

5. On rappellera également que certaines résolutions de l'Organisation des Nations Unies (ONU) portent sur cette question, en particulier la résolution 1990/15 du Conseil économique et social de l'ONU (ECOSOC), qui demande aux gouvernements, aux partis politiques, aux syndicats, aux groupes professionnels et autres groupes représentatifs de se donner chacun des objectifs visant à porter la proportion des femmes occupant des postes de direction à au moins 30 pour cent d'ici à 1995, en vue de parvenir à une représentation égale entre hommes et femmes d'ici à l'an 2000 <sup>6</sup>, ainsi que la résolution 58/142 de l'Assemblée générale des Nations Unies, qui demande instamment aux Etats Membres «de promouvoir l'équilibre entre les sexes dans les délégations qui les représentent aux réunions et conférences organisées par les Nations Unies et autres organisations et organismes internationaux» <sup>7</sup>.
6. Le présent rapport porte sur la proportion de femmes au sein non seulement des délégations à la Conférence internationale du Travail, mais aussi des délégations aux réunions régionales; il est fondé sur les informations pertinentes compilées par la Commission de vérification des pouvoirs de chaque Conférence annuelle et de chaque réunion régionale.

## Conférence internationale du Travail

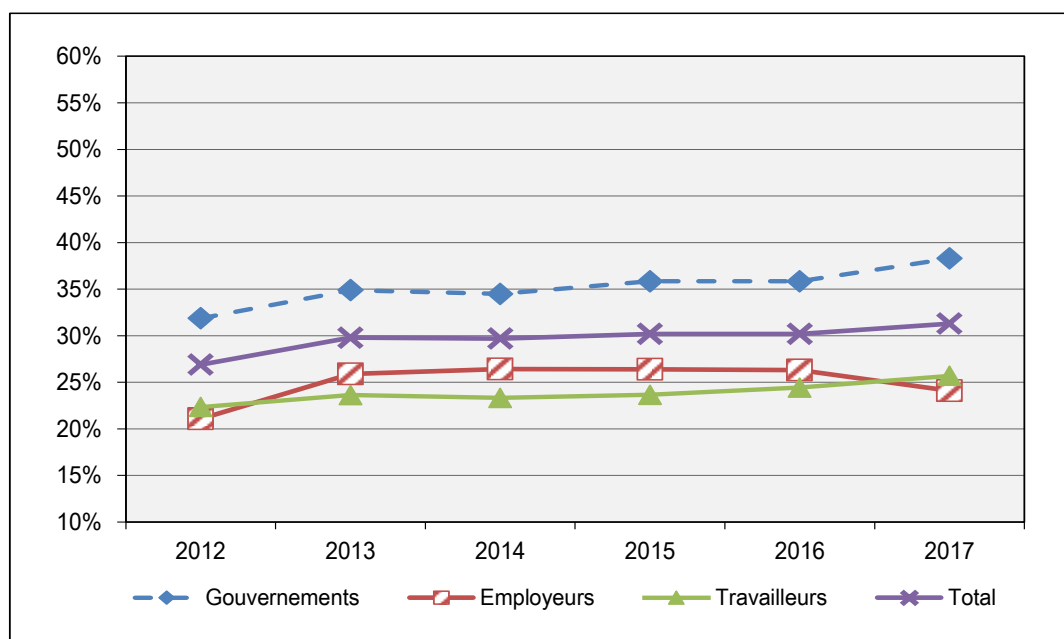
7. Le taux de participation des femmes s'élevait à 30,2 pour cent aux 104<sup>e</sup> (2015) et 105<sup>e</sup> (2016) sessions de la Conférence. Il s'est légèrement amélioré à la 106<sup>e</sup> session (2017), où il a atteint 31,3 pour cent. La répartition entre les trois groupes est restée inégale, la proportion de femmes au sein des délégations d'employeurs et des délégations de travailleurs (25,03 pour cent et 23,85 pour cent respectivement, en moyenne) étant inférieure à ce qu'elle était dans les délégations gouvernementales (35,21 pour cent en moyenne) (voir figure 1 ci-après).
8. Par conséquent, si la proportion globale de femmes au sein des délégations accréditées à la Conférence a atteint l'objectif minimum de 30 pour cent qui avait été fixé par la résolution 1990/15 de l'ECOSOC pour l'horizon à court terme de l'année 1995, cet objectif n'a été atteint par aucun des partenaires sociaux. Si l'on considère l'objectif d'une représentation égale qui avait été fixé par la résolution 1990/15 de l'ECOSOC pour l'horizon à long terme de l'année 2000 et l'objectif de la parité entre hommes et femmes fixé par la résolution 58/142 de l'Assemblée générale des Nations Unies, il est évident que tous les groupes doivent redoubler d'efforts.

<sup>5</sup> BIT: *Résolution concernant un plan d'action en vue de promouvoir l'égalité de chances et de traitement pour les travailleuses*, paragr. 10 (Participation effective des femmes aux organismes nationaux, régionaux et internationaux), Conférence internationale du Travail, 60<sup>e</sup> session, Genève, 1975.

<sup>6</sup> ECOSOC: *Résolution 1990/15* du 24 mai 1990, *Recommandations et conclusions découlant des premiers examen et évaluation de l'application des Stratégies prospectives d'action de Nairobi pour la promotion de la femme d'ici à l'an 2000*, Annexe, Recommandation VI.

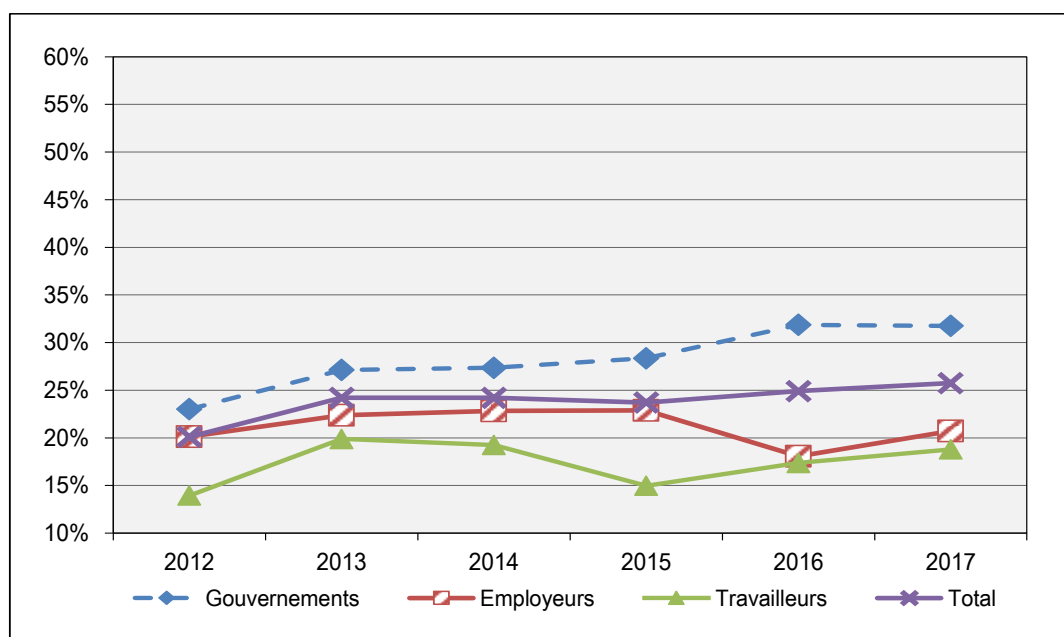
<sup>7</sup> Nations Unies: *Résolution 58/142* de l'Assemblée générale en date du 22 décembre 2003, *Participation des femmes à la vie politique*, paragr. 1 j).

**Figure 1. Conférence internationale du Travail: proportion de femmes dans les délégations, par groupe (2012-2017)**



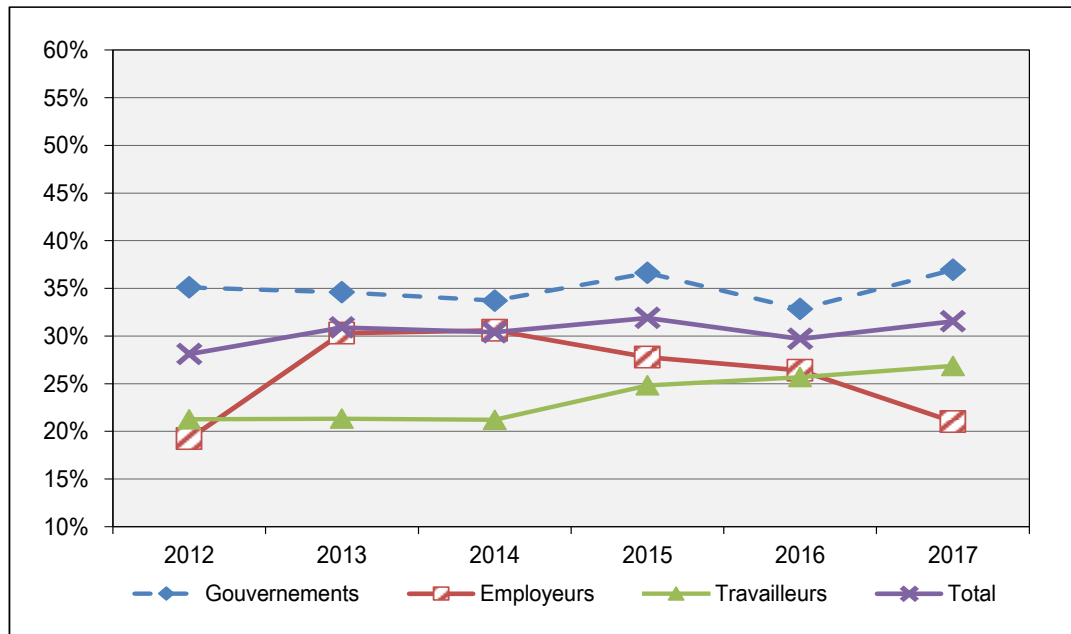
9. En ce qui concerne la proportion de femmes exerçant des fonctions de direction (c'est-à-dire les déléguées titulaires) au sein des délégations accréditées à la Conférence, la tendance générale pour la période à l'étude (2012-2017) est à la hausse (de 20,1 pour cent en 2012 à 25,74 pour cent en 2017). Toutefois, l'objectif de 30 pour cent n'a été atteint que par le groupe gouvernemental depuis 2016 (31,86 pour cent). Ce taux s'est maintenu en 2017 (31,75 pour cent), alors que le groupe des employeurs et celui des travailleurs n'ont toujours pas atteint l'objectif de 30 pour cent fixé pour l'année 1995 (voir figure 2 ci-dessous).

**Figure 2. Conférence internationale du Travail: proportion de femmes, par fonction et par groupe – déléguées titulaires**



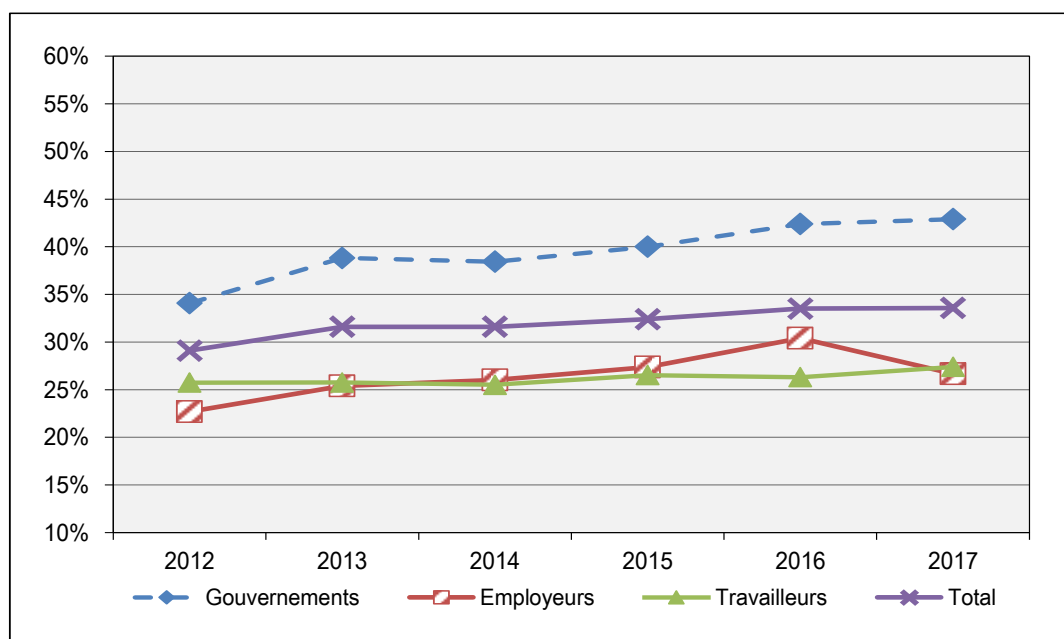
10. En ce qui concerne la proportion de déléguées suppléantes au sein des délégations accréditées à la Conférence, l'objectif de 30 pour cent a été atteint à quatre des six sessions (2013, 2014, 2015 et 2017). En particulier, le groupe gouvernemental a régulièrement dépassé cet objectif. La proportion de déléguées suppléantes dans le groupe des employeurs a baissé, passant de 30,3 pour cent en 2013 à 21,02 pour cent en 2017, alors qu'elle a augmenté dans le groupe des travailleurs, passant de 21,26 pour cent en 2012 à 26,86 pour cent en 2017 (voir figure 3 ci-dessous).

Figure 3. Conférence internationale du Travail: proportion de femmes, par fonction et par groupe – déléguées suppléantes



11. En ce qui concerne la proportion de conseillères techniques au sein des délégations accréditées à la Conférence, depuis 2013 l'objectif de 30 pour cent a été régulièrement atteint par le groupe gouvernemental, qui s'est approché de l'objectif de la parité entre hommes et femmes (le taux est passé de 34,07 pour cent en 2012 à 42,9 pour cent en 2017). La proportion de conseillères techniques dans le groupe des employeurs était de 30,4 pour cent en 2016, mais elle est tombée à 26,67 pour cent en 2017. Pour ce qui est du groupe des travailleurs, cette proportion a légèrement augmenté, passant de 25,74 pour cent en 2013 à 27,39 pour cent en 2017 (voir figure 4 ci-dessous).

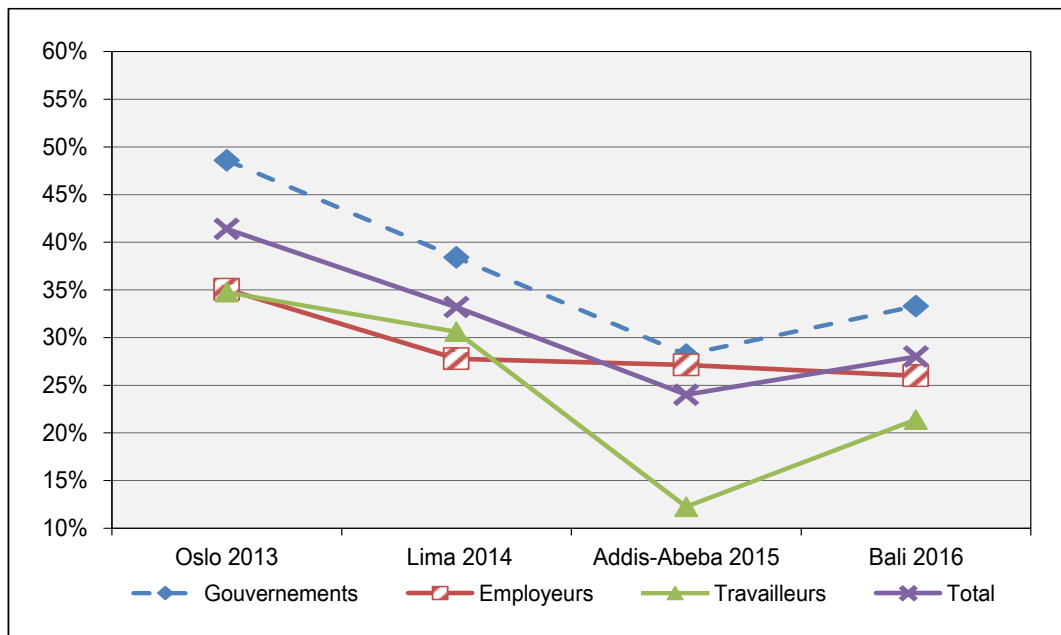
Figure 4. Conférence internationale du Travail: proportion de femmes, par fonction et par groupe – conseillères techniques



## Réunions régionales

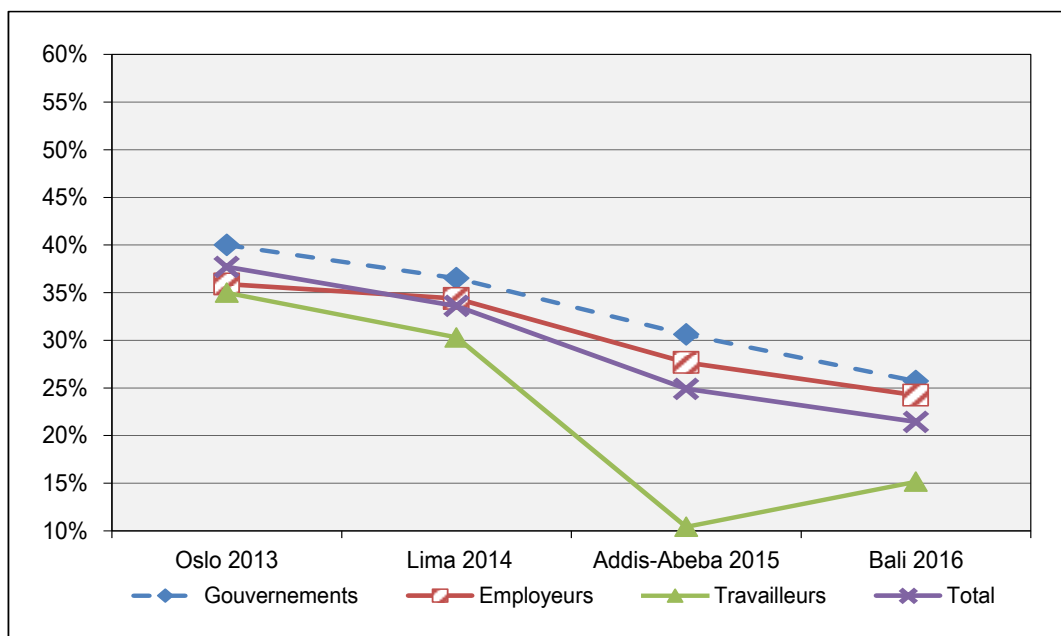
12. La proportion moyenne de femmes dans les délégations aux réunions régionales pour la période à l'étude était de 31,65 pour cent. Bien qu'elle soit supérieure à l'objectif minimum de 30 pour cent qui avait été fixé pour le court terme, il existe des différences très nettes entre les régions et entre les groupes, ni les unes ni les autres n'ayant atteint l'objectif de la parité entre hommes et femmes. Sur les quatre réunions régionales, deux seulement ont atteint l'objectif de 30 pour cent (Oslo avec 41,4 pour cent et Lima avec 33,2 pour cent), les deux autres restant en deçà (Addis-Abeba avec 24 pour cent et Bali avec 28 pour cent). Sur les trois groupes, le groupe gouvernemental a atteint l'objectif de 30 pour cent à trois des quatre réunions régionales (Oslo 2013 avec 48,50 pour cent, Lima 2014 avec 38,41 pour cent et Bali 2016 avec 33,3 pour cent). Le groupe des employeurs y est parvenu à une occasion (Oslo 2013 avec 35,06 pour cent), et le groupe des travailleurs à deux occasions (Oslo 2013 avec 35,75 pour cent et Lima 2014 avec 30,61 pour cent) (voir figure 5 ci-dessous).

Figure 5. Réunions régionales: proportion de femmes dans les délégations, par groupe (2013-2017)



13. La proportion de femmes exerçant des fonctions de direction (c'est-à-dire les déléguées titulaires) dans les délégations aux réunions régionales pour la période à l'étude a suivi une courbe descendante, passant de 33,6 pour cent (Oslo 2013) à 21,43 pour cent (Bali 2016). Le groupe gouvernemental a atteint l'objectif de 30 pour cent à trois réunions (Oslo 2013, Lima 2014 et Addis-Abeba 2015), alors que le groupe des employeurs et celui des travailleurs l'ont atteint à deux réunions (Oslo 2013 et Lima 2014). Aucun des groupes n'est parvenu à la parité entre hommes et femmes (voir figure 6 ci-dessous).

Figure 6. Réunions régionales: proportion de femmes, par fonction et par groupe – déléguées titulaires

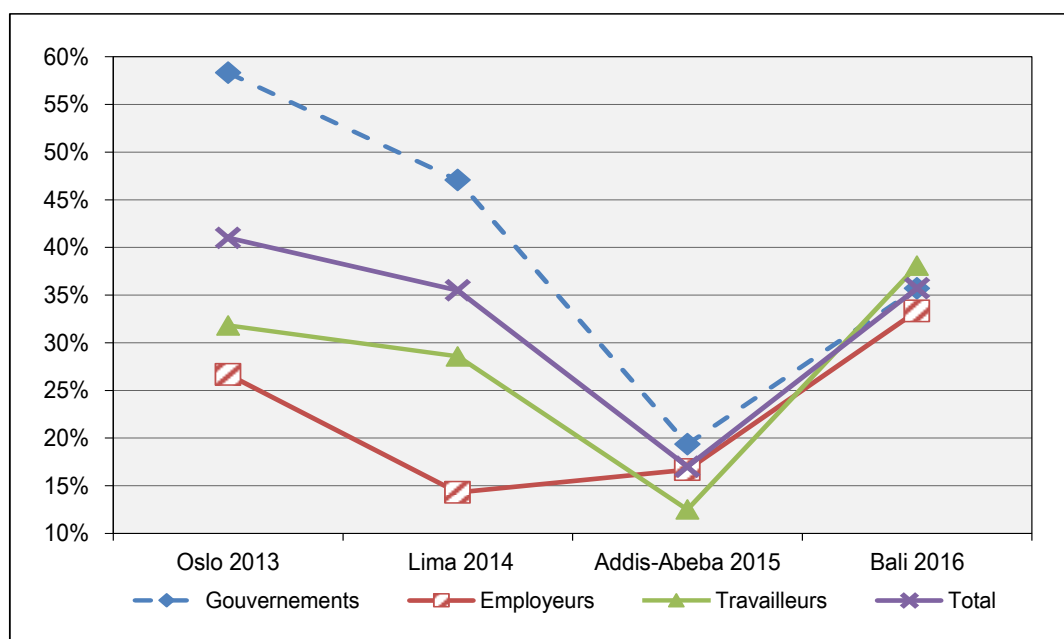


14. En ce qui concerne la proportion de déléguées suppléantes dans les délégations aux réunions régionales, l'objectif de 30 pour cent a été atteint à trois des quatre réunions (Oslo 2013, Lima 2014 et Bali 2016). Le groupe gouvernemental l'a atteint à ces trois mêmes occasions, le groupe des employeurs une fois (Bali 2016) et le groupe des travailleurs deux fois (Oslo



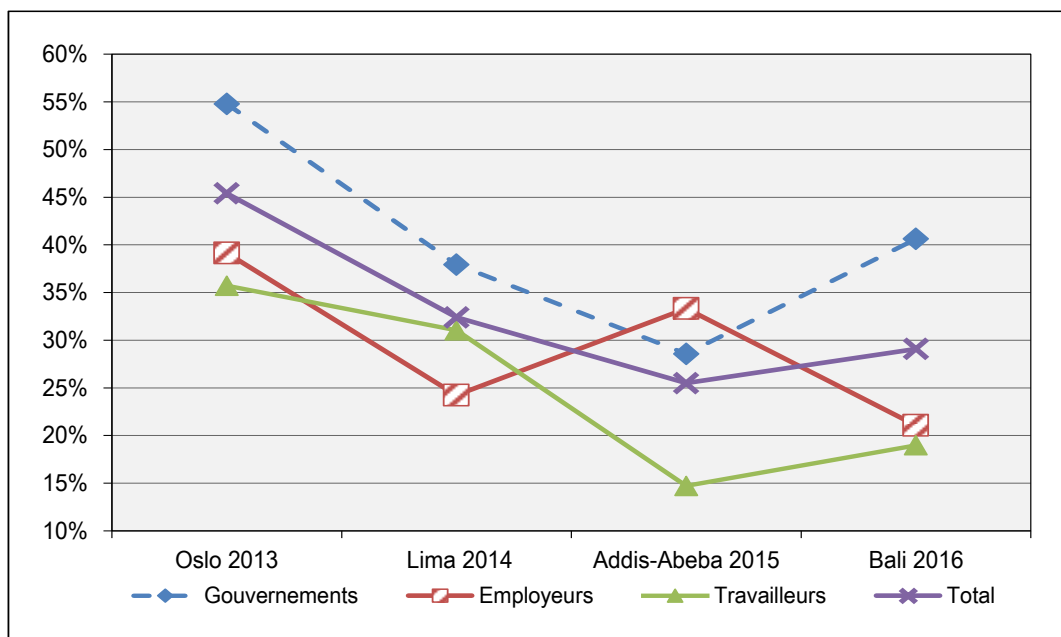
2013 et Bali 2016) (voir figure 7 ci-dessous). Aucun des groupes n'est parvenu à la parité entre hommes et femmes.

**Figure 7. Réunions régionales: proportion de femmes, par fonction et par groupe – déléguées suppléantes**



- 15.** En ce qui concerne la proportion de conseillères techniques dans les délégations aux réunions régionales, l'objectif de 30 pour cent a été atteint à deux des quatre réunions (Oslo 2013 avec 45,40 pour cent et Lima 2014 avec 32,4 pour cent). Le groupe gouvernemental l'a atteint à trois réunions (Oslo 2013 avec 54,79 pour cent, Lima 2014 avec 37,93 pour cent et Bali 2016 avec 40,63 pour cent). Le groupe des employeurs l'a atteint une fois (Addis-Abeba 2015 avec 33,33 pour cent) et le groupe des travailleurs deux fois (Oslo 2013 avec 35,71 pour cent et Lima 2014 avec 31,03 pour cent) (voir figure 8 ci-dessous). A l'exception du groupe gouvernemental qui l'a atteint à une occasion (Oslo 2013), l'objectif de la parité entre hommes et femmes n'a été atteint par aucun des groupes.

Figure 8. Réunions régionales: proportion de femmes, par fonction et par groupe – conseillères techniques



16. Au vu de ce qui précède, on constate des écarts notables entre les régions pour ce qui est de la proportion globale de femmes dans les délégations aux réunions régionales (elle était par exemple de 24 pour cent à la réunion régionale d'Addis-Abeba de 2015 et de 41,5 pour cent à la réunion d'Oslo de 2013), ce qui plaide en faveur de l'adoption par le Bureau de stratégies sur mesure et volontaristes qui tiennent compte du contexte régional.
17. En conclusion, on ne saurait trop insister sur la nécessité de parvenir à la parité globale entre hommes et femmes dans les délégations à la Conférence et aux réunions régionales, car cette absence de parité a des incidences négatives sur la promotion des femmes et continue de les empêcher d'acquérir des connaissances juridiques, de parvenir à l'égalité dans le processus de prise de décisions économiques, de faire valoir leurs préoccupations dans la planification nationale du développement et de participer aux décisions prises au niveau international, comme l'a mis en évidence la résolution 1990/15<sup>8</sup> de l'ECOSOC et comme l'ont rappelé par la suite d'autres résolutions pertinentes sur la question. Cette sous-représentation des femmes a également pour effet de compromettre la crédibilité et le caractère inclusif du dialogue social aux plus hauts niveaux des organes décisionnels de l'Organisation, qui devraient servir de modèle à un tel dialogue social.

## Suivi par les Etats Membres

18. On trouvera dans la présente partie une analyse des réponses communiquées au Directeur général par les Etats Membres qui n'ont pas atteint l'objectif à court terme d'une participation d'au moins 30 pour cent de femmes à leurs délégations. Dans sa lettre circulaire, le Directeur général a demandé également aux Etats Membres des informations sur les obstacles rencontrés ainsi que sur les mesures visant à atteindre l'objectif à long terme de la parité entre hommes et femmes qui avaient été prises par chacun.

<sup>8</sup> ECOSOC: [Résolution 1990/15](#) du 24 mai 1990, *Recommandations et conclusions découlant des premiers examen et évaluation de l'application des Stratégies prospectives d'action de Nairobi pour la promotion de la femme d'ici à l'an 2000*, thèmes prioritaires pour la période 1993-1996.

19. Dans leurs réponses, les Etats Membres ont mentionné trois principaux obstacles. Le premier est le faible taux de femmes occupant au niveau national des postes de direction ou de spécialiste ayant un lien avec les thèmes traités par la Conférence. Le deuxième concerne les obstacles structurels à l'égalité et à l'autonomisation des femmes dans le monde du travail, notamment la discrimination fondée sur le sexe et les stéréotypes sexistes. Le troisième est constitué par les difficultés financières liées aux frais de voyage et de séjour des délégations. En ce qui concerne les mesures que les mandants ont prises en vue d'accroître la participation des femmes aux délégations accréditées à la Conférence, la majorité des Etats Membres ont indiqué qu'ils appliquaient dans ce domaine une approche globale tenant compte de leurs objectifs en matière de développement et de leurs institutions et mécanismes nationaux, et qu'ils s'attachaient en particulier à démanteler les obstacles structurels à l'égalité entre les femmes et les hommes, notamment dans les fonctions décisionnelles. Toutefois, des Etats Membres ont fait observer que, si la parité entre hommes et femmes avait été atteinte au sein de nombreuses délégations gouvernementales, ils ne pouvaient qu'inviter ou engager les partenaires sociaux à prendre des mesures similaires, toute autre façon de procéder risquant d'être considérée comme une ingérence des pouvoirs publics. A cet égard, plusieurs Etats Membres ont communiqué la lettre du Directeur général aux organisations d'employeurs et aux organisations de travailleurs concernées.
20. En réponse, le Bureau a dirigé des ateliers destinés à engager et aider les Etats Membres ayant une représentation à Genève qui n'ont pas atteint l'objectif à court terme d'une participation d'au moins 30 pour cent de femmes à leurs délégations à s'y appliquer. Dans le cadre de ces ateliers, il a diffusé les bonnes pratiques suivies par les mandants pour réaliser l'objectif de l'égalité de représentation entre hommes et femmes dans les mécanismes de gouvernance. Ces bonnes pratiques peuvent être classées en quatre domaines: i) sur le plan politique et législatif, l'adoption de mesures et de plans d'action en faveur de l'égalité entre hommes et femmes et la création d'un ministère de l'Egalité hommes-femmes; ii) l'adoption de mesures d'équité, dont des quotas temporaires destinés à assurer la représentation des femmes au niveau parlementaire et dans les partis politiques, la création de groupes de femmes parlementaires et l'adoption de mesures de sensibilisation et de renforcement des capacités en faveur des femmes, mais aussi de leurs collègues masculins; iii) l'établissement de partenariats stratégiques, notamment avec la société civile, avec des décideurs et des hommes engagés pouvant servir de modèles et avec des comités de femmes qui pourraient faire pression en faveur de la parité hommes-femmes; iv) l'adoption de mesures incitatives destinées en particulier à favoriser la collaboration avec les initiatives régionales en faveur de l'égalité entre hommes et femmes, le renforcement des mesures institutionnelles, l'adoption de stratégies pour l'emploi favorisant l'équité en faveur des femmes, l'organisation de campagnes de sensibilisation à l'intention du grand public, l'instauration d'incitations encourageant les pères à participer plus activement à l'éducation des enfants, l'adoption de mesures destinées à mieux concilier vie professionnelle et vie privée, et la sensibilisation des partenaires sociaux. D'après les réactions des participants aux ateliers, le Bureau devrait continuer à: i) promouvoir la parité entre hommes et femmes au sein des délégations à la Conférence et aux réunions régionales; ii) compiler et diffuser des informations sur les obstacles à cette parité, les enseignements tirés et la manière dont ces obstacles ont été surmontés grâce aux bonnes pratiques; iii) apporter une assistance en recueillant des exemples concrets de bonnes pratiques, notamment au moyen de mécanismes et de règles internes; iv) communiquer régulièrement aux gouvernements et aux partenaires sociaux les statistiques ventilées par sexe concernant leurs délégations tripartites à la Conférence; v) effectuer des travaux de recherche sur les raisons de la sous-représentation des femmes dans les délégations tripartites, en particulier en ce qui concerne les partenaires sociaux; vi) accueillir des ateliers de renforcement des capacités analogues aux deux ateliers qui se sont tenus avant les 102<sup>e</sup> et 103<sup>e</sup> (2013 et 2014) sessions de la Conférence, en vue d'aider non seulement les gouvernements, mais aussi les organisations d'employeurs et les organisations de travailleurs.

21. De plus, le Bureau fait paraître chaque année depuis 2005 une publication intitulée *La parité à la Conférence internationale du Travail – Statistiques sur la représentation des femmes et des hommes à la CIT*. Cette publication s'appuie sur les statistiques ventilées par sexe concernant les délégations tripartites des Membres participant à la Conférence. Elle a été abandonnée en 2017, car la Commission de vérification des pouvoirs de la Conférence fait désormais figurer dans son premier rapport une partie détaillée intitulée «Proportion de femmes accréditées dans les délégations», ainsi qu'une annexe comportant des statistiques ventilées par sexe, par Etat Membre et par groupe.
22. Ce travail de communication a été récemment complété par la publication d'infographies illustrant la proportion de femmes et d'hommes accrédités dans les délégations aux réunions régionales. Une infographie de ce type a par exemple été jointe à la convocation à la seizième Réunion régionale de l'Asie et du Pacifique (Bali 2016), ce qui a donné plus de poids à l'appel lancé par le Directeur général en faveur d'une représentation équitable des femmes dans les délégations tripartites. Cette infographie comportait des données ventilées par sexe sur le niveau global de participation des femmes à la quinzième Réunion régionale de l'Asie et du Pacifique (Kyoto 2011); le nombre de femmes habilitées à voter; le nombre de femmes par groupe, et le taux de participation des femmes à la quinzième Réunion régionale de l'Asie et du Pacifique comparé à leur taux de participation aux autres réunions régionales. A la seizième Réunion régionale de l'Asie et du Pacifique (Bali 2016), une réunion entre des participantes de haut rang et le Directeur général a abouti à la formulation de plusieurs suggestions destinées au Bureau, notamment que les initiatives liées à la réforme du Règlement pour les réunions régionales, les initiatives du centenaire et la procédure de sélection des commissaires de l'initiative sur l'avenir du travail soient mises à profit pour promouvoir la parité entre hommes et femmes dans les délégations tripartites, et que de nouvelles mesures soient prises (par exemple organiser toutes les manifestations concernant les femmes avant et après les réunions de haut niveau, demander aux délégations tripartites composées exclusivement d'hommes d'indiquer la raison officielle de l'absence de femmes, mieux diffuser les données ventilées par sexe et éviter les groupes à dominante masculine).

## Projet de décision

### 23. *Le Conseil d'administration :*

- a) *prie instamment les gouvernements, les organisations d'employeurs et les organisations de travailleurs d'inclure un plus grand nombre de femmes dans leurs délégations à la Conférence internationale du Travail et aux réunions régionales afin d'atteindre l'objectif de 30 pour cent de femmes au moins dans les délégations et, à terme, de parvenir à la parité entre hommes et femmes;*
- b) *prie le Directeur général de continuer à porter cette question, après chaque Conférence internationale du Travail et chaque réunion régionale, à l'attention des Membres qui n'ont pas atteint l'objectif de 30 pour cent de femmes au moins – l'objectif ultime étant la parité entre hommes et femmes – et de faire rapport périodiquement au Conseil d'administration sur les obstacles rencontrés ainsi que sur les mesures que les mandants tripartites auront prises en vue de parvenir à cette parité.*