

Document de travail

**L'OIT et la collaboration interinstitutions dans le système des Nations Unies:  
Promouvoir l'égalité entre hommes et femmes dans le monde du travail**

Cathy Gaynor

Bureau de l'égalité entre hommes et femmes de l'OIT

**Bureau international du Travail**

**Genève**

**2010**

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 adressée au Bureau des publications (Droits et licences), Bureau international du Travail, CH-1211 Genève 22, Suisse. 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.ifro.org](http://www.ifro.org) afin de trouver l'organisme responsable de la gestion des droits de reproduction dans votre pays.

---

Gaynor, Cathy

*L'OIT et la collaboration interinstitutions dans le système des Nations Unies:  
Promouvoir l'égalité entre hommes et femmes dans le monde du travail*  
51 pp.

ISBN: 978-92-2-223252-9 (print)  
ISBN: 978-92-2-223253-6 (web pdf)

Bureau international du Travail. Bureau de l'égalité entre hommes et femmes

Egalité des genres/égalité des chances dans l'emploi/rôle de l'OIT/rôle de l'ONU/coopération interorganisations  
04.02.3

Egalement disponible en anglais: *ILO and UN inter-agency collaboration: Promoting gender equality in the world of work* (ISBN 978-92-2-123252-0 (print); 978-92-2-123253-7 (web pdf)), Genève, 2010. En espagnol: *Colaboración entre la OIT y los organismos de las Naciones Unidas: promover la igualdad de género en el mundo del trabajo* (ISBN 978-92-2-323252-8 (print); 978-92-2-323253-5 (web pdf)), Genève, 2010.

*Données de catalogage avant publication du BIT*

---

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 du Bureau international du Travail peuvent être obtenues 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 email: [pubvente@ilo.org](mailto:pubvente@ilo.org) ou par notre site Web: [www.ilo.org/publns](http://www.ilo.org/publns).

---

## Préface

L'Organisation internationale du Travail (OIT) entretient une collaboration étroite avec l'Organisation des Nations Unies en matière d'égalité entre hommes et femmes, ainsi qu'avec ses institutions spécialisées, dans le cadre de l'initiative «Unis dans l'action» et du processus de réforme des Nations Unies. Dans ce vaste cadre de développement, l'OIT a joué un rôle de précurseur parmi les institutions des Nations Unies, en affirmant que, si en dernière analyse, l'égalité des sexes est une question de justice sociale, elle se justifie aussi dans une très large mesure sur le plan économique. De fait, avec la Banque mondiale, elle a été l'une des premières institutions à étayer l'approche juridique de considérations économiques. Cette conception a maintenant été reprise par des instances comme la CCF et dans les politiques, stratégies et plans d'action récemment adoptés par des institutions comme le Programme des Nations Unies pour le développement (PNUD), l'Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture (FAO), le Fonds des Nations Unies pour l'enfance (UNICEF) et l'Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture (UNESCO).

L'OIT a toujours appliqué une stratégie d'intégration de l'égalité entre les hommes et les femmes qui n'exclut pas l'utilisation d'interventions ciblées en faveur des femmes et/ou une action favorable chaque fois que les femmes sont défavorisées dans le monde du travail. Cette approche, qui comporte deux axes, à savoir l'intégration de l'égalité entre hommes et femmes et des interventions ciblées en faveur des femmes, a ensuite été adoptée par la plupart des institutions des Nations Unies, de même que par des institutions bilatérales. L'OIT a été reconnue en tant que source de bonnes pratiques dans le domaine de l'intégration de l'égalité entre hommes et femmes et, au fil des années, elle a régulièrement été appelée par la famille des Nations Unies pour servir de guide en la matière.

La relation établie entre l'OIT et les Nations Unies et ses organes constituants afin de promouvoir l'autonomisation des femmes et l'égalité entre hommes et femmes, qui s'inscrit pleinement dans le cadre de la stratégie de l'OIT en vue de la promotion de l'égalité entre hommes et femmes et du travail décent, a été très clairement mise en évidence dans le rapport VI, intitulé: *L'égalité entre hommes et femmes au cœur du travail décent*, traité par la Conférence internationale du Travail (CIT), lors de sa 98<sup>e</sup> session (juin 2009). Le rapport, qui utilise une approche basée sur les cycles de vie, a informé les délégués tripartites d'une collaboration globale OIT-ONU, accompagnée d'une coopération interinstitutions sur les sujets spécifiques concernant les différentes phases du cycle de vie des femmes et des hommes. Ce besoin de collaboration a été à nouveau stipulé dans la résolution de la CIT concernant l'égalité entre hommes et femmes au cœur du travail décent. Le paragraphe 57 en particulier stipule: «En mobilisant des partenariats internationaux pour promouvoir l'égalité hommes-femmes, l'OIT devrait: a) encourager la cohérence des politiques relatives au travail décent et à l'égalité hommes-femmes 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; ... et d) promouvoir les avantages du dialogue social et la participation des partenaires sociaux dans l'ensemble du système des Nations Unies.»

La recherche en vue d'obtenir des éléments d'information destinés au rapport VI, qui décrit la collaboration que l'OIT entretient avec la famille des Nations Unies sur l'égalité entre hommes et femmes dans le cadre du programme «Unis dans l'action» et du programme de réforme des Nations Unies, sert de base à ce document de travail. J'aimerais féliciter son auteur, M<sup>me</sup> Cathy Gaynor, pour l'élaboration de cette analyse critique, ainsi que M. Raphael Crowe et M<sup>me</sup> Susan Maybud, du Bureau de l'égalité entre hommes et femmes, pour l'aide qu'ils ont fournie dans la préparation de ce document. M<sup>me</sup> Maybud a par la suite actualisé la version originale en y incorporant d'autres exemples de

---

mécanismes de l'OIT et d'efforts de collaboration entrepris avec succès ces dernières années. Ce document ne présente pas tous les exemples de la collaboration OIT-ONU sur les questions d'égalité entre hommes et femmes, pas plus qu'il ne tente de fournir des informations sur toutes les approches et toutes les mesures prises ou adoptées par l'OIT dans le cadre global de son engagement en matière d'égalité entre hommes et femmes et de l'autonomisation des femmes. Il se concentre plutôt sur les contributions/actions de l'OIT qui visent à renforcer le travail des Nations Unies en mettant en exergue les questions hommes-femmes dans le monde du travail; il offre également des perspectives d'ordre historique, ainsi que des exemples tirés du système des Nations Unies, en utilisant les connaissances acquises par l'OIT, accompagnées de conseils sur l'autonomisation des femmes et l'égalité entre hommes et femmes.

Le processus d'acquisition des connaissances a fonctionné dans les deux sens. La participation de l'OIT dans les actions des Nations Unies a, au fil des années, permis à celle-ci de parfaire ses connaissances en matière de bonnes pratiques internationales en encourageant l'autonomisation des femmes et l'égalité entre hommes et femmes. Cela lui a également offert des opportunités de promouvoir ses politiques de même que son programme de plein emploi, d'emploi productif et de travail décent pour toutes les femmes et tous les hommes du système des Nations Unies, ajoutant ainsi de la valeur aux efforts des Nations Unies et de ses membres dans la lutte contre la pauvreté et l'inégalité.

Cette section d'introduction sera suivie des chapitres suivants:

- Le chapitre 1 décrit l'OIT comme une institution spécialisée dotée d'une approche tripartite, ce qui a toujours apporté une valeur particulière à la promotion de l'égalité entre hommes et femmes et à l'autonomisation des femmes, ce qui a lieu grâce aux normes internationales du travail, dans le cadre de l'approche adoptée par l'OIT sur le travail décent et au travers de sa Déclaration de 2008 sur la justice sociale pour une mondialisation équitable.
- Le chapitre 2 est consacré à l'examen des expériences tirées des conférences mondiales sur les femmes et de l'après-Beijing, auxquelles l'OIT a beaucoup contribué.
- Le chapitre 3 étudie le rôle que l'OIT a joué en faveur de la promotion de l'égalité entre hommes et femmes dans les forums de collaboration interinstitutions des Nations Unies. Il s'agit notamment de mécanismes tels que l'intégration des questions relatives aux hommes et aux femmes, la gestion axée sur les résultats, l'audit participatif de genre et la Journée internationale de la femme.
- Le chapitre 4 fournit des exemples choisis de collaboration entre l'OIT et les institutions des Nations Unies, ainsi que des bonnes pratiques concernant l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes, que l'OIT encourage dans le cadre de cette collaboration.
- Le chapitre 5 étudie l'influence qu'a l'OIT dans la réalisation des objectifs du Millénaire pour le développement (OMD) dans le cadre des travaux collectifs menés par les institutions des Nations Unies.
- Le chapitre 6 passe en revue l'histoire plus récente dans le cadre de la Réforme des Nations Unies et des programmes d'unité d'action.
- Le chapitre 7 conclut par quelques propositions de progrès possibles grâce à l'initiative des Nations Unies lancée sous le mot d'ordre «Unis dans l'action».

---

Ce document a été rédigé en tout premier lieu pour servir d'étude documentaire sur la base de documents d'information et d'entrevues menées auprès du personnel chargé de cette question au siège de l'OIT. Il a pour objectif d'aider à renforcer la coopération future avec les Nations Unies et ses institutions en tirant le meilleur profit des chances qu'offrent l'avantage compétitif de l'OIT et la contribution unique qu'elle apporte à l'autonomisation des femmes et à l'égalité des sexes dans le monde du travail.

Jane Hodges  
Directrice  
Bureau de l'égalité entre hommes et femmes



---

## Table des matières

	<i>Page</i>
Préface.....	iii
Sigles et acronymes.....	ix
1. Principales caractéristiques de la valeur ajoutée par l'Organisation internationale du Travail au système des Nations Unies en matière d'autonomisation de la femme et d'égalité entre les sexes.....	1
La nature spécifique de l'OIT dans l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes.....	1
Droit à l'engagement des femmes depuis les débuts de l'Organisation.....	2
Egalité consacrée par les instruments internationaux.....	4
Travail décent pour les femmes et les hommes.....	5
2. L'OIT et les conférences mondiales sur les femmes et l'après-Beijing.....	7
3. L'OIT et les forums de collaboration interinstitutions.....	13
Mécanismes et approches encouragés par l'OIT dans le cadre de sa collaboration avec les Nations Unies.....	15
Réseau interinstitutions sur les femmes et l'égalité des sexes.....	21
Groupe des Nations Unies pour le développement – Equipe spéciale sur l'égalité entre hommes et femmes.....	22
Commission de la condition de la femme.....	23
Conseil économique et social.....	24
Assemblée générale des Nations Unies.....	25
Partenariat interinstitutions sur l'élimination du travail des enfants dans le secteur de l'agriculture.....	26
Résolution du Conseil de sécurité de l'ONU 1325 (2000).....	26
Organes des Nations Unies créés en vertu de traités relatifs aux droits de l'homme.....	26
4. Collaboration entre l'OIT et les institutions spécialisées des Nations Unies.....	27
Partenariat OIT-PNUD (Programme des Nations Unies pour le développement).....	28
L'OIT et le Fonds de développement des Nations Unies pour la femme (UNIFEM).....	30
L'OIT et l'Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture (UNESCO).....	31
L'OIT et le Programme des Nations Unies pour l'environnement (PNUE).....	32
L'OIT et le Fonds des Nations Unies pour la population (FNUAP).....	33
L'OIT et les organismes de développement agricole et rural.....	33
L'OIT et l'Organisation mondiale du tourisme (OMT).....	34
L'OIT, l'Organisation mondiale de la santé (OMS) et autres partenaires du secteur de la santé.....	35
Réseau pour l'emploi des jeunes.....	37
Exemples de bonnes pratiques.....	37

---

5.	L'OIT, l'égalité entre hommes et femmes et les objectifs du Millénaire pour le développement (OMD) .....	39
	Travail décent et objectifs du Millénaire pour le développement .....	39
	Fonds pour la réalisation des objectifs du Millénaire pour le développement (OMD-F).....	40
6.	Contribution de l'OIT aux programmes uniques de pays concernant l'égalité entre hommes et femmes.....	42
	Outils de l'OIT recommandés dans les orientations .....	43
	Exemples par pays.....	43
7.	OIT, égalité entre hommes et femmes et organismes des Nations Unies – Réflexions sur la voie à suivre .....	46
	Annexe.....	49
	Bibliographie .....	51



---

## Sigles et acronymes

ADRD	Agriculture et développement rural durables
BAD	Banque africaine de développement
BCP	Bilans communs de pays
BSCI	Bureau des services de contrôle interne
CCF	Commission de la condition de la femme
CCS	Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies pour la coordination
CEA	Commission économique des Nations Unies pour l'Afrique
CEDAW	Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes
CEPALC	Commission économique pour l'Amérique latine et les Caraïbes
CESAP	Commission économique et sociale pour l'Asie et le Pacifique
CII	Conseil international des infirmières
CISL	Confédération internationale des syndicats libres
CIT	Conférence internationale du Travail
CSI	Confédération syndicale internationale
DAES	Département des affaires économiques et sociales des Nations Unies
DPF	Division de la promotion de la femme
DFID	Département du développement international-RU
DSRP	Documents stratégiques de réduction de la pauvreté
ECOSOC	Conseil économique et social des Nations Unies
FAO	Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture
FIDA	Fonds international de développement agricole
FNUAP	Fonds des Nations Unies pour la population
F-OMD	Fonds pour la réalisation des objectifs du Millénaire pour le développement
GNUD	Groupe des Nations Unies pour le développement
GTG	Groupe chargé des questions d'égalité entre hommes et femmes
IANGWE	Réseau interinstitutions pour les femmes et l'égalité des sexes
IFD	Intégration des femmes dans le développement

---

INSTRAW	Institut international de recherche et de formation des Nations Unies pour la promotion de la femme
ISP	Internationale des services publics
NU	Nations Unies
OIT	Organisation internationale du Travail
OIM	Organisation internationale pour les migrations
OIOS	Bureau des services de contrôle interne
OMD	Objectifs du Millénaire pour le développement
OMT	Organisation mondiale du tourisme
ONG	Organisation non gouvernementale
ONU-HABITAT	Programme des Nations Unies pour les établissements humains
ONUSIDA	Programme commun des Nations Unies sur le VIH/sida
OSAGI	Bureau de la Conseillère interne spéciale pour la parité des sexes et la promotion de la femme
OSIS	Système d'identification de logiciels à code source ouvert
PAB	Programme d'action de Beijing
PAM	Programme alimentaire mondial
PNUAD	Plan-cadre des Nations Unies pour l'aide au développement
PNUD	Programme des Nations Unies pour le développement
PPTD	Programme par pays de promotion du travail décent
UA	Union africaine
UNESCO	Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture
UNHCR	Haut Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés
UNICEF	Fonds des Nations Unies pour l'enfance
UNIDO	Organisation des Nations Unies pour le développement industriel
UNIFEM	Fonds de développement des Nations Unies pour la femme
UNOWA	Bureau des Nations Unies pour l'Afrique de l'Ouest
WIEGO	Les femmes et l'emploi dans le secteur informel: Mondialisation et organisation

---

## 1. Principales caractéristiques de la valeur ajoutée par l'Organisation internationale du Travail au système des Nations Unies en matière d'autonomisation de la femme et d'égalité entre les sexes

La nature spécifique de l'OIT et sa structure tripartite apportent une dimension et un soutien particuliers à l'égalité entre hommes et femmes dans le vaste programme des Nations Unies sur le sujet. Elles ont également apporté une contribution précieuse à la mise en place des valeurs de base et des normes des Nations Unies. L'OIT a créé le concept du travail décent comme condition préalable au développement durable dont tireront profit à la fois les travailleurs et l'économie en général. Hormis les syndicats et les organisations non gouvernementales, nombreux sont les acteurs qui ont souscrit à l'Agenda du travail décent, mais pour en faire une réalité dans le monde entier, l'OIT doit continuer à diriger et à engager ses partenaires dans la promotion de politiques économiques et sociales soutenant et protégeant les droits des travailleurs, en particulier les droits des femmes. L'OIT, tout comme d'autres institutions du système des Nations Unies et organisations internationales, doit constamment faire face aux divers défis liés à la promotion du travail décent, les questions classiques des droits du travail, de la sécurité économique et des normes sociales prenant des formes nouvelles dans le cadre de l'évolution technologique, des changements démographiques et des progrès économiques mondiaux <sup>1</sup>.

### La nature spécifique de l'OIT dans l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes

L'OIT est une institution spécialisée du système des Nations Unies qui œuvre en faveur d'une cohérence politique, de l'égalité et de la bonne pratique dans le monde du travail. Elle a encouragé la justice sociale par le biais de l'équité dans l'emploi et a contribué dès sa création à mettre en exergue les questions préoccupant les femmes travailleuses. Au début, le but était avant tout d'éviter que les travailleuses ne travaillent dans des conditions de travail ardues; ensuite, l'accent a été mis sur la lutte contre la ségrégation et la discrimination fondées sur le sexe au travail; enfin, l'attention a porté principalement sur la promotion de l'égalité des chances et de traitement des femmes et des hommes dans l'emploi. De par l'engagement de l'Organisation en faveur de la justice sociale et des femmes travailleuses, ainsi que par sa structure tripartite, les besoins et les préoccupations des femmes sont traités par les gouvernements, les travailleurs et les employeurs – qui sont les «partenaires sociaux» de l'économie prise dans son ensemble. Il s'agit là d'une situation unique dans la famille des Nations Unies, qui a une consonance particulière à l'échelle nationale, où l'OIT encourage le tripartisme au sein de ses Etats Membres, en préconisant le «dialogue social» entre les syndicats et les employeurs dans l'élaboration et l'application d'une politique nationale sur les questions, entre autres, sociales et économiques. Un examen de 1995 de la prise en compte des questions d'égalité entre hommes et femmes au PNUD, à la Banque mondiale et à l'OIT a permis de constater que la structure de gouvernance de l'OIT est la plus «perméable» et que son mandat est également celui qui se prête le mieux – via les normes internationales du travail – à la promotion de la parité entre les sexes. Cela étant dit, ledit examen relevait également que l'OIT était confrontée au même problème que les deux autres institutions: veiller à ce que des fonds suffisants soient accordés aux questions d'égalité entre hommes et femmes et

<sup>1</sup> M. Floro et M. Meurs: «Global trends in Women's Access to "Decent Work"» (Tendances mondiales de l'accès des femmes au «travail décent»), Dialogue on Globalization (Dialogue sur la mondialisation), études thématiques n° 43 des Enquêtes sur les dépenses des ménages, mai 2009 (Genève, FES/OIT).

---

que ceux-ci soient toujours disponibles lors de la phase de mise en place (Razavi et Miller, 1995).

## **Droit à l'engagement des femmes depuis les débuts de l'Organisation**

Depuis le début, à la Conférence de la Paix de 1919, lorsque la Ligue des Nations et l'OIT ont été établis, la nécessité de porter attention aux priorités et aux besoins des femmes a été reconnue. Lors de la rédaction de la Constitution de l'OIT, les propositions émanant des femmes syndiquées étaient jugées trop radicales pour l'époque (par exemple un salaire égal pour un travail égal et des salaires minimaux pour le travail domestique). Pourtant, la Constitution de l'OIT fait référence à des conditions de travail équitables et humaines pour les hommes, les femmes et les enfants, et ces objectifs ont été poursuivis au cours des années, certains progrès ayant été accomplis dans ce sens (Pietila, 2007). Selon l'auteur, l'œuvre de l'OIT en vue de l'élaboration d'une réglementation du travail a tout de suite été engagée, dès les années vingt, époque à laquelle la participation de la femme a d'emblée été active (p. 4). Au début des années vingt par exemple, un service spécial chargé des questions relatives aux femmes, qui est ensuite passé au rang de section, a été créé au sein de la section sur les conditions de travail, sous la direction d'un spécialiste du travail des femmes (Razavi et Miller, 1995). Le souci d'égalité entre hommes et femmes est visible dès les premières résolutions. C'est le cas, par exemple, de la résolution concernant le droit au travail des femmes mariées en 1939 (*op. cit.*). Cette approche s'est poursuivie dans le cadre des améliorations apportées progressivement pour renforcer l'égalité entre hommes et femmes dans le monde du travail. L'OIT (tout comme la Ligue des Nations) a aussi joué un rôle de pionnier au cours de cette première période en guidant les mécanismes de coopération entre les organisations de femmes et les organes internationaux, notamment en ouvrant le statut d'observateur aux femmes, en créant des alliances, en organisant des réunions parallèles et en présentant des propositions dans ce sens. Toutes ces mesures correspondent à des modalités qui sont toujours utilisées par les institutions des Nations Unies dans leurs travaux visant à promouvoir l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes (Skard, 2008). Le tableau I ci-après énumère un certain nombre de faits marquants appartenant à la fois à la communauté internationale et à l'OIT, qui ont servi à forger le paysage tant juridique que politique en matière d'égalité entre hommes et femmes.

**Tableau 1. L'égalité hommes-femmes dans le monde du travail: quelques dates à retenir**

---

1919	<ul style="list-style-type: none"><li>■ Constitution de l'OIT</li><li>■ Convention (n° 3) sur la protection de la maternité, 1919</li></ul>
1944	<ul style="list-style-type: none"><li>■ Déclaration concernant les buts et objectifs de l'Organisation internationale du Travail (Déclaration de Philadelphie)</li></ul>
1948	<ul style="list-style-type: none"><li>■ Déclaration universelle des droits de l'homme</li><li>■ Convention (n° 89) sur le travail de nuit (femmes) (révisée), 1948</li></ul>
1951	<ul style="list-style-type: none"><li>■ Convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951</li></ul>
1952	<ul style="list-style-type: none"><li>■ Convention (n° 103) sur la protection de la maternité (révisée), 1952, et recommandation (n° 95) sur la protection de la maternité, 1952</li></ul>
1958	<ul style="list-style-type: none"><li>■ Convention (n° 111) et recommandation (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958</li></ul>

- 
- 1964 ■ Convention (n° 122) et recommandation (n° 122) sur la politique de l'emploi, 1964
  - 1974 ■ Convention (n° 140) sur le congé-éducation payé, 1974
  - 1975 ■ Première Conférence mondiale sur les femmes (Mexico)
    - Déclaration sur l'égalité de chances et de traitement pour les travailleuses
    - Convention (n° 142) et recommandation (n° 150) sur la mise en valeur des ressources humaines, 1975
  - 1976 ■ Création du bureau de la Conseillère spéciale pour les questions concernant les travailleuses (FEMMES)
  - 1977 ■ Déclaration tripartite sur les principes concernant les entreprises multinationales et la politique sociale
  - 1979 ■ Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (en vigueur depuis 1981)
  - 1980 ■ Deuxième Conférence mondiale sur les femmes (Copenhague)
  - 1981 ■ Convention (n° 156) et recommandation (n° 165) sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981
  - 1982 ■ La question du travail des femmes est incluse dans les six thèmes globaux du Plan de l'OIT à moyen terme (1982-1987)
  - 1984 ■ Recommandation (n° 169) concernant la politique de l'emploi (dispositions complémentaires), 1984
  - 1985 ■ Troisième Conférence mondiale sur les femmes (Nairobi)
    - Résolution sur l'égalité de chances et de traitement entre les travailleurs et les travailleuses en matière d'emploi, adoptée par la CIT à sa 71<sup>e</sup> session
  - 1986 ■ Le Conseil d'administration évalue les programmes de coopération technique spécialement destinés aux femmes et recommande l'approche Intégration des femmes dans le développement (IFD)
  - 1987 ■ Le Conseil d'administration approuve le Plan d'action sur l'égalité de chances et de traitement des hommes et des femmes dans l'emploi
  - 1988 ■ Directives en vue de l'intégration des intérêts des femmes dans la conception des projets de la coopération technique
  - 1990 ■ Convention (n° 171) sur le travail de nuit, 1990
    - Lancement du Projet interdépartemental sur l'égalité des femmes dans l'emploi
  - 1991 ■ Résolution concernant l'action de l'OIT en faveur des travailleuses adoptée par la CIT à sa 78<sup>e</sup> session
  - 1993 ■ Conférence mondiale sur les droits de l'homme (Vienne) et Programme d'action
  - 1994 ■ Convention (n° 175) et recommandation (n° 182) sur le travail à temps partiel, 1994
  - 1995 ■ Sommet mondial pour le développement social (Copenhague)
    - Quatrième Conférence mondiale sur les femmes (Beijing)
    - Plan d'action de l'OIT en faveur de l'intégration des questions relatives à l'égalité entre hommes et femmes

---

	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Circulaire du Bureau sur les procédures et politique en matière de harcèlement sexuel – Série 6 (n° 543)</li> </ul>
1996	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ convention (n° 177) et recommandation (n° 184) sur le travail à domicile, 1996</li> </ul>
1997	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Lancement du projet de la Commission technique pour des emplois en plus grand nombre et de meilleure qualité pour les femmes</li> </ul>
1998	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail</li> <li>■ Recommandation (n° 189) sur la création d'emplois dans les petites et moyennes entreprises, 1998</li> </ul>
1999	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Protocole facultatif de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes</li> <li>■ Convention (n° 182) et recommandation (n° 190) sur les pires formes de travail des enfants, 1999</li> <li>■ Création du Bureau de l'égalité entre hommes et femmes (GENDER)</li> <li>■ Circulaire du Bureau sur une politique intégrée de promotion de l'égalité entre hommes et femmes au sein de l'OIT (n° 564)</li> </ul>
2000	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Sommet mondial pour le développement social et son suivi: Copenhague+5 (Genève)</li> <li>■ 23<sup>e</sup> session de l'Assemblée générale Beijing+5 (New York)</li> <li>■ Objectifs du Millénaire pour le développement (OMD)</li> <li>■ Convention (n° 183) et recommandation (n° 191) sur la protection de la maternité, 2000</li> </ul>
2001	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Premier audit participatif de genre au Bureau</li> </ul>
2002	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Le Conseil d'administration examine le rapport relatif au premier audit participatif de genre au Bureau</li> </ul>
2004	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Résolution concernant la promotion de l'égalité entre hommes et femmes, l'égalité des salaires et la protection de la maternité adoptée par la CIT à sa 92<sup>e</sup> session</li> </ul>
2005	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Instruction du Conseil d'administration d'inclure la question de l'égalité entre hommes et femmes dans la coopération technique</li> </ul>
2006	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Recommandation (n° 198) sur la relation de travail, 2006</li> </ul>
2008	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable</li> </ul>
2009	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Résolution concernant l'égalité entre hommes et femmes au cœur du travail décent adoptée par la CIT à sa 98<sup>e</sup> session</li> </ul>

---

## Egalité consacrée par les instruments internationaux

Pendant une période de trente-cinq ans, suite à l'inauguration de l'Assemblée générale des Nations Unies (1946) et l'adoption de la Déclaration universelle des droits de l'homme (1948), de nombreuses conventions concernant particulièrement les femmes ont été adoptées grâce aux travaux accomplis par l'OIT. La convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951, a aidé à codifier la Déclaration universelle des droits de l'homme dans un domaine délicat, qui est celui de la vie au travail. Celle-ci a été suivie d'autres conventions concernant elles aussi les femmes, telles que la convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958, et la convention (n° 156) sur les

---

travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981, ou encore les conventions sur la protection de la maternité (n° 3), 1919, (n° 103), 1952, et (n° 183), 2000. On trouvera en appendice la liste des conventions et recommandations de l'OIT consacrées à la promotion de l'égalité entre hommes et femmes.

Depuis le début, l'OIT a cherché à accroître sa coopération avec d'autres institutions spécialisées des Nations Unies, de même qu'avec des organisations non gouvernementales (ONG) avec lesquelles elle a des objectifs communs dans le cadre plus général de la réduction de la pauvreté (voir ci-après). L'expérience a montré qu'un programme intégré en faveur de la réduction de la pauvreté et de l'inclusion sociale, s'inscrivant dans le cadre des normes et des droits, de la promotion de l'entreprise et de l'emploi, de la protection sociale et du dialogue social, avec pour thèmes constants l'égalité entre hommes et femmes et les partenariats internationaux, favorise à la fois l'analyse des principales questions et l'identification de mesures spécifiques (BIT, 2003). Pour cela, l'OIT a non seulement établi des normes; elle a aussi entrepris des activités de coopération technique; organisé des ateliers et des séminaires à l'échelle nationale, régionale et internationale; a mis au point, partagé et diffusé des méthodes et des outils de formation novateurs; et a mené des recherches dans le domaine de l'égalité au travail destinées à l'encourager.

Dès 1970, l'OIT a publié des bibliographies sur les travailleuses. L'ouvrage *ABC of women workers' rights and gender equality* (ABC des droits des travailleuses et de l'égalité entre hommes et femmes) donne des informations sur le rôle joué par l'OIT et l'ONU dans la promotion des droits des travailleuses. Cette publication est parue pour la première fois en 1994. Elle a ensuite été révisée en 2000 et en 2007, l'OIT ayant voulu combler le manque de connaissances relatives aux droits des femmes, qui avait été mentionné comme étant une source de préoccupation dans le cadre du Programme d'action de Beijing (PAB).

L'Agenda global pour l'emploi a été établi en réponse aux appels lancés par les Nations Unies en faveur d'une stratégie internationale cohérente et coordonnée pour la promotion d'un emploi librement choisi et d'un travail productif. L'OIT a joué un rôle important pour encourager, dans le cadre de cet agenda, des politiques de l'emploi qui soient favorables à l'égalité entre hommes et femmes, en sollicitant tout particulièrement des politiques destinées aux hommes et aux femmes susceptibles d'être marginalisés et exclus de la vie professionnelle, ainsi que des politiques capables de promouvoir plus d'équité afin que les marchés du travail soient exempts de toute discrimination.

## **Travail décent pour les femmes et les hommes**

Compte tenu de l'évolution des conditions économiques et sociales, la mission de l'OIT s'est désormais centrée autour de la promotion de la justice sociale, ce qui passe par la garantie d'un travail décent et productif pour toutes les femmes et tous les hommes. Le concept du travail décent consiste à offrir des chances aux femmes et aux hommes d'obtenir un travail décent et productif dans des conditions de liberté, d'équité, de sécurité et de dignité humaine. Il s'agit là de la contribution propre à l'OIT au sein du système des Nations Unies, qui permet de faire progresser les activités qui entourent la Déclaration universelle des droits de l'homme et la Déclaration du Sommet de Copenhague sur le développement social. Tout en poursuivant le rôle historique joué par l'OIT, puisqu'il traite de la discrimination au travail, l'Agenda du travail décent permet de mieux comprendre les liens essentiels qui existent entre le travail décent, la réduction de la pauvreté et l'égalité entre hommes et femmes.

L'engagement de l'OIT à la question de l'égalité entre hommes et femmes prend encore plus d'importance dans le cadre de la Déclaration ministérielle du Conseil économique et social (ECOSOC) adoptée à l'issue du débat de haut niveau, 2006. Cette

---

déclaration réaffirme la détermination des pays de promouvoir l'égalité entre les hommes et les femmes et l'émancipation des femmes et des filles; elle reconnaît que ces éléments sont essentiels à la réalisation d'un développement durable, ainsi qu'aux efforts de lutte contre la faim, la pauvreté et la maladie. De plus, elle insiste sur l'importance de l'emploi et du travail décent à cet égard – «Nous sommes déterminés à appliquer nos engagements de promouvoir et de protéger les droits fondamentaux de toutes les femmes, notamment en leur garantissant un accès égal à un emploi productif et à un travail décent<sup>2</sup>.»

La Déclaration de 2008 sur la justice sociale pour une mondialisation équitable fixe les bases du soutien que l'OIT apporte à ses mandats pour répondre aux défis actuels de la mondialisation. Elle considère que les quatre objectifs stratégiques de l'OIT à atteindre dans le cadre de l'Agenda du travail décent – l'emploi, la protection sociale, le dialogue social et le tripartisme – constituent des bases solides de la stratégie et met l'accent sur le fait que «L'égalité des sexes et la non-discrimination doivent être considérées comme des questions transversales dans les objectifs stratégiques.» La Déclaration de 2008 a été adoptée à un moment qui a fait d'elle un instrument prophétique, étant donné la grande incertitude que traversent actuellement l'économie mondiale et le monde du travail. Cette déclaration peut guider le monde vers les moyens d'empêcher les pays vulnérables de s'enfoncer davantage dans l'inégalité; elle a pour but de faire en sorte que «les résultats soient meilleurs et équitablement partagés entre tous» et place l'égalité entre hommes et femmes parmi les valeurs fondamentales à garder à l'esprit<sup>3</sup>.

La situation financière, économique – et maintenant sociale – actuelle a rendu encore plus nécessaire l'adhésion aux principes du travail décent, comme le montre l'adoption par la CIT de 2009 de la résolution de l'OIT intitulée: «Surmonter la crise: un Pacte mondial pour l'emploi». Ceci a été à nouveau affirmé dans la Déclaration des chefs d'Etat et de gouvernement lors du Sommet de Pittsburgh en septembre 2009, dans laquelle il a été dit: «Nous saluons également la résolution adoptée récemment par l'OIT, intitulée “Surmonter la crise: un Pacte mondial pour l'emploi”, et nous engageons nos pays à adopter les éléments clés de son cadre général afin de faire avancer la dimension sociale de la mondialisation.» La déclaration poursuivait en soulignant la nécessité d'une coopération internationale: «Les institutions internationales doivent prendre en compte les normes de l'OIT et les objectifs du Pacte pour l'emploi dans leur analyse de la crise et de l'après-crise et dans l'élaboration de leurs politiques.»

En mettant l'accent sur le travail décent pour les femmes, on offre des moyens pratiques d'accélérer l'application du PAB et de réaliser l'ensemble des OMD, en particulier l'OMD 3 sur l'égalité entre hommes et femmes. Les autres institutions des Nations Unies sont de plus en plus nombreuses à intégrer ces notions et à y travailler. Ainsi, le PNUD reconnaît et encourage l'emploi des femmes en admettant son impact positif sur la santé et l'éducation, et donc sur plusieurs des OMD, comme le montre le rapport préparé pour l'OIT-PNUD (2005). Dans le cadre des préparatifs de la session extraordinaire de l'Assemblée générale des Nations Unies «Femmes 2000: Egalité entre les sexes, développement et paix pour le XXI<sup>e</sup> siècle», l'OIT a collaboré avec la Division de la promotion de la femme de l'ONU pour produire l'«Etude mondiale de 1999 sur le rôle des femmes dans le développement: la mondialisation et ses conséquences sur les femmes et l'emploi». L'OIT a une nouvelle fois collaboré à l'Etude mondiale sur le rôle des femmes dans le développement de la Division de la promotion de la femme de l'ONU («Etude

<sup>2</sup> ECOSOC: Session de fond, Déclaration ministérielle du débat de haut niveau du Conseil économique et social, juillet 2006, sur «l'instauration d'un environnement favorable au plein emploi productif et à un travail décent pour tous, et son incidence sur le développement durable», p. 4, paragr. 8.

<sup>3</sup> OIT: *Egalité entre hommes et femmes au cœur du travail décent*, rapport VI, CIT, 98<sup>e</sup> session, Genève, 2009, p. 5.



---

mondiale sur le rôle des femmes dans le développement: Contrôle des femmes sur les ressources économiques et accès aux ressources financières, y compris à la microfinance», lancée en 2009). En 2005, le PNUD a accueilli une conférence mondiale à New York sur «Le travail non rémunéré et l'économie: les femmes, la pauvreté et les objectifs du Millénaire pour le développement», à laquelle l'OIT a participé.

Une meilleure correspondance entre les objectifs nationaux et la coopération internationale est un des problèmes auxquels est confronté le système des Nations Unies. La tendance est vers une coopération plus grande et meilleure entre les institutions des Nations Unies et leurs partenaires nationaux grâce aux bilans communs de pays (BCP) et programmes des Nations Unies d'aide au développement (PNUAD), ainsi que par le biais des études de suivi des objectifs du Millénaire pour le développement (OMD) et des documents stratégiques de réduction de la pauvreté (DSRP). Les programmes par pays de promotion du travail décent (PPTD) définissent la contribution de l'OIT à l'intérieur de ces cadres. Les PPTD poussent à inscrire les questions d'égalité entre hommes et femmes dans le monde du travail dans les programmes par pays des Nations Unies. Le Fonds de développement des Nations Unies pour les femmes (UNIFEM) et l'OIT ont collaboré pour intégrer les questions d'égalité entre hommes et femmes et le programme par pays de promotion du travail décent dans les processus DSRP de la République-Unie de Tanzanie et du Zanzibar. Ceci participe au projet mondial d'intégration du travail décent dans les DSRP, destiné à accroître le nombre de pays qui inscrivent les questions liées au travail décent dans leurs stratégies de réduction de la pauvreté (Rapport de mission de l'OIT adressé à la République-Unie de Tanzanie, M. Kwaro et G. Tonstol, 25-29 février 2008). L'OIT est l'organisme responsable dans la République-Unie de Tanzanie pour le Programme des Nations Unies axé sur la création de richesses, l'emploi et l'émancipation économique, dans lequel s'inscrit l'intégration de l'égalité entre hommes et femmes et le travail décent. En outre, l'OIT vient en aide à l'ensemble du système des Nations Unies en intégrant l'emploi et le travail décent dans les programmes, les politiques et les activités des pays grâce, par exemple, aux *Outils pour l'intégration de l'emploi et du travail décent*, mis au point à la demande de l'ECOSOC (2006) et approuvés par le Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies en avril 2007 qui, lui-même, intègre les questions relatives aux hommes et aux femmes.

## **2. L'OIT et les conférences mondiales sur les femmes et l'après-Beijing**

Des changements importants ont eu lieu dans l'approche suivie par les Nations Unies à l'égard des femmes dans les années soixante-dix – d'«objets» vulnérables, elles sont devenues des acteurs centraux de tous les aspects du développement. En 1972, la Commission de la condition de la femme (CCF) a adopté une recommandation tirée du mouvement des organisations non gouvernementales selon laquelle 1975 devrait être désignée comme l'Année internationale de la femme. Il s'agissait d'une des nombreuses années à thème des Nations Unies, qui ont marqué les années quatre-vingt et les années quatre-vingt-dix. C'est ainsi qu'a été instaurée une décennie pour la femme qui a offert aux Nations Unies un cadre visant à encourager les femmes à exprimer leurs besoins et leurs points de vue (Pietila, 2007).

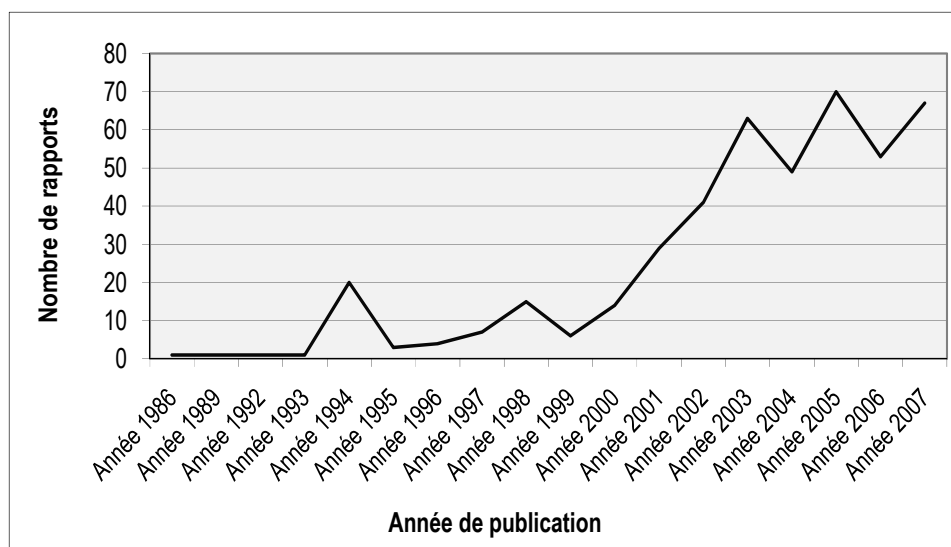
Les Nations Unies ont tenu des conférences mondiales pour la promotion de la femme à Mexico (1975), Copenhague (1980), Nairobi (1985) et Beijing (1995) et ont suivi les progrès accomplis lors des sessions spéciales de la CCF en 2000 (Beijing+5) et 2005 (Beijing+10). La CCF 2010 examinera les résultats de Beijing+15. L'OIT a répondu favorablement aux opportunités offertes par ces conférences au travers de la recherche, la publication de documents, le financement d'experts et d'intervenants, la participation active et le suivi. Par exemple, la Conférence de Nairobi de 1985 a incité l'adoption par l'OIT de la Résolution sur l'égalité des chances et de traitement entre les travailleurs et les

travailleuses en matière d'emploi (voir tableau 1). Cette adoption a été suivie par un plan d'action en 1987, qui définit de façon complète la position de l'Organisation pour ce qui est des questions relatives aux femmes.

La figure 1 ci-dessous montre les liens existant entre les différentes recherches sur les questions relatives aux hommes et aux femmes menées par l'OIT avant la Conférence de Beijing, puis aux Conférences Beijing+5 et Beijing+10. Si le nombre des recherches était bas avant la Conférence Beijing+5, il a commencé à s'élever de façon constante après 2000. Ceci est dû à une meilleure compréhension des questions liées à l'égalité hommes-femmes au sein-même de l'OIT, due au vaste mouvement de soutien de la part des plus hauts responsables. Le Directeur général de l'OIT, M. Juan Somavia, a contribué à définir la mission de l'OIT, dans laquelle l'égalité entre hommes et femmes tient une large place. En 1999, M Somavia a lancé la politique concernant l'égalité entre hommes et femmes et l'intégration d'une démarche soucieuse d'équité, qui a eu des implications notables à la fois pour le Bureau et pour les mandants tripartites.

Au fil des années, l'OIT a suivi la direction tracée par l'ONU et est passée de mesures protectionnistes envers les femmes vers le principe de l'égalité des chances et de traitement entre les hommes et les femmes. De plus, elle était dans une phase d'expansion et a été témoin d'une participation accrue des pays en développement. On trouvera au tableau 2 un aperçu général des documents de préparation et des principaux sujets de préoccupation pour l'OIT, tels qu'ils sont apparus dans les conférences mondiales, de Nairobi en 1985 à Beijing+10 à New York en 2005, ainsi que la suite donnée par l'OIT.

**Figure 1. Date de publication des ouvrages de l'OIT sur la recherche sur les questions de la femme et de l'égalité entre hommes et femmes (progression)**



**Tableau 2. Contribution de l'OIT à la Conférence mondiale des Nations Unies sur les femmes et son suivi après Beijing – Résumé**

Manifestations	Préparation et planification de l'OIT	Domaines de préoccupation et d'action de l'OIT	Mesures de suivi de l'OIT
<p><b>Nairobi 1985</b> Examiner et évaluer les résultats de la Décennie des Nations Unies pour la femme: Egalité, Développement et paix</p>	<p>La session de 1985 de la CIT comprenait un point sur «l'égalité des chances et de traitement entre hommes et femmes dans l'emploi». Le rapport rédigé pour la Conférence ainsi que les débats et les conclusions étaient la principale contribution de l'OIT à la Conférence de Nairobi. Le rapport était centré sur trois domaines:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ progrès réalisés depuis l'adoption par l'OIT en 1975 d'une Déclaration sur l'égalité des chances et de traitement pour les travailleuses et de la résolution concernant un plan d'action;</li> <li>■ examen des politiques et des mesures législatives adoptées par les gouvernements depuis la conférence précitée;</li> <li>■ faire le point de la politique et des mesures prises par l'OIT en faveur des travailleuses pendant la Décennie pour la femme.</li> </ul>	<p>La Conférence accordait une forte priorité aux objectifs socio-économiques des processus de développement, en proposant des mesures et des actions intégrées dans des domaines d'intérêt direct, tels que:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ l'emploi et le chômage et l'importance d'un plein emploi librement choisi et d'un travail productif;</li> <li>■ la pauvreté et la répartition des revenus;</li> <li>■ la technologie; et</li> <li>■ les conditions de travail et la discrimination.</li> </ul> <p>Les objectifs et les mesures politiques énoncés dans les stratégies correspondent à de nombreux programmes de l'OIT et sont reflétés dans la résolution sur l'égalité des chances et de traitement adoptée à la 71<sup>e</sup> session de la CIT. Il s'agit des thèmes suivants:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ ratification et mise en œuvre des conventions et des recommandations pertinentes sur le travail;</li> <li>■ recherches plus approfondies et statistiques sur le travail et les activités domestiques;</li> <li>■ emploi des femmes dans les zones rurales et dans le secteur informel; et</li> <li>■ rôle important d'organisations telles que les syndicats, les coopératives et les associations des femmes dans la lutte contre la discrimination.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Elaboration des mesures dans le cadre d'un Plan d'action sur l'égalité des chances et de traitement entre les hommes et les femmes en matière d'emploi, puis examen par le Conseil d'administration de l'OIT et création par le Directeur général d'une commission interdépartementale sur l'égalité de chances et de traitement.</li> <li>■ Certains aspects du programme et budget 1986-87 formulés dans la perspective des recommandations de la Conférence de Nairobi; par exemple, le travail important effectué sur la publication <i>Womanpower</i> (Le pouvoir des femmes) et les programmes et budgets qui s'en sont suivis tiennent eux aussi compte des stratégies de Nairobi.</li> <li>■ Coordination avec le système des Nations Unies assurée grâce à la participation de l'OIT aux études sur la mise en œuvre dans l'ensemble du «Système des Stratégies prospectives d'action» et la participation des réunions interinstitutions régulières sur les femmes; coopération avec la CCF et contribution à son rapport.</li> </ul>

Manifestations	Préparation et planification de l'OIT	Domaines de préoccupation et d'action de l'OIT	Mesures de suivi de l'OIT
<p><b>Beijing 1995</b> Quatrième Conférence mondiale sur les femmes</p>	<p>L'OIT a apporté des contributions d'ordre technique dans les divers efforts et activités interinstitutions menés à l'échelle internationale, nationale et régionale. Elle a également organisé plusieurs activités préparatoires, notamment:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Projet interdépartemental de 1992 sur l'égalité des femmes en matière d'emploi, destiné à obtenir des données sur la législation, ségrégation au niveau de l'emploi, les écarts de salaire, etc.;</li> <li>■ séminaires et réunions à l'échelle internationale, nationale et régionale;</li> <li>■ module d'information et un programme de formation sur les droits des travailleuses;</li> <li>■ bibliographie annotée sur les travailleuses, et autres publications et documents de travail;</li> <li>■ film sur les femmes au travail;</li> <li>■ bulletins d'information réguliers destinés à informer les mandants de l'OIT sur les travaux préparatoires à la Conférence mondiale;</li> <li>■ directives visant à aider les commissions nationales à rédiger le chapitre relatif à l'emploi des rapports nationaux;</li> <li>■ publication sous forme de contribution à la Conférence sur l'égalité entre hommes et femmes au travail: Stratégies en vue du XXI<sup>e</sup> siècle.</li> </ul>	<p>Les 12 principaux domaines de préoccupation identifiés dans le cadre du PAB s'inscrivaient tous dans le mandat de l'OIT, mais plus particulièrement les domaines consacrés aux sujets suivants:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ le poids de plus en plus grand de la pauvreté sur les femmes;</li> <li>■ les inégalités en matière d'éducation et de formation;</li> <li>■ la participation économique des femmes;</li> <li>■ le partage des responsabilités et des prises de décision;</li> <li>■ les mécanismes nationaux et internationaux;</li> <li>■ la promotion des droits de l'homme pour les femmes;</li> <li>■ la promotion des droits des enfants de sexe féminin.</li> </ul>	<p>En 1996, le Conseil d'administration de l'OIT a fixé l'orientation stratégique à donner aux activités de suivi de l'application du PAB. Sept des 12 domaines, résumés ci-après, ont été identifiés comme devant faire l'objet d'une mise en œuvre ciblée:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ éradication de la pauvreté et emploi productif;</li> <li>■ conditions de travail et protection sociale;</li> <li>■ normes internationales du travail et mesures normatives concernant les travailleuses.</li> </ul> <p>Dans ce contexte, plusieurs programmes et projets spécifiques ont été lancés, tels que:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ le Programme international pour des emplois en plus grand nombre et de meilleure qualité pour les femmes;</li> <li>■ réforme économique et changements structurels;</li> <li>■ promotion de l'emploi et de la participation des femmes dans des fonds sociaux, l'inspection du travail et l'égalité des droits pour les femmes.</li> </ul> <p>Depuis 1999, les activités de l'OIT visant à mettre en œuvre le Programme d'action se sont étendues à d'autres domaines, en particulier dans les domaines suivants: les femmes dans les conflits armés, les femmes et le VIH/sida; le dialogue social; et les dispositions institutionnelles et financières en vue de l'intégration de l'égalité entre hommes et femmes.</p>

Manifestations	Préparation et planification de l'OIT	Domaines de préoccupation et d'action de l'OIT	Mesures de suivi de l'OIT
<p><b>Beijing+5 New York: Conférence sur les femmes 2000</b></p>	<p>Les travaux de préparation de l'OIT étaient fondés sur un vaste travail de participation. Le personnel des différentes régions et de tous les secteurs ont participé à des réunions de consultation organisées tant dans les régions qu'au siège. Plusieurs études nationales ont été effectuées et un colloque sur le travail décent pour les femmes a été organisé au cours de la 277<sup>e</sup> session du Conseil d'administration (mars 2000). Le Bureau de l'égalité entre hommes et femmes du BIT a publié un rapport spécial intitulé: «Travail décent pour les femmes» qui est une proposition globale visant à accélérer la mise en œuvre du PAB.</p>	<p>Le document final respecte les objectifs du PAB et fait progresser le programme mondial sur l'égalité entre hommes et femmes dans le domaine de la santé, de l'élimination des violations des droits de l'homme, de la mondialisation et de l'autonomisation économique des femmes.</p> <p>Le paragraphe 94 b) du document final annonce clairement la ratification de la Déclaration des principes fondamentaux et des droits au travail et des conventions de l'OIT particulièrement importantes pour assurer les droits de la femme au travail.</p> <p>L'OIT a organisé une série de discussions de groupe sur les sujets suivants:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ travail décent pour les femmes;</li> <li>■ autonomisation des femmes et microfinance (avec UNIFEM); et</li> <li>■ regroupement des mesures prises en faveur des femmes âgées.</li> </ul> <p>Groupe de discussion sur l'égalité entre hommes et femmes dans le cadre des droits de l'homme, de la justice sociale, de l'efficacité économique et du développement durable, dans quatre contextes spécifiques:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ droits des travailleuses;</li> <li>■ pauvreté, emploi et protection sociale;</li> <li>■ perfectionnement des cadres et entrepreneuriat pour les femmes;</li> <li>■ l'égalité entre les hommes et les femmes face à la crise et reconstruction des pays touchés par des conflits.</li> </ul>	<p>Lors de sa 279<sup>e</sup> session, le Conseil d'administration a examiné un document élaboré par le Bureau, intitulé: «Résultats de la Session extraordinaire de l'Assemblée générale sur le thème: Femmes 2000 – Egalité entre les sexes, développement et paix pour le XXI<sup>e</sup> siècle» (New-York, 5-9 juin 2000). Le rapport contient la participation de l'OIT à Beijing+5 et propose un cadre de suivi applicable à l'Organisation. Le Conseil d'administration a approuvé le suivi proposé dans le rapport, lequel prévoit que l'on tienne compte des questions concernant l'égalité entre hommes et femmes, en particulier les conclusions et les initiatives de Beijing+5 et de Copenhague+5, tout au long du processus de mise en œuvre du travail décent dans les quatre domaines stratégiques suivants:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ principes et droits fondamentaux au travail;</li> <li>■ promotion de l'emploi et possibilités de revenus;</li> <li>■ protection sociale;</li> <li>■ dialogue social.</li> </ul> <p>Un atelier de consultation intersectorielle/régionale sur l'égalité entre hommes et femmes et des ateliers ont été organisés dans certaines régions pour dresser et consolider des plans et mobiliser des ressources en vue de l'application de la stratégie de suivi.</p>

Manifestations	Préparation et planification de l'OIT	Domaines de préoccupation et d'action de l'OIT	Mesures de suivi de l'OIT
<b>Beijing+10 New York 2005: Session spéciale de la CCF</b>	<p>L'OIT:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ a préparé une publication sur les statistiques par sexe dans le monde du travail;</li> <li>■ a collaboré avec l'UNIFEM et le PNUD au sujet d'une publication sur les progrès des femmes à travers le monde concernant les femmes, l'économie informelle et la pauvreté;</li> <li>■ a préparé un document destiné à être distribué à la CCF, tiré en grande partie de ses rapports, recherches et autres travaux effectués à ce sujet, axés sur les femmes et l'économie et figurant dans la section F sur «Les femmes et l'économie» du PAB. Le titre de ce document est le suivant: «Women's employment: Global trends and ILO response» (L'emploi des femmes: tendances mondiales et réponse donnée par le BIT);</li> <li>■ a procédé à des examens collégiaux des chapitres consacrés aux hommes et aux garçons ainsi qu'à l'égalité hommes-femmes, qui devront être publiés par la Division des Nations Unies de la promotion de la femme, de manière à coïncider avec Beijing+10, les données de ces examens étant tirées de travaux de recherche présentés à une réunion d'experts organisée à ce sujet à Brasilia en 2003 par la Commission de la femme, en collaboration avec l'OIT, le PNUD et l'ONUSIDA.</li> </ul>	<p>L'OIT a coparrainé:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ une manifestation organisée en marge de la conférence par plusieurs syndicats mondiaux et la CISL sur les voix des travailleuses dans le cadre du Programme d'action et le travail décent, et une autre manifestation de ce type organisée avec WIEGO (Les femmes et l'emploi dans le secteur informel: Mondialisation et organisation), organisée par l'UNIFEM, intitulée: «Decent work for Women: Pathway to poverty reduction and women's empowerment» (Travail décent pour les femmes: Une voie vers la réduction de la pauvreté et l'autonomisation des femmes).</li> </ul> <p>L'OIT a organisé:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ un atelier de partage de l'information destiné aux décideurs, aux représentants des Nations Unies et de la société civile, ainsi qu'à d'autres participants à la 49<sup>e</sup> session – sur les audits de genre participatifs de l'OIT: Approche et leçons tirées des premiers audits de genre participatifs jamais organisés au sein du système des Nations Unies; avec le PNUD, à l'intention des participants à la CCF, un atelier sur la façon de procéder à des audits de genre participatifs, en anglais et en français.</li> </ul>	<p>Concernant l'éducation et la formation des femmes, la coopération technique de l'OIT encourage l'accès à l'alphabetisation, aux compétences professionnelles et d'entrepreneuriat des femmes – y compris des femmes handicapées ou celles qui sont atteintes par le VIH/sida. Elle prépare une publication sur l'égalité hommes-femmes et le développement des compétences. En préparation également: un document sur l'égalité hommes-femmes, les compétences et l'emploi des jeunes, ainsi qu'un module de formation sur l'intégration de l'égalité hommes-femmes.</p> <p>L'OIT soutient l'émancipation des femmes et un plus grand engagement des femmes entrepreneurs dans le développement du secteur des affaires et du secteur privé en Afrique; elle travaille à faire en sorte que le milieu des affaires soit mieux adapté aux femmes entrepreneurs du monde entier et met au point des programmes visant à améliorer la participation des femmes entrepreneurs et à les aider, au sein d'organisations d'employeurs de plusieurs pays.</p> <p>L'OIT a travaillé à l'extension de l'indicateur 11 des OMD sur le nombre de femmes occupant un emploi salarié dans le secteur agricole, de façon à inclure les femmes dans l'emploi total – c'est-à-dire à inclure également l'emploi agricole, l'emploi indépendant et l'emploi informel.</p>

Manifestations	Préparation et planification de l'OIT	Domaines de préoccupation et d'action de l'OIT	Mesures de suivi de l'OIT
		<p>L'OIT a participé à :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ une réunion de planification, qui s'est tenue le 3 mars 2005, organisée par l'UNIFEM, sur la promotion des droits et de la participation des femmes migrantes en Amérique latine et dans la région des Caraïbes;</li> <li>■ un document de séance du BIT en vue de la session de la CCF, rédigé au sujet des 12 principaux domaines de préoccupation du PAB.</li> <li>■ L'OIT a contribué à un rapport en vue de la 49<sup>e</sup> session de la CCF de 2005, préparé par le Secrétaire général des Nations Unies et portant sur les résultats, les défis et les stratégies d'avancement, visant à aider le système des Nations Unies dans ses travaux de suivi et de mise en œuvre du PAB.</li> </ul>	

Sources: BIT (1987): Note d'information sur l'OIT et les travailleuses; BIT (1995): «Gender equality at work: Strategies towards the twenty-first century» (Egalité entre hommes et femmes au travail: Stratégies à l'horizon du XXI<sup>e</sup> siècle, BIT (2000): «Decent work for women: an ILO proposal to accelerate the implementation of the Beijing Platform for Action» (Le travail décent pour les femmes: Proposition de l'OIT pour accélérer la mise en œuvre du PAB), Bureau de l'égalité entre hommes et femmes; BIT (nov. 2000): «Résultats de la session extraordinaire de l'Assemblée générale des Nations Unies sur les femmes en l'an 2000: Egalité entre les sexes, développement et paix pour le XXI<sup>e</sup> siècle» (New York, 5-9 juin 2000), document GB.279/ESP/4, 279<sup>e</sup> session du Conseil d'administration; BIT (non daté): «ILO initiatives linked to Beijing+10» (Initiatives du BIT concernant Beijing+10), document interne.

### 3. L'OIT et les forums de collaboration interinstitutions

L'OIT a soutenu activement les forums de collaboration interinstitutions. Elle a favorisé l'échange d'idées avec des collègues d'autres institutions des Nations Unies et a opté avec eux pour des approches et des thèmes tels que l'intégration de la question de l'égalité entre les sexes, les femmes au travail, la gestion axée sur les résultats ou l'audit de genre participatif. Par son engagement au Réseau interinstitutions sur les femmes et l'égalité des sexes des Nations Unies, depuis sa mise en place il y a plus de neuf ans, l'OIT a aidé à définir les enjeux prioritaires et à lancer et contrôler les programmes. Les institutions faisant partie de ce réseau s'adressent souvent à l'OIT pour obtenir des conseils sur l'intégration de l'égalité entre les sexes dans leurs programmes et plans d'action. L'Organisation est fréquemment invitée à participer à des équipes spéciales, par exemple sur la violence à l'égard des femmes, le harcèlement sexuel, l'égalité hommes-femmes et la migration. Avant que ce réseau n'existe, un réseau solide de participation des femmes au développement était en place, qui liait des institutions telles que le Fonds des Nations Unies pour la population (FNUAP), Le Fonds de développement des Nations Unies pour la femme (UNIFEM), le PNUD, la FAO (parfois la Banque mondiale) et l'OIT, les conseillers concernant la participation des femmes au développement étant en contact régulier (parallèlement avec la communauté des donateurs). Les échanges et les conversations avec les principaux dirigeants des différentes institutions ont été nombreux; ils ont été favorisés par la solidarité en matière de participation des femmes au

---

développement. L'analyse des demandes que l'OIT a reçues la prier d'apporter des contributions écrites et de participer à des manifestations sur l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes entre 2000 et 2008 fait ressortir 28 thèmes spécifiques, dont beaucoup supposent un engagement durable et d'autres un engagement ponctuel. Des invitations reçues émanaient de neuf institutions différentes du système des Nations Unies, telles que l'ECOSOC, la Division de la promotion de la femme des Nations Unies, la CCF, l'UNHCR et les Nations Unies proprement dites, notamment le bureau de la Conseillère spéciale pour la parité entre les sexes et la promotion de la femme.

Pour illustrer l'engagement de l'OIT en matière d'égalité des sexes et d'autonomisation des femmes, on peut citer les exemples suivants:

- elle est membre à part entière du Réseau interinstitutions des Nations Unies sur les femmes et l'égalité des sexes;
- elle contribue régulièrement aux principaux rapports du système des Nations Unies, y compris à ceux de l'Assemblée générale et du Conseil de sécurité, ainsi qu'à celui du Secrétaire général;
- elle encourage l'Agenda du travail décent de l'OIT et ses mandants participent activement aux processus par pays des Nations Unies en matière d'égalité des sexes dans l'emploi et dans le travail décent;
- elle est membre actif de l'Equipe spéciale du Groupe des Nations Unies pour le développement sur l'égalité des sexes (bien que le statut de cette équipe spéciale ne soit pas très clair);
- elle encourage les efforts interinstitutions déployés par l'intermédiaire de l'ECOSOC sur l'intégration de l'égalité hommes-femmes en vue de l'autonomisation des femmes et de l'égalité des sexes (compte tenu du fait, notamment, que le thème de l'ECOSOC pour 2010 est l'égalité entre les hommes et les femmes);
- elle contribue au réseau de ressources humaines du Conseil des chefs de secrétariat des Nations Unies dont les membres se sont engagés à promouvoir la participation égale des hommes et des femmes dans leur organisation respective;
- elle prépare des documents en vue des sessions annuelles de la CCF;
- elle est un membre actif du Comité d'évaluation du Fonds d'affectation spéciale des Nations Unies pour mettre fin à la violence contre les femmes;
- elle participe activement à l'Equipe spéciale des Nations Unies sur les adolescentes <sup>4</sup>.

<sup>4</sup> Voir [www.unicef.org/adolescence/files/Fact\\_sheet\\_Final.pdf](http://www.unicef.org/adolescence/files/Fact_sheet_Final.pdf).



### Encadré 1

La résolution A/63/311 sur la cohérence du système, adoptée par l'Assemblée générale le 14 septembre 2009, prévoit le renforcement du cadre de l'égalité entre hommes et femmes par la création d'une nouvelle entité sur le sujet. Les 192 pays ont accepté de créer cette entité, regroupant le bureau de la Conseillère spéciale pour la parité des sexes et la promotion de la femme, la Division de la promotion de la femme, le Fonds des Nations Unies pour le développement de la femme et l'Institut international de recherche et de formation pour la formation de la femme des Nations Unies. L'institution doit être dirigée par un Secrétaire général adjoint qui rendra compte directement au Secrétaire général. Ainsi, les questions relatives à l'égalité entre hommes et femmes seront discutées de façon plus approfondie qu'elles ne l'étaient auparavant dans les réunions interinstitutions de haut niveau, telles que le Conseil des chefs de secrétariat des organisations des Nations Unies (CCS) qui regroupe les dirigeants des organisations du système des Nations Unies. La résolution prie le Secrétaire général des Nations Unies, M. Ban Ki-moon, de rédiger une proposition dans laquelle il précisera les détails de l'entité, fournira l'organigramme, donnera des informations sur le financement et la composition du Conseil exécutif qui surveillera les activités. Cette information est en cours de préparation par un comité directeur pour être soumise au Secrétaire général d'ici à la fin 2009.

La résolution, destinée à améliorer la cohérence du système, traduit la préoccupation de l'Assemblée générale et sa volonté de renforcer les dispositions institutionnelles en faveur de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes. A l'échelle nationale, les représentants de la nouvelle entité seront responsables à la fois de la politique à suivre et des apports techniques, ce qui devra permettre d'éviter que les activités du Secrétariat des Nations Unies et celles de l'UNIFEM ne se chevauchent, comme c'est le cas actuellement. A titre d'exemple, le Secrétariat des Nations Unies – Division de la promotion de la femme – et l'UNIFEM travaillent l'un et l'autre sur la violence à l'égard des femmes; cela fait non seulement double emploi, c'est aussi source de confusion.

Cette nouvelle entité sur l'égalité entre les sexes devrait réorganiser la collaboration avec les institutions des Nations Unies, bien que les modalités n'aient pas encore été discutées. L'OIT prévoit de saisir cet élan pour encourager aussi bien les unités de son siège que ses bureaux extérieurs à renouveler leur engagement pour que le Bureau fasse office de chef de file de la promotion de l'égalité entre les sexes dans le monde du travail, grâce à cette nouvelle entité et dans le cadre des efforts interinstitutions déployés dans ce domaine. Afin d'assurer une présence à la fois solide et efficace, l'OIT apporte des éléments importants à l'échelle internationale. Elle a grandement contribué à la promotion des questions de l'égalité hommes-femmes grâce à ses quatre objectifs stratégiques, en renforçant les relations avec ses partenaires sociaux internationaux et nationaux, ainsi qu'avec les gouvernements. Elle a établi des partenariats au sein du système des Nations Unies et renforcé son efficacité par le biais de ses projets de coopération technique et grâce à son engagement. Elle a pour objectif également d'occuper la première place dans le domaine de la recherche sur des thèmes liés à l'égalité entre hommes et femmes; grâce à sa capacité de recherche importante, le Bureau sera également un interlocuteur solide au sein de la nouvelle entité.

## **Mécanismes et approches encouragés par l'OIT dans le cadre de sa collaboration avec les Nations Unies**

### ***Intégration des questions liées à l'égalité entre hommes et femmes***

Si la Conférence mondiale sur les femmes de 1995 est habituellement citée comme étant celle qui a lancé l'intégration des questions liées à l'égalité entre hommes et femmes et comme étant la stratégie la plus appropriée dans la recherche de cette égalité, l'OIT a, de son côté, mis en place successivement plusieurs mesures depuis le milieu des années quatre-vingt afin d'institutionnaliser cette intégration. Ceci est passé par la création de nouveaux postes, la publication de directives et l'organisation d'une formation dans le domaine. Une autre stratégie que l'OIT a mise en place a consisté à obtenir des informations concrètes par le biais de la recherche, par exemple en cherchant à donner une valeur monétaire au travail des femmes, qui n'est pas comptabilisé dans les statistiques économiques (Razavi et Miller, 1995). Cette recherche, qui a aidé à mettre l'accent sur l'importance du travail productif des femmes, a été utilisée par d'autres institutions des Nations Unies, telles que la FAO et le PNUD, pour mettre l'accent sur le rôle des femmes dans le développement.

---

En 1995, de nouvelles directives ont été publiées en vue de l'intégration des questions relatives à l'égalité entre hommes et femmes dans le processus de conception, de contrôle et d'évaluation des programmes et des projets du BIT. Il apparaît clairement que l'accent y était nettement mis sur l'analyse de la question de l'égalité entre hommes et femmes et sur la planification en la matière. Ces directives avaient pour but d'intégrer les préoccupations relatives aux femmes dans les activités de toute l'Organisation, et pas seulement dans ses projets. L'OIT a toujours affirmé que l'intégration, en tant que stratégie, n'exclut pas l'utilisation d'activités propres aux femmes et/ou une action positive chaque fois que les femmes sont désavantagées. C'est en cela que l'Organisation a été précurseur car elle a mis en place une approche comportant deux grands axes (ou à deux volets) pour l'intégration des questions relatives aux hommes et aux femmes, en même temps qu'elle a mené des interventions spécifiques dans ce domaine. Elle a ensuite été suivie par la plupart des organisations des Nations Unies, ainsi que par des institutions bilatérales. L'OIT a ainsi été considérée comme un pionnier; elle a inspiré les bonnes pratiques dans le domaine de l'intégration de l'égalité entre les sexes et, au fil des années, elle a régulièrement été sollicitée par d'autres organismes des Nations Unies pour offrir conseils et directives sur la question. De plus, elle a participé activement aux efforts déployés par le personnel des organisations des Nations Unies œuvrant dans le domaine de l'égalité entre les hommes et les femmes. Parmi les exemples de demandes reçues par l'OIT l'appelant à partager les bonnes pratiques et les leçons qu'elle a tirées de ses efforts dans le domaine de l'intégration des questions d'égalité entre hommes et femmes, on citera le soutien au développement du plan d'action hommes-femmes de l'UNESCO et du PNUD (2007), ainsi qu'une demande émanant du Fonds international de développement agricole (FIDA) pour qu'elle fasse une présentation dans le cadre d'un atelier organisé à Rome, en mai 2007, intitulé: «Egalité des sexes et autonomisation des femmes: Vers de nouvelles orientations». Le FIDA a ainsi pu bénéficier de recommandations en vue de sa stratégie future en matière d'intégration des questions d'égalité entre les sexes et d'autonomisation des femmes, qui figurent dans son cadre stratégique 2007-2010.

L'OIT a joué un rôle de précurseur parmi les institutions des Nations Unies en affirmant que, si en dernière analyse l'égalité des sexes est une question de justice sociale, elle se justifie aussi dans une très large mesure sur le plan économique. Par exemple, un document présenté au Conseil d'administration en 1994 sur l'évolution du rôle des femmes dans l'économie fournit une analyse des effets positifs sur la croissance suscités par l'emploi des femmes, aussi bien pour les ménages que pour les entreprises et aussi bien à l'échelle nationale qu'internationale. Hormis la Banque mondiale, l'OIT a été l'une des premières institutions des Nations Unies à étayer l'approche juridique par des considérations économiques. Cette conception a maintenant été reprise par des instances comme la CCF et dans des politiques, stratégies et plans d'action récemment adoptés par des institutions comme le PNUD, la FAO, l'UNICEF, l'UNESCO, etc.

### ***Gestion axée sur les résultats***

L'OIT a été l'une des premières institutions des Nations Unies à inscrire l'intégration des questions d'égalité entre hommes et femmes dans une approche de gestion axée sur les résultats. Son expérience en la matière a été utilisée au cours des années à titre individuel par des institutions des Nations Unies, mais également par le Réseau interinstitutions pour les femmes et l'égalité des sexes, au sein duquel l'OIT est membre d'une équipe spéciale chargée de consolider cette approche dans les institutions des Nations Unies (pour plus de détails, voir le paragraphe ci-après relatif à ce réseau).

Un examen mené en 2006 sur les questions d'égalité entre hommes et femmes dans les programmes de l'OIT a permis de constater que la gestion axée sur les résultats permet de mieux mettre ces questions en relief dans la chaîne des résultats (Gaynor, 1986). Il a montré également que, même si des améliorations sont encore possibles, l'intégration des

---

questions d'égalité dans le programme et budget de l'OIT progresse d'une période biennale à l'autre: pour 2006-07, un peu plus d'un tiers des résultats sont différenciés selon le sexe, et les indicateurs correspondants sont de plus en plus nombreux.

La gestion axée sur les résultats a pour discipline, notamment, d'indiquer clairement quel est le groupe cible ou les bénéficiaires. Le programme et budget pour 2006-07 de l'OIT est un bon exemple qui montre combien cette discipline favorise l'égalité entre hommes et femmes. En effet, il fait systématiquement référence «aux femmes et aux hommes» alors que les autres documents publiés actuellement par d'autres institutions des Nations Unies ont tendance plutôt à se référer aux bénéficiaires dans des termes plus génériques (comme «les pauvres», «ceux qui ont faim», «les enfants»). Cette façon de ne pas faire de distinction entre les femmes et les hommes occulte le fait que les femmes sont des travailleuses du secteur formel et informel, qu'elles sont sources d'alimentation et qu'elles participent à l'exploitation des fermes. De plus, elle ne montre pas non plus que les femmes sont présentes dans les divers mouvements de la société civile et qu'elles jouent d'autres rôles dont beaucoup sont différents de ceux des hommes. L'OIT a aussi montré combien il est important de répartir entre garçons et filles les données concernant les enfants, étant donné la discrimination systématique que subissent les filles dans de nombreux pays.

### **Audit participatif de genre de l'OIT**

La méthode d'audit participatif de genre mise au point par l'OIT a été très favorablement accueillie par les diverses institutions du système des Nations Unies. L'OIT a répondu à de nombreuses invitations à partager son expérience en la matière et/ou à offrir une formation sur la méthodologie qu'elle applique. Ainsi, l'ECOSOC l'a sollicitée en 2004 et en 2007; la CCF, à sa 49<sup>e</sup> session en 2007; dans le cadre de la résolution 1325 – «Ways forward» (Activités futures), New York, 2006; et à Santiago en 2007, où l'accent a été mis sur le système des Nations Unies en Amérique latine et où la visioconférence a été utilisée afin d'établir la relation avec 13 pays différents. Des présentations et/ou une formation ont été offertes à des groupes appartenant au système interinstitutions des Nations Unies. Celles-ci ont eu lieu dans les villes ou dans les pays suivants: au Pakistan (2006, 2007), à Beijing (2006), à Moscou (2006), au Yémen et aux Philippines (2006, 2007), au Mozambique (2008), au Kirghizistan (2008), en Zambie et au Nigéria (2008), au Viet Nam (2008) et en Albanie (2009), ainsi qu'en Ethiopie (2009). Les institutions et les pays sont de plus en plus nombreux chaque année à y participer. Il s'agit là d'un outil axé sur le renforcement de la responsabilisation en matière d'égalité entre hommes et femmes. Aux Philippines, l'OIT préside le groupe interinstitutions des Nations Unies. A ce titre, elle a pris part aux audits participatifs de genre de l'ONUSIDA, du PNUD et de l'ONU-HABITAT, dans le cadre de sa participation à la collaboration interinstitutions.

Des ateliers de formation des animateurs d'audits participatifs de genre ont été organisés et ont eu lieu dans les pays suivants: Cap Vert, Ethiopie, Malawi, Mozambique, Nigéria, Rwanda, République-Unie de Tanzanie<sup>5</sup>. Quatre de ces pays participent à l'initiative «Unis dans l'action» des Nations Unies. Le Malawi et l'Ethiopie sont passés au titre de pays que l'on appelle «automotivés» dans le cadre de l'initiative «Unis dans l'action». Le Nigéria est lui aussi en train de se tourner vers le programme «Unis dans l'action» des Nations Unies. Le Bureau de l'égalité entre hommes et femmes a lui aussi été en mesure de fournir, dans une certaine mesure, une assistance technique en faveur des audits participatifs de genre dans ces pays. Au Nigéria par exemple, lorsque huit institutions des Nations Unies ont été vérifiées en même temps, deux experts du Bureau de l'égalité entre hommes et femmes étaient présents afin d'offrir leur aide et leurs conseils.

<sup>5</sup> La formation des animateurs des pays mandants a été soutenue également par le projet d'intégration des questions liées à l'égalité entre les hommes et les femmes.

De plus, le Bureau a recueilli des informations sur le processus d'audit participatif de genre au Mozambique et en République-Unie de Tanzanie.

L'audit participatif de genre est clairement reconnu comme une contribution significative apportée par l'OIT aux efforts communs menés par les organismes des Nations Unies dans la promotion de l'égalité entre hommes et femmes. Tout au long de ce processus, l'OIT a veillé à ce que l'entité responsable de l'égalité entre hommes et femmes, relevant de l'Equipe de coordination des Nations Unies, en soit le chef de file et à ce que son rôle à elle se limite à contribuer à cet effort commun. Ainsi, elle a, d'un point de vue stratégique, pris part au processus engagé par les Nations Unies, en particulier dans les pays où elle n'a pas de représentant résident, comme c'est le cas, par exemple, au Cap Vert, au Malawi et au Rwanda.

Il est à noter que les mandants de l'OIT ont en permanence pris part à ces efforts – à la fois dans la formation des animateurs d'audits participatifs de genre et dans leur réalisation. Dans certains pays, lorsque cela s'avérait approprié, les mandants ont bénéficié de formations plus approfondies. Celles-ci ont été suivies d'audits participatifs de genre des organisations relevant de ces mandants (par exemple au Mozambique et en République-Unie de Tanzanie). Cet effort a été indispensable pour permettre à l'OIT de faire participer réellement les mandants tripartites aux travaux entrepris par la Coopération technique des Nations Unies.

#### Encadré 2

##### Audit participatif de genre <sup>1</sup>

L'OIT a mis au point une méthodologie d'audit participatif de genre qui contribue, par le biais de la participation et de l'organisation, à promouvoir la programmation cohérente en matière d'intégration de l'égalité entre hommes et femmes et à susciter l'appropriation par l'Organisation des initiatives en matière d'égalité entre sexes <sup>2</sup>. La méthode a été institutionnalisée pour devenir un outil de contrôle axé sur les résultats, pour les unités du BIT comme pour les bureaux extérieurs. Elle s'est avérée être un moyen efficace pour permettre de mieux prendre en compte l'égalité entre les sexes dans le cadre de l'exécution des mandats à la fois de l'OIT et de ses mandants.

A la septième session du Réseau interinstitutions sur les femmes et l'égalité des sexes des Nations Unies, New York, février 2008, et dans le cadre de l'élaboration, à l'échelle de tout le système, d'un ensemble de directives et de mécanismes de responsabilisation permettant d'assurer une prise en compte systématique des questions de parité entre hommes et femmes, il a été proposé que l'audit participatif de genre de l'OIT soit adopté par le système des Nations Unies comme un moyen valable de procéder à une évaluation plus holistique des résultats en matière de parité entre les hommes et les femmes. En outre, l'audit de participation de genre a été mis en valeur comme étant un complément stratégique au déploiement des Indicateurs de performance pour l'égalité entre les sexes de l'Equipe de coordination des Nations Unies (Scorecard), tels que les a approuvés le Groupe de travail des programmes et politiques du Groupe des Nations Unies pour le développement.

Dans ce contexte et grâce à sa structure et à son réseau sur le terrain, l'OIT a consulté les Equipes de coordination des Nations Unies de plusieurs pays – dont, notamment, un certain nombre de pays pilotes de l'initiative «Unis dans l'action» <sup>3</sup> – au sujet de l'adoption possible de l'audit participatif de genre en vue de renforcer l'intégration de l'égalité entre les sexes dans les processus de programmation des Nations Unies à l'échelle du pays. Ceci a conduit à un processus de déroulement en deux étapes, la première comprenant la formation du personnel des Nations Unies à la méthodologie de l'audit participatif de genre, et la deuxième la réalisation de tels audits dans chacune des institutions des Nations Unies ou dans les programmes conjoints des Nations Unies.

<sup>1</sup> Pour plus d'information sur la méthodologie de l'audit participatif de genre de l'OIT, consulter: [www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms\\_101030.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms_101030.pdf). On trouvera un exemplaire complet du Manuel du BIT à l'intention des animateurs d'audit de genre sur le site: [www.ilo.org/dyn/gender/docs/RES/536/F932374742/web%20gender%20manual.pdf](http://www.ilo.org/dyn/gender/docs/RES/536/F932374742/web%20gender%20manual.pdf). <sup>2</sup> BIT: *ILO's Participatory Gender Audit: A tool for organizational change* (anglais seulement), Bureau de l'égalité entre hommes et femmes (Genève, non daté). <sup>3</sup> Jusqu'en août 2009, l'introduction par l'OIT de l'audit participatif de genre a réussi. Cette méthode a été adoptée par les Equipes de coordination des Nations Unies au Cap Vert, en Ethiopie, au Kenya, au Malawi, au Mozambique, au Nigéria, au Rwanda, en République-Unie de Tanzanie et au Zimbabwe. De plus, elle a été présentée aux entités conjointes des Nations Unies sur l'égalité entre hommes et femmes (Equipe spéciale sur l'égalité entre hommes et femmes ou entité similaire) en Indonésie, au Kirghizistan, au Yémen et en Zambie.

---

Au Yémen, l'OIT et le FNUAP ont œuvré avec les partenaires nationaux pour mettre au point une méthodologie nationale adaptée, tirée des approches des deux institutions. L'OIT comme le FNUAP ont formé ensemble des animateurs d'audit de genre. Les animateurs et les utilisateurs de ces audits ont trouvé que ces derniers correspondaient à une méthodologie complète et facile à comprendre, que la formation était détaillée, que le manuel était d'accès facile et que l'approche participative s'appliquait tout particulièrement au Yémen où les travailleurs qui se situent au milieu de l'échelle professionnelle, tout comme les dirigeants, avaient particulièrement besoin d'être sensibilisés aux questions de l'égalité entre hommes et femmes. La méthode du FNUAP a renforcé celle de l'OIT en termes de quantité. (Source: *Gender Audit Update*, janvier 2008, BIT, Yémen.)

Au Kirghizistan, l'OIT a mené, à la demande du PNUD, une formation des animateurs d'audits participatifs de genre à l'intention des partenaires gouvernementaux et de la société civile en vue d'encourager l'emploi des jeunes. A la suite de cela, un mémorandum d'accord a été signé entre les deux organisations afin de poursuivre l'aide technique offerte à ces partenaires. C'est ainsi qu'a été effectué un audit participatif de genre détaillé du parlement du Kirghizistan et de ses principaux comités et départements.

En 2004-05, l'OIT a répondu à une demande la priant de diriger un audit participatif de genre de l'ensemble du système des Nations Unies au Zimbabwe, dans le cadre duquel 11 organismes des Nations Unies ont été inspectés. Le Coordonnateur résident de l'Equipe de coordination des Nations Unies au Zimbabwe a affirmé en 2006 que, au niveau de l'Equipe de pays des Nations Unies au Zimbabwe, l'audit a renforcé la capacité de son pays à intégrer l'égalité hommes-femmes dans leurs politiques, leurs programmes et leurs structures. Le groupe des Nations Unies chargé des questions relatives à l'égalité entre hommes et femmes dans le pays a assuré le suivi des recommandations tirées des audits. Ceux-ci ont suscité de l'intérêt au-delà de l'Equipe de pays. En 2007, l'UNIFEM, l'OIT, l'ONUSIDA et l'UNICEF ont été sollicités par le *Zimbabwe Business Council on AIDS* (Conseil des entreprises du Zimbabwe sur le sida), association regroupant à la fois les petites et les grandes entreprises privées et les syndicats de travailleurs, qui a été créée pour traiter du problème du VIH/sida au travail. Celle-ci leur a demandé leur aide dans le cadre d'audits sur l'égalité entre hommes et femmes menés par certaines de leurs sociétés membres. C'est l'Equipe de coordination qui a donné suite à cette demande, travaillant en cela sous la direction de l'OIT. Cette dernière, l'UNIFEM, l'UNICEF et l'ONUSIDA ont, quant à eux, apporté une aide technique et financière à cette initiative.

Il apparaît clairement que les audits de genre ont des résultats positifs dans les institutions des Nations Unies. On trouvera ci-après des extraits de réponses fournies par les institutions à un questionnaire effectué en 2007 à la suite des audits de genre menés au Zimbabwe<sup>6</sup>:

- Les audits de genre ont eu des résultats très encourageants dans certaines institutions. Il apparaît clairement désormais que des efforts sont faits pour intégrer la question de l'égalité entre les sexes en insistant sur les aspects liés à l'égalité entre hommes et femmes des projets et des programmes. Le PNUD a créé un poste de spécialiste de l'égalité entre hommes et femmes. De plus, il dispose aujourd'hui d'une unité sur la gouvernance et l'intégration de la question de l'égalité entre les sexes et son intégration dans les programmes. Le PNUD a aussi étendu sa formation à quelques ONG et partenaires gouvernementaux. Enfin, il soutient un projet de budgétisation d'initiatives soucieuses de l'égalité entre hommes et femmes.

<sup>6</sup> Extraits des questionnaires remplis en réponse à une étude menée pour l'OIT par M. McDonald, consultant (2008).

- L'audit a été utile car il a obligé les organismes à prendre le temps de réfléchir sur la façon dont ils traitent la question de l'égalité entre hommes et femmes dans leurs travaux. Dans la plupart des cas, les organismes répondent d'emblée qu'ils sont sensibles à la question de l'égalité hommes-femmes, sans même vraiment montrer ce qu'ils entendent par cela dans la pratique. L'audit a ainsi permis à ces organismes de faire leur propre introspection. Plusieurs d'entre eux ont indiqué qu'ils faisaient maintenant les choses différemment depuis qu'ils ont reçu les recommandations tirées de l'audit (FNUAP).
- L'audit a suscité de nombreuses discussions sur la façon dont doit être comprise l'égalité entre hommes et femmes et sur le moyen d'intégrer cette question dans l'exécution du mandat de l'Organisation. De plus, l'Organisation a mis en place des indicateurs de contrôle pour vérifier la mise en œuvre au niveau opérationnel (UNICEF).
- Des progrès ont été faits dans la compréhension de la façon dont doit être intégrée la question de l'égalité entre hommes et femmes. L'UNIFEM a reçu plusieurs demandes de rapports et autres documents supplémentaires pour faciliter l'intégration de l'égalité hommes-femmes dans certains organismes. Certains collègues du Groupe chargé des questions relatives à l'égalité entre hommes et femmes ont indiqué que les organismes dont ils dépendent sont plus sûrs d'eux dans le domaine et qu'ils ont bénéficié de plus de soutien. L'impact le plus grand de ces audits a été celui qui a été constaté au niveau de la programmation, où des efforts concertés ont été faits en vue de la programmation (UNIFEM).

### Encadré 3

#### Etude de cas d'un audit participatif de genre: Malawi \*

A ce jour, le Malawi pourrait être considéré comme étant le pays qui a le mieux réussi l'application de l'audit participatif de genre et l'impact qui s'en est suivi. L'OIT est un organisme non résident des Nations Unies, soutenu par son bureau à Lusaka, Zambie. Le personnel de la coopération technique de l'OIT présent au Malawi travaille dans les domaines du VIH/sida et du travail des enfants.

Le travail collectif mené par les Nations Unies est divisé en cinq groupes plutôt que des programmes communs (sauf pour un programme commun sur la surveillance et l'évaluation). Le Groupe des Nations Unies sur la question de la parité entre les hommes et les femmes, composé de huit organismes des Nations Unies résidents (PAM, OMS, FAO, UNICEF, PNUD, FNUAP, ONUSIDA, UNHCR) a prévu de mener une vaste évaluation de l'intégration de la question de l'égalité hommes-femmes au Malawi. En 2008, le groupe des Nations Unies susmentionné a décidé qu'avant d'entreprendre des programmes communs sur les questions relatives à l'égalité hommes-femmes il devait dans un premier temps disposer d'une référence de base et d'une évaluation de la façon dont les Nations Unies gèrent la question de l'intégration de l'égalité entre les sexes et de l'émancipation des femmes. Il s'est adressé à l'OIT, estimant que l'audit participatif de genre pourrait être utile dans le cadre de cette évaluation.

C'est dans ce contexte que le Groupe des Nations Unies sur la question de la parité entre les hommes et les femmes a organisé en février 2009 une formation d'animateurs d'audits, avec l'aide du Bureau pour l'égalité entre hommes et femmes du BIT. Suite à cette formation, les huit organismes résidents des Nations Unies ont entrepris des audits de genre. Un rapport de synthèse sur l'ensemble de ces huit audits a été rédigé, à la suite de quoi bon nombre des huit organismes ont donné effet à des recommandations tirées des audits. Des représentants de deux ministères gouvernementaux (agriculture et égalité entre hommes et femmes) ont également pris part aux audits, dont ont tiré profit certains fonctionnaires concernés de ces ministères.

Les audits participatifs de genre (APG) ont donné lieu, parmi les organismes des Nations Unies présents au Malawi, à toute une série d'activités sur le thème de l'égalité entre hommes et femmes, qui ont à leur tour été suivies d'activités conjointes. C'est ainsi que l'ensemble du système des Nations Unies présent au Malawi a avancé sur ce thème. Un coordonnateur ONUSIDA pour les questions d'égalité des sexes a déclaré que la formation et les huit audits qui s'en sont suivis ont renforcé les relations entre les organismes du système des Nations Unies. Le représentant résident assistant du PNUD a indiqué, quant à lui, qu'avant l'effort d'unité d'action déployé au Malawi les rôles des différents organismes des Nations Unies présents dans le pays étaient très fragmentés. Un représentant du FNUAP a déclaré que les activités des APG au Malawi ont permis de révéler combien la collaboration et l'unité dans l'action sont possibles. Quant au président du Groupe des Nations Unies sur la question de la parité entre les hommes et les femmes, il a affirmé que l'audit a permis

---

d'être plus systématique en termes de planification commune. Cet audit leur a aussi servi de référence de base afin d'évaluer à l'avenir les progrès accomplis dans ce domaine, en même temps qu'il a contribué à la mise au point d'une stratégie d'égalité des sexes des Nations Unies (laquelle contient une composante intégration et une composante autonomisation), accompagnée d'un plan d'action. La stratégie d'égalité des sexes des Nations Unies pour le Malawi sera présentée pour adoption à la prochaine réunion de l'équipe de pays des Nations Unies (octobre 2009). Dès l'adoption de cette stratégie, un programme commun sur l'égalité entre hommes et femmes sera appliqué début 2010.

\* U. Murray: *Final Evaluation Report, Gender Mainstreaming in DFID-ILO Partnership Framework Agreement (2006-2009)* (Rapport final d'évaluation, Intégration des questions de l'égalité hommes-femmes dans l'Accord-cadre de partenariat DFID-OIT (2006-2009)) (Genève, 2009), p. 22.

## **Journée internationale de la femme des Nations Unies**

Les origines de la Journée internationale de la femme remontent au 8 mars 1857, jour où des travailleuses de l'industrie de l'habillement de New York ont manifesté contre leurs mauvaises conditions de travail. Cette journée est devenue celle de la prise de conscience et de la célébration de l'histoire de femmes ordinaires qui ont créé l'histoire, dans les pays développés comme dans les pays en développement. Depuis de nombreuses années, les Nations Unies commémorent cette journée afin de coordonner les efforts internationaux en faveur des droits de la femme et de sa participation à la vie sociale, politique et économique.

Le siège de l'OIT tout comme ses bureaux extérieurs ont organisé des manifestations de qualité pour commémorer cette journée, en insistant sur le rôle et les réussites des femmes en particulier dans le monde du travail, ou en associant ces manifestations à celles qui ont lieu dans le cadre du travail que mène actuellement l'OIT sur l'égalité entre hommes et femmes et l'amélioration des conditions de la femme dans le monde du travail. L'OIT a associé certaines de ses manifestations aux thèmes choisis par les Nations Unies par le passé, par exemple au thème des Nations Unies pour 2006, à savoir: «Femmes et prise de décision: Relever le défi, créer le changement». Parfois, l'OIT ajoute sa propre vision aux thèmes des Nations Unies. Ainsi, en 2008, le thème des Nations Unies était: «Financement de l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes» et le thème choisi par l'OIT était: «Le travail décent pour les femmes: juste et judicieux». En 2009, l'économie des soins et le partage des responsabilités, en particulier dans le domaine du VIH, était le thème choisi à l'origine par l'ONU. «Travail et famille: La voie aux soins est à partager!» était celui qu'a choisi le BIT.

De plus, le siège du BIT s'est clairement positionné au sein de la communauté genevoise comme le lieu où est célébrée la Journée internationale de la femme. Par le passé, les personnalités ci-après se sont exprimées dans le cadre de cette journée: M<sup>me</sup> Mary Robinson, ancienne Présidente de l'Irlande et Haut Commissaire aux droits de l'homme des Nations Unies; M. Gro Harlem Brundtland, ancien Premier ministre de la Norvège et Directeur général de l'Organisation mondiale de la santé; M<sup>me</sup> Shirin Ebadi, avocate iranienne, activiste des droits de l'homme, qui a reçu le prix Nobel de la paix; et M<sup>me</sup> Carla del Ponte, ancienne procureur en chef du Tribunal pénal international pour l'ex-Yougoslavie.

## **Réseau interinstitutions sur les femmes et l'égalité des sexes**

L'expérience acquise par l'OIT dans l'intégration des questions d'égalité entre hommes et femmes en matière de gestion axée sur les résultats a servi à renforcer l'intégration de l'égalité hommes-femmes dans la programmation, le contrôle et la communication au sein des institutions appartenant au système des Nations Unies. En

association avec le Bureau des services de contrôle interne (BSCI), l'OIT a codirigé l'Equipe spéciale sur l'intégration des questions d'égalité entre hommes et femmes dans les systèmes de gestion axée sur les résultats, qui fait partie du Réseau interinstitutions sur les femmes et l'égalité des sexes des Nations Unies. Il s'agit d'une équipe interinstitutions regroupant 15 institutions, dont l'objectif est d'identifier les bonnes pratiques à utiliser pour mettre au point au sein du système des Nations Unies des programmes qui tiennent compte des critères de sexe<sup>7</sup>. Son travail a débuté par une étude préliminaire des onze institutions des Nations Unies, qui ont passé en revue leurs politiques et leurs stratégies dans le domaine de l'égalité entre hommes et femmes, leur programme budgétaire courant, la programmation, le contrôle et la communication de leurs fonds extrabudgétaires<sup>8</sup>. L'équipe spéciale continue à fonctionner pour permettre l'échange d'informations sur les bonnes pratiques à appliquer dans l'intégration des questions de l'égalité entre hommes et femmes.

De plus, par l'intermédiaire du Bureau de l'égalité entre hommes et femmes, l'OIT est en contact régulier avec le réseau sur toute une série de questions liées à la politique et à la stratégie de l'ensemble du système des Nations Unies en matière d'intégration de l'égalité entre hommes et femmes. Elle fournit régulièrement des informations dans le cadre des réunions annuelles du réseau et fait aussi office de lien entre ses membres. Un rapport publié en 2000 par le Réseau interinstitutions sur les femmes et l'égalité des sexes mettait l'accent sur le fait que les 27 institutions des Nations Unies qui ont été passées en revue portaient peu d'attention, dans l'établissement de leur programme budgétaire, à l'intégration des questions relatives à l'égalité entre les hommes et les femmes mais que, dans ce domaine, l'OIT faisait figure d'exemple de bonne pratique (IANGWE, 2000, cité dans D. Jain, 2005).

Le tableau 3 ci-dessous indique quelle est la représentation de l'OIT dans la composition des équipes spéciales et des groupes de travail en février 2008.

**Tableau 3. Représentation de l'OIT dans les équipes spéciales et les groupes de travail faisant partie du réseau (2008-09)**

<b>Equipes spéciales et groupes de travail du réseau</b>	<b>Rôle de l'OIT</b>
Egalité des sexes et les OMD (depuis 2003)	Membre
Activités liées aux bases de données, y compris Women Watch (depuis 1997)	Membre
Renforcement des capacités pour l'égalité entre les sexes (depuis 2008)	Contributions
Groupe de travail spécial pour le Plan d'action en faveur de l'égalité entre hommes et femmes (depuis 2008)	Contributions

### **Groupe des Nations Unies pour le développement – Equipe spéciale sur l'égalité entre hommes et femmes**

L'OIT a été un membre actif de l'Equipe spéciale sur l'égalité entre hommes et femmes du Groupe des Nations Unies pour le développement et, bien que dissoute en 2007, cette équipe spéciale s'est de nouveau réunie en 2009. Elle a aidé les équipes de pays des Nations Unies à mettre au point des plans-cadres d'assistance en faveur de l'intégration de l'égalité hommes-femmes et à utiliser des stratégies appropriées dans ce domaine.

<sup>7</sup> L'OIT, l'OSIS, l'ONU-HABITAT, l'UNHCR, l'OMS, la CEA, la CESAP, le FNUAP, l'INSTRAW, la FAO, l'UNESCO, l'UNIFEM, l'OSAGI, le DAES/STAT, le DPF, le Programme alimentaire mondial y ont adhéré ultérieurement.

<sup>8</sup> Source: Présentation PowerPoint faite par le BIT, 2006.



---

L'équipe spéciale a finalisé les Indicateurs de performance des équipes de pays en matière d'égalité hommes-femmes, ainsi qu'un guide destiné à l'utilisateur et une stratégie d'exécution accompagnant les indicateurs de performance. Le but est d'intégrer les «Scorecards» en tant qu'outil de gestion axée sur les résultats dans l'ensemble des processus de contrôle et d'évaluation des équipes de pays des Nations Unies. Le processus fixe des normes à utiliser pour montrer les résultats concrets et comprend des propositions de mécanismes de suivi dans les cas où la performance est faible. Elle a recommandé que l'on utilise l'audit participatif de genre de l'OIT en préparation des «Scorecards» afin d'offrir une évaluation holistique des performances (Beck, 2006). L'examen des pratiques utilisées par les institutions, entrepris par l'équipe spéciale, a permis de faire l'éloge de l'approche suivie par l'OIT en matière de désagrégation selon le sexe car celle-ci garantit une prise en compte réelle du thème de l'égalité entre les sexes.

## **Commission de la condition de la femme**

L'OIT est régulièrement invitée à contribuer aux réunions du groupe d'experts qui sont organisées pour préparer les contributions qui figureront dans le rapport du Secrétaire général à la CCF. Elle est également invitée à participer aux principaux groupes de ladite commission sur des débats thématiques. Chaque année, l'Organisation participe au programme officiel ainsi qu'à des manifestations importantes sur ce sujet. Les sessions d'information sur l'audit participatif de genre connaissent beaucoup de succès. Parmi les thèmes retenus pour les manifestations organisées en marge de la CCF, on citera: le partage équitable des responsabilités entre les femmes et les hommes (2009); la promotion de l'égalité entre hommes et femmes à l'échelle nationale (2008); et «Mettre un terme à la violence envers les filles, pour les retirer du travail et pour leur assurer l'accès à l'éducation» (2007), ce dernier insistant particulièrement sur l'exploitation des filles qui sont employées de maison. Dans le cadre des travaux préparatoires de la session de 2008 de la CCF, consacrée à la question du financement nécessaire pour parvenir à l'égalité des sexes et à l'émancipation des femmes, l'OIT avec l'UNIFEM, la Commission économique des Nations Unies pour l'Afrique et l'Union africaine ont assuré une formation portant sur le renforcement des capacités, à l'intention des ministres africains chargés de la question, afin de les aider à mettre en relief de façon efficace le thème de l'Afrique. L'OIT a apporté un soutien financier et technique à ce programme de formation et a aidé à la coordination de l'élaboration du document sur la position commune africaine.

La 49<sup>e</sup> session de la CCF en 2005 a été consacrée à l'examen de Beijing+10 (voir tableau 2). L'OIT y a joué un rôle actif dans l'élaboration de documents et d'informations diverses et dans l'organisation de plusieurs manifestations, dont une réunion d'information sur l'audit participatif de genre de l'OIT. La résolution sur la promotion économique de la femme adoptée par la commission est rédigée selon les termes de l'OIT, qui est le seul organisme des Nations Unies mentionné dans le texte.

En 2006, la directrice du Bureau de l'OIT de l'égalité entre hommes et femmes a présenté un document et participé à une discussion de groupe de haut niveau sur une participation accrue des femmes grâce à un environnement favorable à l'égalité des femmes et à la promotion de la femme. Le concept de travail décent et la Déclaration sur les principes et les droits fondamentaux au travail se retrouvent dans les conclusions adoptées qui ont été soumises à la commission.

Les conclusions finales qui ont été adoptées par la CCF (2007) contiennent des références directes aux travaux de l'OIT. Elles prient notamment instamment les gouvernements de:

- assurer l'application de la convention (n° 138) sur l'âge minimum, 1973, et la convention (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999;

- 
- mettre au point des programmes d'éducation et d'acquisition des compétences nécessaires pour subvenir à leurs besoins, qui s'adressent aux filles qui ne sont pas encore inscrites dans des programmes officiels à cause du travail des enfants;
  - veiller à ce que les prescriptions de l'OIT en matière d'emploi des filles et des garçons soient respectées et appliquées;
  - veiller à ce que les filles qui ont un emploi bénéficient d'un accès égal au travail décent; et
  - sensibiliser les gouvernements et le public sur les besoins spécifiques des filles employées comme travailleuses domestiques.

En 2007, l'OIT était membre d'un groupe de discussion au sujet d'une conférence parallèle sur l'investissement dans le travail décent pour les femmes, organisée par la Confédération internationale des syndicats libres (CISL), l'Internationale de l'Éducation (IE) et l'Internationale des services publics (ISP). La présentation faite par l'OIT expliquait les fondements du travail décent et l'importance qu'il revêt en tant que cadre permettant de rendre le lieu de travail plus juste pour tous. Elle citait des exemples des différentes formes que cela prenait dans les pays, dans le but de favoriser l'égalité entre hommes et femmes. Ainsi, par exemple:

- la Syrie apporte son aide aux audits de genre des mandants tripartites;
- le Lesotho utilise des indicateurs non sexistes et applique un processus de contrôle et d'évaluation participatifs forts;
- le Sénégal travaille avec les femmes musulmanes des villes pour définir quels sont leurs besoins pratiques et en termes de stratégie, afin que ces besoins puissent être traités en tenant compte de la culture de ces femmes et dans une perspective à long terme.

En 2009, la directrice du bureau a souligné, dans son discours d'ouverture à la 53<sup>e</sup> session, que le fait de conjuguer les responsabilités familiales avec un travail rémunéré lorsqu'il n'existe pas de services publics viables est un des principaux facteurs qui contribuent à défavoriser les femmes sur le marché du travail. En même temps, les exigences imposées par le travail rémunéré et le fait qu'elles sont difficilement compatibles avec les responsabilités familiales font que les hommes participent peu aux tâches familiales. Dans les conclusions qui ont été adoptées, où l'on préconise le partage des obligations familiales entre les hommes et les femmes en cas de VIH/sida et la réduction des obligations des ménages, la commission priait instamment les gouvernements, en collaboration, entre autres, avec les Nations Unies, la société civile et le secteur privé, d'accroître leurs efforts en vue de mettre en œuvre pleinement le PAB de 1995. Elle les priait également instamment d'intégrer les questions liées à l'égalité entre hommes et femmes dans toute législation, toutes politiques et tous programmes et de prévoir un processus de budgétisation qui tienne compte des besoins des deux sexes dans tous les secteurs politiques. Il est important de noter que les conclusions encouragent la ratification de la convention (n° 156) sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981.

## **Conseil économique et social**

L'OIT a organisé une table ronde sur les stratégies nationales destinées à promouvoir l'égalité entre hommes et femmes sur le lieu de travail, l'un des thèmes du débat de haut niveau de l'ECOSOC qui s'est tenu à Genève en juillet 2006. Cette initiative s'est soldée

---

par une déclaration ministérielle finale qui rend compte des questions relatives à l'égalité des sexes, en particulier le respect des conventions de l'OIT; la mise en œuvre d'une stratégie d'intégration de l'égalité entre hommes et femmes; des initiatives budgétaires visant à répondre aux besoins des femmes; des mécanismes de responsabilisation et de suivi; ainsi que des activités de sensibilisation de l'opinion publique et de renforcement des capacités en matière d'égalité entre hommes et femmes.

Les membres du Bureau de liaison de l'OIT à New York et du siège de l'OIT à Genève contribuent d'ores et déjà à la préparation de l'Examen ministériel annuel de 2010 de l'ECOSOC portant sur l'égalité des sexes. Ils s'attachent en outre à sensibiliser leurs homologues du système des Nations Unies, notamment le personnel du Département des affaires économiques et sociales (DAES), qui aura pour tâche de superviser le processus de l'Examen ministériel annuel concernant les divers aspects du débat sur l'égalité entre hommes et femmes sur le lieu de travail, en particulier la protection de la maternité, les travailleurs ayant des responsabilités familiales et la non-discrimination.

Ce second événement a été organisé par le Comité des politiques de développement de l'ONU. Il s'agit d'une réunion de groupe d'experts sur le thème de l'Examen ministériel annuel de 2010 «Mise en œuvre des objectifs et engagements convenus au niveau international en matière d'égalité des sexes et d'autonomisation des femmes». L'objectif principal de cette réunion est de s'entendre sur le contenu, la structure et les messages du rapport portant sur ce thème qui seront débattus à la séance plénière du Comité des politiques de développement en mars 2010.

Actuellement, le Bureau de l'égalité entre hommes et femmes fournit des données qui serviront aux travaux de la session de l'ECOSOC en juillet 2010 qui aura pour thème l'égalité entre hommes et femmes.

## **Assemblée générale des Nations Unies**

Chaque année, l'Assemblée générale débat d'un sujet intitulé «Promotion de la femme». L'OIT participe activement au débat général ainsi qu'aux consultations informelles sur le texte des résolutions au titre de ce point à l'ordre du jour, afin de veiller à ce que ses intérêts fondamentaux ainsi que ses principales priorités, politiques et expériences soient dûment pris en considération. Au cours des quatre dernières années, les travaux de l'OIT ont été consacrés dans les résolutions suivantes:

- intensification de l'action menée pour éliminer toutes les formes de violence à l'encontre des femmes;
- violence à l'égard des travailleuses migrantes;
- suite donnée à la quatrième Conférence mondiale sur les femmes et application intégrale de la Déclaration et du Programme d'action de Beijing et des textes issus de la vingt-troisième session extraordinaire de l'Assemblée générale;
- les petites filles;
- traite des femmes et des petites filles.

---

## **Partenariat interinstitutions sur l'élimination du travail des enfants dans le secteur de l'agriculture**

La Convention des Nations Unies relative aux droits de l'enfant définit l'ensemble des droits de l'enfant, notamment ses droits civils, politiques, économiques, sociaux et culturels<sup>9</sup>. Cet instrument ainsi que les conventions n<sup>os</sup> 138 et 182 de l'OIT forment un corpus juridiquement contraignant de droits et de devoirs. Dans le secteur agricole en particulier, l'intégration de la question spécifique des filles travaillant dans l'agriculture dans le Programme international pour l'abolition du travail des enfants (IPEC) de l'OIT a permis de faire en sorte que l'égalité entre les sexes devienne un domaine de coopération avec les organisations agricoles internationales, comme en témoigne le lancement du partenariat entre l'OIT et l'Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture (FAO), le Fonds international de développement agricole (FIDA), l'Institut international de recherche sur les politiques alimentaires (IFPRI), la Fédération internationale des producteurs agricoles (FIPA) et l'Union internationale des travailleurs de l'alimentation, de l'hôtellerie-restauration, du tabac et des branches connexes (UITA). L'appui technique du Bureau de l'égalité entre hommes et femmes a joué un rôle actif dans l'établissement de ce partenariat et permis à l'OIT d'apporter sa contribution à la Journée mondiale contre le travail des enfants le 12 juin 2007 qui portait sur le travail des enfants et l'agriculture.

### **Résolution du Conseil de sécurité de l'ONU 1325 (2000)**

La résolution 1325 a été le premier document officiel et juridique du Conseil de sécurité de l'ONU exigeant des parties en conflit qu'elles respectent les droits des femmes et encouragent leur participation aux négociations de paix ainsi qu'à la reconstruction après un conflit. L'OIT a apporté son soutien au plan d'action pour la résolution 1325 à l'échelle du système des Nations Unies via, d'une part, son site Web, de plus en plus consulté, qui comporte des matériels relatifs à l'égalité hommes-femmes et mentionne des ressources, événements et activités visant à répondre aux besoins des femmes en période de crise et de reconstruction et, d'autre part, son Programme sur la réponse aux crises et la reconstruction, qui porte sur la reconstruction après un conflit et les travaux interinstitutions concernant la violence à l'encontre des femmes. L'OIT a également contribué activement au dialogue de haut niveau en février 2008 qui mettait l'accent sur la situation en Afrique pour renforcer l'application de la résolution 1325.

### **Organes des Nations Unies créés en vertu de traités relatifs aux droits de l'homme**

L'OIT coopère avec les organes des Nations Unies chargés de faire respecter les traités relatifs aux droits de l'homme dont le mandat englobe les questions d'égalité, notamment le Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes (CEDAW), qui examine l'application de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes. Plusieurs dispositions de cette convention sont étroitement liées aux normes de l'OIT relatives à l'égalité des sexes. La convention offre ainsi à l'OIT un bon point d'ancrage pour promouvoir la ratification et l'application

<sup>9</sup> Bien que des pronoms et adjectifs masculins et féminins soient utilisés dans cet instrument, la convention vise indifféremment les enfants sans distinction entre filles et garçons. Le comité qui contrôle l'application de la convention examine cependant les rapports des Etats parties en accordant une attention particulière au respect du principe d'égalité entre les sexes. Voir, par exemple, Comité des droits de l'enfant: Observation générale n<sup>o</sup> 1 sur les buts de l'éducation (CRC/GC/2001/1, 2001, paragr. 10).

---

des normes relatives à ce domaine, en collaboration avec le système des Nations Unies. L'OIT présente directement au comité des rapports pour tous les pays concernés via son Département des normes internationales du travail, en s'appuyant sur les commentaires et recommandations de ses organes de contrôle ou, le cas échéant, sur d'autres sources d'informations utiles – travaux de recherche, études ou activités de coopération technique. Ces informations sont publiées par les Nations Unies et accessibles en ligne sur le site du comité. Les rapports de l'OIT sont grandement appréciés pour la clarté et l'objectivité des informations qu'ils fournissent. Des rapports sont également présentés par le Département des normes internationales du travail lors de la réunion à huis clos du comité, au cours de laquelle l'accent est davantage mis sur des questions intéressantes tel ou tel pays. Des conseils sont aussi donnés au comité sur des questions spécifiques, par exemple des mesures temporaires spéciales ou l'égalité de rémunération. L'OIT suit également les activités des équipes de pays des Nations Unies concernant la convention. Le processus relatif à cette convention met en évidence le double objectif de la coopération de l'OIT avec le comité: 1) garantir que les recommandations des Nations Unies et des organes de contrôle de l'OIT sont cohérentes et compatibles; et 2) disposer au sein du système des Nations Unies d'une plate-forme d'action conjointe pour promouvoir l'égalité entre hommes et femmes dans les pays (BIT, mars 2008, document GB.301/LILS).

Dès 2006, le Bureau du Groupe des Nations Unies pour le développement a invité les Equipes de pays des Nations Unies à soumettre des propositions au CEDAW. Vingt-cinq rapports ont ainsi été élaborés en 2006-07 par les équipes de pays des Nations Unies, sous les auspices du coordonnateur résident, bien souvent par l'intermédiaire du groupe chargé des questions d'égalité entre hommes et femmes. Cette procédure a perduré jusqu'en 2008 mais elle est actuellement réexaminée. L'OIT gère sa contribution aux processus dans les pays par l'intermédiaire de son Département des normes internationales du travail afin de garantir une certaine cohérence<sup>10</sup>. Une initiative régionale intéressante a été lancée, à savoir l'engagement conjoint du Bureau régional de l'OIT pour les Etats arabes et du Centre pour les femmes de la Commission économique et sociale des Nations Unies pour l'Asie occidentale (CESAO), dans le but d'étudier le lien entre le comité et les normes internationales du travail.

Le Département des normes internationales du travail ou le Bureau de liaison de l'OIT à New York (selon le lieu où se réunit le CEDAW) est chargé de présenter le rapport de l'OIT à toutes les réunions du comité, de contribuer activement à la rédaction des questions adressées aux Etats Membres préparées par les membres du comité et de fournir un soutien dans l'élaboration des observations finales.

#### **4. Collaboration entre l'OIT et les institutions spécialisées des Nations Unies**

L'OIT a de tout temps collaboré avec les institutions des Nations Unies, et certaines bonnes pratiques en matière de promotion de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes ont été élaborées dans le cadre de ce processus. La collaboration s'effectue essentiellement au niveau des pays, mais il existe aussi des exemples de collaboration spécifique au niveau du siège des institutions. Voici quelques exemples présentés à titre indicatif et non exhaustif.

<sup>10</sup> BIT: Memofax ESC 1005-03-103 du 22 avril 2008.

---

## Partenariat OIT-PNUD (Programme des Nations Unies pour le développement)

En 2007, ces deux organisations sont convenues de renforcer leur collaboration et leur partenariat afin de soutenir les actions des Nations Unies visant à réduire la pauvreté et à créer davantage de possibilités de travail décent. Ce partenariat consiste essentiellement en un processus mis en place à l'initiative des pays et basé sur une collaboration stratégique aux niveaux régional, sous-régional et international, qui inclut une analyse, un contrôle et une étude des politiques menés conjointement, ainsi qu'un processus d'échange et d'acquisition mutuels de connaissances entre les coordonnateurs résidents, les directeurs par pays du PNUD et les directeurs des bureaux régionaux de l'OIT de certains pays, avec la contribution du Centre international de formation de l'OIT à Turin. Un plan d'action 2007-08 a été élaboré autour d'un programme de travail en dix points. Il identifie notamment l'égalité hommes-femmes et le travail décent comme relevant d'une politique commune et d'actions concrètes au niveau des pays, afin d'examiner les questions de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes dans la perspective des objectifs du Millénaire pour le développement (OMD) 1, 2, 3 et 6, notamment au vu:

- de l'acquisition de compétences;
- du travail décent dans l'économie formelle et informelle;
- de l'économie des soins;
- de la protection sociale;
- des droits et de l'accession des femmes à des postes à responsabilités.

Afin de traduire dans les faits la dimension hommes-femmes du plan d'action, le groupe chargé des questions d'égalité des sexes du PNUD et le Bureau de l'égalité entre hommes et femmes de l'OIT collaborent pour faire le point sur leurs bases de connaissances respectives en regroupant les initiatives, pratiques et activités de recherche menées conjointement par les deux organisations aux niveaux international, régional et local. Cette cartographie repose essentiellement sur l'examen du Plan-cadre des Nations Unies pour l'aide au développement (PNUAD), le fonds mis en place par l'Espagne pour la réalisation des OMD et les communications avec les points focaux chargés des questions d'égalité des deux organisations. Un exemple à cet égard: le soutien PNUD-OIT en faveur du programme du Premier ministre pakistanais concernant la formation professionnelle et le développement des compétences des femmes. Autre exemple: celui du sixième Forum pour le développement de l'Afrique, organisé conjointement par la Commission économique des Nations Unies pour l'Afrique (CEA), l'Union africaine (UA) et la Banque africaine de développement (BAD) à Addis-Abeba en novembre 2008. Ce forum est le reflet de partenariats stratégiques répondant au principe «Unis dans l'action» pour faire face aux priorités de l'Afrique en matière de développement, notamment l'égalité entre hommes et femmes. L'OIT, le Fonds de développement des Nations Unies pour la femme (UNIFEM), le Fonds des Nations Unies pour l'enfance (UNICEF) et le Fonds des Nations Unies pour la population (FNUAP) ont tous collaboré aux réunions préparatoires et à la tenue du forum. Si ces institutions coopèrent à la mise en œuvre du plan d'action tel qu'adopté, ce sont l'OIT et le PNUD qui ont la charge du programme pour l'émancipation économique des femmes.

Un exemple de renforcement des capacités dans de précédentes initiatives est la fourniture d'un suivi et de rapports sur les OMD dans la région arabe, notamment en ce qui concerne l'élaboration d'indicateurs tenant compte de la spécificité des sexes et de données ventilées par sexe. De nombreuses institutions des Nations Unies, y compris l'OIT, le PNUD et la CESA, ont participé à ce programme commun au cours de la période

---

2006-07. Une initiative conjointe PNUD-OIT est en cours afin de soutenir le Conseil suprême des femmes au Bahreïn, un organe national chargé des questions relatives aux femmes qui met l'accent sur la formation des femmes en matière de développement de l'entreprise et de participation syndicale. Le PNUD finance cette initiative conjointe, tandis que l'OIT fournit le savoir-faire technique et les ressources humaines. Dans le gouvernorat d'Hodeidah au Yémen, l'OIT, assistée d'autres organismes des Nations Unies, notamment le PNUD, se consacre au renforcement des capacités en matière de sensibilisation des travailleurs de la santé à l'échelon régional, en ciblant essentiellement les femmes.

A titre d'exemple d'initiatives communes axées sur la gestion des connaissances et la recherche, citons le rapport préparé dans le cadre du programme conjoint OIT-PNUD sur la promotion de l'emploi pour réduire la pauvreté (2005): *The Role of Employment in Promoting the Millennium Development Goals*.

La cartographie fait état d'une multitude d'initiatives conjointes aux niveaux régional et national qui incluent de nombreux thèmes et reposent sur une collaboration avec d'autres partenaires, par exemple via des groupes chargés des questions d'égalité entre hommes et femmes dans les pays, une collaboration OIT-UNIFEM-PNUD ou encore le Fonds pour la réalisation des OMD (PNUD-OIT, février 2008). Le tableau 3 du rapport sur la cartographie identifie les instruments, les activités de recherche et les outils des deux organisations destinés à analyser les disparités entre les sexes et à intégrer la question de l'égalité. Ceci montre l'ampleur de la contribution de l'OIT, qui s'étend des conventions sur l'égalité au Plan d'action pour l'égalité entre hommes et femmes 2008-09 et des audits participatifs de genre aux manuels et guides des bonnes pratiques concernant, par exemple, la situation spécifique des femmes face à la crise, l'autonomisation des enfants, des jeunes et des familles ou encore l'intégration d'une démarche soucieuse d'équité dans le monde du travail.

En octobre 2009 a été lancée la politique des Nations Unies pour la création d'emplois et de revenus et la réintégration après un conflit, telle que soutenue par le Secrétaire général des Nations Unies. Cette initiative conjointe OIT-PNUD est le fruit de trois ans d'efforts à l'échelle du système des Nations Unies regroupant le Département des affaires économiques et sociales (DAES), le Département des affaires politiques (DPA), le Département des opérations de maintien de la paix (DOMP), le bureau du Conseiller spécial pour l'Afrique, le Bureau d'appui à la consolidation de la paix, les représentants et envoyés du Secrétaire général, le Groupe de travail sur les enfants et les conflits armés (CAAC), la CESA, la FAO, le Haut Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme (HCDH), le Fonds d'équipement des Nations Unies (FENU), le Haut Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés (UNHCR), l'UNICEF, l'UNIFEM et l'Office de secours et de travaux des Nations Unies pour les réfugiés de Palestine dans le Proche-Orient (UNRWA). Cette initiative a donné lieu à un programme, dont l'OIT accueille le secrétariat, qui regroupe des connaissances sur les pratiques de développement dans les pays sortant d'un conflit, en admettant le lien décisif entre emploi et consolidation de la paix. Ce programme <sup>11</sup> accorde une large place aux enjeux liés à l'égalité entre hommes et femmes dans la création d'emplois après un conflit.

<sup>11</sup> Nations Unies: *Politique des Nations Unies pour la création d'emplois et de revenus et la réintégration après un conflit* (Genève, 2009), pp. 5-6.

#### Encadré 4

##### Amérique latine

##### Travail et famille: vers de nouvelles formes de conciliation avec la coresponsabilité sociale

Préparé conjointement par l'OIT et le PNUD \*, ce rapport traite des problèmes que pose l'intégration sociale et formule des recommandations pratiques sur les progrès à réaliser en vue de favoriser le travail décent dans une perspective des droits de l'homme. La crise économique mondiale actuelle, associée aux changements démographiques survenus dans l'ensemble de la région, a élargi la portée du problème. Cependant, les soins et services à la personne et la possibilité de concilier travail et vie de famille peuvent s'intégrer dans la réponse des gouvernements, dans le cadre du dialogue social et d'une participation élargie des citoyens.

Ce rapport est un accomplissement important car il marque une innovation politique décisive. Il identifie un certain nombre de stratégies publiques – juridiques, politiques ou administratives – qui devraient être suivies par les Etats, les entreprises, les syndicats, les individus et diverses organisations sociales au moment de relever l'un des plus grands défis de notre époque: concilier travail et vie de famille. Le rapport, qui cible particulièrement l'Amérique latine et les Caraïbes, insiste sur la nécessité de favoriser les mesures permettant de mieux concilier travail et vie de famille grâce à la coresponsabilité sociale: nouvelle répartition des responsabilités familiales entre hommes et femmes, mais aussi au niveau de la famille, de l'Etat, du marché et de la société dans son ensemble. Il s'agit d'un aspect fondamental de la promotion de l'égalité dans le monde du travail et de la réduction de la pauvreté. De nouvelles propositions de politique générale sont formulées qui prouvent non seulement que ce programme de changement est indispensable au plan social pour promouvoir le travail décent et l'exercice des droits de l'homme, mais qu'il aura aussi une incidence positive en termes de travail, d'économie et de production. Les soins et services à la personne devraient s'inscrire dans la réponse des pays concernant la création d'emplois et la relance économique, contribuant ainsi dans le même temps à réaliser deux des droits fondamentaux de la personne humaine, à savoir donner et recevoir des soins.

\* Dans ce contexte régional, l'accent est également mis sur les travaux novateurs sur cette question menés par la Commission économique pour l'Amérique latine et les Caraïbes (CEPALC), le FNUAP et l'UNIFEM.

## L'OIT et le Fonds de développement des Nations Unies pour la femme (UNIFEM)

L'UNIFEM est l'une des institutions des Nations Unies avec laquelle l'OIT entretient de solides relations de longue date. Des exemples de cette coopération ont déjà été cités dans le présent document, par exemple la collaboration aux audits participatifs de genre réalisés par des institutions des Nations Unies au Zimbabwe en 2004-05. Au fil des ans, on relève des cas où ces deux institutions se financent mutuellement pour promouvoir l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes, en fonction de leurs avantages comparatifs respectifs et de leur présence dans le pays concerné. Actuellement, la collaboration s'effectue principalement dans le cadre des initiatives du Programme conjoint des Nations Unies ou programme «Un bureau unique des Nations Unies». Voici quelques exemples qui illustrent cette collaboration:

- Fourniture d'une aide technique de l'OIT pour la publication de l'UNIFEM intitulée *Les femmes, le travail et la pauvreté* (New York, 2005).
- Initiative conjointe OIT-UNIFEM pour intégrer l'égalité entre hommes et femmes et la dimension emploi dans le processus stratégique de réduction de la pauvreté dans la République-Unie de Tanzanie. Tout comme l'UNIFEM, l'OIT siège au comité directeur de la Campagne africaine pour lutter contre la violence à l'encontre des femmes.
- Programme commun OIT-UNIFEM pour l'égalité entre hommes et femmes et la création d'emplois afin de contribuer à une paix durable, actuellement en cours avec le gouvernement du Libéria. Les deux institutions collaborent également avec le ministère de l'Egalité entre hommes et femmes et du Développement du Libéria, par l'intermédiaire du Réseau national pour l'égalité entre hommes et femmes.



- Convocation par l’OIT, l’UNIFEM et le HCDH, en collaboration avec le ministère du Travail du Liban, d’une réunion nationale en novembre 2005 pour examiner la situation des migrantes employées comme domestiques et, par la suite, création d’un comité directeur national, qui a obtenu le soutien de l’OIT et du HCDH pour élaborer un contrat uniforme (BIT, mars 2008, document GB.301/LILS).
- Publication conjointe PNUD-OIT-UNIFEM intitulée *Monitoring Women’s Rights in Russian Federation: Thousand of women’s stories* (2008).
- Collaboration OIT-UNIFEM pour l’examen d’un projet de version révisée du Code du travail dans l’optique de l’égalité hommes-femmes dans la République de Moldova (2009).

#### Encadré 5

##### **Coopération entre les institutions des Nations Unies pour l’égalité entre hommes et femmes en Chine**

En Chine, le Groupe thématique des Nations Unies sur l’égalité entre les sexes est chargé d’offrir une plate-forme de dialogue et de coordination interinstitutions sur les questions d’égalité entre les sexes et de développement et de mettre en commun les expériences du système des Nations Unies et de la société dans son ensemble relatives aux outils de sensibilisation efficaces et à l’intégration de l’égalité entre hommes et femmes au travail. Il se compose d’organismes des Nations Unies, d’institutions multilatérales et bilatérales de développement et d’ONG internationales et repose sur un financement commun.

Le Service de l’égalité entre hommes et femmes en Chine (*China Gender Facility*, CGF) a été mis sur pied en septembre 2004 sous les auspices du Coordonnateur résident des Nations Unies, qui dirige l’Equipe de pays des Nations Unies, et il est géré par l’UNIFEM\*. Le CGF est l’un des premiers programmes interinstitutions du système des Nations Unies mis en place en Chine. Il a pour but de financer des projets novateurs et catalyseurs de recherche sur les questions contemporaines d’égalité entre hommes et femmes, de diffuser les résultats de ces recherches, de lancer des actions de sensibilisation et de favoriser le dialogue social sur les questions d’égalité entre les sexes parmi les parties prenantes occupant une position stratégique, à savoir les décideurs, les fournisseurs de services et autres groupes de la société civile.

Son programme d’action sur l’égalité entre les sexes et la législation du travail, auquel a participé l’OIT, préconise l’inclusion de la dimension hommes-femmes dans la loi sur la promotion de l’emploi.

\* <http://unifem.un.org.cn/Projects/CGF.htm>

## **L’OIT et l’Organisation des Nations Unies pour l’éducation, la science et la culture (UNESCO)**

L’OIT collabore avec l’UNESCO depuis de nombreuses années. A titre d’exemple, citons la Recommandation OIT/UNESCO concernant la condition du personnel enseignant (1966 et 1997). Si le document original ne tient guère compte des critères de sexes, l’OIT collabore plus étroitement avec l’UNESCO, via le mécanisme de contrôle qu’est le Comité conjoint OIT-UNESCO d’experts sur l’application des recommandations concernant le personnel enseignant (CEART), pour traiter de questions plus actuelles, y compris l’égalité entre hommes et femmes dans leurs travaux et activités de suivi (voir le rapport du CEART 2006). L’OIT et l’UNESCO ont ainsi commandité en 1988 des recherches en vue d’examiner la condition des enseignantes en Afrique du Sud, qui ont ensuite servi à renforcer, parmi les mandants, l’attention accordée à la dimension hommes-femmes dans le recrutement, la formation et l’affectation des enseignants (C. Gaynor pour l’OIT, 1988).

Les rapports de la commission d’experts de l’OIT énoncent des recommandations au Conseil d’administration du BIT et au Conseil exécutif de l’UNESCO et, par leur intermédiaire, aux gouvernements et aux organisations d’employeurs et de travailleurs de leurs Etats Membres sur la façon d’améliorer la condition du corps enseignant dans le cadre de leurs mandats respectifs, en s’inspirant des deux recommandations à titre de référence. L’égalité entre hommes et femmes est une question transversale qui touche tous

---

les domaines. On constate des inégalités persistantes dans des régions nécessitant davantage d'enseignantes, comme l'Afrique subsaharienne et l'Asie du Sud<sup>12</sup>. En collaboration avec l'UNESCO, l'OIT a élaboré des modèles de politiques à appliquer sur le lieu de travail dans le secteur de l'éducation pour aider les gouvernements et les syndicats d'enseignants nationaux à mettre en œuvre des programmes sur le VIH/sida et l'égalité des sexes dans le secteur de l'éducation (OIT-UNESCO, 2006). Il s'agit de promouvoir des programmes de formation des enseignants et d'éducation (non formelle) des adultes qui tiennent compte des critères de sexes.

L'élaboration, en 2006, d'une Politique en matière de VIH et sida sur le lieu de travail dans le secteur de l'éducation en Afrique du Sud est un exemple parmi d'autres de la collaboration OIT-UNESCO. L'un des six principaux champs d'action examinés dans cette politique est la réduction de la vulnérabilité résultant d'une inégalité de statut entre les hommes et les femmes et entre le personnel et les étudiants (ou apprenants).

De nombreux travaux communs ont également été menés sur le travail des enfants. L'OIT est l'un des principaux membres du Groupe de travail mondial sur le travail des enfants et l'éducation pour tous qui place l'égalité hommes-femmes au rang de ses principales priorités. Outre l'OIT, qui en assure le secrétariat, le Groupe de travail mondial compte parmi ses membres l'UNESCO, l'UNICEF, le PNUD, la Banque mondiale, l'Internationale de l'Éducation et la Marche mondiale contre le travail des enfants, ainsi qu'un certain nombre de pays donateurs (voir la brochure d'information du Groupe de travail mondial).

L'OIT est également un partenaire clé de l'Initiative des Nations Unies pour l'éducation des filles (UNGEI). Lancée à l'occasion du Forum mondial sur l'éducation, qui s'est tenu à Dakar en avril 2000, cette initiative a pour but d'éliminer les disparités entre garçons et filles dans l'enseignement primaire et secondaire et de veiller à ce que, d'ici à 2015, tous les enfants du monde, garçons et filles, achèvent leur cycle d'études primaires et accèdent sur un pied d'égalité à tous les niveaux de l'éducation.

## **L'OIT et le Programme des Nations Unies pour l'environnement (PNUE)**

L'évolution de la structure de l'emploi et les investissements résultant des efforts déployés pour réduire le changement climatique et ses effets génèrent d'ores et déjà de nouveaux emplois dans bon nombre de secteurs et économies et pourraient en créer des millions d'autres tant dans les pays développés que dans les pays en développement. Le processus de changement climatique, déjà en cours, continuera d'avoir des effets négatifs sur les travailleurs et leurs familles, en particulier ceux dont les moyens de subsistance dépendent de l'agriculture et du tourisme. «Au niveau mondial, les femmes ont moins d'accès que les hommes aux ressources susceptibles d'améliorer leur capacité à s'adapter aux changements climatiques, notamment la terre, le crédit, les entrants agricoles, les organes de décision, la technologie et les services de formation. Pour la vaste majorité des femmes qui travaillent dans le secteur informel de l'économie et les petites entreprises, le manque de capital et d'accès au crédit et à l'information rend presque impossible tout relèvement des effets dévastateurs d'une catastrophe écologique<sup>13</sup>.»

<sup>12</sup> BIT: *Impact of the global economic recession on education*, Département des activités sectorielles (Genève, 2009), p. 2.

<sup>13</sup> BIT: *Emplois verts: Améliorer le climat pour l'égalité des genres aussi!*, brochure d'information (Genève, 2009), p. 2.

---

L'Initiative Emplois verts est un partenariat établi en 2007 entre le PNUE, l'OIT et la Confédération syndicale internationale (CSI) que l'Organisation internationale des employeurs (OIE) a rejoint en 2008. L'Initiative a été lancée afin de promouvoir des possibilités d'emploi, l'équité et une transition juste et de mobiliser les gouvernements, les employeurs et les travailleurs pour qu'ils engagent un dialogue sur des politiques cohérentes et des programmes efficaces en faveur de l'écologisation de l'économie, des emplois verts et d'un travail décent pour tous. L'OIT et le PNUE collaborent à une initiative conjointe sur la promotion du travail décent grâce aux emplois verts en Afrique, y compris le traitement des déchets.

## **L'OIT et le Fonds des Nations Unies pour la population (FNUAP)**

Ces deux institutions collaborent dans un certain nombre de pays dans le cadre d'équipes interinstitutions. L'un des projets de collaboration financé par le FNUAP et mis en œuvre par l'OIT dans les îles du Pacifique porte sur la participation des hommes à la santé génésique dans le cadre syndical. Le bureau de l'OIT à Suva s'appuie sur les mandats de l'OIT aux Fidji, aux Iles Salomon et à Vanuatu. Pour la première fois, ce projet favorise l'établissement de partenariats entre fédérations d'employeurs et syndicats, qui s'engagent à promouvoir conjointement le bien-être des travailleurs. Il est mis en place à l'aide d'un processus de renforcement des capacités destiné à améliorer tant la qualité de la vie de famille que les performances professionnelles des travailleurs, conformément au programme par pays de promotion du travail décent de l'OIT sur la protection sociale. Parmi les interventions stratégiques figure un programme de formation spécifique sur la santé génésique, l'égalité entre les sexes et l'aptitude à communiquer propre à permettre aux hommes qui travaillent de prendre des décisions en connaissance de cause et de faire des choix responsables dans des domaines qui ont bien souvent une incidence sur la qualité de leur vie de famille et de leur travail. Le FNUAP s'apprête à réviser un manuel de formation de l'OIT afin d'y intégrer une dimension politique. Dans le cadre de la collaboration avec d'autres institutions des Nations Unies en faveur de la campagne de 2009 *Tous unis pour mettre fin à la violence à l'encontre des femmes*, une importance particulière a été accordée dans ce projet aux violences sexistes au sein du mariage, de la famille et des relations.

## **L'OIT et les organismes de développement agricole et rural**

Comme indiqué précédemment, le Partenariat international de coopération sur le travail des enfants et l'agriculture (PITEA)<sup>14</sup> a été créé en 2007 dans le cadre d'un effort concerté entre institutions. Parmi ses objectifs clés figurent l'application effective des dispositions relatives à l'âge minimum d'admission à l'emploi dans l'agriculture, l'interdiction du travail dangereux dans l'agriculture pour les garçons et les filles âgés de moins de 18 ans et l'interdiction effective d'engager des enfants dans ce type d'activité. Le partenariat a également pour but de protéger les enfants qui ont atteint l'âge minimum d'admission à l'emploi en améliorant les normes de santé et de sécurité dans le secteur agricole. Un travail considérable sur la situation des filles dans l'agriculture est en cours, notamment avec la FAO. En voici quelques exemples:

- L'OIT a participé à l'élaboration du dossier politique de l'Initiative Agriculture et développement rural durables (ADRDR) intitulé *L'ADRDR et les femmes*, ce qui lui a

<sup>14</sup> Les membres de ce partenariat sont l'OIT, la FAO, le FIDA, l'IFPRI, le Groupe consultatif pour la recherche agricole internationale (CGIAR), la FIPA et l'UITA.

---

permis d'attirer l'attention sur toutes questions relatives au travail et sur ses conventions. Ces dossiers politiques sont le fruit d'une collaboration entre des organisations de la société civile, l'OIT, la FAO, le FIDA, l'UNIFEM et le FNUAP. Le dossier politique *L'ADRD et les femmes* s'inspire de données émanant de l'OIT, à savoir par exemple que les femmes représentaient environ 41 pour cent de l'emploi total dans l'agriculture en 2007 (Rapport du BIT sur les tendances mondiales de l'emploi 2007, Genève). Il met en évidence le fait que les femmes dans l'agriculture fournissent un volume élevé de travail non rémunéré, sur le terrain comme au sein du foyer; qu'en matière de sécurité et de santé au travail dans l'agriculture les besoins spécifiques des femmes et des hommes doivent être davantage pris en considération; qu'il convient de produire des données ventilées par sexe; et qu'il est nécessaire de mettre l'accent sur les spécificités hommes-femmes dans la crise alimentaire.

- L'OIT et la FAO tiennent à jour un site Web commun: [www.fao-ilo.org](http://www.fao-ilo.org).
- La Banque mondiale, la FAO et le FIDA ont élaboré conjointement un document de travail intitulé *Gender in Agricultural Livelihoods*, qui fournit des conseils pratiques et une compilation des bonnes pratiques d'intégration de l'égalité des sexes dans les projets et programmes agricoles. Il s'adresse aux spécialistes et aux experts techniques en matière d'intégration de l'égalité dans la conception des projets et interventions agricoles. L'OIT a examiné le chapitre sur l'égalité entre hommes et femmes et le travail et fourni des commentaires approfondis sur le sujet, en mettant particulièrement l'accent sur les normes internationales du travail.
- La FAO, l'OIT et le FIDA ont organisé à Rome en mars 2009 une réunion technique intitulée «Ecart, tendances et recherches actuelles sur les aspects liés à l'égalité entre hommes et femmes dans l'emploi agricole et rural: des voix différenciées pour sortir de la pauvreté». Au titre de suivi de cette réunion, une publication a été éditée sur le thème traité dans le but de servir de document de référence aux universitaires ainsi qu'aux décideurs nationaux et internationaux. Il s'agit d'une synthèse des principales données recueillies dans les 42 documents préparés pour servir de base aux travaux de la réunion. La FAO et l'OIT préparent également une série de notes de synthèse pour la période de 2009-10. Il a été convenu de traiter certains thèmes prioritaires et de prévoir une répartition des tâches <sup>15</sup> en vue de produire un résultat concis, catégorique et percutant.

## L'OIT et l'Organisation mondiale du tourisme (OMT)

Le tourisme est un secteur qui se caractérise par la présence d'un grand nombre de femmes et d'enfants, une protection sociale faible et un taux de ratification des conventions et recommandations pertinentes peu élevé. Les premières actions internationales ont été lancées lors du premier Congrès mondial contre l'exploitation sexuelle des enfants à des fins commerciales qui s'est tenu en Suède en 1996. Les

<sup>15</sup> La FAO se chargera, avec la contribution de l'OIT, des notes de synthèse suivantes (disponibles en anglais uniquement): «Key issues in gender and rural employment», «Is agriculture being feminized?», «Gender differentiated employment challenges of subsistence agriculture versus modern value chains», «Migration and return migration: gender implications for rural employment» et «Good practices in data collection and analysis on gender and rural employment», tandis que l'OIT sera responsable des thèmes suivants: «Gender implications for implementing the Decent Work agenda in rural areas», «Making rural public works more gender sensitive», «Issues and successes in organizing and giving voice to women rural workers and smallholders», «Gender and child labour», «Gender and rural entrepreneurship + micro-finance for rural livelihoods» et «Education, skills development and rural employment: the gender dimension».

---

initiatives visant à impliquer le secteur du tourisme ont débouché sur la formation du Groupe spécial pour la protection des enfants dans le secteur du tourisme<sup>16</sup>.

Voici d'autres exemples de partenariats entre l'OIT et des institutions des Nations Unies dans ce domaine:

- La Journée mondiale du tourisme 2007 s'est déroulée à Bentota, Sri Lanka, sur le thème «Le tourisme: une porte ouverte pour les femmes», en soutien à l'OMD 3 (Promouvoir l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes), avec le concours de l'OIT. [www.unwto.org/wtd/prev/en/pdf/wtd\\_2007.pdf](http://www.unwto.org/wtd/prev/en/pdf/wtd_2007.pdf)
- L'OMT a également créé un site Web, [www.tourismgender.com](http://www.tourismgender.com), pour assurer le suivi de la Journée mondiale du tourisme 2007.
- L'OIT a participé à la réunion de l'OMT à San José en septembre 2007 qui portait sur les normes et enseignes publiques et privées face à la concurrence et à la durabilité dans le secteur du tourisme dans les Caraïbes. Cette réunion, qui a été vivement saluée, a permis de faire de l'égalité entre les sexes l'un des principaux domaines de coopération entre l'OIT et l'OMT.
- L'OIT a été invitée à faire une présentation sur les femmes dans le secteur du tourisme au cours d'une session spéciale portant sur les normes du travail et la responsabilité sociale de l'entreprise en faveur du travail décent, de l'autonomisation du personnel du secteur du tourisme et de la dignité des travailleuses. Cette présentation s'est achevée par l'identification des possibilités de renforcer l'égalité entre hommes et femmes dans le secteur, compte tenu de sa taille et de la «masse critique» de femmes qui y travaillent, de sa croissance rapide, de sa diversité et de son dynamisme, ainsi que de sa flexibilité considérable. En conclusion, des stratégies ont été présentées, qui visent à attirer et à retenir davantage de femmes dans le secteur du tourisme et à promouvoir l'égalité entre les sexes. Bon nombre d'entre elles s'inspirent de la Réunion tripartite de l'OIT sur la mise en valeur des ressources humaines, l'emploi et la mondialisation dans le secteur de l'hôtellerie, de la restauration et du tourisme, qui s'est tenue en avril 2001.
- Plus important encore, le Conseil d'administration du BIT a approuvé en mars 2008 l'accord conclu entre l'OIT et l'OMT. La section portant sur les domaines et moyens de collaboration mentionne spécifiquement l'égalité entre hommes et femmes, et le spécialiste du secteur de l'hôtellerie, de la restauration et du tourisme a indiqué que des efforts importants seraient déployés pour collecter également des données ventilées par sexe.

## **L'OIT, l'Organisation mondiale de la santé (OMS) et autres partenaires du secteur de la santé**

C'est en collaboration avec d'autres organismes des Nations Unies que les meilleurs résultats ont été obtenus dans le cadre du programme des services de santé de l'OIT. Cette dernière est membre de l'Alliance mondiale pour les personnels de santé, un partenariat destiné à identifier et à mettre en œuvre des solutions à la crise des travailleurs du secteur de la santé. L'alliance regroupe des acteurs divers, en particulier des gouvernements, des

<sup>16</sup> Site Web de l'Organisation mondiale du tourisme (OMT) sur la protection des enfants. Pendant la première phase (1997-2007), le Groupe spécial a mis l'accent sur la prévention contre l'exploitation sexuelle des enfants dans le secteur du tourisme. En 2007, son mandat a été étendu pour couvrir toutes les formes d'exploitation des enfants dans ce secteur. Voir [www.unwto.org/protect\\_children](http://www.unwto.org/protect_children).

---

groupes de la société civile, des institutions financières, des travailleurs, des institutions internationales, des établissements universitaires et des associations de professionnels. Elle est accueillie et gérée par l'OMS.

Les travailleurs de la santé sont particulièrement exposés au risque de violence sur le lieu de travail. Ce problème est devenu très préoccupant pour bon nombre de parties prenantes dans le secteur de la santé, à savoir les gouvernements, le personnel d'encadrement, les professionnels, les travailleurs des soins de santé, les compagnies d'assurances, les clients/usagers des services, les éducateurs, les formateurs, les chercheurs, les services de police, les organisations professionnelles et syndicales et autres. La dimension hommes-femmes est évidente dès lors que la plupart des manifestations de violence sont dirigées contre les infirmières et le personnel hospitalier. L'OIT s'est associée au Conseil international des infirmières (CII), à l'OMS et à l'Internationale des services publics (ISP) pour faire face à ce problème. Le programme commun OIT/CII/OMS/ISP sur la violence au travail dans le secteur de la santé a été lancé en 2000. Depuis lors, il mène une série d'activités de recherche et a publié des *Directives générales sur la violence au travail dans le secteur de la santé*, assorties d'un *Manuel du formateur*<sup>17</sup>, qui énumère un grand nombre de cas mettant en évidence la problématique hommes-femmes. Des rapports d'études, des outils de recherche et les directives générales peuvent être consultés sur un site Web consacré au programme commun. La première Conférence internationale sur la violence au travail dans le secteur de la santé s'est tenue en octobre 2008.

Le secteur des services de santé présente la particularité d'être composé d'une population de travailleurs qui, outre le fait qu'ils soignent des patients atteints du VIH/sida, risquent eux-mêmes de contracter la maladie. S'ils en viennent à être infectés à leur tour, ces travailleurs se heurtent aussi à la discrimination. Or, pour répondre aux différentes séries de problèmes que le VIH/sida pose au secteur des services de santé et assister les personnes infectées, il faudrait pouvoir disposer d'effectifs de soignants plus importants et bien formés. L'un des principaux obstacles à la réussite du programme antirétroviral en Afrique est la pénurie de personnel soignant disponible pour administrer les médicaments. Le secteur de la santé employant principalement des femmes, dans une proportion pouvant aller jusqu'à 80 pour cent de l'effectif total, ces directives devront traiter des préoccupations qui leur sont propres.

Sur la base des informations réunies, des pratiques exemplaires et d'un effort de collaboration entre l'OIT et l'OMS, des *Directives conjointes OIT/OMS sur les services de santé et le VIH/sida* ont été élaborées au cours d'une réunion tripartite d'experts qui a rassemblé en 2005 durant trois jours des spécialistes du VIH/sida et des soins de santé représentant les travailleurs, les employeurs et les gouvernements. Ils ont fourni tout un éventail de solutions pratiques en matière de protection, de formation, de dépistage, de traitement, de confidentialité, de prévention, d'atténuation des risques professionnels et de prise en charge et de soutien des travailleurs du secteur de la santé. Ces directives traitent aussi du rôle essentiel que joue le dialogue social entre gouvernements, employeurs et travailleurs pour répondre aux défis que pose l'épidémie de VIH/sida dans le secteur.

Un programme d'action intitulé *La migration internationale des professionnels de la santé: côté de l'offre* a été lancé en 2005 dans le but de mettre au point et de diffuser des stratégies et bonnes pratiques de gestion de la migration dans le domaine des services de santé du point de vue des nations qui fournissent le personnel migrant. Le programme repose sur la collaboration avec l'OMS et l'Organisation internationale pour les migrations (OIM). L'OIM n'est pas une institution des Nations Unies au sens propre mais elle a un mandat international similaire. En 2007, l'OIT s'est associée à l'Initiative pour une

<sup>17</sup> [www.ilo.org/public/english/dialogue/sector/publ/health/manual.pdf](http://www.ilo.org/public/english/dialogue/sector/publ/health/manual.pdf)

---

politique en matière de migration des personnels de santé qui réunit des décideurs, des experts techniques et tout un éventail de parties prenantes. Cette initiative, lancée dans le cadre de l'Alliance mondiale pour les personnels de santé, vise à trouver des solutions pratiques au problème des migrations grandissantes de professionnels de la santé des pays en développement vers les pays développés.

## Réseau pour l'emploi des jeunes

Le Réseau pour l'emploi des jeunes (YEN) – alliance conclue entre l'ONU, la Banque mondiale et l'OIT, est un exemple de partenariat mondial qui s'attache à renforcer la cohérence, la coordination et le partage des connaissances sur la question. Créé en 2001, le YEN donne l'occasion de développer le consensus international et de peser sur les priorités grâce à une stratégie pour l'emploi et l'intégration sociale des jeunes. Il est géré par un secrétariat permanent abrité par le BIT à Genève. En 2002, trois pays chefs de file ont pris l'initiative de s'engager à faire de l'emploi des jeunes une priorité au niveau national. On compte aujourd'hui 20 pays chefs de file.

Le YEN met notamment l'accent sur l'Afrique de l'Ouest où il dispose d'un bureau régional situé à Dakar, Sénégal. L'OIT et le Bureau des Nations Unies pour l'Afrique de l'Ouest (UNOWA) ont ainsi rédigé conjointement une publication intitulée *Chômage des jeunes et insécurité régionale en Afrique de l'Ouest* – l'OIT a contribué à faire en sorte que la seconde édition de ce rapport tienne davantage compte de l'égalité entre les sexes (UNOWA, 2006). Parmi les exemples d'initiatives régionales figure la cartographie des initiatives en faveur de l'emploi des jeunes, notamment des projets ciblant l'émancipation économique des femmes, la promotion du travail en réseau par des spécialistes de l'égalité entre hommes et femmes en Afrique de l'Ouest et une collaboration interinstitutions entre l'Organisation des Nations Unies pour le développement industriel (UNIDO), le PNUD, l'OIT et le gouvernement du Japon pour gérer un régime d'allocations à l'intention d'organisations de jeunes de l'Union du fleuve Mano, qui couvre la Côte d'Ivoire, la Guinée, le Libéria et la Sierra Leone. Ce projet inclut un élément portant principalement sur l'émancipation économique des jeunes femmes.

## Exemples de bonnes pratiques

Plusieurs exemples de bonnes pratiques en matière de promotion de l'égalité entre hommes et femmes sont issus de la collaboration interinstitutions. Voici des exemples d'autres approches nouvelles ou novatrices encouragées par l'OIT:

- L'OIT et ses mandants ont collaboré à l'élaboration d'un *Recueil de directives pratiques sur le VIH/sida et le monde du travail*, un modèle de lutte contre la discrimination des travailleurs affectés par la maladie. Ce recueil a reçu un large soutien, il est de plus en plus utilisé partout dans le monde et il est promu auprès des Etats Membres par des organismes des Nations Unies tels que l'OMS et l'UNESCO (OIT, 2003).
- L'un des instruments clés de la promotion de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes est la collecte de données ventilées par sexe et leur utilisation pour surveiller les tendances dans les statistiques sur l'emploi de l'OIT, une source d'information largement utilisée, citée et saluée par d'autres organismes des Nations Unies. Au milieu des années quatre-vingt, le Département de statistique du BIT a collaboré avec la Division de statistique des Nations Unies à l'élaboration de recommandations internationales concernant les recensements de population, avec une référence spécifique au concept de «population économiquement active». L'OIT n'encourage pas seulement le recensement des femmes et des hommes sur le marché

---

du travail, mais illustre aussi la situation respective des femmes et des hommes (OIT, 1987, p. 149). Une importante percée en ce qui concerne les statistiques sur les femmes et le travail a été réalisée en 2008 lors de la 18<sup>e</sup> Conférence internationale des statisticiens du travail. Le travail non rémunéré est sous-estimé et inadéquatement mesuré; il n'est pas pris en compte dans le produit intérieur brut (PIB) ni dans les décisions de politique générale<sup>18</sup>. Les estimations montrent que la valeur du travail non rémunéré peut représenter au moins la moitié du PIB d'un pays<sup>19</sup>. Il est aujourd'hui recommandé que le Système de comptabilité nationale reconnaisse la nécessité, pour obtenir une image réaliste du monde du travail, de tenir compte de tous les travaux rémunérés et non rémunérés et des relations entre eux, de les quantifier et de les comprendre<sup>20</sup>.

- Le rôle des hommes et des garçons dans l'égalité des sexes est une question thématique qui a été soumise en 2004 à la 48<sup>e</sup> session de la CCF (ECOSOC 2003). Sur cette base, la Division de la promotion de la femme du DEAS a organisé, en collaboration avec l'OIT, l'ONUSIDA et le PNUD, une réunion du groupe d'experts à Brasilia en octobre 2003 (*op. cit.* 2003). Parmi les thèmes débattus figuraient la socialisation et l'éducation; le marché du travail et le lieu de travail; la répartition des responsabilités familiales, y compris la garde des enfants; et la prévention du VIH/sida. Les questions débattues au sujet du monde du travail incluaient le rôle des hommes dans la promotion des droits et de l'indépendance économiques des femmes, en particulier l'accès à l'emploi, à des conditions de travail appropriées, au contrôle des ressources économiques, et la pleine participation aux prises de décision. L'OIT a également insisté sur la répartition équitable des responsabilités familiales, les politiques de l'emploi en ce sens et la réduction de l'écart de rémunération entre femmes et hommes. Elle a en outre fait valoir le résultat de recherches menées en vue de prouver les avantages d'une plus grande implication des hommes dans les responsabilités familiales. Un document de réflexion a été présenté par l'OIT sur le

<sup>18</sup> Le Système de comptabilité nationale (SCN) qui fixe les normes internationales pour la mesure de l'économie de marché ne retient traditionnellement que certains types de travail non rémunéré dans le calcul du PIB, par exemple le travail dans l'entreprise familiale et les activités comme le ravitaillement en bois de chauffage et en eau. Il ne tient pas compte d'activités comme la cuisine, le blanchissage, le nettoyage, les soins aux enfants, aux personnes âgées, malades ou handicapées, et les activités bénévoles. C'est pourquoi la contribution non rémunérée des femmes à l'économie reste ignorée dans les données et insuffisamment reflétée dans l'élaboration des politiques. Voir la Division de la promotion de la femme du DEAS: *Le partage égal des responsabilités entre femmes et hommes, y compris les soins dispensés dans le contexte du VIH/sida*, Rapport de la réunion du groupe d'experts, Genève, 6-9 oct. 2008, EGM/ESOR/2008/REPORT, paragr. 47.

<sup>19</sup> Voir BIT: *Overview of gender-responsive budget initiatives*, document d'information de GENDER (Genève, 2007); et D. Elson: «Gender-neutral, gender-blind, or gender-sensitive budgets? Changing the conceptual framework to include women's empowerment and the economy of care, Gender Budget Initiative», document de référence (Londres, Secrétariat du Commonwealth, 1999).

<sup>20</sup> BIT: Rapport de la Conférence, 18<sup>e</sup> Conférence internationale des statisticiens du travail (CIST), Genève, 24 nov.-5 déc. 2008, paragr. 90 et 101; Résolution concernant les statistiques sur le travail des enfants, paragr. 14; et Résolution concernant la mesure du temps de travail, paragr. 5. Voir aussi la *Liste de bonnes pratiques en matière d'intégration de la dimension de genre dans les statistiques du travail*, adoptée par la 17<sup>e</sup> CIST en 2003.



---

rôle des hommes et des garçons dans la lutte contre le VIH/sida dans le monde du travail <sup>21</sup>.

## 5. L'OIT, l'égalité entre hommes et femmes et les objectifs du Millénaire pour le développement (OMD)

S'agissant des objectifs du Millénaire pour le développement, le message de l'OIT est que le travail est un moyen de sortir de la pauvreté: «Si la communauté internationale peut permettre la convergence des politiques afin que chaque femme et chaque homme se sorte de la pauvreté, alors le reste suivra <sup>22</sup>.»

### Travail décent et objectifs du Millénaire pour le développement

Dans le système des Nations Unies, l'OIT joue un rôle prépondérant dans l'action menée au titre de deux indicateurs relatifs au monde du travail: l'indicateur 3.2 – Proportion de femmes salariées dans le secteur non agricole; et l'indicateur 45 – Taux de chômage des jeunes de 15 à 24 ans. Depuis 2007, l'OMD 1 comporte la cible plus précise préconisée par l'OIT (voir encadré 6).

#### Encadré 6

##### Introduction d'une nouvelle cible relative au plein emploi productif et au travail décent pour tous

Lors des débats consacrés aux OMD, l'OIT a toujours affirmé que la meilleure manière de lutter contre la pauvreté était de promouvoir le plein emploi productif et le travail décent pour tous. Ce message a été repris lors du Sommet social de 2005 ainsi que par l'ancien Secrétaire général des Nations Unies, M. Kofi Annan, qui, dans le paragraphe 24 du dernier rapport qu'il a présenté à l'Assemblée générale, en août 2006, recommandait l'adoption de nouvelles cibles: «Nouvelle cible en rapport avec l'OMD 1: 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 des politiques nationales et internationales et des stratégies nationales de développement.» \*

L'OIT a collaboré avec le Département des affaires économiques et sociales (DAES), la Division de statistique des Nations Unies, la Banque mondiale et certaines institutions spécialisées à la mise au point d'un ensemble d'indicateurs permettant de mesurer la nouvelle cible, qui ont été approuvés en 2007.

Source: D. Schmidt: «Decent employment and the Millennium Development Goals: Description and analysis of a new target», dans BIT: *Key indicators of the labour market*, cinquième édition (Genève, 2007).

\* [www.unmillenniumproject.org/documents/EXCERPTS\\_Report\\_Secretary\\_General.pdf](http://www.unmillenniumproject.org/documents/EXCERPTS_Report_Secretary_General.pdf)

<sup>21</sup> Les documents de la réunion de Brasilia peuvent être téléchargés à partir du site: [www.un.org/womenwatch/daw/egm/men-boys2003/documents.html](http://www.un.org/womenwatch/daw/egm/men-boys2003/documents.html) et ceux de la Commission de la condition de la femme sur le site: [www.un.org/womenwatch/daw/csw/](http://www.un.org/womenwatch/daw/csw/).

<sup>22</sup> BIT: *Faits et chiffres sur l'OIT et les objectifs du Millénaire pour le développement*, sept. 2005.

---

L'OIT a produit tout un éventail de publications et de documentations de référence et consacre plusieurs sites Web à l'analyse du lien entre travail décent et chaque OMD, en mettant l'accent sur les raisons pour lesquelles il convient d'œuvrer pour un monde du travail favorisant l'égalité entre les sexes et les modalités pour y parvenir. Il existe une documentation spécifique sur l'OMD 3 relatif à l'égalité des sexes mais la dimension hommes-femmes du lien entre le travail décent et les sept autres OMD est aussi prise en compte. Voici quelques exemples:

- BIT (2005): Les organisations d'employeurs ouvrent la voie vers l'égalité des genres: études de cas dans dix pays;
- BIT (2005): Egalité entre hommes et femmes et travail décent – les bonnes pratiques dans le monde du travail;
- BIT (2004): Dialogue social et stratégies de réduction de la pauvreté: Guide d'intégration de l'égalité de genre.

Ces documents sont accessibles sur le site [www.ilo.org/mdg](http://www.ilo.org/mdg). Dans le cadre du programme conjoint OIT-PNUD sur la promotion de l'emploi pour réduire la pauvreté, un document a été produit en 2005 qui s'intitule *The Role of Employment in Promoting the Millennium Development Goals*. Ce rapport met en évidence les principaux aspects des OMD relatifs aux thèmes suivants: i) les femmes et les enfants; et ii) l'emploi des femmes, la discrimination fondée sur le sexe et la santé maternelle. Il aborde également les inégalités entre hommes et femmes dans l'épidémie de VIH/sida par exemple.

Le travail décent offre des moyens concrets d'accélérer la mise en œuvre du Programme d'action de Beijing et la réalisation de l'ensemble des OMD, en particulier l'OMD 3 relatif à l'égalité des sexes. Les autres institutions des Nations Unies se félicitent des initiatives de l'OIT visant à promouvoir l'emploi des femmes ainsi que des efforts actuellement déployés par l'Organisation dans le cadre de plusieurs OMD<sup>23</sup>. L'OIT aide l'ensemble des organisations du système des Nations Unies à intégrer les questions relatives à l'emploi et au travail décent dans leurs programmes, politiques et activités, à l'aide notamment des *Outils pour l'intégration de l'emploi et du travail décent* qui eux-mêmes tiennent compte de la question de l'égalité des sexes<sup>24</sup>.

L'OIT a participé à la réunion du Groupe interinstitutions et d'experts sur les questions d'égalité et les OMD dans la région des Etats arabes, organisée en 2007 par la CESAO et le PNUD, en réalisant dans les Etats arabes des travaux de recherche et d'analyses liés aux OMD sur l'égalité entre hommes et femmes et aux indicateurs du marché du travail (Esim, 2007). Les experts ont donné des orientations sur un ajustement des indicateurs des OMD qui permette de tenir compte des particularités du marché du travail des Etats arabes.

## **Fonds pour la réalisation des objectifs du Millénaire pour le développement (OMD-F)**

En décembre 2006, le PNUD et le gouvernement de l'Espagne ont signé un accord sur la création d'un fonds visant à accélérer la réalisation des OMD dans certains pays et à

<sup>23</sup> S.R. Osmani: *The Role of Employment in Promoting the Millennium Development Goals* (Genève, BIT, 2005).

<sup>24</sup> Ces *Outils* ont été mis au point en 2006 à la demande de l'ECOSOC et approuvés par le Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies pour la coordination (CCS) en avril 2007.

---

soutenir le processus de réforme des Nations Unies au niveau national. Ce fonds, qui fonctionne sous l'égide du système des Nations Unies pour le développement, finance typiquement des activités concertées entre organes onusiens qui génèrent sans ambiguïté une valeur ajoutée des Nations Unies dans le secteur et le pays considérés. Le PNUD exerce les fonctions d'organe administratif; toutefois, tous les membres du Groupe des Nations Unies pour le développement (GNUD) peuvent prétendre au titre d'organisme des Nations Unies participant.

Des ressources sont allouées: i) pour compléter les contributions volontaires de base de l'Espagne aux entités des Nations Unies; ii) au compte «Bureau unique des Nations Unies»; et iii) aux programmes communs des Nations Unies ciblant jusqu'à 57 pays qui remplissent les conditions requises dans huit domaines thématiques (85 pour cent des ressources du fonds). La question de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes est l'un de ces domaines thématiques qui porte sur trois fronts: capacités, accès aux ressources et débouchés et sécurité. Des documents d'orientation générale approuvés ont été réexaminés en 2007 sous l'angle de cette thématique, qui montrent l'engagement de l'OIT dans quatre cas sur dix, présentés ci-après:

- *Algérie*: Programme commun en faveur de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes en Algérie (le rôle de l'OIT consiste essentiellement à favoriser l'amélioration des compétences et de l'emploi féminin, notamment pour les femmes vivant avec le VIH/sida).
- *Bangladesh*: Programme commun des Nations Unies pour lutter contre la violence à l'encontre des femmes au Bangladesh (le rôle de l'OIT consiste essentiellement à encourager la formation des avocats, juges, magistrats et procureurs; la formation des inspecteurs du travail, des employeurs, des syndicats, du personnel de direction et d'encadrement et des travailleurs dans diverses entreprises pour tout ce qui a trait à l'égalité et à la non-discrimination; ainsi que l'adoption d'un recueil de directives pratiques visant à lutter contre la violence à l'égard des femmes sur le lieu de travail et au travail).
- *Brésil*: Programme interinstitutions en faveur de la promotion de l'égalité des sexes, ethnique et raciale (le rôle de l'OIT consiste essentiellement à lutter contre la traite des personnes à des fins d'exploitation sexuelle; à participer à l'élaboration et à la diffusion de deux guides sur les méthodologies visant à porter secours aux victimes de violences au sein de la famille (l'un destiné aux professionnels, l'autre aux décideurs); et à contribuer à la tenue de séminaires et à l'élaboration d'une documentation de référence).
- *Maroc*: Programme de lutte contre la violence sexiste grâce à l'autonomisation des femmes et des filles au Maroc (le rôle de l'OIT consiste essentiellement à encourager un système de contrôle efficace de la violence sexiste, en particulier le travail domestique des filles; des activités de sensibilisation destinées à lutter contre le travail des filles; et la définition des compétences pour les prestataires de services et le renforcement des capacités des parties prenantes).

### Encadré 7

#### Programme en faveur de l'égalité entre les sexes et de l'autonomisation des femmes dans le territoire palestinien occupé

Sous l'égide du Fonds espagnol pour la réalisation des OMD, un programme commun sur trois ans d'un budget de 11 millions de dollars des Etats-Unis, destiné à promouvoir l'égalité des sexes et l'émancipation sociale et politique des femmes dans le territoire palestinien occupé, a été mis en place dans un triple objectif: 1) réduire la violence sexiste et toutes formes de violence à l'égard des femmes; 2) renforcer la représentation des femmes et le traitement des questions féminines dans les organes décisionnels; 3) promouvoir l'égalité des chances pour les femmes et les hommes en matière de participation économique, en particulier les femmes ayant subi des actes de violence sexiste.

Ce programme repose sur l'engagement de l'Autorité palestinienne en faveur de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes dans son plan de développement à moyen terme. Dans le cadre de ce programme, des institutions des Nations Unies (PNUD, UNIFEM, FNUAP, UNESCO, UNRWA) et l'OIT œuvreront, en collaboration avec les ministères de l'Autorité palestinienne compétents et des partenaires efficaces de la société civile et du secteur privé, à la réalisation des trois résultats du programme. Ce processus s'est révélé riche d'enseignements pour les institutions des Nations Unies et leurs partenaires nationaux (Skuric-Prodanovic, 2007). Les institutions des Nations Unies opèrent conjointement dans des domaines spécifiques. Ainsi, l'OIT collabore étroitement avec le FNUAP pour la production de statistiques du travail ventilées par sexe, tandis que le FNUAP et l'UNIFEM coordonnent en étroite collaboration l'utilisation des audits participatifs de genre réalisés par l'OIT auprès des entités locales.

La première stratégie de programmation vise aussi à soutenir de vastes projets de recherche dans des domaines où l'information fait défaut. Les résultats de ces recherches serviront à fournir des informations pour la suite des opérations: renforcement des connaissances; établissement de bases de référence qui permettent à l'Autorité palestinienne et à d'autres parties prenantes de suivre régulièrement la participation politique, sociale et économique des femmes; formation et autres formes de soutien technique visant à sensibiliser les décideurs et autres mandants aux questions d'égalité entre hommes et femmes; et élaboration de documents d'orientation générale, de plans d'action et autres documentations destinés à garantir la fourniture de services soucieux d'égalité entre les sexes. La seconde stratégie consiste à renforcer la fourniture de services aux femmes et à transmettre un savoir-faire dans les projets d'émancipation économique, tels que la modernisation des établissements de formation professionnelle et l'octroi de bourses pour la création de coopératives de femmes et d'une formation pour la création de micro, petites et moyennes entreprises.

L'OIT a joué un rôle prépondérant dans la réalisation de l'objectif n° 3 du programme, à savoir «promouvoir l'égalité des chances pour les femmes et les hommes en matière de participation économique, en particulier les femmes ayant subi des actes de violence sexiste».

Source: Bureau régional de l'OIT pour les Etats arabes, Beyrouth, 2009.

## 6. Contribution de l'OIT aux programmes uniques de pays concernant l'égalité entre hommes et femmes

Huit pays sont visés par l'initiative «Unis dans l'action» (à l'origine qualifiés de pays pilotes), à savoir l'Albanie, le Cap-Vert, le Mozambique, le Pakistan, le Rwanda, la République-Unie de Tanzanie, l'Uruguay et le Viet Nam, et des progrès sont réalisés dans de nombreux autres en matière de programmation conjointe. L'approche «Unis dans l'action» devrait permettre aux organisations du système des Nations Unies de tirer un certain nombre d'enseignements et d'être ainsi mieux en mesure de tenir leurs engagements relatifs à l'égalité entre les sexes. Le présent chapitre examine les outils et thèmes que l'OIT a fournis au processus, ainsi que quelques exemples par pays. Le processus de réforme est rapide, et des mesures doivent être prises au plus vite concernant les questions prioritaires. A cet égard, citons l'harmonisation des cycles du programme par pays de promotion du travail décent avec les programmes de pays des Nations Unies et le PNUAD, pour lesquels des orientations ont été définies et diffusées auprès des bureaux régionaux. L'OIT s'efforce de renforcer son personnel et sa présence dans les pays visés par l'initiative «Unis dans l'action».

---

## Outils de l'OIT recommandés dans les orientations

Les orientations fournies dans les processus de programmation conjointe des équipes de pays des Nations Unies recommandent les outils et approches de l'OIT. Dans le module 7 relatif à l'égalité des sexes, il est fait référence à l'*Outil pour l'égalité des genres*<sup>25</sup> et au *Manuel de l'audit participatif de genre* de l'OIT, en tant qu'outils permettant d'intégrer l'analyse des problèmes dans les actions menées dans les cadres nationaux et par le PNUAD, et de veiller à ce que, d'une part, les initiatives concernant l'égalité des sexes soient dotées de moyens financiers suffisants et, d'autre part, à ce que les équipes de pays des Nations Unies soient tenues de rendre des comptes. Dans le même ordre d'idées, le *Guide des ressources pour les groupes thématiques sur les questions sexospécifiques* de l'UNIFEM (2005) indique que les audits de genre sont une approche utile appliquée par de nombreuses équipes de pays des Nations Unies et précise que le processus est fort bien documenté par l'OIT<sup>26</sup>.

Les directives pour les équipes de pays des Nations Unies sur l'élaboration du bilan commun de pays et du PNUAD exigent désormais que les partenaires sociaux soient consultés pour établir les priorités des Nations Unies. De même, les indicateurs de performance pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes utilisés par les équipes de pays des Nations Unies préconisent la consultation des organisations de travailleurs et d'employeurs au sujet de l'intégration des questions d'égalité. Un effort plus soutenu est donc nécessaire pour renforcer la capacité des partenaires sociaux à s'engager efficacement dans les consultations des Nations Unies au niveau des pays.

### Exemples par pays

#### **Mozambique**<sup>27</sup>

Bien qu'elle ne soit pas présente au Mozambique, l'OIT a participé activement aux activités de l'Equipe de pays des Nations Unies et de son groupe de sensibilisation aux questions d'égalité entre hommes et femmes. Au début de 2007, au stade préliminaire de l'élaboration du projet commun des Nations Unies sur l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes, l'OIT a présenté au groupe ses matériels, manuels et outils mis au point par l'équipe du Programme pour le développement de l'esprit d'entreprise chez les femmes et égalité entre les sexes (WEDGE), qui ont immédiatement suscité un intérêt et une demande de la part des partenaires des Nations Unies. Au fur et à mesure de l'évolution du projet, l'OIT a poursuivi sa participation dans quatre domaines – entrepreneuriat, émancipation économique des femmes, action normative autour des quatre conventions clés relatives à l'égalité (y compris sur la protection de la maternité), droits des travailleuses. Au terme du projet, l'OIT s'est vu allouer un budget de 130 000 dollars des Etats-Unis sur le Fonds des Nations Unies «Unis dans l'action» au Mozambique, qui doit lui permettre de renforcer ces approches et activités spécifiques.

En outre, dans le contexte de collaboration au sein du dispositif «Unis dans l'action» au Mozambique, l'OIT continue de récolter des fonds auprès de partenaires coopérants, qui lui permettront de poursuivre la mise en œuvre du projet pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes. Le gouvernement de la Norvège a promis d'apporter son

<sup>25</sup> [www.ilo.org/public/french/bureau/gender/newsite2002/about/defin.htm](http://www.ilo.org/public/french/bureau/gender/newsite2002/about/defin.htm)

<sup>26</sup> [www.ilo.org/public/french/bureau/gender/newsite2002/about/audit.htm](http://www.ilo.org/public/french/bureau/gender/newsite2002/about/audit.htm)

<sup>27</sup> Informations fournies par G. Finnegan, directeur/représentant du Malawi, du Mozambique et de la Zambie, Bureau de l'OIT pour la Zambie, le Malawi et le Mozambique.

---

soutien, et des négociations sont en cours avec le gouvernement flamand de la Belgique pour obtenir son aide également.

En janvier 2008, l'OIT a organisé sa première formation d'animateurs d'audits participatifs de genre en portugais, principalement à l'intention des mandants de l'Organisation (ministère du Travail et organisations de travailleurs et d'employeurs), ainsi que d'autres ministères d'exécution et des représentants du groupe des Nations Unies chargé des questions d'égalité entre hommes et femmes. Au terme de la formation de janvier, l'OIT a traduit le *Manuel à l'intention des animateurs d'audits participatifs de genre* en portugais. Cette initiative a suscité le plus vif intérêt au sein du groupe et, lorsque l'équipe BIT-GENDER est retournée au Mozambique en août 2008, elle a également fait une présentation à l'équipe des Nations Unies chargée de la gestion du programme et s'est longuement entretenue avec le FNUAP (organisme chef de file) et l'UNIFEM sur les actions futures à mener. En conséquence, l'Equipe de pays des Nations Unies au Mozambique a accepté d'appliquer respectivement les indicateurs de performance pour l'égalité des sexes au PNUAD et les audits de genre à l'Equipe de pays des Nations Unies au cours du mois de novembre 2008.

L'essentiel du soutien apporté au Mozambique a été rendu possible par la contribution financière du gouvernement des Pays-Bas et du ministère du Développement international du Royaume-Uni.

## **Zambie**<sup>28</sup>

Depuis le début de l'année 2007, le gouvernement de la Zambie met au point, sous l'égide de la Division de l'intégration des femmes au développement (GIDD) du cabinet du Président, un programme national commun de soutien à l'égalité hommes-femmes, en étroite collaboration avec le groupe de partenaires coopérants sur l'égalité des sexes. Ce groupe, placé sous les auspices du système des Nations Unies en Zambie, est présidé par le PNUD, et l'OIT en assure la vice-présidence. A mesure que le programme évolue, on note une demande croissante visant à réaliser des audits de genre dans les ministères d'exécution du gouvernement. En outre, les partenaires sociaux de l'OIT en Zambie ont spécifiquement demandé un soutien pour mener des audits de genre. En septembre 2008, l'OIT a organisé sa première formation d'animateurs d'audits de genre pour les partenaires sociaux, les ministères d'exécution et plusieurs organismes du système des Nations Unies. La demande émanant de l'Equipe de pays des Nations Unies est telle que l'OIT a été priée d'organiser prochainement une formation destinée aux seuls organismes du système des Nations Unies et de réaliser un audit de genre au sein de l'Equipe de pays des Nations Unies en Zambie.

Au Mozambique comme en Zambie, le *Manuel de l'OIT à l'intention des animateurs d'audits participatifs de genre* s'est révélé très intéressant et fort utile pour les différents organismes du système des Nations Unies.

## **République-Unie de Tanzanie**

En ce qui concerne les documents stratégiques de réduction de la pauvreté (DSRP), les Nations Unies ont mis en place cinq programmes. L'OIT gère le programme 1 concernant la création de richesses et participe à un projet de coopération technique visant à y intégrer l'égalité entre hommes et femmes. Le projet PNUAD-République-Unie de Tanzanie 2007-2010 sur l'égalité entre hommes et femmes est particulièrement

<sup>28</sup> Informations fournies par G. Finnegan, directeur/représentant du Malawi, du Mozambique et de la Zambie, Bureau de l'OIT pour la Zambie, le Malawi et le Mozambique.

---

caractéristique à cet égard. Le rôle de l'OIT consiste à mener des actions communes portant sur:

- les stratégies et programmes tenant compte des besoins spécifiques des hommes et des femmes en matière de lutte contre le VIH/sida sur le lieu de travail, basés sur le *Recueil de directives pratiques du BIT sur le VIH/sida et le monde du travail* mis en œuvre dans la pratique dans les secteurs public, privé et informel;
- le renforcement des partenariats ayant pour objet la lutte contre la violence sexiste, le harcèlement sexuel, la stigmatisation liée au VIH/sida, la discrimination et autres questions socioculturelles connexes liées à la protection;
- le renforcement des capacités et des partenariats entre le gouvernement et le Bureau national de statistique en vue d'améliorer et d'élaborer des processus de planification, de budgétisation et de suivi à tous les niveaux et d'un niveau à l'autre, qui soient basés sur les résultats, en particulier la mise à disposition de données ventilées par sexe et par âge, de données relatives à la violence sexiste, au travail décent, au VIH/sida (avec une priorité accordée à la prévention) et à la sécurité alimentaire;
- le renforcement de la législation, des politiques et des stratégies tenant compte des spécificités hommes-femmes et visant à lutter contre toutes formes de discrimination, en vue de protéger et de prendre en charge les personnes touchées directement ou indirectement par le VIH/sida et d'empêcher la progression de la pandémie;
- le renforcement de l'accès aux installations sanitaires pour les familles, dans les écoles, sur les lieux de travail et dans les lieux publics, et l'amélioration des pratiques de traitement des déchets au niveau communautaire;
- les politiques et programmes de lutte contre le VIH/sida sur le lieu de travail, et la mobilisation du secteur privé – avec l'OIT comme organisme chef de file.

Six institutions des Nations Unies – à savoir le FNUAP, l'OMS, l'UNICEF, l'UNESCO, le Programme alimentaire mondial (PAM) et l'OIT – participent à un programme commun visant à encourager la mise en œuvre de la Feuille de route nationale pour l'accélération de la réduction de la mortalité maternelle, néonatale et infantile (2008-2015), chacune d'entre elles apportant ses compétences spécifiques. Grâce à ses connaissances spécialisées en matière de promotion du travail décent, l'OIT veille à ce que le programme prenne en considération les conditions de travail difficiles des travailleurs de la santé, les normes de sécurité et de santé au travail inappropriées, les conditions de travail dangereuses et l'accès limité à la protection de la maternité sur le lieu de travail (présentation de N. Jones, FNUAP, 2008).

### **Autres exemples par pays**

- En *Albanie*, l'OIT participe actuellement à la révision du PNUAD en apportant sa contribution à des groupes de travail thématiques portant sur le développement économique, l'égalité des sexes, l'emploi des jeunes ou encore le travail des enfants.
- En *Chine*, l'OIT est un catalyseur pour la collaboration en matière d'égalité des sexes entre organismes des Nations Unies. On recense ainsi 26 projets interinstitutions menés en collaboration avec des ONG, des syndicats et des employeurs, et les organismes des Nations Unies se réunissent tous les six mois pour évaluer les progrès réalisés, notamment l'application de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes.

---

## 7. OIT, égalité entre hommes et femmes et organismes des Nations Unies – Réflexions sur la voie à suivre

On sait que l'OIT a joué et continue de jouer un rôle déterminant dans la promotion de l'égalité entre hommes et femmes au sein du système des Nations Unies, notamment grâce à ses travaux novateurs sur l'intégration des questions relatives aux femmes dans les documents d'orientation générale et déclarations de principe des Nations Unies, ainsi que par le biais de ses conventions et recommandations. L'actuel programme de l'Organisation prévu par l'Agenda du travail décent offre une plate-forme pour promouvoir ces normes fondamentales dans le cadre des OMD, des Stratégies nationales de réduction de la pauvreté (SNRP), des mécanismes conjoints placés sous l'égide des équipes de pays des Nations Unies, du PNUAD, des élaborations de bilan commun de pays, des groupes thématiques chargés des questions d'égalité entre les sexes et du processus «Unis dans l'action».

Outre les normes qu'elle fixe en matière d'égalité dans l'emploi et les programmes auxquels elle participe, l'OIT offre une grande diversité d'outils: audits participatifs de genre; analyse et planification de l'égalité entre les sexes; renforcement des capacités et formation concernant l'emploi pour les organismes des Nations Unies et les partenaires sociaux nationaux opérant dans de multiples secteurs. Les normes de l'OIT et les commentaires de ses organes de contrôle devraient être mieux reflétés dans les documents d'orientation générale et programmes de formation des Nations Unies concernant l'approche du développement axée sur les droits de l'homme (BIT, mars 2008, document GB.301/LILS).

L'OIT joue un rôle de premier plan en montrant la voie à suivre pour améliorer l'intégration de l'égalité des sexes et en soulignant l'importance des points suivants: intégration avec la gestion axée sur les résultats; promotion de l'argument économique et de la justice sociale; soutien aux initiatives ciblant spécifiquement les femmes parallèlement aux stratégies d'intégration; et renforcement de l'obligation de rendre des comptes en termes d'égalité entre hommes et femmes. Or ces travaux ne sont pas terminés, et il reste encore à faire au sein de l'OIT et de l'ensemble des institutions des Nations Unies. L'OIT doit continuer à renforcer ses stratégies internes, les capacités de ses mandants et de son personnel afin de mieux servir les intérêts des mandants et les échanges de bonnes pratiques avec d'autres organismes des Nations Unies. L'approche suivie par l'OIT pour établir un lien entre égalité des sexes et gestion axée sur les résultats – par exemple en insistant sur les mécanismes de responsabilisation et la définition claire des rôles et responsabilités dans le Plan d'action du BIT pour l'égalité entre hommes et femmes 2008-09 – suscite un intérêt considérable. Il convient de suivre et de montrer les progrès résultant de cette initiative.

Il est important que l'OIT soutienne sa réputation d'institution soucieuse de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes, notamment:

- en continuant de renforcer l'intégration de l'égalité dans tous ses programmes, politiques et activités et en identifiant et diffusant les enseignements et les bonnes pratiques;
- en apportant sa contribution en matière d'égalité entre hommes et femmes dans l'enceinte des Nations Unies;
- en renforçant l'attention accordée à l'égalité des sexes et à l'autonomisation des femmes dans des dispositifs tels que les *Outils pour l'intégration de l'emploi et du travail décent* du Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies



---

pour la coordination (CCS) et le *Guide des programmes par pays pour le travail décent* de l'OIT;

- en coopérant avec les institutions des Nations Unies en vue de promouvoir l'égalité des sexes non seulement dans les groupes de travail spéciaux des Nations Unies chargés de l'égalité entre hommes et femmes, mais aussi dans ceux qui s'occupent de l'emploi, de la jeunesse, du changement climatique, etc. Le Comité de haut niveau sur les programmes (HLCP) du GNUD et ses groupes de travail sont des organes précieux auxquels il est important d'appartenir.

L'OIT devrait plaider auprès des organismes des Nations Unies tant en faveur d'une forte dimension hommes-femmes que de la présence d'un conseiller principal pour les questions d'égalité entre les sexes dans chaque équipe de pays des Nations Unies qui travaillerait directement sous l'égide du coordonnateur national. Il importe que l'OIT encourage le groupe des Nations Unies chargé des questions d'égalité entre hommes et femmes au niveau national à jouer un rôle influent au sein de l'Equipe de pays des Nations Unies, et qu'elle contribue au protocole d'entente conjoint des Nations Unies auquel les institutions sont parties. L'Organisation devrait continuer à s'impliquer vigoureusement dans les multiples groupes interinstitutions afin de veiller à ce que les normes internationales du travail qu'elle énonce soient pleinement prises en compte dans les efforts déployés pour aider les pays à lutter contre la discrimination en tant qu'élément du développement. Elle devrait continuer à promouvoir et à mobiliser la participation des partenaires sociaux aux processus de réforme du système des Nations Unies.

La poursuite de cet objectif et l'engagement concret en faveur de la justice sociale, via l'action menée en faveur de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes, ont des incidences financières pour l'OIT. L'Organisation fut l'une des premières institutions du système des Nations Unies à inscrire ces questions dans son programme de travail. Elle a la responsabilité, à l'égard et par l'intermédiaire de ses mandants, de maintenir et d'intensifier les efforts déployés dans le cadre de ses propres programmes, du bureau unique des Nations Unies et d'une collaboration et d'une coordination renforcées avec les autres organismes des Nations Unies. Si le contexte international actuel marqué par l'accélération des changements et la complexité résultant de la mondialisation pose de nouveaux défis, les principes fondamentaux demeurent cependant les mêmes, en particulier l'impératif de faire de l'égalité hommes-femmes et de la non-discrimination une réalité.



---

## **Annexe**

### **Exemples de conventions et recommandations de l'OIT visant à promouvoir l'égalité entre hommes et femmes**

#### ***Principes et droits fondamentaux au travail***

- Convention (n° 100) et recommandation (n° 90) sur l'égalité de rémunération, 1951
- Convention (n° 111) et recommandation (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958
- Convention (n° 138) et recommandation (n° 146) sur l'âge minimum, 1973
- Convention (n° 182) et recommandation (n° 190) sur les pires formes de travail des enfants, 1999
- Convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948
- Convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949
- Convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930, et recommandation (n° 35) sur la contrainte indirecte au travail, 1930
- Convention (n° 105) sur l'abolition du travail forcé, 1957

#### ***Protection de la maternité, travail et famille***

- Convention (n° 103) sur la protection de la maternité (révisée), 1952, et recommandation (n° 95) sur la protection de la maternité, 1952
- Convention (n° 183) et recommandation (n° 191) sur la protection de la maternité, 2000
- Convention (n° 156) et recommandation (n° 165) sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981

#### ***Promotion de l'emploi***

- Convention (n° 122) et recommandation (n° 122) sur la politique de l'emploi, 1964
- Recommandation (n° 169) concernant la politique de l'emploi (dispositions complémentaires), 1984
- Convention (n° 142) et recommandation (n° 150) sur la mise en valeur des ressources humaines, 1975
- Convention (n° 158) et recommandation (n° 166) sur le licenciement, 1982
- Recommandation (n° 198) sur la relation de travail, 2006

---

## **Conditions de travail**

- Convention (n° 89) sur le travail de nuit (femmes) (révisée), 1948; Protocole de 1990 relatif à la convention (n° 89) sur le travail de nuit (femmes) (révisée), 1948
- Convention (n° 171) et recommandation (n° 178) sur le travail de nuit, 1990
- Convention (n° 177) et recommandation (n° 184) sur le travail à domicile, 1996
- Convention (n° 175) et recommandation (n° 182) sur le travail à temps partiel, 1994
- Convention (n° 155) et recommandation (n° 164) sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981; Protocole de 2002 relatif à la convention (n° 155) sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981

## **Travailleurs migrants**

- Convention (n° 97) et recommandation (n° 86) sur les travailleurs migrants (révisée), 1949
- Convention (n° 143) sur les travailleurs migrants (dispositions complémentaires), 1975, et recommandation (n° 151) sur les travailleurs migrants, 1975

---

## Bibliographie

- ADRD (2007): Dossier politique n° 15 de l'Initiative Agriculture et développement rural durables: «L'ADRD et les femmes», publication conjointe de la FAO, du FIDA, de l'OIT et de l'UNIFEM.
- Aruna, R.; Kelleher, D. (2006): «Gender analysis and gender mainstreaming in common country programming», Report for the UNDG Task Team on Gender Equality, 6 mai.
- Beck, T. (2006): «From checklists to scorecards: Review of UNDG Members' accountability mechanisms for gender equality synthesis», Report for the UNDG Taskforce on Gender Equality.
- BIT (2009): «Rapport de la Commission de l'égalité», sixième question à l'ordre du jour: L'égalité entre hommes et femmes au cœur du travail décent, *Compte rendu provisoire n° 13*, CIT, 98<sup>e</sup> session, Genève.
- , (2009): «L'égalité entre hommes et femmes au cœur du travail décent», rapport VI, CIT, 98<sup>e</sup> session, Genève.
- , (2008): Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable, Avis du Directeur général, IGDS n° 36 (version 1), 13 août.
- , (2008): «Rapport général de situation sur l'action de l'OIT concernant la discrimination en matière d'emploi et de profession», document GB.301/LILS/7, mars.
- , (2008): Memofax on UNCT reports to CEDAW ESC 1005-03-103, avril.
- , (2008): Bureau régional de l'OIT pour les Etats arabes. «Building safe passage for women's empowerment in the West Bank and Gaza Strip: Country Brief 2», Beyrouth, Liban.
- , (2007): Publication «Egalité entre hommes et femmes dans le monde», articles extraits du magazine *Travail*, 1999-2006.
- , (2005): «Labour and social trends in Asia and the Pacific».
- , (2005): «Facts on the ILO and the MDGs», sept.
- , (2005): «Rapport d'évaluation thématique: l'égalité entre hommes et femmes dans la coopération technique», document GB.292/TC/1, Conseil d'administration, 292<sup>e</sup> session, Genève, mars.
- , (2003): *S'affranchir de la pauvreté par le travail*, rapport du Directeur général, CIT, 91<sup>e</sup> session, Genève.
- , (2003): «Women workers and the work of women».
- , (2003): «L'heure de l'égalité au travail», Rapport global en vertu du suivi de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail, rapport I(B), CIT, 91<sup>e</sup> session, Genève.
- , (2001): *Réduire le déficit de travail décent: un défi mondial*, rapport du Directeur général, CIT, 89<sup>e</sup> session, Genève.

- 
- , (2000): «ABC des droits des travailleuses et de l'égalité entre hommes et femmes», 2003.
- , (2000): «Travail décent pour les femmes», Proposition de l'OIT pour accélérer la mise en œuvre du Programme d'action de Beijing, BIT, Bureau de l'égalité entre hommes et femmes.
- , (2000): Résultats de la session extraordinaire de l'Assemblée générale des Nations Unies sur les femmes en l'an 2000: égalité entre les sexes, développement et paix pour le XXI<sup>e</sup> siècle (New York, 5-9 juin 2000), document GB.279/ESP/4, Conseil d'administration, 279<sup>e</sup> session, Genève, nov.
- , (1999): *Un travail décent*, rapport du Directeur général, CIT, 87<sup>e</sup> session, Genève.
- , (1995): «Gender equality at work: Strategies towards the 21<sup>st</sup> century», contribution to the Fourth Conference on Women, Genève.
- , (1995): «Gender equality at work: Strategies towards the 21<sup>st</sup> century», results of ILO Preparatory Meetings for the Fourth World Conference on Women.
- , (1995): «Gender equality at work: Strategies towards the 21<sup>st</sup> century.»
- , (1987): «The ILO and women workers», briefing note.
- , (1987): Plan d'action de l'OIT sur l'égalité de chances et de traitement entre les travailleurs et les travailleuses en matière d'emploi.
- , (1987): «L'OIT et les travailleuses: suivi de la Résolution sur l'égalité de chances et de traitement entre les travailleurs et les travailleuses en matière d'emploi» adoptée par la CIT à sa 71<sup>e</sup> session, Genève, 1985; et «Stratégies prospectives de Nairobi pour la promotion de la femme», adoptées par la Conférence mondiale chargée d'examiner et d'évaluer les résultats de la Décennie des Nations Unies pour la femme: égalité, développement et paix (Nairobi, juillet 1985), juin.
- , (Non date): «ILO Initiatives Linked to Beijing+10», document interne, BIT.
- BIT-PNUD (2005): «The role of employment in promoting the Millennium Development Goals».
- BIT-Division de la promotion de la femme (1999): «World survey of the role of women in development: Globalization, gender and work».
- BIT-UNESCO (2006): Politique en matière de VIH et sida sur le lieu de travail dans le secteur de l'éducation en Afrique du Sud.
- , (2006): Comité conjoint OIT/UNESCO d'experts sur l'application des recommandations concernant le personnel enseignant, rapport, 9<sup>e</sup> session, Genève, 30 oct.-3 nov.
- Conférence internationale du Travail (2001): *Compte rendu provisoire*, Rapport du Président du Conseil d'administration à la Conférence pour l'année 2000-01, CIT, 89<sup>e</sup> session, Genève.
- Esim, S. (2007): «Applying a gender equality and workers' rights approach to labour market indicators in Arab States», draft paper (Liban, ILO-ROAS), oct.

- 
- Gaynor, C. (2006): «Gender equality in ILO strategic programming», document préparé pour le Bureau de l'égalité entre hommes et femmes, BIT, août.
- . (1988): «The Status of Women Teachers in Southern Africa», Programme des activités sectorielles 4.5/WP.37, BIT, Genève.
- IANWGE (2000): Report of the UN Inter-agency Commission on Women and Gender Equality, IANWGE.
- International Service for Human Rights Women's rights in the UN (1995): *A manual on how the UN human rights mechanisms can protect human rights*.
- Jain, D.; Chacko, S. (2008): «Unfolding women's engagement with development and the UN: pointers for the future» in *Forum for Development Studies* No. 1-2008, pp. 5-36.
- Jain, D. (2005): *Women, Development and the United Nations* (Indiana University Press).
- Jones, N. (2008): UNFPA Representative, United Republic of Tanzania. Briefing on the Joint Programme on Maternal and Newborn Death Reduction UNCMT Meeting with the Right Honourable Jens Stoltenberg, Prime Minister of Norway, avril.
- Kayser F.; Cruz, A.: «Preliminary survey findings on gender mainstreaming in programming, monitoring, evaluation and reporting in RBM systems», presentation to IANWGE (New York, fév. 2006).
- Nations Unies (2004): Conseil économique et social: «Le rôle des hommes et des garçons dans l'égalité entre les sexes», Question thématique étudiée par la CCFs, 22 déc. 2003, E/CN.6/2004/9.
- . (Non daté): Common Country Programming Processes Module 7– Gender Equality.
- Nations Unies, République-Unie de Tanzanie. (2007): Plan-cadre des Nations Unies pour l'aide au développement (PNUAD, 2007-2010), oct.
- Osmani, S. (2005): «The role of employment in promoting the Millennium Development Goals», paper prepared under the Joint ILO-UNDP Programme on Promoting Employment for Poverty Reduction.
- Pietila, H. (2007): «The unfinished story of women and the United Nations», UN Non Governmental Liaison Service Development Dossier.
- PNUD et OIT (2008): «Mapping of UNDP-ILO Joint Actions on Gender Equality and Women's Empowerment to Operationalise Action Plan 2007-08», UNDP and ILO Gender Team and Gender Bureau, fév.
- Razavi, S.; Miller, C. (1995): «Gender mainstreaming: A study of efforts by the UNDP, the World Bank and the ILO to institutionalise gender issues», UN Research Institute for Social Development.
- Skard, T. (2008): «Getting our history right: How were the equal rights of women and men included in the Charter of the United Nations?» in *Forum for Development Studies* No. 1-2008, pp. 37-60.
- Skuric-Prodanovic (2007): «MDG-Fund (Gender) Joint Programme Proposal Process: Lessons learned and key recommendations», paper prepared for the UN Agencies in the occupied Palestinian territories, oct.

---

UNCT (2007): Rwanda Newsletter Issue 5, août.

UNIFEM (2005): Guide des ressources pour les groupes thématiques sur les questions sexospécifiques.