Nouvelles de l'OIT sur l'égalité

N° 18, décembre 2011

Bureau international du Travail

Bureau pour l'égalité entre hommes et femmes, BIT

Dans ce numéro...

Actualités sur les activités de l'OIT à travers le monde → 2

Faits marquants de la 100e session de la Conférence internationale du Travail → 11

Nouvelles ressources de l'OIT → 12

Bureau pour l'égalité entre hommes et femmes
Bureau international du Travail
4, route des Morillons,
1211 Genève, Suisse
Tél. +41 22 799 6730
Fax +41 22 799 6388
www.ilo.org/gender
gender@ilo.org

La version électronique des *Nouvelles de l'OIT sur l'égalité 2011*, disponible sur le site du Bureau pour l'égalité entre hommes et femmes (www.ilo.org/gender), permet d'accéder en ligne à de multiples ressources et documents.

Perspectives

Ce numéro de *Nouvelles de l'OIT sur l'égalité* est publié à la fin d'une année qui a été ponctuée par un certain nombre de développements majeurs et déterminants. Est-il exagéré de dire que 2011 a récolté une «moisson» exceptionnelle de résultats en matière d'égalité? L'OIT a continué à promouvoir un monde du travail plus équitable, y compris en soutenant l'instauration de la liberté d'association et d'autres réformes du marché du travail et de l'économie dans les pays du Printemps arabe. Elle a encouragé les entreprises à consacrer plus de ressources à l'emploi féminin et cela a été bénéfique pour les femmes, en particulier les jeunes femmes, pour qu'elles acquièrent de nouvelles compétences, – y compris dans des emplois non traditionnels – et deviennent économiquement plus autonomes. En Egypte et en Tunisie notamment, de nombreuses activités ont pour objectif d'accroître la participation des femmes au dialogue social, à la liberté syndicale et à la négociation collective, dans la recherche d'un consensus et d'une démocratisation durable. En Jordanie, l'Organisation appuie la volonté des mandants à réaliser l'égalité salariale.

L'OIT a également intensifié ses efforts pour promouvoir la mise en place de mesures de reprise économique qui répondent aux besoins des femmes et des hommes. «Après la crise, les femmes au cœur de la reprise!» a été le thème choisi pour la Journée internationale de la femme 2011 célébrée le 8 mars: A cette occasion, un panel de discussion de haut niveau s'est tenu au siège de l'Organisation afin de dresser le bilan des mesures politiques qui ont amélioré l'égale participation des hommes et des femmes au marché du travail en cette période de temps difficiles. Parmi les mesures les plus populaires, on peut citer la «requalification» des chômeurs; le soutien aux femmes entrepreneurs; l'augmentation du salaire minimum; et l'établissement de programmes de transferts sociaux. Le 14 mars, la cinquante-cinquième (55e) session de la Commission de la condition de la femme a adopté des conclusions sur l'«Accès et participation des femmes et des filles à l'éducation, à la formation, à la science et à la technologie», lesquelles soulignent l'importance de l'accès égal des femmes à l'emploi et au travail décent. En parallèle de la Commission, l'OIT et l'UNESCO ont organisé une discussion sur le thème « Un enseignement de qualité pour les filles conduit à un travail décent pour les femmes» qui a permis aux participant(e)s un échange d'opinions et de bonnes pratiques sur les initiatives école-travail pour que les femmes puissent accéder à un emploi décent.

Tout au long de l'année, un nombre plus élevé de pays ont pris des mesures pour réduire les obstacles liés au genre afin que les femmes puissent entrer dans le marché du travail; améliorer la compréhension du concept «un salaire égal pour un travail de valeur égale»; promouvoir le travail décent pour les travailleurs domestiques; et parvenir à une participation mieux équilibrée entre les femmes et les hommes au processus de décision. Les bonnes pratiques en termes d'engagement avec le système des Nations Unies sur l'Agenda pour le travail décent méritent également d'être mentionnées, avec l'intégration de la dimension de genre dans les Programmes par pays de promotion du travail décent (PPTD) et dans les projets de coopération technique – celle-ci atteint de nouveaux records! Nombre de ces réussites et résultats ont été discutés durant le Forum interrégional de formation de l'OIT de 2011 sur les questions d'égalité entre hommes et femmes, qui s'est tenu à Beyrouth du 9 au 12 mai 2011. A ce Forum, des membres clés du Réseau genre de l'OIT venus du monde entier ont partagé leurs connaissances et appris la manière d'accroître leur efficacité grâce à un travail d'équipe et à la collaboration.

Dans ce numéro *Nouvelles de l'OIT sur l'égalité,* l'engagement de l'OIT envers l'égalité entre hommes et femmes est reflété à travers un large éventail d'actions dans les différentes régions (voir *Actualités sur les activités de l'OIT à travers le monde*). Sont inclus des articles ayant trait aux résultats obtenus par les audits participatifs de genre et les formations d'audits entreprises aux Amériques et en Afrique francophone. Il est également rendu compte des conclusions de la Conférence internationale du Travail 2011, qui ont eu des implications importantes en matière d'égalité hommes-femmes, y compris l'adoption de la Convention n° 189 sur les travailleuses et les travailleurs domestiques (voir *Faits marquants de la Conférence internationale 2011*). Un nombre croissant de nouvelles publications sont présentées, y compris un document de travail abordant la lutte contre la violence sexiste au travail, et un guide sur l'intégration de la dimension de genre liée au VIH/sida sur le lieu de travail (voir *Nouvelles ressources de l'OIT).*

Je remercie vivement tous les collègues du Réseau genre de I'OIT et les personnes qui ont contribué à ce numéro. Bonne lecture!

JANE HODGES
Directrice, Bureau pour l'égalité entre hommes et femmes, Bureau international du Travail

Forum interrégional de formation de l'OIT sur les questions d'égalité entre hommes et femmes

Le Forum, organisé conjointement par le Bureau pour l'égalité entre hommes et femmes (GENDER) et le bureau régional de l'OIT pour les Etats arabes (BR-Etats arabes), a eu lieu à Beyrouth, Liban, du 9 au 12 mai 2011. Il a rassemblé 38 participants (31 femmes et 7 hommes) incluant des spécialistes des questions d'égalité du siège, des bureaux régionaux et des bureaux de pays, du Centre international de formation de l'OIT (CIF) à Turin, ainsi que des points focaux en matière de genre venant d'unités clés du siège et de bureaux de pays de la région des Etats arabes.

Le Forum a permis de faire le bilan des réalisations, d'échanger de l'information, de renforcer les capacités et de s'entendre sur les approches et les mécanismes en vue de poursuivre la mise en application des conclusions concernant l'égalité entre hommes et femmes au cœur du travail décent de la Conférence internationale du Travail (CIT) de 2009. Les participants ont également discuté des avancés et des défis dans la mise en œuvre du Plan d'action du BIT pour l'égalité entre hommes et femmes 2010-15. Les autres thèmes abordés comprenaient: *Plate-forme d'action du Caire pour le développement de l'entreprenariat féminin en Afrique*; socles de protection sociale; discussions de la CIT sur le travail décent pour les travailleurs domestiques; questions de genre dans le système des Nations Unies; efforts des mandants pour ratifier et mettre en application les quatre conventions de l'OIT sur les questions d'égalité; succès des mesures de redressement suggérées en matière de genre suite à la crise; intégration des principes d'égalité dans les Programmes par pays de promotion du travail décent (PPTD) et projets de coopération technique. Les participants ont pris connaissance des nouveaux outils et ressources (par exemple, l'*Audit participatif de genre du BIT: Pertinence et mode d'emploi pour les Nations Unies et leurs organismes;* le « portail central »; et l'Académie des questions de genre [ITC, Turin, 21 novembre – 2 décembre 2011]).

Le Forum, reconnu d'utilité stratégique et qui vise à l'amélioration des compétences du personnel, ainsi qu'à l'efficacité et la collaboration entre les équipes et les départements, et entre le siège et les régions, a été, cette année encore, soutenu par le Département du développement des ressources humaines à travers son fond centralisé pour le perfectionnement du personnel. Un grand «merci» est adressé par le Réseau.

Réunion internationale d'experts sur l'indice d'égalité de genre de l'UE

L'Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes (EIGE), agence qui soutient l'Union européenne (UE) et ses Etats membres dans leurs efforts à promouvoir l'égalité entre les sexes, a tenu sa première réunion internationale d'experts sur la conception d'un indice UE d'égalité de genre (EU GEI), le 4 mai à Vilnius, Lituanie. L'UE GEI vise à rendre plus aisée la comparaison des données liées au genre au niveau européen afin de contribuer au développement de meilleurs choix politiques. La réunion a permis aux experts de partager et de comparer expériences et bonnes pratiques dans la mesure de l'égalité de genre; de débattre des différentes perspectives; et de définir un cadre théorique exhaustif, pertinent et global pour l'égalité entre les sexes dans les 27 Etats membres de l'UE. Mme Jane Hodges, Directrice du Bureau pour l'égalité entre hommes et femmes du BIT, ainsi que des représentants de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE), de la Commission des Nations Unies pour l'Europe, de l'Agence des droits fondamentaux de l'Union européenne, et de Social Watch ont participé à cette réunion et partagé les points forts et les faiblesses des indicateurs de genre existants suivis par leurs organisations respectives, tels que les indicateurs de l'OIT sur le travail décent.

La politique d'intégration de l'égalité entre hommes et femmes du CIT réexaminée

En juillet 2011, le Centre international de formation de l'OIT (CIF) a engagé une nouvelle politique d'intégration de l'égalité entre hommes et femmes, sous la direction de Mme Patricia O'Donovan, Directrice du Centre. Avec cette politique, le CIF a réaffirmé sa volonté de lutter en faveur de l'égalité des genres et de l'accomplissement de l'équité entre les genres, à la fois interne et externe, en remplissant son mandat de renforcement des capacités pour la justice sociale. La politique traite de l'égalité des genres et de l'intégration du personnel, de la substance et de la structure, ce qui reflète les trois domaines prioritaires de la politique de l'OIT de 1999 sur l'égalité des genres et l'intégration. Elle aborde des questions telles que l'équilibre vie professionnelle/vie privée, et introduit un système de marqueur de genre afin d'évaluer les résultats de l'intégration dans le CIF. La politique est le résultat de consultations menées avec le Service des ressources humaines du CIF et le Comité du Syndicat du personnel. Des intrants pour son développement ont également été fournis par le personnel du CIF au cours d'un atelier d'autoévaluation tenu au début de 2011 par le Programme des questions de genre et de la non-discrimination.

Mise à jour du projet interrégional sur la «Promotion de l'égalité entre hommes et femmes dans le monde du travail»

Avec l'assistance financière du gouvernement de la Norvège, le projet «Promotion de l'égalité entre hommes et femmes dans le monde du travail» au Brésil, en Angola, en Afrique du Sud, en Inde et en Chine (BASIC) a connu sa seconde phase opérationnelle. Suite à une évaluation externe du projet et à une réunion interrégionale des mandants et du personnel, il a été décidé que 2011 serait une année de consolidation. Pour cette raison, le projet se base sur la recherche et la formation effectuées en 2010 et met l'accent sur la promotion et la sensibilisation.

Un résultat plaidant en faveur du projet a été que les représentants des gouvernements et des travailleurs dans les cinq pays intéressés, ainsi que les représentants des employeurs de l'Angola, de l'Afrique du Sud et de la Chine ont voté en faveur de la convention n° 189 sur les travailleuses et les travailleurs domestiques à la Conférence internationale du Travail en juin 2011. Par ailleurs, 3 500 travailleurs domestiques sont devenus membres du Congrès syndical pan-indien – *All India Trade Union Congress*.

En Angola, à travers une campagne de promotion ciblée, le projet a joué le rôle d'outil et s'est assuré qu'une loi sur la violence familiale soit passée devant le Parlement. En Inde, il a contribué à une loi sur le harcèlement sexuel et a développé un manuel de formation sur la promotion des lieux de travail qui en sont exempts. En Chine, le projet a coopéré avec le bureau régional de l'OIT pour l'Asie et le Pacifique à la promotion de la formation en entreprenariat et l'accès au crédit via la Fédération pan-chinoise des femmes – *All China Women's Federation*. En Afrique du Sud, le Coordinateur national du projet a contribué, dans une perspective mondiale du travail, aux débats sur le genre, le changement climatique, l'égalité des sexes dans le secteur de l'éducation, et conseillé le ministère du Travail sur les nouvelles dispositions législatives en matière d'égalité des salaires. Au Brésil, le personnel du projet a pris les rênes en développant un programme sur «La coopération Sud-Sud sur l'égalité des genres au travail». Une offre des Etats-Unis d'un montant de 2 millions de dollars E.-U., qui a été soumise au ministère des Affaires étrangères brésilien, s'appliquera à reproduire les bonnes pratiques développées durant le partenariat de l'OIT avec la Norvège, dans deux pays africains et deux pays andins.

L'aide précieuse fournie par le gouvernement de la Norvège continue de permettre au Bureau pour l'égalité entre hommes et femmes de remplir sa mission de renforcement des capacités des mandants eu égard aux questions de genre. Cela permet de s'assurer que l'égalité des genres et l'autonomisation des femmes dans le monde du travail demeurent résolument inscrites au calendrier des cinq pays.

→ **Contact:** M. Ned Lawton, lawton@ilo.org

(de gauche à droite): Mme Carmen Bravo Sueskun, Confédération syndicale des commissions ouvrières (CCOO), Espagne; M. Juan Somavia, Directeur général du BIT; Mme Jane Hodges, Directrice du Bureau pour l'égalité entre hommes et femmes du BIT; Mme Anja Wyden Guelpa, Chancelière d'Etat du Canton de Genève, Suisse; et M. Olusegun Oshinowo, Association consultative des employeurs du Nigéria, au panel de discussion de haut niveau, Journée internationale de la Femme (BIT, Genève, 7 mars 2011)

L'OIT célèbre la Journée internationale de la Femme 2011

L'année 2011 a marqué le centenaire de la Journée internationale de la Femme. Il y a un siècle, la principale revendication des femmes en Europe était d'obtenir le droit de vote, tandis qu'aux Etats-Unis elles manifestaient contre les mauvaises conditions de travail. Les réalisations des femmes dans le monde, tendant à plus de dignité et à de meilleures conditions de vie, ont été célébrées le 8 mars 2011. Pour l'observation de cette Journée, le thème choisi par l'OIT était «Après la crise, les femmes au cœur de la reprise!», afin de montrer l'importance qu'il y a d'inclure les femmes dans les politiques de redressement consécutives à la crise économique. Au siège, un panel de discussion de haut niveau a débattu du rôle de l'égalité entre hommes et femmes dans la sécurisation d'une relance durable et équitable, et a souligné l'importance de développer les compétences et d'offrir de plus larges possibilités de formation.

Dans son discours d'ouverture, le Directeur général du BIT, Juan Somavia, a rappelé les moments historiques de la lutte des femmes pour l'égalité et a décrit les inégalités existantes qui ont été aggravées par la crise. Il a souligné l'importance des solutions sexospécifiques du Pacte mondial pour l'emploi, y compris le rôle que les femmes peuvent jouer dans la reprise économique. Mme Jane Hodges, Directrice du Bureau pour l'égalité entre hommes et femmes du BIT, a mis en garde que les réalisations observées ces dernières années en matière d'égalité seraient effacées si les mesures de redressement ne prenaient pas en compte les besoins spécifiques des femmes et des hommes dans le monde du travail. Les participants ont signalé la persistance d'une nette ségrégation des femmes dans des secteurs d'emploi généralement caractérisés par une faible rémunération, de longues heures de travail, des dispositions de travail informelles et une augmentation du travail précaire. Ils ont souligné que la stratégie d'orientation la plus récente en matière d'égalité à l'OIT, y compris les conseils incitant les femmes à participer librement et activement au redressement économique, est présentée dans les conclusions de la CIT 2009, qui stipulent que «La crise actuelle devrait être considérée comme une occasion de définir de nouvelles mesures visant à promouvoir l'égalité entre hommes et femmes... Les plans de relance qui sont mis en place pendant les crises économiques doivent tenir compte de l'impact de la crise sur les femmes et les hommes et intégrer dans toutes les mesures les questions relatives à l'égalité des sexes... Les femmes doivent pouvoir faire entendre leur voix au même titre que les hommes dans les débats sur les plans de relance, qu'il s'agisse de la conception de ces plans ou de l'évaluation de leurs résultats.»

Progrès réalisés dans l'intégration du genre/ Accord de partenariat OIT/Suède

Depuis 2009, le Bureau pour l'égalité entre hommes et femmes du BIT, a coopéré avec d'autres unités du siège sur l'Accord de partenariat OIT/Suède et abordé les dimensions de genre dans des questions telles que la croissance riche en emplois de qualité, la liberté d'association, le droit à la négociation collective et la sécurité et la santé au travail. Le projet a généré diverses activités et outils comme une méthodologie de diagnostic de l'emploi favorable à l'égalité des sexes, et des guides destinés à perfectionner la capacité des mandants à effectuer des analyses et des politiques d'emploi nationales. Un exemple est une étude de pays sur des questions de genre et d'emploi en Bosnie-Herzégovine, qui sera bientôt publiée. Des recherches identiques sur les inégalités de genre sont actuellement menées au Libéria. Des outils ont été développés pour assister les syndicats à améliorer la liberté d'association chez les travailleuses rurales d'Afrique du Sud et parmi les femmes des zones franches d'exportation (EPZ) des Philippines. En avril 2011, des ateliers pilotes ont été organisés dans les deux pays dans le but de fournir des intrants à la finalisation des manuels de formation, qui aideront les syndicats à être mieux équipés pour répondre aux besoins et aux préoccupations des femmes travailleuses. Un forum, prévu en novembre 2011 à Bamako au Mali, réunira des représentants des gouvernements, des employeurs et des travailleurs pour partager les connaissances et soutenir la question de l'intégration de genre dans la prochaine stratégie nationale pour l'emploi, ainsi que pour favoriser l'égalité des droits et des chances des hommes et des femmes sur le marché du travail. Le projet a également contribué à la réalisation d'études nationales sur l'égalité des genres et le dialogue social dans plusieurs pays. Les plus récentes qui ont été publiées concernent l'Inde, l'Afrique du Sud, l'Uruguay et l'Ukraine. Les lignes directrices sur la manière d'intégrer les questions de genre dans la législation sur la sécurité et la santé au travail, les données et la formation sont en cours de rédaction. Enfin, le projet a contribué à la publication prochaine de la version française du *Guide to mainstreaming gender in workplace responses to HIV and AIDS*.

→ **Contact:** Mme Line Begby, begby@ilo.org

Atelier pilote sur la liberté d'association pour les travailleuses des zones franches d'exportation (Manille, 7-8 avril 2011)

La situation des femmes

D'une série d'études menées par l'OIT en Afrique francophone et de recherches sur le terrain pour mesurer l'impact de la crise économique préalablement à la formulation des Programmes par pays de promotion du travail décent (PPTD), il a résulté que la récession a aggravé les inégalités entre les hommes et les femmes, touchant plus négativement les femmes que les hommes. Les disparités du marché du travail entre les hommes et les femmes ont été jugées en grande partie dues au rôle spécifique et aux fonctions attribuées aux femmes, ainsi qu'aux nouvelles formes d'organisation du travail et à la transformation économique.

D'une part, les études nationales ont montré que les femmes, qui sont surreprésentées dans l'économie informelle, se concentraient dans l'agriculture et l'élevage, le commerce, la transformation des produits et les tâches ménagères. D'autre part, des secteurs tels que la construction, les transports, la pêche, l'immobilier, l'éducation et l'administration publique employaient davantage d'hommes. Au Mali, l'étude a révélé que les femmes ne représentaient que 23 pour cent des cadres moyens et agents de maîtrise, et seulement 18 pour cent des cadres supérieurs, ingénieurs et assimilés. Au Sénégal, les femmes du secteur privé gagnaient 15 pour cent de moins que les hommes et, dans l'administration publique, l'écart salarial était encore plus défavorable aux femmes, soit de 30 pour cent.

Nouvelles des Amériques

dans l'emploi en Afrique francophone

Si d'importants progrès ont été accomplis quant à l'accès à l'éducation et à la formation professionnelle des filles, la majorité d'entre elles continue d'être orientée vers des domaines d'études traditionnellement «féminins», ce qui les conduit à une gamme plus étroite d'occupations peu rémunératrices. Par conséquent, leur accès à des emplois traditionnellement «masculins», caractérisés par une rémunération plus élevée et des perspectives de carrière, est limité. Une analyse menée dans le cadre de projets de coopération technique au Mali et au Niger souligne que les cours de formation proposés aux filles se cantonnaient pour la plupart dans la coiffure, la couture et la restauration, perpétuant ainsi la ségrégation sexuelle professionnelle et les stéréotypes de genre.

L'analyse réalisée au Mali montre que durant la période 2007-2010, le taux global d'emploi a augmenté de près de 10 pour cent; néanmoins, l'examen des données a révélé une augmentation de l'emploi parmi les hommes et une diminution de celui-ci parmi les femmes. En 2007, le taux de chômage chez les femmes était plus élevé que chez les hommes et, vers 2010, la situation avait empiré avec un écart entre les sexes en hausse de trois à cinq points de pourcentage.

Les études ont souligné que les mesures de redressement de la crise ne devraient pas entraîner de plus grandes inégalités ni affecter les droits acquis des femmes, comme énoncé dans le Pacte mondial pour l'emploi. Au contraire, les mesures de relance devraient s'attaquer aux problèmes sous-jacents qui sont la cause de l'augmentation des disparités du marché du travail. En Afrique francophone, il est de la plus grande importance de promouvoir la prise de conscience de la nécessité de combattre les inégalités de genre, y compris celles exacerbées par la crise, et de rééquilibrer la situation du marché du travail. Cela implique d'éliminer les stéréotypes sexistes et d'élargir pour les femmes les possibilités d'obtenir des emplois décents et productifs.

→ **Contact:** Mme Fatime N'Diaye, ndiaye@ilo.org

Nouveau réseau de facilitateurs d'audit participatif de genre en Afrique francophone

La collaboration entre le Bureau de l'égalité entre hommes et femmes, le Bureau des activités pour les travailleurs et le Bureau de l'OIT à Dakar a permis la création d'un réseau de facilitateurs d'audit participatif de genre parmi les centrales syndicales. Du 5 au 8 avril 2011, à Lomé, Togo, 27 facilitateurs et facilitatrices de dix centrales syndicales affiliées à l' Organisation Régionale Africaine de la Confédération syndicale internationale (CSI-Afrique) du Bénin, du Burkina Faso, de la Côte d'Ivoire, de la Guinée, du Mali, du Maroc, de la Mauritanie, du Niger, du Sénégal et du Togo, ont été formés sur la méthodologie de l'audit participatif de genre (APG). L'APG de l'OIT est un outil reconnu pour l'évaluation et le suivi des progrès accomplis dans le domaine de la parité hommes-femmes. L'objectif du réseau de facilitateurs est de renforcer les mécanismes institutionnels de promotion de l'égalité de genre dans les organisations syndicales. La formation a été suivie d'APG dans trois syndicats au Sénégal: l'Union nationale des syndicats autonomes du Sénégal (UNSAS), la Confédération nationale des travailleurs du Sénégal (CNTS), et l'Union démocratique des travailleurs du Sénégal (UDTS).

La collaboration entre les leaders syndicaux nationaux et la volonté politique manifestée par leurs secrétaires généraux respectifs – M. Mademba Sock (UNSAS), M. Mody Guiro (CNTS) et M. Malamine N'Diaye (UDTS) – pour un suivi efficace des résultats de l'APG, méritent une mention spéciale.

Les résultats de dix années d'utilisation du PGA à travers les régions et pour tous les mandants ont fait l'objet d'un compte rendu au Conseil d'administration du BIT en mars 2011. Pour plus d'information, accéder en ligne au document GB.310/17/3.

→ **Contact:** Mme Fatime N'Diaye, ndiaye@ilo.org

Audits participatifs de genre du BIT: gros plan sur les Amériques

Récemment, quelques initiatives ont été prises qui visent à redynamiser la promotion et l'utilisation des audits participatifs de genre aux Amériques afin que les progrès et l'incidence mesurable sur l'égalité des genres puissent être évalués. Tout d'abord, un APG complet de l'EAT/BP-San José a été mené du 4 au 15 octobre 2010. Cet APG, longtemps attendu, a mis en évidence un certain nombre de bonnes pratiques de travail du bureau pour promouvoir l'égalité des genres en Amérique centrale. L'APG a également indiqué quelques domaines dans lesquels le bureau possédait un potentiel supplémentaire pour faire progresser l'égalité des genres dans le cadre de son mandat.

Saisissant l'occasion de l'intérêt manifesté par l'Organisation des Etats américains (OEA) à collaborer avec l'OIT dans la région à l'évaluation de la capacité de réaction des gouvernements à formuler et mettre en œuvre des politiques en matière de genre, l'OIT a été invitée à soutenir ces efforts en mettant en place des APG. A cet effet, la formation de facilitateurs (FDF) à la méthodologie APG a été entreprise pour les fonctionnaires de l'OIT et les experts en genre d'Amérique centrale et d'Amérique latine, à Santiago en août 2011, en vue de renforcer l'exécution du processus d'intégration des genres dans les prochains APG. Cette formation de facilitateurs a également été suivie par des représentants des gouvernements du Chili, du Mexique et de l'Uruguay, par des représentants d'UNHABITAT du Brésil, du Costa Rica et du Mexique, ainsi que du Haut Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés (UNHCR) du Chili. Cet atelier de cinq jours a été bien accueilli par les participants, et il a été convenu que cette formation à la méthodologie APG créerait un «effet multiplicateur», puisque les bureaux de l'OIT et d'autres organisations seraient alors en mesure de reproduire le processus, de former davantage de facilitateurs et d'auditer leurs propres mandants. Cela serait également favorable à la création de davantage d'autonomie dans la région pour effectuer d'autres APG. Une autre contribution régionale a été l'APG complet du ministère du Travail et de la Sécurité sociale de la Barbade, qui a été mené en octobre 2011, avec un financement partiel de l'OEA. D'autres demandes d'APG émanant de ministères du travail sont en instance.

Une formation de facilitateurs APG sera également conduite pour plus d'une vingtaine de représentants syndicaux de la Confédération syndicale internationale (CSI) – *International Trade Union Confederation (ITUC)* – d'Amérique latine (TUCA) à San José en décembre 2011. Elle renforcera la capacité des représentants des travailleurs à mener des APG dans leurs propres organisations. La formation viendra consolider stratégiquement la FDF tenue à Santiago, qui contribuera ainsi aux progrès de la réalisation de l'égalité des genres dans la région, ainsi qu'au renforcement du projet espagnol financé par la coopération technique sur l'autoréforme des syndicats.

→ **Contact:** Mme Susan Maybud, maybud@ilo.org

Campagne régionale aux Amériques pour la ratification de la convention sur les travailleuses et les travailleurs domestiques

Plusieurs organisations syndicales des Amériques ont lancé une campagne de promotion visant à la ratification de la convention nº 189 sur les travailleuses et les travailleurs domestiques. Cette convention nouvellement adoptée prévoit des droits et principes fondamentaux, et demande aux Etats ratifiants de prendre une série des mesures en vue de faire du travail décent une réalité pour les travailleurs domestiques. L'OIT a rejoint la Confédération syndicale des travailleurs et travailleuses des Amériques (CSA), le Comité des femmes travailleuses des Amériques, et la Confédération syndicale internationale (CSI) pour soutenir cette campagne. Au cours de la cérémonie de lancement qui a eu lieu le 18 août à Lima, Mme Elizabeth Tinoco, Directrice du bureau régional de l'OIT pour l'Amérique latine et les Caraïbes, a fait remarquer que «en Amérique latine, plus de 14 millions de femmes sont employées en tant que travailleuses domestiques». La majorité des travailleurs de ce secteur demeure surmenée, sous-payée et non protégée, dit-elle, et l'OIT estime que moins d'un tiers des travailleuses domestiques dans la région ont accès à des prestations de sécurité sociale. Les dirigeants syndicaux ont souligné la nécessité d'engager une action concertée pour le processus de ratification et de s'assurer de l'application effective de la convention, une fois ratifiée par les Etats. M. Pablo Checa, vice-Ministre péruvien du travail et Mme María Ysabel Cedano, Directrice générale de la Direction générale pour l'avancement des femmes auprès du ministère péruvien de la Femme et du Développement social ont également participé activement à cet événement.

→ **Contact:** Mme María Elena Valenzuela, valenzuela@ilo.org

→ **Plus d'informations en ligne** [en espagnol]

Travail décent et responsabilités familiales en Argentine

Dans le cadre des activités du 3 mars 2011 qui ont marqué la Journée internationale de la Femme, l'OIT, en collaboration avec des mandants – le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale de l'Argentine, la Commission tripartite pour l'égalité des genres et la Municipalité de Lanús – a tenu une cérémonie à l'Université de Lanús (UNLA) à Buenos Aires. Les résultats d'une étude de l'OIT intitulée *Trabajo Decente y corresponsabilidad de los cuidados en Argentina*, qui traite du défi que représente la conciliation entre la vie professionnelle et la vie familiale, ont été présentés. L'étude, qui visait à créer une base de connaissances venant en complément des recherches sur cette question, a fait ressortir les lacunes, besoins et possibilités spécifiques à l'Argentine. Il y est proposé un ensemble de mesures concrètes en matière de politique publique afin d'aider à la redistribution des responsabilités familiales entre les hommes et les femmes, ainsi que parmi la famille, l'Etat, le marché et la société dans son ensemble. Au cours de cette cérémonie, ont pris la parole Mme Olga Hammar, Présidente de la Commission tripartite pour l'égalité des genres, Mme Maria Elena Valenzuela, Spécialiste principale de l'OIT pour l'Amérique latine des questions d'égalité entre hommes et femmes, et Mme Carina Lupica, auteure de l'étude. Un panel de haut niveau a discuté des conséquences des politiques éducatives pour la promotion de l'égalité des chances. Les orateurs ont été M. Oscar Tangelson, Directeur du Département de la production et de la technologie de l'UNLA; Mme Violeta Correa, Directrice du Programme Genre à l'UNLA, et Mme Karina Nazabal, membre du Parlement provincial.

→ **Contact:** Mme María Elena Valenzuela, valenzuela@ilo.org

→ **Accès en ligne** de l'étude *Trabajo Decente y corresponsabilidad de los cuidados en Argentina* [en espagnol]

Atelier sur l'égalité entre les hommes et les femmes pour les employeurs en Amérique centrale et en République dominicaine

L'Equipe d'appui technique au travail décent et bureau de pays de l'OIT pour l'Amérique centrale (EAT/BP-San José), le Centre international de formation de l'OIT et le Bureau des activités pour les Employeurs du BIT ont organisé un atelier de formation à Managua, Nicaragua, du 7 au 9 septembre 2011, sur l'égalité entre les hommes et les femmes pour des entreprises et des associations professionnelles en Amérique centrale et en République dominicaine. Les séances de l'atelier ont fourni des orientations sur la manière de maximiser le potentiel des employés, et de stimuler la productivité et la compétitivité en surmontant les stéréotypes liés au genre. L'objectif de cet atelier était de soutenir les entreprises dans le rôle primordial qu'elles jouent en tant que moteur de la croissance économique durable et en tant que ressources clés de création d'emplois décents pour les femmes et les hommes.

Les disparités de genre des marchés du travail dans la région ont été examinées, et l'information sur les instruments légaux et les normes internationales d'une importance particulière quant à l'égalité des genres sur le lieu de travail a été partagée. Des lignes directrices sur la façon de prendre en considération les questions de genre dans le développement des ressources humaines, y compris le développement des carrières et le recrutement, ont également été fournies. De bonnes pratiques pour promouvoir l'égalité des genres dans divers pays et secteurs – telles que fabrication de la bière en République dominicaine, fabrication de pneus au Costa Rica, et zones franches d'exportation au Honduras – ont été présentées. A la fin de l'atelier, les participants ont identifié les actions et les domaines d'intérêt afin de continuer à promouvoir l'égalité des genres dans leurs compagnies, leurs organisations et pays respectifs.

→ **Contact:** Mme Maria José Chamorro, chamorro@ilo.org

→ **Plus d'informations en ligne** [en espagnol]

Plus de droits pour les femmes travailleuses d'Amérique centrale et de la République dominicaine

Le 26 mai 2011, l'Assemblée plénière du Parlement centraméricain (*Parlamento Centroamericano – PARLACEN*) a émis une résolution visant à appuyer les recommandations sur les droits des femmes travailleuses qui figurent dans l'étude de l'OIT *Legislación y jurisprudencia comparadas sobre derechos laborales de las mujeres: Centroamérica y República Dominicana*. Ces recommandations ont été formulées de telle sorte que: les délinquants reconnus coupables de discrimination sexuelle sont punis et les victimes protégées; la protection de la maternité est étendue à toutes les femmes employées; l'égalité de chances et de traitement entre les hommes et les femmes travailleuses avec des responsabilités familiales et ceux/celles qui n'ont pas de telles responsabilités est appliquée; les employées sont protégées contre le licencement pendant leur congé de maternité ou congé parental avec la sécurité de l'emploi avant, ou après, la prise du congé; et le harcèlement, en particulier le harcèlement sexuel, sont absolument interdits et les délinquants sanctionnés. La résolution de l'Assemblée plénière de PARLACEN insiste sur la nécessité d'une action par les gouvernements et encourage les efforts conjoints pour renforcer la gouvernance et le travail législatif basé sur le dialogue social aux fins de la promotion de l'emploi, de la protection sociale et du respect des droits du travail en matière d'égalité et de non-discrimination.

PARLACEN propose également son assistance aux Etats membres du Système d'intégration centraméricain pour la révision et l'adaptation de leur législation du travail conformément aux conclusions des études et recommandations de l'OIT. PARLACEN a exhorté les autorités du système judiciaire et de gestion du travail de poursuivre et de renforcer le dialogue social entre les acteurs du monde du travail. Cela se ferait à travers la conception et la mise en œuvre d'une stratégie de développement intégrante axée sur les besoins des hommes et des femmes en vue de parvenir à la croissance économique et d'assurer un travail décent.

→ **Contact:** Mme Maria José Chamorro, chamorro@ilo.org

→ **Accès en ligne** de l'étude de l'OIT *Legislación y jurisprudencia comparadas sobre derechos laborales de las mujeres: Centroamérica y República Dominicana* [en espagnol]

Définir le harcèlement sexuel au travail à la Trinité-et-Tobago*

Mme Luesette Howell, Spécialiste principale pour les activités des Employeurs de l'Equipe d'appui technique au travail décent et bureau de pays de l'OIT pour les Caraïbes (EAT/BP-Port of Spain) a consulté les participants à propos des notions complexes en relation avec le harcèlement sexuel au travail lors du Forum de l'Association chrétienne des jeunes femmes – Young Women's Christian Association (YWCA) – qui s'est tenu à Port of Spain, Trinité-et-Tobago, le 17août 2011.

Sur la façon de définir le harcèlement sexuel, le premier point de Mme Howell a été: «C'est totalement subjectif». Elle a fait ressortir le fait que certains éléments du «test litmus» peuvent être considérés comme franchissant la limite de la décence chez un individu, et que les textes de l'OIT peuvent aider à fixer des règles compatibles à diverses cultures et époques. Le harcèlement sexuel englobe toute conduite sexuellement orientée non désirée. Un facteur déterminant est de savoir si l'action en question est importune, excessive et offensante pour la personne qui y est confrontée. Un autre test consiste à savoir si le rejet ou l'acceptation du comportement d'une personne sont expressément ou implicitement utilisés pour prendre des décisions concernant son travail. Un comportement qui crée un environnement intimidant, hostile ou humiliant tombe aussi sous une telle conduite. Des attouchements ou des propositions malvenues, avec toute une gamme de comportements non verbaux peuvent aussi être qualifiés comme démontrant du harcèlement sexuel: la distribution d'images suggestives ou pornographiques, des écrits ou matériels visuels offensants et, même, des gestes. Mme Howell a souligné que des représailles ou des menaces de celles-ci pour avoir refusé ou dénoncé des avances représentait une dimension importante du harcèlement sexuel. Victimisation, menaces, dérision et intimidation sont tous des exemples de harcèlement sexuel.

Mme Luesette Howell, Spécialiste principale pour les activités des employeurs (EAT/BP-Port of Spain).

Les hommes tout comme les femmes peuvent être victimes de harcèlement sexuel, ce qui peut aussi impliquer des membres du même sexe aussi bien que du sexe opposé. Tandis qu'à la Trinité-et-Tobago, une certaine protection est offerte aux employés grâce aux dispositions générales de l'Equal Opportunity Act's, qui définit la discrimination au travail et les possibilités de recourir au tribunal de la Cour industrielle, Mme Howell a appelé les employeurs à élaborer des politiques sur la question. Des politiques effectives contre le harcèlement sexuel mises en place par les employeurs comprennent une déclaration de politique générale fermement formulée, des procédures de plainte simples mais efficaces, et des mesures de redressement. Une formation, ainsi que le suivi et l'évaluation de la mise en place des politiques, devraient également avoir lieu régulièrement.

* Adapté d'un article publié dans Women Express, supplément du dimanche du *Trinidad Express Newspaper*.

Participantes à la formation en photographie de l'OIT-UNRWA (Cisjordanie, juin 2011)

Combler l'écart salarial entre les sexes en Jordanie

Combler l'écart salarial entre hommes et femmes est considéré comme une priorité dans la Stratégie jordanienne de l'emploi – *Jordanian National Employment Strategy* – et la Stratégie nationale pour les femmes – *National Women's Strategy*. L'OIT soutient le Comité directeur national pour l'égalité salariale – *National Steering Committee for Pay Equity (NSCPE)* –, coprésidé par le ministère du Travail et la Commission nationale de la Femme de Jordanie – *Jordanian National Commission for Women (JNCW)* – qui a été lancé en juillet 2011. Parmi les responsabilités du comité tripartite se trouve le développement d'une Stratégie nationale et d'un Plan d'action pour la promotion de l'égalité de rémunération en Jordanie. Le NSCPE a débuté ses travaux à travers deux sous-comités techniques: un sous-comité juridique et politique, et un sous-comité de la recherche et des statistiques. Le premier a entrepris un examen des textes législatifs sous la direction de ses deux coprésidents. Le second est en train d'identifier un secteur aux fins d'entreprendre une recherche approfondie sur l'écart salarial entre les sexes. Dans le but d'améliorer la compréhension du concept «un salaire égal pour un travail de valeur égale» par les membres du NSCPE, l'OIT a organisé un atelier de renforcement des capacités les 7 et 8 octobre 2011.

→ **Plus d'informations en ligne** [en anglais]

→ **Contact:** Mme Simel Esim, esim@ilo.org

Formation de l'OIT pour les femmes palestiniennes en Cisjordanie et dans la bande de Gaza

Dans le cadre du Programme conjoint des Nations Unies *«Gender Equality and Women's Empowerment in the Occupied Palestinian Territory»* un extrant de l'OIT met l'accent sur l'augmentation de l'employabilité des femmes. En Cisjordanie, la photographie a été identifiée comme un domaine à fort potentiel de croissance. L'OIT, la *Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ)* et l'Office de secours et de travaux des Nations Unies pour les réfugiés de Palestine dans le Proche-Orient (UNRWA) ont mis leurs forces en commun pour organiser un cours de formation à la photographie, et sur les compétences de base sociales et professionnelles, qui a été lancé en janvier 2011. Un total de 17 jeunes femmes, y compris des rescapées de la violence sexiste, ont entrepris le cours et tenu leur première exposition en juin 2011 au Centre de formation des femmes de l'UNRWA, à Ramallah. Les diplômées intéressées à démarrer leur propre entreprise ont été envoyées aux cours de développement des entreprises dirigés par l'OIT et l'UNRWA.

A Gaza, où l'on manque d'ingénieurs civils en construction qualifiés, un cours de formation professionnelle destiné aux femmes ingénieurs sur la gestion de projets de construction, a eu lieu en juillet-août 2011. L'OIT a coopéré avec les Services communautaires et le Décanat de la formation continue de l'Université islamique de Gaza au développement et à la mise en œuvre du cours. La première phase du cours de formation professionnelle – estimation du coût d'un projet, rapport d'activité, appels d'offres, applications informatiques – a été complétée avec succès par 44 femmes. Les diplômées reçoivent une formation subventionnée en cours d'emploi auprès de petites et moyennes entreprises dans le secteur de la construction afin de bénéficier rapidement de revenus et d'acquérir de l'expérience en mettant en pratique leurs nouvelles connaissances.

→ **Contact:** Mme Simel Esim, esim@ilo.org

Améliorer le travail des femmes en Asie de l'Est et du Sud-Est

Au cours de l'année 2011, l'Equipe d'appui technique de l'OIT au travail décent pour l'Asie de l'Est et du Sud-Est (EAT-Bangkok) et les bureaux de pays de l'OIT dans la région ont élaboré du matériel de renforcement des capacités pour soutenir l'application de la convention n° 100 sur l'égalité de rémunération et la convention n° 111 concernant la discrimination (emploi et profession). L'objectif est d'aider les hommes et les femmes à jouir de l'égalité de chances et de traitement en matière de formation, d'embauche, de rémunération, de promotion, de cessation d'emploi ou d'autres modalités et conditions d'emploi. Le matériel nouvellement développé comprend un manuel de référence sur les concepts et les approches internationalement reconnus pour éliminer et promouvoir l'égalité de chances et de traitement pour les hommes comme pour les femmes. Il explique comment éliminer la discrimination au travail afin de promouvoir la justice sociale et le développement économique à la fois au sein des pays et entre les pays, et pourquoi certaines pratiques d'emploi sont néfastes pour les individus, les entreprises, les organisations et les sociétés.

En réponse à un engagement important de la part de gouvernements et de partenaires sociaux – en Chine, en Indonésie et au Viet Nam – en matière de protection de l'égalité de chances et de traitement entre hommes et femmes et de réduction des inégalités entre les sexes, des outils de formation ont été adaptés aux contextes nationaux et des ateliers organisés. Les ateliers de formation de l'OIT ont favorisé l'amélioration de la capacité et de l'entente des gouvernements, des organisations d'employeurs et de travailleurs, des milieux d'affaires et de la société civile, à coopérer et à se soutenir mutuellement dans la mise en œuvre des conventions de l'OIT n°s 100 et 111 et d'autres instruments antidiscriminatoires développés au niveau national. L'OIT invite les agences des Nations Unies et la communauté des donateurs de redoubler d'efforts dans la région pour mieux garantir l'égalité de chances et de traitement entre hommes et femmes et combattre la discrimination fondée sur le sexe.

→ **Contact:** Mme Nelien Haspels, haspels@ilo.org

Prévention et gestion du harcèlement sexuel au travail en Indonésie

Le ministère indonésien de la Main-d'œuvre et de la Transmigration – *Indonesian Ministry of Manpower and Transmigration (MoMT)* – et les partenaires sociaux, en collaboration avec le bureau de pays de l'OIT pour l'Indonésie (OIT-Jakarta) et d'autres agences des Nations Unis, a organisé un séminaire le 23 novembre 2010 à Jakarta pour promouvoir des milieux de travail de meilleure qualité à travers la prévention et la gestion du harcèlement sexuel au travail. Le séminaire, qui visait à la sensibilisation et à la compréhension du harcèlement sexuel au travail, a demandé la contribution de représentants de travailleurs, d'employeurs et du gouvernement pour la conception des mesures de prévention à venir. Des expériences internationales et nationales sur le harcèlement sexuel dans le monde du travail ont été partagées avec les femmes et les hommes présents.

Cet événement, ainsi que d'autres initiatives d'amélioration des possibilités de travail pour les femmes et de réduction des inégalités entre les sexes, a conduit à la publication, en avril 2011, des *Guidelines on sexual harassment at the workplace*. Par la suite, l'OIT a organisé des ateliers avec des représentants gouvernementaux et des partenaires sociaux en Indonésie pour soutenir la mise en application des directives et aider à assurer l'égalité de chances et de traitement pour les hommes et les femmes et lutter contre la discrimination fondée sur le sexe.

→ **Contact:** Mme Lusiani Julia, lusiani@ilo.org

Les partenaires sociaux de l'OIT unis pour les travailleurs domestiques en Thaïlande

Après l'adoption en juin 2011 de la convention n° 189 sur les travailleuses et les travailleurs domestiques et de la recommandation n° 201 sur les travailleuses et les travailleurs domestiques, un réseau de travailleurs domestiques et d'autres partenaires en Thaïlande a renforcé son action pour sensibiliser les consciences et mettre en lumière le fait de reconnaître que les travailleurs domestiques méritent d'être traités dignement et de bénéficier des mêmes droits que les autres groupes de travailleurs. Conséquemment, la première Conférence des travailleurs domestiques s'est tenue à Bangkok les 8 et 9 octobre 2011. Parrainé par l'OIT et la Fondation Friedrich Ebert, l'événement a rassemblé plus de 150 femmes et hommes travailleurs domestiques, tant Thaïlandais que migrants. Des experts régionaux, dont Mme Nelien Haspels, Spécialiste principale de l'égalité entre hommes et femmes de l'OIT pour l'Asie et le Pacifique, ont discuté des retombées positives qu'auront les nouveaux instruments internationaux sur la protection juridique des travailleurs domestiques en Thaïlande.

La Conférence a adopté une Déclaration sur les droits des travailleurs domestiques, qui décrit le rôle et l'action des gouvernements et des organisations d'employeurs et de travailleurs, et identifie la voie à suivre. Les participants ont également convenu d'un plan d'action qui sera ensuite affiné au moyen de groupes d'activités et un calendrier de mise en place, et le gouvernement a été invité à prendre des mesures pour approuver le projet de règlement ministériel concernant la protection des travailleurs domestiques en Thaïlande.

→ **Contact:** Mme Nelien Haspels, haspels@ilo.org

Inciter les hommes indiens à améliorer l'égalité de genre

Participants à la première formation de formateurs pour inciter les hommes à s'engager dans l'améiloration de l'égalité des genres (New Delhi, 21-23 septembre 2011)

L'Equipe d'appui technique de l'OIT au travail décent pour l'Asie du Sud (EAT-New Delhi) a développé une stratégie pour inciter les hommes à améliorer l'égalité entre hommes et femmes au travail, en particulier en ce qui concerne la réduction de la violence sexiste et du harcèlement sexuel. Les activités ont été menées dans le cadre du projet «Promotion de l'égalité entre hommes et femmes dans le monde du travail» financé par le gouvernement norvégien. Elles comprennent la production d'un manuel de formation en partenariat avec les hommes, traitant de la violence sexiste sur le lieu de travail. Un cours de formation a été expérimenté en Inde avec des cadres moyens issus de syndicats, qui a appliqué une «approche des hommes et des masculinités» pour aborder les questions d'égalité entre les sexes et celles de la violence fondée sur le sexe. Les participants ont recouru à des activités impliquant une réflexion sur soi-même pour mieux comprendre, sous l'angle de la dimension de genre, les actions, types de comportements et motivations. Une telle approche permet de progresser et d'être actif non seulement dans la prévention de la violence fondée sur le sexe au travail, mais également en pensant et agissant de manière plus équitable dans la sphère familiale.

La stratégie et le cours de formation ont été bien accueillis, et tous les participants syndicaux ont demandé à l'OIT d'examiner les besoins multiples de renforcement des capacités en organisant une formation de formateurs (FDF). Les participants à la première FDF ont été choisis parmi ceux qui avaient assisté à la formation durant la phase pilote. Tenue les 21 et 23 septembre à New Delhi, la FDF a formé 11 membres masculins de cinq syndicats nationaux, qui ont à présent la capacité de former d'autres hommes à s'engager dans l'amélioration de l'égalité des genres.

→ **Contact:** M. Anandan Menon, menon@ilo.org

L'Union européenne et l'OIT ont contribué à l'amélioration de l'égalité entre hommes et femmes en Ukraine

Plus de 100 femmes et hommes représentant le gouvernement ukrainien, les organisations d'employeurs et de travailleurs, la délégation de l'Union européenne en Ukraine, l'OIT et des sociétés civiles se sont rencontrés à Kiev le 29 juin 2011 pour discutetr des résultats du projet conjoint EU-OIT sur l'égalité entre les hommes et les femmes dans le monde du travail.

Le projet, qui a été lancé en 2009 au début de la crise économique mondiale, visait à permettre aux institutions du marché du travail et aux partenaires sociaux de promouvoir l'égalité entre les hommes et les femmes et l'autonomisation des femmes dans le monde du travail par l'élaboration, la mise en œuvre et le suivi de programmes et politiques soucieux de l'égalité des droits et des chances pour les hommes les femmes. Le projet a adapté plus de 30 instruments de formation au contexte ukrainien, et utilisé ceux-ci pour former plus de 900 membres du personnel de l'administration du travail sur l'intégration des principes d'égalité dans les opérations menées par les services publics de l'emploi et de l'inspection du travail. Plus de 600 travailleurs ont maîtrisé le matériel de formation sur l'intégration des principes d'égalité dans la négociation collective et la non-discrimination sur le lieu de travail, et 300 représentants des employeurs ont appris comment créer des possibilités d'emploi égales sur le lieu de travail. Tant les travailleurs que les employeurs ont été formés sur les techniques de l'évaluation non sexiste des emplois. Plus de 900 femmes entrepreneurs ont acquis des compétences supérieures en matière d'activités commerciales judicieuses, ce qui leur a permis d'améliorer des entreprises existantes ou d'en créer de nouvelles. Un autre résultat a été que les tout premiers plans sur l'égalité entre hommes et femmes ont été développés dans quatre entreprises ukrainiennes.

Selon les partenaires du projet, celui-ci est devenu une ressource intégrale d'information spécialisée sur l'égalité des chances et la non-discrimination sur le lieu de travail en Ukraine. Ils ont ajouté que le projet a eu une influence certaine sur les institutions publiques, les partenaires sociaux, les autorités gouvernementales et les femmes entrepreneurs. En outre, son impact a été ressenti non seulement à travers les changements introduits dans la conception organisationnelle des institutions du marché du travail, mais également dans les attitudes publiques et privées face à l'égalité entre hommes et femmes sur le lieu de travail. En renforçant la capacité des leaders et des formateurs ukrainiens à promouvoir l'égalité entre les sexes au travail, le projet a permis de s'assurer que les graines du changement continueraient de croître longtemps après son achèvement.

→ **Contact:** Bureau de l'OIT pour l'Union européenne et le Benelux, brussels@ilo-org.be

Faits marquants de la 100e Session de la Conférence internationale du Travail

Mme Michelle Bachelet, Directrice exécutive d'ONU Femmes et M. Juan Somavia, Directeur général du BIT (BIT, Genève, 13 juin 2011)

La Conférence internationale du Travail (CIT) a conclu sa 100e session historique le vendredi 17 juin à Genève, après avoir pris un certain nombre de mesures destinées à progresser vers ce que le Directeur général Juan Somavia a appelé «une nouvelle ère de justice sociale».

Au cours de cette session, la Conférence a mis en lumière les questions de genre tout au long de ses discussions et rapports. Beaucoup de conclusions et de résultats auront des répercussions importantes sur l'égalité entre hommes et femmes dans le monde du travail, et qui seront particulièrement bénéfiques pour les femmes travailleuses.

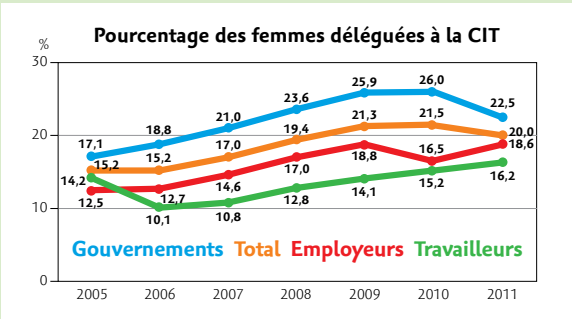
L'adoption de la convention nº 189 sur les travailleuses et les travailleurs domestiques et de la recommandation nº 201 qui l'accompagne, est un exemple déterminant. Ces instruments visent à améliorer les conditions de travail de 100 millions de travailleurs domestiques dans le monde, selon les estimations, parmi lesquels environ 83 per cent sont des femmes ou des jeunes filles. Ils permettront également aux travailleurs domestiques de préserver leur dignité et d'acquérir les mêmes statuts que les autres groupes de travailleurs et, le plus important, de protéger leur droit fondamental au travail et à la protection sociale [Plus d'informations en ligne].

Lors de la conclusion des débats sur le rôle de la sécurité sociale, la Commission de la protection sociale de la CIT a recommandé l'établissement de socles nationaux de protection sociale visant à l'extension de la couverture minimum de la sécurité sociale pour tous. Comme l'a reconnu la CIT en 2009 dans ses conclusions concernant l'égalité des sexes, l'amélioration des systèmes de sécurité sociale – prenant en compte les besoins des travailleurs ayant des responsabilités familiales, couvrant les travailleurs en situation vulnérable, et offrant des choix politiques pour aider à régulariser les travailleurs de l'économie informelle – sera particulièrement bénéfique pour les femmes [Plus d'informations en ligne].

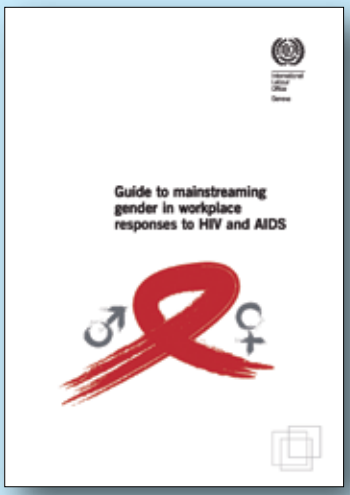
Selon la pratique établie, la Conférence a consacré une séance spéciale qui a permis un échange de vues sur le Rapport global qui, cette fois, avait pour thème la non-discrimination et s'intitule *L'égalité au travail: un objectif qui reste à atteindre.* Invitée spéciale, Mme Michelle Bachelet, Directrice exécutive d'ONU Femmes, s'est adressée à la séance plénière aux délégués pour leur demander de s'engager plus fermement dans l'élimination de la discrimination fondée sur le sexe et de la considérer comme une «approche intelligente de l'économie». Elle a fait remarquer que «débloquer les capacités productives et créatrices des femmes est un jeu gagnant-gagnant pour les entreprises, les travailleurs, les gouvernements et les sociétés». Le Rapport global relève que malgré les avancées réalisées dans le domaine de l'éducation, les femmes continuaient de souffrir de discrimination en termes d'emploi s'offrant à elles, de rémunération, d'avantages et de conditions de travail; et d'accès à des postes de décision. Les salaires des femmes s'élevaient en moyenne à 70-90 pour cent de ceux des hommes. Conformément aux conclusions de la CIT 2009 concernant l'égalité des sexes, le Rapport global appelle la ratification universelle et l'application des deux conventions fondamentales de l'OIT sur l'égalité de rémunération et la non-discrimination: convention nº 100 sur l'égalité de rémunération et convention nº 111 concernant la discrimination (emploi et profession) [Plus d'information en ligne].

Par ailleurs, le Comité de sélection de la CIT a adopté une résolution concernant l'égalité entre hommes et femmes et les formulations à employer dans les textes juridiques de l'OIT. Avec cette résolution, la Conférence a décidé que le principe de l'égalité entre les sexes doit être consacré par l'emploi de formulations appropriées dans les textes juridiques officiels de l'Organisation. La résolution invite également le Directeur général à faire figurer le texte de la résolution dans le *Bulletin officiel* ainsi que dans la *Constitution de l'Organisation internationale du Travail et textes sélectionnés.* Avec cette résolution, la Conférence a pris acte d'un projet de l'éditeur que le Bureau devra ajouter au texte de la Constitution (site Web et version électronique des publications précitées réactualisées). En conséquence, le Bureau a préparé des informations sur les mesures prises pour donner effet à cette résolution, dans le document du Conseil d'administration de novembre 2011 GB.312/LILS/INF/2.

Au cours de la Conférence, l'OIT et l'Entité des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes (ONU Femmes) ont signé un Protocole d'entente. Ce protocole couvre des thèmes essentiels d'intérêt commun, notamment: promotion de l'égalité hommes-femmes dans le cadre de l'Agenda du travail décent; élimination des discriminations en raison du genre, en particulier l'écart de rémunération entre les sexes; protection des travailleurs domestiques; promotion des socles de protection sociale; et lutte contre la violence sexiste au travail [Plus d'informations en ligne].



Bannière déployée durant la CIT 2011 montrant des photos de femmes reconnues comme des «figures de la justice sociale» lors de sessions passées de la CIT



Guide to mainstreaming gender in workplace responses to HIV and AIDS, GENDER et ILO/AIDS, 2011 (version française à paraître)

Cet outil fournit des directives sur l'intégration de la dimension de genre liée au HIV/sida dans le monde du travail. Il est conçu pour une large gamme d'intervenants, notamment les mandants de l'OIT, ainsi que le personnel de l'Organisation et ses partenaires.

Audit participatif de genre du BIT: pertinence et mode d'emploi pour les Nations Unies et leurs organismes, GENDER, 2011

Cette publication entend soutenir l'action de l'audit participatif de genre qui a pour objectif d'appuyer et d'encourager la programmation commune au sein des Nations Unies en matière d'égalité des sexes au niveau des pays, en particulier dans le cadre du processus «Unis dans l'action», et également dans l'intégration du genre dans les programmes, dans le financement et dans le travail individuel et collectif des agences.

Gender-based violence in the world of work: Overview and selected annotated bibliography, GENDER Working paper No. 3, 2011

Ce document de travail vise à contribuer au développement des politiques au niveau national, spécialement aux réponses et à la prévention de la violence fondée sur le sexe dans le monde du travail. Il passe en revue les concepts pertinents, examine, pour différents secteurs et travailleurs, les risques d'exposition à la violence fondée sur le sexe, et décrit les tendances et les défis révélés par de récentes recherches.

Gender Equality and Social Dialogue in South Africa, GENDER Working paper No. 2, 2011

Ce document de travail est une partie d'un projet de recherche comparative dont l'objectif est de démontrer que l'égalité entre hommes et femmes et le dialogue social sont réciproquement bénéfiques et que leur promotion devrait aller main dans la main. L'étude fournit une information précieuse sur le cadre juridique et institutionnel de la promotion du dialogue social et de l'égalité entre hommes et femme en Afrique du Sud.

21 novembre – 2 décembre 2011

Académie Genre, CIF Turin, Italie

Un événement international sur les questions d'égalité hommes-femmes, le travail et l'emploi, qui réunit à la fois des experts et des praticiens renommés

Des thèmes d'avant-garde seront présentés et discutés dans une série de cours magistraux avec interprétation simultanée en anglais, français et espagnol. Différents ateliers au choix permettront d'approfondir des sujets spécifiques, de développer les capacités de chacun et de créer un espace d'échange de connaissances et d'application concrète.

http://gender.itcilo.org/academy

Gender Equality and Social Dialogue in India, GENDER Working paper No. 1, 2011

Ce document de travail est une partie d'une recherche comparative sur l'égalité entre hommes et femmes et le dialogue social. L'étude fournit des informations sur les progrès réalisés par l'Inde dans l'amélioration de l'égalité des chances en matière d'emploi pour les femmes et les hommes à travers sa législation, sa politique et le dialogue social.

Women and labour markets in Asia: rebalancing for gender equality, Bureau régional de l'OIT pour l'Asie et le Pacifique et BasD, 2011

Le rapport reflète l'engagement de l'OIT et de la Banque asiatique de développement (BAsD) envers l'égalité hommes-femmes dans la région, considéré comme un investissement économique et social qui générera d'importants dividendes pour le développement durable.

Gender dimensions of agricultural and rural employment: Differentiated pathways out of poverty, FIDA, FAO et OIT, 2011

Ce rapport interagences reflète les idées les plus récentes sur la dimension de genre de la pauvreté rurale. La pierre angulaire de cette analyse est l'Agenda du travail décent, qui appelle à la création de meilleurs emplois à la fois pour les femmes et les hommes, l'obtention de la protection sociale pour tous les travailleurs ruraux en s'assurant que les normes du travail s'appliquent à tous, et la promotion d'institutions rurales qui représentent de façon égale les intérêts des femmes et des hommes.

A promoção da igualdade. Avaliação dos postos de trabalho sem enviesamento de género: guia prático, Programme focal de l'OIT pour la promotion de la Déclaration, 2011

Traduction en portugais de *Promoting equity gender-neutral job evaluation for equal pay: A step-by-step guide*. Ce document fournit des lignes directrices sur la façon d'appliquer le principe d'égale rémunération pour un travail de valeur égale, sans discrimination fondée sur le sexe, tel que consacré dans la convention de l'OIT n° 100 sur l'égalité de rémunération, 1951.

La version électronique des *Nouvelles de l'OIT sur l'égalité 2011*, disponible sur le site du Bureau pour l'égalité entre hommes et femmes (www.ilo.org/gender), permet d'accéder en ligne à de multiples ressources et documents.