

ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL

**Plan d'action du BIT
pour l'égalité entre hommes et femmes 2018-2021**

BUREAU INTERNATIONAL DU TRAVAIL GENÈVE

Copyright © Organisation internationale du Travail 2018
Première édition 2018

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

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

Plan d'action du BIT pour l'égalité entre hommes et femmes 2018-2021, Bureau international du Travail, Genève, BIT, 2018.

ISBN 978-92-2-030972-8 (imprimé)
ISBN 978-92-2-030973-5 (pdf Web)

International Labour Office Gender, Equality and Diversity Branch; International Labour Office Conditions of Work and Equality Dept.

gender equality / women's empowerment / plan of action / ILO Programme / programme evaluation / impact evaluation / budget / developed countries / developing countries

04.02.3

Données de catalogage 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.

Pour toute information sur les publications et les produits numériques du Bureau international du Travail, consultez notre site Web www.ilo.org/publns.

Imprimé par le Bureau international du Travail, Genève, Suisse

Préface

Lorsqu'elle a fait le point sur le monde du travail en vue de prendre la mesure des défis qu'elle aurait à relever au cours de son deuxième siècle d'existence, l'OIT a constaté à quel point l'égalité hommes-femmes et l'autonomisation des femmes avaient peu progressé au niveau mondial. C'est dans ce contexte qu'a été lancée l'initiative du centenaire sur les femmes au travail, laquelle a fait l'objet du rapport que j'ai soumis à la 107^e session de la Conférence internationale du Travail, intitulé *L'initiative sur les femmes au travail: un nouvel élan pour l'égalité*.

Sur la base des études et des consultations approfondies menées dans le cadre de cette initiative, mon rapport définit cinq éléments d'une nouvelle dynamique en faveur de l'égalité: aller vers une nouvelle économie des soins à la personne; faire en sorte que les femmes soient davantage maîtresses de leur temps; reconnaître le travail des femmes à sa juste valeur; renforcer les moyens d'expression et de représentation des femmes; mettre fin à la violence et au harcèlement. Alors qu'elle s'apprête à entrer dans son deuxième siècle d'existence, l'OIT devrait insuffler un nouvel élan en faveur de l'égalité. Les mandants ont reconnu que le statu quo ne suffirait pas pour instaurer l'égalité entre hommes et femmes; ils ont appuyé les cinq éléments fondamentaux proposés et appelé au respect des engagements, assortis de mesures concrètes.

Le plan d'action 2018-2021 répond à cet appel. Cet outil axé sur les résultats est intégralement aligné sur le Plan d'action à l'échelle du système des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes (ONU-SWAP). Il reflète l'engagement pris par l'OIT de joindre ses efforts à ceux du système des Nations Unies et d'autres partenaires afin d'appuyer la mise en œuvre du Programme de développement durable à l'horizon 2030.

Les bénéficiaires du plan d'action – nos mandants tripartites – ont inspiré sa conception; ils ont contribué à définir ses objectifs et les résultats attendus et ont fourni des orientations sur sa mise en œuvre et sur le plan de communication stratégique qui l'accompagne. Forts de ces orientations, nous nous sommes fixé des objectifs ambitieux mais mesurables, y compris pour les nouveaux indicateurs concernant les objectifs de développement durable (ODD), la communication des résultats obtenus et l'engagement de la direction. Je suis convaincu que les résultats qui seront présentés au Conseil d'administration témoigneront des progrès constants accomplis. Je compte sur la contribution de tous pour atteindre ces objectifs.

Guy Ryder
Directeur général

Table des matières

	<i>Page</i>
Préface.....	iii
Introduction.....	1
1. Objectifs et stratégie.....	6
2. Destinataires et bénéficiaires.....	8
3. Gestion axée sur les résultats en matière d'égalité entre hommes et femmes.....	10
4. Alignement sur l'ONU-SWAP.....	12
5. Responsabilisation et responsabilité.....	13
6. Suivi, établissement de rapports et évaluation.....	15
7. Ressources humaines et financières.....	16
8. Tableau: Indicateurs de performance.....	18
 <i>Annexes</i>	
I. Plan stratégique de l'OIT pour 2018-2021 (extraits).....	31
II. Politique en matière d'égalité entre hommes et femmes et d'intégration d'une démarche soucieuse d'égalité dans les activités du Bureau international du Travail (extraits).....	33

Introduction

Réaliser l'égalité hommes-femmes et l'autonomisation des femmes est crucial pour la concrétisation de l'objectif de l'OIT qui consiste à assurer à chacun, homme ou femme, un travail décent et est au cœur du mandat de l'Organisation, en tout premier lieu de sa Constitution, adoptée il y a près d'un siècle. Cette ambition de donner aux femmes les moyens d'être autonomes et de faire de l'égalité hommes-femmes une réalité dans le monde du travail a été confirmée au fil du temps par les mandats tripartites de l'Organisation – les gouvernements, les organisations d'employeurs et les organisations de travailleurs – qui ont adopté à cette fin des normes internationales du travail, des déclarations et des résolutions¹. L'égalité hommes-femmes et l'autonomisation des femmes font également partie intégrante de l'engagement pris dans le cadre du Programme de développement durable à l'horizon 2030 (Programme 2030) de «ne laisser personne de côté» et joueront un rôle déterminant dans la réalisation de tous les objectifs de développement durable (ODD), en particulier l'objectif 8 relatif au travail décent. Le Plan d'action du BIT pour l'égalité entre hommes et femmes 2018-2021 tient compte des ODD – un facteur essentiel pour sa promotion et son impact – et est aligné sur les éléments pertinents du programme et budget de l'OIT, notamment les résultats stratégiques dont les mandats sont convenus afin de faciliter l'exécution de leurs engagements aux niveaux national et international.

Encadré 1

Exemples d'éléments du mandat de l'OIT qui se rapportent à l'égalité hommes-femmes et à l'autonomisation des femmes

L'importance de l'égalité hommes-femmes et de l'autonomisation des femmes a été réaffirmée dans de nombreuses normes internationales du travail, décisions du Conseil d'administration du BIT et déclarations et résolutions de l'OIT. Entre autres normes fondamentales, on peut citer à cet égard la convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951; la convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958; la convention (n° 156) sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981; et la convention (n° 183) sur la protection de la maternité, 2000.

Au cours des deux premières années de mise en œuvre du plan d'action 2018-2021, la Conférence internationale du Travail (CIT) aura mené une double discussion sur une éventuelle norme contre la violence et le harcèlement dans le monde du travail. L'action menée dans le domaine des normes – y compris les mesures prises à l'appui de leur ratification, de leur mise en œuvre et des mécanismes de suivi – relève d'un processus formel distinct du plan d'action 2018-2021. Celui-ci favorisera une meilleure prise en compte par le Bureau des questions relatives à l'égalité hommes-femmes dans toutes les normes à la satisfaction des mandats tripartites.

Constitution de l'OIT de 1919

- Affirme le principe de l'égalité de rémunération entre hommes et femmes pour un travail de valeur égale.

Déclaration de Philadelphie (annexe à la Constitution de l'OIT), 1944

- Dispose que tous les êtres humains, quels que soient leur race, leur croyance ou leur sexe, ont le droit de poursuivre leur progrès matériel et leur développement spirituel dans la liberté et la dignité, dans la sécurité économique et avec des chances égales.

¹ BIT: *L'autonomisation des femmes: 90 ans d'action de l'OIT!*, Genève, sans date.

Déclaration sur l'égalité de chances et de traitement pour les travailleuses, adoptée par la Conférence internationale du Travail en 1975

Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail, 1998

- Fait obligation à tous les Membres de respecter, promouvoir et réaliser les principes concernant les droits fondamentaux qui sont l'objet des dites conventions [à savoir notamment la convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951, et la convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958].

Résolution concernant la promotion de l'égalité entre hommes et femmes, l'égalité de rémunération et la protection de la maternité, 2004

Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable, 2008

Résolution concernant l'égalité entre femmes et hommes au cœur du travail décent, adoptée par la Conférence internationale du Travail en 2009

Le plan d'action 2018-2021, qui traduit en mesures concrètes la politique de l'OIT en matière d'égalité entre hommes et femmes et d'intégration d'une démarche soucieuse d'équité², vise à assigner à l'OIT un rôle prépondérant dans les efforts déployés au niveau international pour promouvoir et réaliser l'égalité hommes-femmes. Cette politique (voir l'annexe II) a fait l'objet en 2017 d'une légère révision destinée à l'actualiser, ainsi que le préconisait l'une des principales conclusions d'une évaluation indépendante des plans d'action précédents effectuée en 2016. Le plan d'action 2018-2021 a été conçu de manière à permettre la réalisation de progrès mesurables dans des secteurs institutionnels et programmatiques clés et à aider ainsi les mandants à s'acquitter des engagements qu'ils ont pris au niveau international en faveur de l'égalité hommes-femmes et de l'autonomisation des femmes. Il vise également à contribuer au renforcement des stratégies liées à l'Initiative du centenaire de l'OIT sur les femmes au travail.

La prise en compte de l'égalité hommes-femmes dans la politique du personnel, le contenu de l'action et la structure de l'Organisation optimisera l'efficacité et l'efficience des efforts déployés en vue de concrétiser les résultats stratégiques définis par les mandants dans les programmes et budgets pour 2018-19 et pour 2020-21. Pour porter ses fruits, le plan d'action 2018-2021 doit servir à promouvoir l'engagement, la collaboration et la responsabilisation au sein du personnel et de la direction du BIT. Il doit également constituer un outil de sensibilisation, stimuler le partage de connaissances sur les bonnes pratiques et les enseignements à tirer et mettre en lumière les aspects susceptibles d'améliorations.

Le Plan d'action pour l'égalité entre hommes et femmes 2018-2021 est aligné sur le Plan stratégique de l'OIT pour 2018-2021³, lequel comprend l'élément transversal déterminant pour l'élaboration des politiques relatif à l'égalité hommes-femmes et à la non-discrimination (l'élément transversal déterminant). On trouvera dans l'annexe I des extraits du plan stratégique ayant trait à cet élément transversal déterminant.

Le plan d'action 2018-2021 suit de très près le Plan d'action à l'échelle du système des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes (ONU-SWAP)⁴. Les indicateurs qu'il prévoit ont été mis au point en consultation étroite avec les autorités

² BIT: Avis du Directeur général, *Egalité entre hommes et femmes et intégration d'une démarche soucieuse d'équité dans les activités du Bureau international du Travail*, circulaire n° 564 (1999) du Directeur général, Genève, 17 déc. 1999, mise à jour en 2016.

³ BIT: Le Plan stratégique de l'OIT pour 2018-2021, document GB.328/PFA/1, Genève, 7 oct. 2016.

⁴ ONU-Femmes: Plan d'action à l'échelle du système des Nations Unies pour la mise en œuvre de la politique à l'échelle du système des Nations Unies sur la parité entre les sexes et l'autonomisation des femmes adopté par le Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies pour la coordination (CCS), New York, avril 2012.

garantes concernées, sur la base des notes techniques sur les indicateurs relatives à la version 2.0 provisoire de l'ONU-SWAP, communiquées en juin 2018 par l'Entité des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes (ONU-Femmes), organe de l'ONU qui assure la coordination, à l'échelle du système des Nations Unies, du suivi du plan d'action et de l'établissement de rapports à ce sujet. C'est ainsi que trois nouveaux indicateurs introduits dans cette version 2.0 ont été incorporés dans le plan d'action 2018-2021 du BIT: l'alignement des programmes sur les ODD, la communication des résultats obtenus en matière d'égalité hommes-femmes et l'engagement de la direction.

Le plan d'action 2018-2021 reprend les indicateurs propres à l'OIT, notamment ceux qui concernent l'élément transversal déterminant ainsi que ceux qui se rapportent aux programmes par pays de promotion du travail décent (PPTD) et aux activités de coopération pour le développement intégrant la dimension hommes-femmes, conformément aux recommandations de l'évaluation indépendante ⁵.

Le plan d'action 2018-2021 a été élaboré à la lumière des décisions prises par le Conseil d'administration du BIT à sa session de mars 2018 à l'issue de ses discussions ⁶. Celles-ci avaient notamment mis l'accent sur les points suivants: le renforcement de la capacité du personnel à intégrer de manière systématique les questions d'égalité hommes-femmes dans les activités de coopération pour le développement, en commençant par une analyse de ces questions fondée sur des données ventilées par sexe; l'établissement d'un indicateur de parité au sein des délégations participant aux réunions régionales de l'OIT et à la Conférence internationale du Travail; l'instauration de la parité hommes-femmes aux postes de décision; et la responsabilisation accrue du personnel d'encadrement. Même si le plan d'action 2018-2021 comporte des indicateurs importants relatifs au personnel, à l'issue des discussions tenues au Conseil d'administration, le Bureau a précisé que la question de la parité et les mesures à prendre à cet égard étaient prises en compte dans sa stratégie en matière de ressources humaines, laquelle était par conséquent dans le droit fil de l'initiative du Secrétaire général de l'ONU ⁷.

Les résultats du suivi du plan d'action 2016-17 effectué fin 2017 ont montré que les cibles et les objectifs avaient été atteints ou dépassés pour 20 des 32 indicateurs, qu'ils n'avaient pas été atteints dans le cas de neuf indicateurs et qu'aucune donnée statistique n'était disponible pour trois indicateurs. Ces résultats, qui renvoient aux indicateurs définis dans l'ONU-SWAP, sont brièvement présentés ci-après.

⁵ BIT: «Final Independent Evaluation Report: ILO Action Plan for Gender Equality 2010-2015», Genève, 9 fév. 2016.

⁶ BIT: Résultats de la mise en œuvre du Plan d'action du BIT pour l'égalité entre hommes et femmes 2016-17, et grandes lignes du prochain plan d'action, Conseil d'administration, 332^e session, document GB.332/INS/6, Genève, 8-22 mars 2018; et procès-verbaux, Section institutionnelle, 332^e session, document GB.332/INS/PV, Genève, 8-22 mars 2018.

⁷ ONU: [Stratégie sur la parité des sexes applicable à l'ensemble du système des Nations Unies](#), New York, sept. 2017.

A. Responsabilisation

- Politiques et plans: les cibles relatives à trois des cinq indicateurs ont été atteintes ou dépassées, mais pour un indicateur, la cible n'a pas été atteinte ⁸. Aucune donnée statistique concernant le cinquième indicateur – produits attendus en termes de suivi du comportement professionnel des directeurs-trices – n'était disponible car les résultats de début de cycle ne sont présentés qu'en avril 2018.
- Suivi du comportement professionnel au regard de l'égalité hommes-femmes: la première cible a été dépassée et la seconde a été atteinte.

B. Gestion axée sur les résultats

- Planification stratégique: la cible ⁹ n'a pas été atteinte.
- Suivi et établissement de rapports: aucune donnée statistique n'était disponible pour le premier indicateur, du fait que la version définitive du rapport sur l'exécution du programme n'a pas encore été établie. Pour ce qui est du deuxième indicateur, la cible a été dépassée.

C. Système de contrôle

- Evaluation: une des cinq cibles fixées a été dépassée; les quatre autres ¹⁰ n'ont pas été atteintes.
- Audit tenant compte de la dimension hommes-femmes: la cible a été dépassée.
- Examen des programmes: des cibles avaient été fixées pour trois indicateurs; la première ¹¹ n'a pas été atteinte et les deux autres ont été dépassées.

⁸ Pourcentage de postes à responsabilité au BIT (P5 et au-delà) occupés par des femmes.

⁹ Pourcentage de PPTD assortis d'indicateurs dont au moins 35 pour cent ventilent les données par sexe et/ou intègrent la dimension hommes-femmes.

¹⁰ Pourcentage d'un échantillon représentatif des évaluations dont le champ intègre pleinement ou de manière satisfaisante l'égalité hommes-femmes et l'autonomisation des femmes; pourcentage d'un échantillon représentatif des évaluations dont les critères et les questions visent spécifiquement à déterminer s'il est tenu compte pleinement ou de manière satisfaisante de l'égalité hommes-femmes et de l'autonomisation des femmes au moment de la conception des programmes ou projets; pourcentage d'un échantillon représentatif des évaluations dont la méthodologie, les outils et les techniques d'analyse de données tiennent compte pleinement ou de manière satisfaisante de la dimension hommes-femmes; et pourcentage d'un échantillon représentatif des évaluations qui intègrent pleinement ou de manière satisfaisante les résultats, conclusions et recommandations reflétant une analyse de la dimension hommes-femmes.

¹¹ Pourcentage de résultats des programmes par pays considérés comme étant conformes au marqueur 2A de l'élément transversal déterminant en tant que «contribution significative» ou au marqueur 2B en tant que «contribution ciblée».

D. Ressources humaines et financières

- Suivi des ressources: la cible relative à cet indicateur n'avait pas été définie parce que les résultats de la mise à l'essai de l'outil statistique n'étaient pas disponibles lorsque l'indicateur a été introduit.
- Allocation de ressources: la cible n'avait pas été définie parce que certaines données relatives à l'élément transversal déterminant n'étaient pas disponibles lorsque l'indicateur a été introduit.
- Structure chargée de promouvoir l'égalité et la parité hommes-femmes: la première cible a été atteinte et la seconde a été dépassée.
- Culture organisationnelle: la cible a été dépassée.

E. Capacités

- Analyse des capacités: la cible relative à cet indicateur n'a pas été atteinte parce que l'outil d'évaluation n'a pas pu être testé.
- Développement des capacités: la première cible a été dépassée et la seconde a été atteinte.

F. Cohérence, gestion des connaissances et de l'information

- Création et diffusion des connaissances: quatre des cinq cibles fixées ont été dépassées; une seule ¹² n'a pas été atteinte.
- Cohérence: la cible a été dépassée.

¹² Pourcentage de rencontres organisées par le Département de la recherche (RESEARCH) dans le cadre desquelles des femmes interviennent en tant qu'oratrices.

1. Objectifs et stratégie

Le présent plan d'action pour 2018-2021 vise à soutenir l'exécution efficace et inclusive de l'Agenda du travail décent, dans le respect de l'égalité hommes-femmes, en rendant possible la mise en œuvre de la politique de l'OIT en matière d'égalité entre hommes et femmes et d'intégration d'une démarche soucieuse d'équité dans les activités de l'Organisation. En application de cette politique, le plan d'action a pour objet de parvenir à l'égalité hommes-femmes et à l'autonomisation des femmes dans le monde du travail par l'intermédiaire d'une stratégie d'intégration de cette problématique. Ces objectifs se retrouvent dans le caractère transversal de l'égalité hommes-femmes, conformément à des documents stratégiques récents de l'OIT tels que la Déclaration sur la justice sociale pour une mondialisation équitable, 2008¹³, et la Résolution concernant l'égalité hommes-femmes au cœur du travail décent, adoptée en 2009 par la Conférence internationale du Travail¹⁴.

Le travail décent, l'égalité des sexes et la non-discrimination occupent une place prépondérante dans le Programme 2030 et les ODD correspondants¹⁵ adoptés par l'Assemblée générale des Nations Unies le 25 septembre 2015, en particulier l'ODD 5: «Parvenir à l'égalité des sexes et autonomiser toutes les femmes et les filles», l'ODD 8: «Promouvoir une croissance économique soutenue, partagée et durable, le plein emploi productif et un travail décent pour tous» et l'ODD 10: «Réduire les inégalités dans les pays et d'un pays à l'autre».

Conformément à ces engagements et à ces objectifs, une évaluation indépendante du précédent plan d'action du BIT, menée en 2016, a mis en évidence les stratégies les mieux adaptées et les principaux enseignements à tirer en ce qui concerne l'aide à apporter aux mandants de l'OIT pour s'assurer que les questions d'égalité hommes-femmes sont bien prises en compte, notamment en érigeant cette question au rang des priorités. Selon cette évaluation, les plans d'action du BIT s'inscrivent dans un contexte plus large caractérisé par la nécessité, pour l'Organisation, d'accomplir des progrès en matière d'égalité hommes-femmes. Ces stratégies et ces enseignements ont été pris en considération lors de l'établissement de la version définitive des indicateurs du plan d'action 2018-2021.

¹³ BIT: *Déclaration sur la justice sociale pour une mondialisation équitable*, Conférence internationale du Travail, 97^e session, Genève, 10 juin 2008.

¹⁴ BIT: *Résolution concernant l'égalité entre hommes et femmes au cœur du travail décent*, Conférence internationale du Travail, 98^e session, Genève, 17 juin 2009.

¹⁵ ONU: A/RES/70/1: *Transformer notre monde: le Programme de développement durable à l'horizon 2030*, résolution adoptée par l'Assemblée générale des Nations Unies, New York, 2015.

Encadré 2
Approche intégrée de l'égalité hommes-femmes
et analyse des questions d'égalité entre les sexes

L'approche intégrée de l'égalité hommes-femmes est une stratégie qui a pour objet de parvenir à l'égalité entre les sexes et à l'autonomisation des femmes, de sorte que les femmes puissent, au même titre que les hommes, exercer une influence sur le processus de développement, y prendre part et en tirer parti. La mise en œuvre d'une stratégie de ce type dans le monde du travail vise principalement à supprimer des obstacles structurels afin que les transformations opérées permettent d'instaurer des rapports de force plus égaux. Il s'agit notamment de garantir un meilleur partage du pouvoir de décision et un accès égal des femmes aux ressources productives, à leur maîtrise et aux avantages qui en découlent. L'approche intégrée de l'égalité hommes-femmes et les interventions spécifiques destinées à promouvoir l'égalité de chances et de traitement sur le marché du travail relèvent de stratégies complémentaires dont l'objectif est d'éviter que les inégalités se perpétuent ou, pire encore, s'accroissent.

L'analyse des questions d'égalité hommes-femmes peut être définie sur la base des conclusions concertées 1997/2 formulées par le Conseil économique et social (ECOSOC), selon lesquelles «intégrer une démarche d'équité entre les sexes, c'est évaluer les incidences pour les femmes et pour les hommes de toute action envisagée, notamment dans la législation, les politiques ou les programmes, dans tous les secteurs et à tous les niveaux». Selon l'ONU-SWAP, pour être menée de manière adéquate, une analyse des questions d'égalité hommes-femmes doit comprendre les éléments suivants* :

- l'examen des inégalités entre hommes et femmes, par exemple: rôles et responsabilités, relations entre les femmes et les hommes (les filles et les garçons), accès aux ressources et maîtrise de celles-ci, activités de la sphère productive et de la sphère reproductive, obstacles et limites à la participation, vulnérabilités, capacités, besoins concrets et intérêts stratégiques;
- l'évaluation des moyens de promouvoir l'égalité hommes-femmes;
- un examen approfondi des postulats sur «la famille», «les ménages» ou «les personnes» pouvant se révéler implicites dans la manière de poser un problème ou de formuler une politique;
- la collecte et l'analyse de données ou d'informations sur les expériences et les situations respectives des femmes et des hommes (des filles et des garçons);
- la ventilation des données par sexe, qui permet de procéder à une analyse en vue de planifier et de mettre en œuvre des approches du développement respectueuses de l'égalité hommes-femmes et porteuses de changements;
- un examen de fond des activités où les femmes sont surreprésentées (comme le travail domestique rémunéré);
- l'analyse du problème ou de la question ainsi que des politiques et programmes proposés, dans le but de déterminer les incidences sur les femmes et les hommes (les filles et les garçons) et sur l'instauration de l'égalité hommes-femmes et de mettre en place des mesures en faveur d'une répartition équitable des avantages et des possibilités offertes.

* Sur la base de passages extraits et adaptés du document du Bureau de la Conseillère spéciale pour la parité entre les sexes et la promotion de la femme (OSAGI), intitulé *Gender Mainstreaming: An Overview*, New York, 2002.

2. Destinataires et bénéficiaires

Les destinataires directs du plan d'action 2018-2021 sont les membres du personnel et de la direction du BIT dans leur ensemble, au siège et dans les bureaux extérieurs, le but étant de les aider à intégrer une démarche soucieuse de l'égalité hommes-femmes dans toutes leurs activités et à tous les niveaux de l'Organisation. Le plan d'action présente également un intérêt pour les autres parties prenantes, notamment le personnel de l'ONU ainsi que les partenaires de développement, les universitaires, les expert-e-s et les représentant-e-s des organismes de la société civile concernés. Les bénéficiaires finaux du plan d'action sont les mandants tripartites des Etats Membres de l'OIT: les gouvernements, les organisations de travailleurs et les organisations d'employeurs.

Donnant suite à l'une des principales recommandations de l'évaluation indépendante réalisée en 2016, le présent plan d'action comporte des indicateurs destinés à mieux faire connaître l'ONU-SWAP aux fonctionnaires du BIT. Il comprend également des indicateurs relevant de la responsabilité du Département de la communication et de l'information publique (DCOMM) du BIT, qui visent à donner des orientations à propos des activités de partage de l'information et de sensibilisation menées en ligne ou par l'intermédiaire de médias traditionnels. Si bon nombre des indicateurs portent toujours sur le renforcement des capacités, le plan d'action prévoit le remplacement de certaines activités de formation, pour lesquelles des séminaires ont été depuis peu mis en ligne, par des activités de mise en application au moyen d'outils appropriés. Des indicateurs relatifs à la formation sur l'égalité hommes-femmes et à la proportion de femmes parmi l'ensemble des participant-e-s aux cours de formation ont été réintroduits et placés sous la responsabilité du Centre international de formation de l'OIT, Turin (Centre de Turin). Un autre indicateur favorise la participation des principaux points focaux pour l'égalité hommes-femmes aux activités de formation.

Pour faciliter le partage des connaissances avec les destinataires directs et susciter leur intérêt, informer les bénéficiaires et mobiliser les parties prenantes, le plan d'action 2018-2021 fait l'objet d'une stratégie de communication. Celle-ci a été mise à l'essai du milieu de l'année 2016 à la fin de l'année 2017 afin de donner suite à une proposition formulée par le Conseil d'administration à sa session de mars 2016 et à une recommandation issue de l'évaluation indépendante. Cette stratégie a été élaborée après consultation de DCOMM.

Encadré 3
Exemples d'éléments d'une stratégie de communication sur les précédents plans d'action du BIT pour l'égalité entre hommes et femmes

- Les fonctionnaires et la direction du BIT sont informés par des articles et des entretiens publiés dans la lettre d'information du personnel *Inside*, par la publication *i-eval Flash News* du Bureau de l'évaluation et par le site Web du Service des questions de genre, de l'égalité et de la diversité (GED).
- Les conclusions de l'évaluation du plan d'action sont expliquées dans le cadre de réunions d'information au siège et d'une réunion régionale organisée à l'intention du personnel du BIT, y compris la direction et les points focaux, intitulée «Joindre le geste à la parole».
- Les principaux membres du Réseau genre de l'OIT reçoivent les informations les plus récentes sur le plan d'action par courriel et à l'occasion de retraites, de consultations et d'une réunion annuelle au siège avec le Directeur général.
- Les directeurs-trices des bureaux régionaux et la direction au siège sont régulièrement tenus informés des dernières nouvelles concernant le plan d'action.
- Le personnel nouvellement recruté est informé du plan d'action dans le cadre des séances d'orientation organisées par le Département du développement des ressources humaines (HRD) et des réunions d'information individuelles tenues à l'initiative du GED.
- Le personnel du BIT et de l'ONU, les mandants et les autres parties prenantes sont sensibilisés au plan d'action dans le cadre de l'Académie sur les questions de genre et d'autres cours organisés par le Centre international de formation de l'OIT.
- Le Département des partenariats et de l'appui aux programmes extérieurs (PARDEV) dispense une formation au personnel dans toutes les régions, notamment au moyen de séminaires en ligne organisés par le GED sur le plan d'action et sur la manière d'utiliser l'analyse des questions d'égalité hommes-femmes pour concevoir des projets et définir des indicateurs.
- Les indicateurs du plan d'action font l'objet de discussions entre le Directeur général et l'équipe de direction du BIT et entre la chef du GED et les autorités garantes des indicateurs.
- Une brochure comportant des images infographiques consacrée au plan d'action est largement diffusée.
- Les bonnes pratiques et les enseignements tirés du plan d'action du BIT sont communiqués aux organismes et organes du système des Nations Unies à l'occasion de réunions sur l'ONU-SWAP organisées par ONU-Femmes.
- Les bonnes pratiques reproductibles sont partagées avec les concepteurs-trices de la politique et du plan d'action actualisés sur l'égalité hommes-femmes et l'intégration sociale du Fonds vert pour le climat.
- Le personnel de l'ONU et les autres parties prenantes sont informés des bonnes pratiques reproductibles du plan d'action du BIT en matière de formation des évaluateurs-trices et de méthode d'évaluation au moyen du bulletin électronique *In Focus* et des fiches d'informations publiés par le Groupe des Nations Unies pour l'évaluation.

La stratégie de communication relative au plan d'action 2018-2021 englobe divers moyens de partage de l'information permettant de toucher des destinataires multiples, notamment les fonctionnaires du BIT, les mandants et les autres parties prenantes. Tout en tenant compte du caractère limité des ressources humaines et financières disponibles, elle prévoit des méthodes de promotion traditionnelles et en ligne, dont la distribution d'exemplaires du plan d'action 2018-2021 en version papier ou électronique aux directeurs-trices et aux spécialistes des questions d'égalité hommes-femmes des bureaux régionaux de l'OIT ainsi qu'aux membres de la direction au siège et aux coordonnateurs-trices pour l'égalité hommes-femmes dans les départements. Les activités de promotion et de diffusion viseront l'ensemble des membres du Réseau genre de l'OIT ainsi que les expert-e-s techniques concerné-e-s. Des réunions de consultation individuelle portant sur les différents indicateurs et cibles sont organisées avec les autorités garantes du plan d'action.

3. Gestion axée sur les résultats en matière d'égalité entre hommes et femmes

Le plan d'action 2018-2021 utilise une méthode de gestion axée sur les résultats et est aligné sur le Plan stratégique de l'OIT pour 2018-2021 ainsi que sur les programmes et budgets correspondants pour les deux périodes biennales. Les consultations qui se sont tenues dans l'ensemble du Bureau à la fin de l'année 2017 et pendant la première partie de 2018 ont eu pour principal enjeu de maintenir les indicateurs du plan d'action en concordance étroite avec ceux de l'ONU-SWAP. Les membres du Réseau pour l'égalité entre hommes et femmes – en particulier les spécialistes et les coordonnateurs-trices des questions d'égalité entre hommes et femmes ainsi que certains points focaux clés chargés de ces questions – ont été informés en mai 2017 de l'approche utilisée pour la rédaction du plan d'action 2018-2021. Le projet leur a été communiqué en mars 2018 afin qu'ils puissent faire part de leurs observations. Un représentant du Comité du Syndicat du personnel a en outre été régulièrement informé de l'évolution de ce processus.

L'évaluation indépendante de 2016 recommandait d'intégrer les questions d'égalité hommes-femmes dans les activités de coordination menées au titre des dix résultats stratégiques de l'OIT, ce qui explique que des indicateurs supplémentaires expressément axés sur les programmes ont été incorporés dans le plan d'action. Au cours des processus programmatiques, le Service des questions de genre, de l'égalité et de la diversité (GED) et les spécialistes régionaux de l'égalité hommes-femmes ont continué de s'impliquer activement en participant notamment aux consultations et autres manifestations organisées par PROGRAM. Malgré la limitation et la réduction des ressources disponibles, le GED ou les spécialistes régionaux de l'égalité hommes-femmes sont venus renforcer les effectifs des équipes chargées de la coordination des dix résultats stratégiques, et les contributions fournies par l'ensemble des services ont pu se fonder sur diverses analyses, consacrées notamment à l'élément transversal déterminant. Le GED a également fait part des enseignements tirés de son analyse approfondie des dix résultats stratégiques et de l'élément transversal déterminant et formulé des propositions concernant les moyens qui permettraient de mieux intégrer la thématique de l'égalité hommes-femmes dans les programmes et budgets ainsi que dans les rapports sur l'exécution des programmes, conformément aux recommandations de l'évaluation indépendante. Il a également proposé, en collaboration avec PROGRAM, de définir des indicateurs en s'inspirant davantage de l'approche SMART¹⁶, à titre de bonne pratique à mettre en œuvre avec les autorités garantes des autres éléments transversaux déterminants.

L'évaluation indépendante a permis de dégager un autre enseignement précieux, à savoir qu'il est avantageux d'élaborer les indicateurs et les cibles du plan d'action selon une approche fondée sur la concertation. C'est la raison pour laquelle, comme suite à l'une des recommandations de l'évaluation, il a été décidé que la prise en charge des indicateurs du plan d'action serait désormais du ressort des départements, bureaux ou autres unités concernés. Les autorités garantes des indicateurs – en consultation avec le GED et sur la base des notes techniques relatives à la version 2.0 de l'ONU-SWAP – sont chargées de

¹⁶ SMART: Specific (précis), measurable (mesurable), achievable (réaliste), relevant (pertinent), time-bound (à échéance(s) définie(s)).

définir les cibles correspondant aux indicateurs, de concevoir et mettre en œuvre des initiatives visant à atteindre les cibles en question puis de communiquer les résultats obtenus à cet égard dans le cadre des activités de bilan et de suivi coordonnées par le GED.

Le fait que les activités de l'OIT en matière de coopération pour le développement ne tiennent pas suffisamment compte de la problématique hommes-femmes – insuffisance qui a pour effet d'aggraver le déséquilibre des rapports de force entre les femmes et les hommes sur le marché du travail et de confiner encore davantage les femmes dans un rôle de second plan – avait déjà été mis en lumière par l'évaluation indépendante et est resté une source de préoccupation pour le Conseil d'administration à sa session de mars 2018. Pendant la mise en œuvre du plan d'action 2016-17, d'importants efforts ont été consentis – comme suite à la recommandation formulée par les auteurs de l'évaluation indépendante qui avaient jugé «alarmants» les résultats obtenus en la matière – pour remédier à cette prise en compte insuffisante de la problématique hommes-femmes dans la coopération pour le développement. Ces efforts ont notamment porté sur l'organisation d'une série de webinaires, dirigés par le GED pour le siège et pour chacune des cinq régions et axés sur les moyens à mettre en œuvre pour concevoir des projets et définir des indicateurs tenant compte des questions d'égalité hommes-femmes. Ces webinaires, organisés par le Centre international de formation de l'OIT, Turin, et faisant partie intégrante d'une initiative pédagogique du Département des partenariats et de l'appui aux programmes extérieurs (PARDEV), sont accessibles en ligne pour les membres du personnel, au même titre qu'une large gamme d'outils destinés à favoriser une prise en compte systématique de la problématique hommes-femmes dans les propositions de projets. Une autre recommandation capitale de l'évaluation préconisait l'utilisation d'un cadre simple d'analyse pour les questions d'égalité hommes-femmes. Ce cadre, qui s'inspire d'un programme de formation modulaire sur les droits des travailleuses mis au point antérieurement par le Bureau, est le thème principal d'une séance tenue par le GED à l'occasion des activités d'orientation organisées par HRD à l'intention des nouveaux membres du personnel.

Le plan d'action conserve la plupart des indicateurs propres à l'OIT, sur la base des principales recommandations de l'évaluation indépendante et des débats du Conseil d'administration. Il s'agit notamment de déterminer la mesure dans laquelle les rapports sur l'exécution des programmes intègrent des résultats tenant compte de la dimension hommes-femmes, la proportion de résultats stratégiques pour lesquels l'égalité hommes-femmes et la non-discrimination constituent des critères de réussite obligatoires et la part en pourcentage du temps de travail du personnel consacrée à l'élément transversal déterminant. Ces indicateurs spécifiques à l'OIT, signalés par un astérisque (*) dans le tableau figurant à la section 8, sont également utilisés pour les volets des PPTD et des activités de coopération pour le développement relatifs à l'égalité hommes-femmes.

Ce tableau indique, en grisé, le niveau actuellement atteint pour chaque indicateur, conformément aux critères énoncés dans les notes techniques relatives à la version 2.0 de l'ONU-SWAP. Ces niveaux sont libellés comme suit: «Proche du niveau exigé», «Satisfait aux exigences» et «Dépasse les exigences».

4. Alignement sur l'ONU-SWAP

Conformément à la demande que le Conseil d'administration du BIT ¹⁷ a formulée en mars 2013 et réitérée en mars 2016, le plan d'action 2018-2021 est parfaitement aligné sur les indicateurs de l'ONU-SWAP, lequel a été approuvé par le Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies pour la coordination (CCS) ¹⁸.

La version 2.0 de l'ONU-SWAP a été élaborée dans le cadre d'un processus participatif d'une durée de dix-huit mois, auquel l'OIT a participé activement en partageant les enseignements tirés de sa propre expérience et ses bonnes pratiques. La version 2.0 de l'ONU-SWAP, élaborée dans le contexte général de la réforme des Nations Unies, introduit les trois nouveaux indicateurs présentés plus haut et réorganise les indicateurs en les classant en deux catégories. La première, qui porte essentiellement sur les résultats obtenus au regard des ODD relatifs à l'égalité des sexes, regroupe les nouveaux indicateurs relatifs aux résultats et à l'établissement des rapports ainsi que les indicateurs déjà existants, notamment ceux qui ont trait aux fonctions de contrôle à des fins d'évaluation et d'audit. La deuxième, qui est axée sur le renforcement institutionnel nécessaire pour parvenir à obtenir les résultats escomptés, englobe le nouvel indicateur sur l'engagement de la direction. Le plan d'action 2018-2021 du BIT reprend ces catégories, se conforme à l'organisation remaniée des indicateurs de l'ONU-SWAP et introduit les trois nouveaux indicateurs, qui ont été adaptés au contexte et aux mécanismes de l'Organisation.

Encadré 4

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

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

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

¹⁷ BIT: Procès-verbaux – Section institutionnelle, Conseil d'administration, 317^e session, document [GB.317/INS/PV](#), Genève, 6-28 mars 2013; et Procès-verbaux – Section institutionnelle, Conseil d'administration, 326^e session, document [GB.326/INS/PV](#), Genève, 10-24 mars 2016.

¹⁸ Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies pour la coordination, New York, 2006, document CEB/2006/2.

5. Responsabilisation et responsabilité

En tant qu'entité des Nations Unies, l'OIT dispose d'un mandat particulier et d'une structure distincte, et notamment de ses propres organes de gouvernance, auxquels le Bureau fait en particulier rapport sur les progrès accomplis en matière d'égalité hommes-femmes et d'autonomisation des femmes. Le Bureau en informe également ONU-Femmes, qui coordonne les rapports relatifs à l'ONU-SWAP. Il a harmonisé ses activités de suivi et rationalisé le processus de présentation de rapports à ONU-Femmes afin de renforcer l'efficacité de ses travaux et d'employer au mieux des ressources humaines limitées.

Le plan d'action 2018-2021 reflète certaines des principales recommandations relatives à la responsabilisation formulées à l'issue de l'évaluation indépendante de 2016, notamment la nécessité de confier des responsabilités accrues aux autorités garantes des indicateurs, y compris en matière de suivi et d'établissement de rapports. En mars 2018, au cours de ses débats sur le plan d'action 2018-2021, le Conseil d'administration a souligné la nécessité d'une plus grande responsabilisation, en particulier pour le personnel ayant des fonctions d'encadrement, s'est félicité du nouvel indicateur sur l'engagement de la direction et a demandé davantage d'éclaircissements sur la manière dont les stratégies appuyaient concrètement l'action menée par les mandants tripartites, qui sont les bénéficiaires finals de ce plan d'action. C'est la raison pour laquelle les autorités garantes de certains indicateurs ont été plus explicitement définies, afin qu'il soit tenu compte des décisions officielles et des objectifs annoncés des mandants tripartites.

Au sein du Bureau, les rôles, les responsabilités et les mécanismes de responsabilisation en matière de promotion de l'égalité hommes-femmes – y compris par l'intermédiaire de la mise en œuvre du plan d'action du BIT 2018-2021 – sont présentés ci-dessous.

Encadré 5	
Rôles et responsabilités concernant l'amélioration de l'égalité entre hommes et femmes dans les travaux du BIT	
Tous les membres du personnel sont tenus d'intégrer une démarche soucieuse de l'égalité entre hommes et femmes dans leur propre travail afin d'aider les mandants à faire de même.	
Directeur-trice général-e	Responsabilité ultime pour la formulation de la politique et la performance organisationnelle en matière d'égalité entre hommes et femmes.
Directeurs-trices généraux-ales adjoint-e-s	Responsables de la mise en œuvre et du suivi de l'égalité entre hommes et femmes dans le cadre du portefeuille de leurs départements respectifs ainsi que des objectifs stratégiques pertinents, et chargés de veiller à ce que des ressources humaines et financières suffisantes soient affectées à l'appui des travaux en matière d'égalité entre hommes et femmes.
Directeurs-trices régionaux-ales	Responsables des résultats et indicateurs respectueux de l'égalité entre hommes et femmes dans le cadre des priorités régionales convenues, y compris de la coopération avec les expert-e-s employeurs-euses et travailleurs-euses, les autres membres du personnel concernés et les spécialistes des questions d'égalité entre hommes et femmes en vue de renforcer les capacités des mandants en matière d'intégration d'une démarche soucieuse de l'égalité entre hommes et femmes et de promotion de l'égalité entre les sexes.

Directeurs-trices des bureaux extérieurs	Responsables des résultats et indicateurs respectueux de l'égalité entre hommes et femmes dans le cadre des domaines programmatiques, de l'intégration des questions d'égalité hommes-femmes dans les programmes par pays de promotion du travail décent (PPTD) et de la promotion du renforcement des capacités des mandants en matière d'intégration par l'intermédiaire d'expert-e-s employeurs-euses et travailleurs-euses, des autres membres du personnel concernés et des spécialistes des questions d'égalité entre hommes et femmes.
Directeurs-trices et chefs-effes des entités au siège	Dans l'exécution des tâches qui leur sont déléguées par les Directeurs-trices généraux-ales adjoints-es, chargés de veiller à ce que des ressources humaines et financières suffisantes soient affectées à la réalisation des résultats et indicateurs respectueux de l'égalité entre hommes et femmes dans les domaines programmatiques.
Département de la programmation et de la gestion stratégiques (PROGRAM)	Responsable de la mise en œuvre et du suivi d'une approche cohérente en matière d'intégration d'une démarche soucieuse de l'égalité entre hommes et femmes dans les activités de planification, de suivi, d'établissement de rapports et d'affectation des ressources au niveau du Bureau, y compris les responsabilités en matière d'assurance qualité dans le cadre de la gestion axée sur les résultats.
Département du développement des ressources humaines (HRD)	Chargé d'encourager les progrès en matière de parité entre femmes et hommes et dans le domaine de l'égalité de chances et de traitement pour tous les membres du personnel du BIT, y compris dans les activités de formation et autres activités pertinentes.
Département des partenariats et de l'appui aux programmes extérieurs (PARDEV)	Responsable de la promotion de l'égalité entre hommes et femmes et de l'intégration d'une démarche soucieuse de l'égalité entre hommes et femmes dans tous les accords de partenariats et les accords, programmes et projets de coopération technique.
Spécialistes des questions d'égalité entre hommes et femmes dans les équipes d'appui technique au travail décent	Chargés de jouer un rôle de catalyseur et d'appui dans les bureaux extérieurs et au siège pour l'intégration effective d'une démarche soucieuse de l'égalité entre hommes et femmes, notamment en contribuant à l'analyse, à la planification, à l'exécution, à l'examen et à l'établissement de rapports.
Coordonnateurs-trices et points focaux pour l'égalité entre hommes et femmes	Chargés de jouer un rôle de catalyseur pour favoriser le processus d'intégration d'une démarche soucieuse de l'égalité entre hommes et femmes dans les unités du siège ou les bureaux extérieurs auxquels ils sont rattachés. Dans le cas d'ACTRAV et d'ACT/EMP, chargés de jouer le rôle de catalyseur et de soutien au siège et de coopérer avec les bureaux extérieurs, afin de promouvoir de manière effective les perspectives des partenaires sociaux en matière d'intégration d'une démarche soucieuse de l'égalité entre hommes et femmes, et également de contribuer à l'analyse, à la planification, à l'exécution, à l'examen et à l'établissement de rapports dans leurs bureaux respectifs.
Service des questions de genre, de l'égalité et de la diversité (GED)	Chargé d'appuyer la mise en œuvre de la politique de l'OIT en matière d'égalité entre hommes et femmes, en concertation avec le Réseau pour l'égalité entre hommes et femmes – composé de spécialistes, de coordonnateurs-trices et de points focaux pour l'égalité entre hommes et femmes – au moyen de services de conseil, d'un renforcement des capacités et d'un partage des connaissances; et de coordonner les travaux de suivi et la présentation de rapports sur le plan d'action aux Directeurs-trices généraux-ales adjoints, aux organes de gouvernance de l'OIT et à ONU-Femmes.

6. Suivi, établissement de rapports et évaluation

Le suivi régulier des cibles du plan d'action – notamment, à mi-parcours, la cible consistant à pouvoir établir des bilans et présenter des rapports au Conseil d'administration du BIT et à ONU-Femmes – permet au Bureau de suivre les progrès réalisés dans la mise en œuvre de la politique de l'OIT en matière d'égalité hommes-femmes. Ce suivi doit être effectué par les autorités garantes des indicateurs propres au plan d'action 2018-2021. Par souci de transparence et de rigueur, mais aussi pour faciliter les comparaisons dans le temps, ces autorités garantes seront invitées, dans le cadre de leur activité de suivi, à fournir la documentation pertinente et leur méthode de calcul. Ce travail de suivi, coordonné par le GED, est également l'occasion pour ces autorités garantes des indicateurs de déterminer s'il est possible de donner davantage d'ampleur aux initiatives qui se sont révélées fructueuses ou, au cas où elles constateraient que les cibles risquent de ne pas être atteintes, d'intensifier les efforts ou de modifier les stratégies.

Le risque d'une présentation en double des rapports au Conseil d'administration et aux mandants tripartites pourra être évité, étant donné que les progrès accomplis dans la réalisation des cibles relatives aux résultats stratégiques des programmes et budgets pour 2018-19 et 2020-21 et les avancées réalisées dans la mise en œuvre de l'élément transversal déterminant sont consignés dans les rapports d'exécution respectifs. Bien que le plan d'action 2018-2021 comporte des indicateurs relatifs au personnel, c'est à HRD qu'il incombe de faire rapport au Conseil d'administration sur la mise en œuvre de la Stratégie en matière de ressources humaines 2018-2021 – notamment en ce qui concerne les produits ayant trait à la parité entre hommes et femmes.

Des rapports sur le plan d'action 2018-2021 et sur la mise en œuvre connexe de la politique de l'OIT en matière d'égalité entre les hommes et les femmes seront soumis au Conseil d'administration, conformément aux impératifs de cette politique et à la pratique suivie depuis 2011. En mars 2018, le Conseil d'administration «a chargé le Bureau de faire coïncider son processus de suivi avec le processus d'établissement des rapports concernant le Plan d'action à l'échelle du système des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes (ONU-SWAP), tout en continuant de faire rapport de façon séparée au Conseil d'administration sur les progrès et les difficultés constatés à mi-parcours pour atteindre les cibles, ainsi que sur les résultats de la mise en œuvre et les approches proposées pour les futurs plans d'action»¹⁹.

Les rapports annuels soumis par les organismes et entités des Nations Unies à propos des indicateurs de l'ONU-SWAP servent à faire le point sur les avancées réalisées et les retards à combler. Ce bilan est consigné dans un rapport sur la prise en compte de la problématique hommes-femmes dans le système des Nations Unies que le Secrétaire général de l'ONU soumet au Conseil économique et social. Les organismes et entités des Nations Unies sont invités à porter à la connaissance du public les progrès accomplis et les lacunes constatées dans la réalisation des cibles de leur propre plan d'action pour les indicateurs alignés sur l'ONU-SWAP. Dans le cas de l'OIT, tous les documents soumis au Conseil d'administration au sujet du plan d'action sont mis en ligne sur le site Web de l'Organisation. Cette transparence, encouragée par ONU-Femmes, a été saluée lors de la discussion de mars 2018 du Conseil d'administration comme une pratique louable propice à la responsabilisation.

¹⁹ BIT: *Procès-verbaux – Section institutionnelle*, Conseil d'administration, 332^e session, document [GB.332/INS/PV](#), Genève, 8-22 mars 2018, point pour décision, paragr. 198 b).

7. Ressources humaines et financières

La mise en œuvre efficace du plan d'action du BIT pour 2018-2021 requiert la mobilisation d'un large éventail de ressources financières et humaines provenant de l'ensemble de l'Organisation. Le Conseil d'administration, en mars 2018, «a prié le Directeur général de tenir compte de ses orientations pour favoriser l'égalité hommes-femmes, conformément au mandat de l'OIT, dans la mise en œuvre du plan stratégique de l'Organisation pour 2018-2021 et des deux programmes et budgets correspondants, et dans son action visant à faciliter la mise à disposition de ressources extrabudgétaires»²⁰.

Les ressources nécessaires à la mise en œuvre des plans d'action du BIT ont augmenté au fil des ans, ainsi que le nombre et la portée des indicateurs. Cet accroissement du nombre d'indicateurs répond à la demande du Conseil d'administration, qui, en mars 2013, puis de nouveau en mars 2016, a fait savoir qu'il souhaitait un alignement plus étroit sur les indicateurs de l'ONU-SWAP. Trois autres indicateurs ont été ajoutés en 2018 à l'ONU-SWAP, portant respectivement sur l'alignement des programmes sur les ODD, la communication des résultats obtenus en matière d'égalité hommes-femmes et l'engagement de la direction. Malgré la suppression de plusieurs indicateurs de moindre importance ou redondants, le plan d'action 2018-2021 comporte un nombre record d'indicateurs sans que le BIT ait augmenté en conséquence le volume des ressources humaines et financières nécessaires.

Conformément à l'une des recommandations de l'évaluation indépendante concernant la mise en place d'une budgétisation qui intègre la problématique hommes-femmes, le Département de la recherche (RESEARCH) a organisé en 2017 un séminaire, présidé par le GED, consacré aux bonnes pratiques à retenir et aux enseignements à tirer des initiatives lancées dans le monde entier en faveur d'une budgétisation intégrant cette problématique. La même année, le GED a donné des orientations pour un programme de coopération pour le développement prévoyant l'utilisation, à titre expérimental, d'un outil de budgétisation prenant en compte la problématique hommes-femmes. L'indicateur correspondant du plan d'action 2018-2021 indique, sous forme de pourcentage, le temps que le personnel des services organiques consacre à l'élément transversal déterminant relatif à l'égalité hommes-femmes et à la non-discrimination.

Les programmes et budgets pour 2018-19 et pour 2020-21 affectent des ressources du budget ordinaire à la dotation en personnel et aux activités du GED. Le processus d'affectation des ressources – qu'il s'agisse de mois de travail ou de ressources prélevées sur le budget ordinaire pour financer la coopération technique – est un mécanisme officiel destiné à appuyer les plans de travail axés sur les résultats qui intègrent la problématique hommes-femmes. Il permet aussi d'assurer en toute transparence le financement des initiatives menées sur le terrain et au siège pour promouvoir l'égalité hommes-femmes. Des évaluations indépendantes des plans d'action ont toutefois montré qu'une intégration plus poussée de cette problématique nécessiterait davantage de ressources que celles qui sont prévues dans le budget ordinaire. Les initiatives en ce sens s'inscrivent dans le cadre de l'action engagée par le Bureau pour donner suite à la résolution de la Conférence

²⁰ Document [GB.332/INS/6](#), paragr. 23 c).

internationale du Travail de 2009, qui dispose que, «en mobilisant des partenariats internationaux pour promouvoir l'égalité hommes-femmes, l'OIT devrait [...] inclure systématiquement l'objectif de l'égalité entre femmes et hommes dans les dispositions comportant la mobilisation des ressources, le partage de connaissances et la coopération technique, en partenariat avec les donateurs [...]»²¹.

Pendant l'exécution du plan d'action 2018-2021, le Bureau continue de chercher à dégager des ressources extrabudgétaires, qu'elles proviennent du Compte supplémentaire du budget ordinaire (CSBO) ou de fonds affectés dans le cadre d'accords de partenariat avec certains Etats Membres. Le recul du financement axé sur les projets et l'importance accrue attachée aux plans de travail axés sur les résultats ont toutefois entraîné une diminution des ressources extrabudgétaires expressément consacrées à la promotion de l'égalité entre hommes et femmes.

²¹ BIT: *Résolution concernant l'égalité entre femmes et hommes au cœur du travail décent*, Conférence internationale du Travail, 98^e session, Genève, 17 juin 2009, paragr. 57 c).

8. Tableau: Indicateurs de performance

Parties grisées: niveau estimé par le BIT en se basant sur le projet de notes techniques de l'ONU-SWAP, version 2.0, juin 2018.

*: indicateur repris des plans d'action antérieurs, compte tenu des priorités énoncées dans la politique de l'OIT en matière d'égalité hommes-femmes ou identifiées comme propres à l'Organisation par le Conseil d'administration du BIT.

	Proche du niveau exigé	Satisfait aux exigences	Dépasse les exigences	Indicateurs	Autorités garantes
1. Résultats obtenus au regard des ODD relatifs à l'égalité hommes-femmes		<p>1 b) i). Le principal document de planification stratégique comporte au moins un résultat de haut niveau relatif à l'égalité hommes-femmes et à l'autonomisation des femmes, qui contribuera à la réalisation des cibles des ODD, et une référence aux cibles de l'ODD 5</p> <p>et</p> <p>1 b) ii). L'entité a atteint ou est en passe d'atteindre le résultat de haut niveau relatif à l'égalité hommes-femmes et à l'autonomisation des femmes</p>	<p>1 c) i). Le principal document de planification stratégique comporte au moins un résultat de haut niveau tendant à faire progresser l'égalité hommes-femmes et l'autonomisation des femmes et contribuant à la réalisation des cibles des ODD, et fait référence aux cibles de l'ODD 5</p> <p>et</p> <p>1 c) ii). L'entité a atteint ou est en passe d'atteindre le résultat de haut niveau tendant à faire progresser l'égalité hommes-femmes et l'autonomisation des femmes</p>	<p>Pourcentage de résultats stratégiques du programme et budget de l'OIT qui contribuent aux cibles de l'ODD 5 Cible 2018-19: 50 % dans le P&B 2020-21 Cible 2020-21: 60 % dans le P&B 2022-23 Base de référence 2016-17: 40 % dans le P&B 2018-19 (<i>le travail de préparation commence deux ans à l'avance</i>)</p> <p><i>Note: Voir l'indicateur ci-dessous sur la communication des résultats.</i></p>	Conseil d'administration du BIT et PROGRAM
2. Communication des résultats obtenus en matière d'égalité hommes-femmes			<p>2 c) i). Rapports au Conseil d'administration ou autre entité sur le résultat de haut niveau relatif à l'égalité hommes-femmes et à l'autonomisation des femmes, lequel contribuera à la réalisation des cibles des ODD, y compris l'ODD 5</p> <p>et</p> <p>2 c) ii). Utilisation systématique de données ventilées par sexe dans les rapports concernant le plan stratégique</p> <p>et</p>	<p>Pourcentage de résultats stratégiques du programme et budget de l'OIT qui ventilent les données par sexe et/ou intègrent l'égalité hommes-femmes * Cible 2018-19: 30 % dans le P&B 2020-21 Cible 2020-21: 35 % dans le P&B 2022-23 Base de référence 2016-17: 28 % dans le P&B 2018-19 (<i>le travail de préparation commence deux ans à l'avance</i>)</p> <p>Pourcentage de résultats stratégiques du programme et budget de l'OIT figurant dans le rapport sur l'exécution du programme, qui intègrent une dimension hommes-femmes * Cible 2018-19: 100 % Cible 2020-21: 100 % Base de référence 2016-17: 100 %</p>	<p>Conseil d'administration du BIT et PROGRAM</p> <p>PROGRAM et équipes de coordination des résultats de l'OIT</p>

	Proche du niveau exigé	Satisfait aux exigences	Dépasse les exigences	Indicateurs	Autorités garantes
			2 c) iii). Rapports bisannuels au Conseil d'administration ou autre entité sur l'application de la politique en matière d'égalité hommes-femmes et d'autonomisation des femmes	Le Conseil d'administration reçoit un rapport sur l'application de la politique en matière d'égalité hommes-femmes, mise en œuvre au moyen du plan d'action (résultats à mi-parcours et résultats finaux) Cible 2018-19: 1 rapport Cible 2020-21: 1 rapport	Conseil d'administration du BIT et GED
3. Résultats en matière d'égalité hommes-femmes et d'autonomisation des femmes inscrits dans les programmes et projets		3 b). Les résultats en matière d'égalité hommes-femmes et d'autonomisation des femmes inscrits dans les programmes et projets sont atteints ou en passe de l'être	3 c) i). Les résultats en matière d'égalité hommes-femmes et d'autonomisation des femmes inscrits dans les programmes et projets sont atteints ou en passe de l'être et 3 c) ii). Les initiatives comportent systématiquement des résultats tendant à faire progresser l'égalité hommes-femmes et l'autonomisation des femmes	<p>Pourcentage des PPTD qui contiennent des indicateurs dont 35 % au moins sont ventilés par sexe ou intègrent une dimension hommes-femmes *</p> <p>Cible 2018-19: 55 % Cible 2020-21: 60 % Base de référence 2016-17: 50 %</p> <p>Pourcentage d'un échantillon représentatif de propositions de programmes et de projets pour lesquelles la stratégie et le cadre de résultats doivent être améliorés au regard de critères établis, pour intégrer davantage la dimension hommes-femmes</p> <p>Cible 2018-19: 75 % Cible 2020-21: 50 % (<i>ce pourcentage devrait diminuer à mesure que les critères seront de mieux en mieux respectés</i>) Base de référence: non disponible (<i>nouvel indicateur</i>)</p> <p>Pourcentage de propositions de programmes et de projets apportant une contribution significative à l'élément transversal déterminant relatif à l'égalité hommes-femmes et à la non-discrimination (marqueur 2A adapté) ou ayant cet élément pour principal objet (marqueur 2B). Dans le premier cas, l'analyse de l'égalité hommes-femmes et de la non-discrimination fait partie intégrante de la conception du projet ainsi que de ses produits et résultats. Dans le second cas, cette analyse justifie toutes les interventions dont les produits ou résultats contribuent à la promotion de l'égalité hommes-femmes et à la non-discrimination *</p> <p>Monde (<i>projets gérés par le siège</i>): Cible 2018-19: 35 % Cible 2020-21: 37 % Par région: Cible 2018-19: +2 % par rapport à la base de référence Cible 2020-21: +4 % par rapport à la base de référence</p>	<p>Mandants tripartites de l'OIT au niveau des pays, bureaux régionaux de l'OIT, PROGRAM et GED</p> <p>PARDEV et GED</p> <p>Auteurs des propositions, y compris bureaux régionaux de l'OIT, bureaux de pays et unités du siège, et PARDEV</p>

	Proche du niveau exigé	Satisfait aux exigences	Dépasse les exigences	Indicateurs	Autorités garantes
				Bases de référence juin 2018 (<i>methodologie légèrement revue pour prendre en compte l'élément transversal déterminant</i>): Monde (<i>projets gérés par le siège</i>): 14 % Afrique: 23 % Amériques et Caraïbes: 14 % Etats arabes: 9 % Asie et Pacifique: 31 % Europe et Asie centrale: 9 %	
4. Evaluation	4 a). Conforme à certaines des normes et règles relatives à l'égalité hommes-femmes du Groupe des Nations Unies pour l'évaluation (GNUE) figurant dans le document d'orientation du GNUE sur l'intégration des droits humains et de l'égalité des sexes dans l'évaluation	4 b). Conforme aux normes et règles relatives à l'égalité hommes-femmes du GNUE et au document d'orientation du GNUE sur l'intégration des droits humains et de l'égalité des sexes dans l'évaluation, à toutes les phases de l'exercice	4 c). Conforme aux normes et règles relatives à l'égalité hommes-femmes du GNUE et au document d'orientation du GNUE sur l'intégration des droits humains et de l'égalité des sexes dans l'évaluation, à toutes les phases de l'exercice; évaluation du bilan institutionnel en matière d'intégration des questions hommes-femmes ou évaluation de la politique/stratégie de l'Organisation en cette matière, effectuée tous les cinq à huit ans au moins	<p>Nombre d'initiatives menées pour intégrer la dimension hommes-femmes dans les réseaux internes et externes d' EVAL *</p> <p>Cible 2018-19: 4 Cible 2020-21: 4 Base de référence 2016-17: 4</p> <p>Pourcentage d'un échantillon représentatif des évaluations dont le champ d'analyse intègre pleinement ou de manière satisfaisante l'égalité hommes-femmes et l'autonomisation des femmes et dont les critères et les questions sont conçus de manière à garantir que des données portant sur l'égalité hommes-femmes et l'autonomisation des femmes seront recueillies *</p> <p>Cible 2018-19: 50 % Cible 2020-21: 65 % Base de référence: non disponible (<i>nouvel indicateur combiné</i>)</p> <p>Pourcentage d'un échantillon représentatif des évaluations dont la méthodologie, les outils et les techniques d'analyse de données tiennent compte pleinement ou de manière satisfaisante de la dimension hommes-femmes *</p> <p>Cible 2018-19: 25 % Cible 2020-21: 50 % Base de référence 2016-17: 11 %</p> <p>Pourcentage d'un échantillon représentatif des évaluations dont le champ d'analyse intègre pleinement ou de manière satisfaisante les résultats, conclusions et recommandations reflétant une analyse des questions hommes-femmes *</p> <p>Cible 2018-19: 60 % Cible 2020-21: 65 % Base de référence 2016-17: 35 %</p>	<p> EVAL</p> <p> EVAL, bureaux régionaux de l'OIT et départements du siège</p> <p> EVAL, bureaux régionaux de l'OIT et départements du siège</p> <p> EVAL, bureaux régionaux de l'OIT et départements du siège</p>

	Proche du niveau exigé	Satisfait aux exigences	Dépasse les exigences	Indicateurs	Autorités garantes
				Nombre d'évaluations du bilan institutionnel en matière d'intégration des questions hommes-femmes (ou évaluation équivalente) effectuées tous les cinq à huit ans Cible 2018-19 et 2020-21: 1 (<i>menée en 2016 soit dans un délai de huit ans</i>) Base de référence 2016-17: 1	Eval
5. Audit tenant compte de la dimension hommes-femmes			5 c) i). Les résultats pertinents en matière d'égalité hommes-femmes sont systématiquement présentés dans les rapports annuels des départements d'audit interne et 5 c) ii). Les départements d'audit interne mènent tous les cinq ans au moins un audit pilote centré sur l'égalité hommes-femmes et l'autonomisation des femmes	Pourcentage de rapports des bureaux extérieurs ayant fait l'objet d'un audit visant à identifier les risques sexospécifiques, tel que l'examen des PPTD effectué dans le cadre du mécanisme d'assurance qualité, et mesures prises pour réduire ces risques Cible 2018-19: 70 % Cible 2020-21: 75 % Base de référence 2016-17: 67 %	IAO
				Audit pilote axé sur l'efficacité des procédures de contrôle interne en vue de réduire le risque de harcèlement sexuel et de traiter efficacement les allégations de harcèlement sexuel Cible 2018-19: conception de l'audit Cible 2020-21: achèvement de l'audit, communication des résultats et suivi si nécessaire Base de référence: non disponible (<i>nouvel indicateur</i>)	IAO
6. Politiques et plans	6 a). Politiques et plans relatifs à l'égalité hommes-femmes et à l'autonomisation des femmes (mettant notamment l'accent sur la prise en compte systématique de la dimension hommes-femmes et la représentation égale des hommes et des femmes) en cours d'élaboration	6 b). Politiques et plans relatifs à l'égalité hommes-femmes et à l'autonomisation des femmes (mettant notamment l'accent sur la prise en compte systématique de la dimension hommes-femmes et la représentation égale des hommes et des femmes) actualisés et mis en œuvre	6 c) i). Politiques et plans relatifs à l'égalité hommes-femmes et à l'autonomisation des femmes (mettant notamment l'accent sur la prise en compte systématique de la dimension hommes-femmes et la représentation égale des hommes et des femmes) actualisés et mis en œuvre et 6 c) ii). Mécanisme spécifique de haut niveau en place pour assurer la transparence de l'action menée en faveur de l'égalité hommes-femmes et de l'autonomisation des femmes	Pourcentage de postes de la catégorie des services organiques du BIT (postes P1 à P4 financés par le budget ordinaire) occupés par des femmes * Cible 2018-19: 50 % Cible 2020-21: 50 % Base de référence 2016-17: 50 %	HRD
				Pourcentage de postes de direction du BIT (postes de grade P5 et au-delà financés par le budget ordinaire) occupés par des femmes * Cible 2018-19: 40 % Cible 2020-21: 45 % Base de référence 2016-17: 34 %	HRD

	Proche du niveau exigé	Satisfait aux exigences	Dépasse les exigences	Indicateurs	Autorités garantes
7. Engagement de la direction	7 a). Les hauts responsables s'engagent en faveur de l'égalité hommes-femmes et de l'autonomisation des femmes au BIT	7 b). Les hauts responsables s'engagent en faveur de l'égalité hommes-femmes et de l'autonomisation des femmes au BIT et au-delà	7 c) i). Les hauts responsables s'engagent en faveur de l'égalité hommes-femmes et de l'autonomisation des femmes au BIT et au-delà et 7 c) ii). Les hauts responsables encouragent activement l'amélioration des indicateurs de performance de l'ONU-SWAP lorsque les exigences ne sont ni satisfaites ni dépassées	<p>L'équipe de direction réunit les directeurs-trices (grade D1 et catégories supérieures) dans le cadre d'une séance consacrée à l'examen des préjugés inconscients Cible 2018-19: 1 séance Cible: 2020-21: 2 séances Base de référence: non disponible (<i>nouvel indicateur</i>)</p> <p>La question de l'égalité hommes-femmes est régulièrement inscrite à l'ordre du jour des réunions de l'équipe de direction Cible 2018-19: 10 % des réunions Cible 2020-21: 10 % des réunions Base de référence 2016-17: non disponible (<i>nouvel indicateur</i>)</p> <p>Pourcentage de départements, bureaux et autres unités qui sont garants d'au moins trois indicateurs pour lesquels la réalisation des cibles fixées figure parmi les produits attendus en termes de suivi du comportement professionnel des directeurs-trices et des chefs-effes d'unité Cible 2018-19: 40% Cible 2020-21: 50% Base de référence d'avril 2018 (<i>lorsque les résultats de début de cycle sont arrêtés</i>): 10 %</p> <p>Nombre de réunions tenues avec les directeurs-trices ou les chefs-effes d'unité et autres responsables pour examiner la réalisation des cibles fixées pour les indicateurs dont ils-elles sont les garant-e-s Cible 2018-19: 2 Cible 2020-21: 2 Base de référence 2016-17: 2</p>	<p>Equipe de direction</p> <p>CABINET</p> <p>Directeurs-trices généraux-ales adjoints-tes</p> <p>Directeurs-trices généraux-ales adjoints-tes</p>
8. Suivi du comportement professionnel au regard de l'égalité hommes-femmes		8 b). L'analyse de l'égalité hommes-femmes et de l'autonomisation des femmes fait partie des valeurs fondamentales et/ou des compétences requises de l'ensemble du personnel, en particulier à partir du grade P4 ou équivalent et au-delà	8 c) i). L'analyse de l'égalité hommes-femmes et de l'autonomisation des femmes fait partie des valeurs fondamentales et/ou des compétences requises de l'ensemble du personnel, en particulier à partir du grade P4 ou équivalent et au-delà, y compris les postes de décision de toutes les commissions, missions et organes consultatifs	<p>Pourcentage de descriptions de postes vacants au BIT faisant référence aux compétences ou attributions relatives à la question de l'égalité hommes-femmes et à la prise en considération de cette question *</p> <p>Compétences ou attributions relatives à la question de l'égalité hommes-femmes Cible: 2018-19: 68 % Cible: 2020-21: 70 % Base de référence 2016-17: 65 %</p>	HRD

	Proche du niveau exigé	Satisfait aux exigences	Dépasse les exigences	Indicateurs	Autorités garantes
			<p>et</p> <p>8 c) ii). Système en place assurant la reconnaissance des travaux d'excellence dans le domaine de la promotion de l'égalité hommes-femmes et de l'autonomisation des femmes</p>	<p>Prise en considération de la question de l'égalité hommes-femmes Cible 2018-19: 100 % Cible 2020-21: 100 % Base de référence 2016-17: 100 %</p> <p>Cibles claires et mesurables sur l'équilibre hommes-femmes dans les rapports d'évaluation de tous les membres du personnel ayant des fonctions d'encadrement Cible 2018-19: statistiques à jour, ventilées par sexe, communiquées aux directeurs-trices des départements et des bureaux régionaux avant les entretiens de début de cycle Cible 2020-21: statistiques à jour, ventilées par sexe, communiquées aux directeurs-trices des départements et des bureaux régionaux avant les entretiens de début de cycle Base de référence: non disponible (<i>nouvel indicateur</i>)</p> <p>Cibles relatives à la parité hommes-femmes (résultat 6) mesurées et mises en œuvre dans le cadre d'un mécanisme de responsabilisation – par exemple, charte du personnel ayant des fonctions d'encadrement, grilles d'évaluation, définition des objectifs à atteindre Cible 2018-19: grille d'évaluation d'une page concernant les postes de la catégorie des services organiques, ventilés par sexe, par département et par région, à l'ordre du jour d'au moins deux réunions entre les directeurs-trices généraux-ales adjoints-es et les directeurs-trices de départements et de bureaux régionaux Cible 2020-21: grille d'évaluation d'une page concernant les postes de la catégorie des services organiques, ventilés par sexe, par département et par région, à l'ordre du jour d'au moins deux réunions entre les directeurs-trices généraux-ales adjoints-es et les directeurs-trices de départements et de bureaux régionaux Base de référence: non disponible (<i>nouvel indicateur</i>)</p>	<p>HRD</p> <p>Directeurs-trices généraux-ales adjoints et HRD</p>

	Proche du niveau exigé	Satisfait aux exigences	Dépasse les exigences	Indicateurs	Autorités garantes
9. Suivi des ressources financières	9 a). Travaux en cours en vue de mettre en place un mécanisme de suivi des ressources financières pour quantifier les dépenses liées à la promotion de l'égalité hommes-femmes et de l'autonomisation des femmes	9 b). Mise en œuvre d'un mécanisme de suivi des ressources financières en vue de quantifier les dépenses liées à la promotion de l'égalité hommes-femmes et de l'autonomisation des femmes	9 c) i). Mise en œuvre d'un mécanisme de suivi des ressources financières en vue de quantifier les dépenses liées à la promotion de l'égalité hommes-femmes et de l'autonomisation des femmes et 9) c) ii). Les résultats du suivi des ressources financières sont utilisés pour l'affectation des crédits budgétaires dans le cadre de la planification stratégique centrale	Un outil statistique mesure le temps consacré par le personnel de la catégorie des services organiques à l'élément transversal déterminant relatif à l'égalité hommes-femmes et à la non-discrimination Cible 2018-19: statistiques disponibles Cible 2020-21: statistiques disponibles Base de référence d'octobre 2017: statistiques disponibles	FINANCE
10. Allocation de ressources financières	10 a). Le niveau des ressources financières nécessaires à la mise en œuvre des activités en faveur de l'égalité hommes-femmes et de l'autonomisation des femmes est défini	10 b). Les ressources financières allouées à la mise en œuvre des activités en faveur de l'égalité hommes-femmes et de l'autonomisation des femmes atteignent le niveau convenu	10 c). Les ressources financières allouées à la mise en œuvre des activités en faveur de l'égalité hommes-femmes et de l'autonomisation des femmes dépassent le niveau convenu	Pourcentage de résultats de programmes par pays apportant une contribution significative à l'élément transversal déterminant relatif à l'égalité hommes-femmes et à la non-discrimination (marqueur 2A) ou ayant cet élément pour principal objet (marqueur 2B). Cible 2018-19: 40 % Cible 2020-21: 43 % Base de référence 2016-17: 38 % Pourcentage des ressources totales indiquées comme étant nécessaires à la promotion de l'égalité hommes-femmes et de la non-discrimination (coût de tous les programmes par pays conformes au marqueur 2A ou au marqueur 2B) Cible: 2018-19: 68 % Cible 2020-21: 70 % Base de référence 2016-17: 65 %	PROGRAM et bureaux régionaux de l'OIT PROGRAM et bureaux régionaux de l'OIT
11. Structure chargée de promouvoir l'égalité hommes-femmes		11 b) i). Les points focaux pour l'égalité hommes-femmes ou équivalents, au siège, dans les bureaux régionaux et les bureaux de pays: a) sont désignés parmi les fonctionnaires de grade P4 et au-delà aux fins de la prise en compte systématique de la dimension hommes-femmes et de la représentation égale des hommes et des femmes;	11 c) i). Les points focaux pour l'égalité hommes-femmes ou équivalents, au siège, dans les bureaux régionaux et les bureaux de pays: a) sont désignés parmi les fonctionnaires de grade P5 et au-delà aux fins de la prise en compte systématique de la dimension hommes-femmes et de la représentation égale des hommes et des femmes; b) ont un mandat écrit;	Pourcentage d'unités du siège et des bureaux extérieurs de l'OIT comptant un point focal pour l'égalité hommes-femmes * Cible 2018-19: 100 % Cible 2020-21: 100 % Base de référence 2016-17: 100 % Pourcentage de points focaux pour l'égalité hommes-femmes à l'échelle des unités et des services et de coordonnateurs-trices pour l'égalité hommes-femmes à l'échelle des départements qui ont le grade P4 ou un grade supérieur * Cible 2018-19: 50 % Cible 2020-21: 55 % Base de référence 2016-17: 47 %	GED GED

	Proche du niveau exigé	Satisfait aux exigences	Dépasse les exigences	Indicateurs	Autorités garantes
		<p>b) ont un mandat écrit;</p> <p>c) consacrent au moins 20 % de leur temps à des activités de promotion de l'égalité hommes-femmes</p> <p>et</p> <p>11 b) ii). L'unité chargée des questions d'égalité hommes-femmes dispose de toutes les ressources nécessaires conformément au mandat de l'entité</p>	<p>c) consacrent au moins 20 % de leur temps à des activités de promotion de l'égalité hommes-femmes</p> <p>et</p> <p>11 c) ii). Des fonds spécifiques sont alloués à l'appui d'un réseau regroupant les points focaux pour l'égalité hommes-femmes</p> <p>et</p> <p>11 c) iii). L'unité chargée des questions d'égalité hommes-femmes dispose de toutes les ressources nécessaires conformément au mandat de l'entité</p>		
12. Représentation égale des hommes et des femmes	12 a). Plan visant à permettre une représentation égale des hommes et des femmes parmi les fonctionnaires des catégories des services généraux et des services organiques à partir du grade P4 et au-delà, dans les cinq prochaines années	12 b). L'entité est parvenue à garantir une représentation égale des hommes et des femmes parmi les fonctionnaires des catégories des services généraux et des services organiques à partir du grade P4 et au-delà	12 c). L'entité est parvenue à garantir une représentation égale des hommes et des femmes parmi les fonctionnaires des catégories des services généraux et des services organiques à partir du grade P4 et au-delà, y compris aux plus hauts postes des bureaux extérieurs, commissions, organes consultatifs et fonds liés à l'entité, indépendamment de leurs sources de financement	<p><i>Note: La parité hommes-femmes et les plans y relatifs font partie intégrante de la Stratégie de l'OIT en matière de ressources humaines (2018-2021) pilotée par HRD</i></p> <p>Pourcentage de femmes participant aux ateliers de formation à la gestion et à l'encadrement *</p> <p>Cible 2018-19: 60 %</p> <p>Cible 2020-21: 60 %</p> <p>Base de référence 2016-17: 54 %</p> <p>Proportion moyenne de femmes accréditées et enregistrées en qualité de déléguées et de conseillères techniques à la Conférence internationale du Travail</p> <p>Cible 2018-19: au moins 45 %</p> <p>Cible 2020-21: au moins 45 %</p> <p>Base de référence 2016-17: 30,6 % de déléguées accréditées et 29,8 % de déléguées enregistrées</p> <p>Proportion moyenne de femmes accréditées et enregistrées en qualité de déléguées et de conseillères techniques aux réunions régionales</p>	<p>HRD</p> <p>Mandants tripartites de l'OIT, JUR, RELMEETINGS et GED</p> <p>Mandants tripartites de l'OIT, JUR, RELMEETINGS et GED</p>

	Proche du niveau exigé	Satisfait aux exigences	Dépasse les exigences	Indicateurs	Autorités garantes
				<p>Cible 2018-19: au moins 45 % Cible 2020-21: au moins 45 % Base de référence 2016-17: 31,5 % de déléguées accréditées et 26,85 % de déléguées enregistrées (<i>Réunion régionale pour l'Asie et le Pacifique de 2016: 27,9 % de déléguées accréditées et 27,1 % de déléguées enregistrées; et Réunion régionale européenne de 2017: 35,1 % de déléguées accréditées et 26,6 % de déléguées enregistrées</i>)</p> <p>Développement des capacités des partenaires sociaux de l'OIT afin de parvenir à la parité hommes-femmes dans les délégations à la Conférence internationale du Travail et aux réunions régionales Cible 2018-19: 2 Cible 2020-21: 2 Base de référence: non disponible (<i>nouvel indicateur</i>)</p>	
13. Culture organisationnelle		13 b). La culture organisationnelle appuie pleinement la promotion de l'égalité hommes-femmes et de l'autonomisation des femmes	<p>13 c) i). La culture organisationnelle appuie pleinement la promotion de l'égalité hommes-femmes et de l'autonomisation des femmes</p> <p>et</p> <p>13 c) ii). Un audit sur la prise en compte, à l'échelle de l'Organisation, de l'égalité hommes-femmes ou un exercice équivalent est mené à bien au moins tous les cinq ans</p>	<p>Conformément aux nouvelles dispositions juridiques des Nations Unies en matière d'éthique, le personnel du BIT suit une formation obligatoire dans ce domaine Cible 2018-19: le cours en ligne de dix heures sur la gouvernance interne que doit suivre le personnel nouvellement recruté comporte un volet éthique Cible 2020-21: le cours en ligne de dix heures sur la gouvernance interne que doit suivre le personnel nouvellement recruté comporte un volet éthique Base de référence: non disponible (<i>nouvel indicateur</i>)</p> <p>Initiatives pilotes destinées à promouvoir et à renforcer la diversité et à favoriser l'inclusion, en complément des politiques existantes relatives au congé de maternité, de paternité, d'adoption et d'urgence familiale, à l'allaitement et à la garde d'enfants Cible 2018-19: 5 Cible 2020-21: 5 Base de référence: non disponible (<i>nouvel indicateur</i>)</p> <p>Conformément aux mécanismes de suivi des Nations Unies, les fonctionnaires qui quittent le BIT passent un entretien de départ, à titre pilote, afin de donner leurs vues sur la culture organisationnelle, en particulier le recrutement soucieux des considérations de genre, la rétention du personnel et l'expérience acquise</p>	<p>HRD</p> <p>HRD</p> <p>HRD et médiateur</p>

	Proche du niveau exigé	Satisfait aux exigences	Dépasse les exigences	Indicateurs	Autorités garantes
				<p>Cible 2018-19: concevoir et conduire, à titre pilote, un entretien de départ avec au moins dix fonctionnaires, puis affiner les méthodes d'entretien Cible 2020-21: conduire un entretien de départ avec au moins dix fonctionnaires puis faire rapport au Conseil d'administration sur cet essai pilote et ses résultats préliminaires Base de référence: non disponible (<i>nouvel indicateur</i>)</p> <p>Conformément aux politiques des Nations Unies en matière de prévention du harcèlement sexuel et de la discrimination, le personnel du BIT est informé de la campagne menée à l'échelle de l'Organisation contre le harcèlement sexuel Cible 2018-19: documentation sur la campagne accessible sur la page d'accueil du site public de l'OIT Cible 2020-21: documentation sur la campagne accessible via les médias sociaux Base de référence: non disponible (<i>nouvel indicateur</i>)</p> <p>Dans le cadre du mécanisme d'évaluation des responsables par leurs subordonnés-ées, pourcentage de responsables dont les subordonnés-ées déclarent être «d'accord» ou «entièrement d'accord» avec l'affirmation selon laquelle leur responsable crée un environnement propice à la diversité * Cible 2018-19: 85 % (<i>outil mis à jour en 2019</i>) Cible 2020-21: à établir (<i>échelle de notation à aligner sur l'outil mis à jour</i>) Base de référence 2016-17: 81 %</p>	HRD HRD
14. Analyse des capacités		14 b) i). Une analyse des capacités de l'ensemble du personnel de l'entité chargé de la question de l'égalité hommes-femmes et de l'autonomisation des femmes est effectuée au siège, dans les bureaux régionaux et dans les bureaux de pays et	14 c) i). Une analyse des capacités de l'ensemble du personnel de l'entité chargé de la question de l'égalité hommes-femmes et de l'autonomisation des femmes est effectuée au siège, dans les bureaux régionaux et dans les bureaux de pays et	<p>Les résultats des analyses des capacités du personnel chargé de la prise en compte systématique de la dimension hommes-femmes sont compilés, puis examinés, et les conclusions de cet examen sont utilisées pour élaborer un projet de plan de développement des capacités Cible 2018-19: examen et exploitation des résultats des analyses Cible 2020-21: élaboration d'un plan de développement des capacités Base de référence: non disponible (<i>nouvel indicateur</i>)</p>	HRD et GED

	Proche du niveau exigé	Satisfait aux exigences	Dépasse les exigences	Indicateurs	Autorités garantes
		14 b) ii). Un plan de développement des capacités est élaboré ou mis à jour au minimum tous les cinq ans	14 c) ii). Un plan de développement des capacités est élaboré ou mis à jour au minimum tous les trois ans		
15. Développement des capacités	15 a). Efforts visant à mettre en place une formation continue obligatoire pour le personnel de l'entité, toutes catégories confondues, au siège, dans les bureaux régionaux et les bureaux de pays	15 b). Formation continue obligatoire mise en place pour le personnel de l'entité, toutes catégories confondues, au siège, dans les bureaux régionaux et les bureaux de pays	15 c) i). Formation continue obligatoire mise en place pour le personnel de l'entité, toutes catégories confondues, au siège, dans les bureaux régionaux et les bureaux de pays et 15 c) ii). Les hauts responsables suivent une formation personnalisée	<p>Pourcentage de modules pédagogiques utilisés dans le cadre des ateliers de formation à la gestion et à l'encadrement qui intègrent une dimension hommes-femmes *</p> <p>Cible 2018-19: 45 % Cible 2020-21: 47 % Base de référence 2016-17: 43 %</p> <p>Nombre de jours de formation sur le thème de l'égalité hommes-femmes et de l'autonomisation des femmes prévus pour les spécialistes des questions d'égalité hommes-femmes en poste dans les bureaux extérieurs et pour les points focaux chargés de ces questions dans les principales unités du siège *</p> <p>Cible 2018-19: 2 journées de formation Cible 2020-21: 2 journées de formation Base de référence 2016-17: 4 journées de formation (<i>non réaliste compte tenu des restrictions budgétaires</i>)</p> <p>Pourcentage de femmes participant aux activités de formation dispensées par le Centre international de formation de l'OIT</p> <p>Cible 2018-19: 45 % Cible 2020-21: 45 % (<i>susceptible d'être revu à la hausse lorsque le programme et budget du Centre de Turin aura été approuvé</i>) Base de référence 2016-17: 44 %</p> <p>Pourcentage de femmes parmi le personnel du BIT participant aux activités de formation dispensées par le Centre de Turin</p> <p>Cible 2018-19: 50 % Cible 2020-21: 50 % Base de référence 2016-17: 49 %</p>	<p>HRD</p> <p>GED</p> <p>Centre de Turin</p> <p>Centre de Turin</p>

	Proche du niveau exigé	Satisfait aux exigences	Dépasse les exigences	Indicateurs	Autorités garantes
				<p>Pourcentage d'hommes parmi le personnel du BIT participant aux activités de formation dispensées par le Centre de Turin qui sont consacrées spécifiquement à l'égalité hommes-femmes Cible 2018-19: 50 % Cible 2020-21: 50 % Base de référence 2016-17: 44 %</p> <p>Pourcentage de femmes parmi les mandants tripartites de l'OIT participant aux activités de formation dispensées par le Centre de Turin Cible 2018-19: 44 % Cible 2020-21: 45 % (<i>susceptible d'être revu à la hausse lorsque le programme et budget du Centre de Turin aura été approuvé</i>) Base de référence 2016-17: 44 %</p>	<p>Centre de Turin</p> <p>Centre de Turin</p>
16. Création et diffusion des connaissances			<p>16 c) i). Les connaissances dans le domaine de l'égalité hommes-femmes et de l'autonomisation des femmes sont systématiquement recensées et rendues publiques</p> <p>et</p> <p>16 c) ii). Les connaissances dans le domaine de l'égalité hommes-femmes et de l'autonomisation des femmes font partie intégrante, dans le plan de communication, des informations diffusées au sein de l'Organisation et au-delà</p> <p>et</p> <p>16 c) iii). L'entité participe activement à la mise en commun des pratiques relatives à l'égalité hommes-femmes et à l'autonomisation des femmes au niveau interinstitutionnel</p>	<p>Pourcentage des publications phares du Département de la recherche qui ont pour axe de réflexion l'égalité hommes-femmes et s'appuient sur des données ventilées par sexe (<i>Emploi et questions sociales dans le monde, Emploi et questions sociales dans le monde – Tendances</i>) *</p> <p>Cible 2018-19: 95 % Cible 2020-21: 95 % Base de référence 2016-17: 87 %</p> <p>Pourcentage d'études du Département de la recherche liées à des journées ou manifestations spéciales, qui traitent directement ou indirectement de l'égalité hommes-femmes, déterminé sur la base d'une liste de critères préétablie *</p> <p>Cible 2018-19: 55 % Cible 2020-21: 55 % Base de référence 2016-17: 37 %</p> <p>Pourcentage de journées ou manifestations spéciales organisées par le Département de la recherche dans le cadre desquelles des femmes interviennent en tant qu'oratrices ou en tant qu'auteures des études présentées *</p>	<p>RESEARCH</p> <p>RESEARCH</p> <p>RESEARCH</p>

	Proche du niveau exigé	Satisfait aux exigences	Dépasse les exigences	Indicateurs	Autorités garantes
				<p>Cible 2018-19: 45 % d'oratrices Cible 2020-21: 45 % d'oratrices Base de référence 2016-17: 38 % d'oratrices Cible 2018-19: 45 % d'auteures Cible 2020-21: 45 % d'auteures Base de référence 2016-17: 39 % d'auteures</p> <p>Sections (en pourcentage) des plans de communication et des guides élaborés par le Département de la communication sur le travail décent, les campagnes et les réseaux sociaux, qui contiennent des références à l'égalité hommes-femmes *</p> <p>Cible 2018-19: 75 % Cible 2020-21: 75 % Base de référence 2016-17: 68 %</p> <p>Promotion de stratégies de communication associées à une mise en commun des bonnes pratiques, notamment sur les questions d'égalité hommes-femmes et d'autonomisation des femmes Cible 2018-19: formation ou autre forme d'appui pour le personnel et/ou les mandants de l'OIT Cible 2020-21: formation ou autre forme d'appui pour le personnel et/ou les mandants de l'OIT Base de référence: non disponible (<i>nouvel indicateur</i>)</p>	DCOMM DCOMM
17. Cohérence	17 a). Participation en tant que de besoin aux mécanismes de coordination interinstitutionnels sur l'égalité hommes-femmes et l'autonomisation des femmes	17 b) i). Participation systématique aux mécanismes de coordination interinstitutionnels sur l'égalité hommes-femmes et l'autonomisation des femmes et 17 b) ii). Participation au processus d'examen par les pairs de l'ONU-SWAP	17 c) i). Participation systématique aux mécanismes de coordination interinstitutionnels sur l'égalité hommes-femmes et l'autonomisation des femmes et 17 c) ii). Participation au processus d'examen par les pairs de l'ONU-SWAP et 17 c) iii). Appui à la mise en œuvre d'au moins un indicateur de performance de l'ONU-SWAP dans une autre entité	Pourcentage de mécanismes de coordination interinstitutionnels chargés de l'égalité hommes-femmes et de l'autonomisation des femmes auxquels le personnel du BIT participe ou apporte une contribution Cible 2018-19: 75 % Cible 2020-21: 75 % Base de référence 2016-17: 71 %	GED et autres autorités garantes de ce plan d'action

Annexe I

Plan stratégique de l'OIT pour 2018-2021 (extraits)

Un certain nombre d'extraits ¹ du plan stratégique de l'OIT pour 2018-2021 en rapport avec la question de l'égalité entre les hommes et les femmes ou avec des questions clés y relatives figurent ci-après.

10. Malgré l'engagement pris par tous les Membres de l'OIT avec l'adoption de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail et de son suivi en 1998, les violations et la négation de ces principes et droits fondamentaux qui font l'objet de la Déclaration restent monnaie courante. La discrimination, sous ses diverses formes, empêche toujours de nombreuses personnes de bénéficier du progrès social et économique. Ainsi, certaines formes de discrimination fondée sur le sexe se révèlent particulièrement bien ancrées. Les femmes gagnent toujours, en moyenne, 77 pour cent de ce que gagnent les hommes, et le taux d'activité des jeunes femmes est de seulement 37 pour cent. Quelque 168 millions d'enfants sont toujours contraints de travailler, dont plus de la moitié (85 millions) effectuent des travaux dangereux. Près de 21 millions de personnes sont en situation de travail forcé (11,4 millions de femmes et de filles et 9,5 millions d'hommes et de garçons). La liberté d'association et le droit de négociation collective sont fondamentaux pour le travail décent: ce sont des mécanismes essentiels pour revendiquer la justice sociale, mais qui sont trop souvent menacés; la réduction du champ de la négociation collective est d'ailleurs une tendance courante et inquiétante dans bien des contextes.
28. Dans la résolution, la Conférence a réaffirmé que les quatre objectifs stratégiques de l'Agenda du travail décent – emploi, protection sociale, dialogue social, et principes et droits fondamentaux au travail – continuaient d'être l'expression contemporaine du mandat de l'OIT en matière de justice sociale. Elle s'est prononcée pour une action de l'OIT dans les domaines suivants: renforcement du cadre de la gestion axée sur les résultats et des programmes par pays de promotion du travail décent (PPTD); renforcement des capacités institutionnelles; travaux de recherche et collecte et partage d'informations; partenariats et cohérence des politiques en faveur du travail décent.
29. L'adoption du Programme 2030 par l'Assemblée générale des Nations Unies en septembre 2015 a été largement saluée comme l'expression de la volonté affirmée de la communauté internationale d'éliminer la pauvreté et la faim, de protéger les droits de l'homme et de promouvoir l'égalité entre hommes et femmes, de lutter contre les inégalités, d'édifier des sociétés pacifiques et justes où chacun a sa place et d'assurer de façon durable la protection de la planète et de ses ressources naturelles. Du point de vue de l'OIT, il est indispensable que soit explicitement reconnue la place centrale du travail décent comme but et moyen du développement durable et, par conséquent, comme une occasion sans précédent de faire participer à sa promotion non seulement les Etats Membres, mais aussi d'autres organisations du système multilatéral.
36. Le plan stratégique guidera l'action visant à façonner une «OIT 2021» qui aura considérablement accru son influence en tant qu'acteur et défenseur de la justice sociale. En 2021, l'OIT:
[...]
 - b) aura fortement augmenté sa capacité d'être à l'écoute et de répondre aux besoins de celles et ceux qui, dans le monde du travail, sont les plus vulnérables et les plus défavorisés, y compris les personnes confrontées à la pauvreté, à des situations de conflit et de fragilité ou à des violations flagrantes des libertés et droits fondamentaux;

¹ BIT: Le Plan stratégique de l'OIT pour 2018-2021, document [GB.328/PFA/1](#), Genève, 7 oct. 2016.

-
42. Pour appuyer la réalisation des résultats stratégiques, il est essentiel que l'OIT maintienne un nombre limité de questions transversales, qui doivent constituer un volet permanent de ses domaines de travail, du fait de leur nature constitutionnelle ou de leur intérêt stratégique.
43. Les thématiques retenues relatives à l'égalité entre hommes et femmes et à la non-discrimination, aux normes internationales du travail ainsi qu'au tripartisme et au dialogue social ont précédemment été retenues comme questions transversales nécessaires et le demeureront pendant la période visée par le plan stratégique.
49. *L'initiative sur les femmes au travail* contribuera à constituer un corpus de données probantes à partir duquel des mesures novatrices pourront être définies et mises en œuvre en vue de faire progresser les travaux du BIT consacrés à l'égalité entre hommes et femmes et à la non-discrimination, composantes essentielles de la justice sociale. La contribution importante et reconnue de l'OIT dans ce domaine doit se poursuivre jusqu'à son terme. Cela passe par une meilleure compréhension des facteurs structurels complexes et indissociables du contexte qui continuent de faire obstacle à l'égalité, et ce souvent malgré l'adoption de législations de lutte contre les discriminations. Cela nécessite aussi d'accorder une attention particulière aux groupes de travailleuses les plus exposées à la discrimination, à la pauvreté ou à l'exclusion. L'initiative va dans le droit-fil du message central du Programme 2030: «ne laisser personne de côté». Agissant en synergie avec l'initiative sur l'éradication de la pauvreté, elle apportera une réponse essentielle à l'ODD 5 «Parvenir à l'égalité des sexes et autonomiser toutes les femmes et les filles».
51. *L'initiative sur l'avenir du travail* est la pièce maîtresse des activités du centenaire. Elle permettra à l'OIT de conserver sa capacité de s'acquitter de son mandat de justice sociale dans une période porteuse de changements pour le monde du travail. Appuyée par les travaux de recherche et d'analyse et les travaux statistiques du BIT, elle abordera les principales questions de politique publique mises en évidence au cours des quatre conversations du centenaire qui structurent les débats nationaux sur l'avenir du travail organisés dans plus de 130 Etats Membres. Elle influence le travail mené dans le cadre des six autres initiatives du centenaire autant qu'elle s'en inspire. Par exemple, les travaux d'analyse consacrés à l'évolution démographique, aux migrations et au progrès technologique apporteront un éclairage utile pour les activités menées sur les politiques dans le cadre de l'initiative sur les femmes au travail, de l'initiative verte et de l'initiative sur les entreprises et, inversement, les travaux effectués au titre de l'initiative sur l'éradication de la pauvreté, y compris l'application d'outils et la conception d'interventions au niveau national, représenteront un enrichissement pour l'initiative sur l'avenir du travail.
66. Deuxièmement, la gestion efficace et efficiente des ressources humaines est un facteur clé du bon fonctionnement organisationnel. Les éléments stratégiques à l'appui de nouvelles améliorations en la matière consistent à s'assurer de la mise en œuvre résolue de la politique de mobilité, à accomplir des progrès tangibles dans le suivi du comportement professionnel et à assumer les responsabilités de l'OIT dans les domaines de la diversité géographique et de l'égalité entre hommes et femmes. Il conviendra de promouvoir une culture de l'apprentissage organisationnel; à cet égard, le Centre de Turin aura un rôle déterminant à jouer dans le perfectionnement du personnel.

Annexe II

Politique en matière d'égalité entre hommes et femmes et d'intégration d'une démarche soucieuse d'égalité dans les activités du Bureau international du Travail (extraits) ¹

1. Cette politique complète l'action menée dans le domaine de la promotion de l'égalité de chances et de traitement pour les femmes au Bureau international du Travail et constitue une étape décisive dans la réalisation de l'égalité et de l'équité en ce domaine dans l'ensemble de l'Organisation.
2. En tant qu'organisation vouée à la défense des droits des êtres humains et de la justice sociale, l'OIT se doit de jouer un rôle de pointe dans les efforts internationaux visant à promouvoir et à réaliser l'égalité entre hommes et femmes. [...]
3. Pour assurer le rendement optimum de nos efforts et de nos ressources, on agira simultanément sur trois fronts: celui des questions de personnel, celui des questions de fond et celui des structures en adoptant des mesures se renforçant mutuellement.

Questions de personnel

4. Selon l'objectif [...] fixé pour l'ensemble du Bureau, 50 pour cent des postes de la catégorie des services organiques devraient être occupés par des femmes en 2010, une attention particulière étant accordée à l'équilibre entre les sexes pour les postes les plus élevés. On améliorera les perspectives de carrière des fonctionnaires de la catégorie des services généraux et l'on prendra des mesures particulières pour créer un cadre de travail ouvert à la famille et favorable à l'ensemble des membres du personnel, les hommes comme les femmes.

Questions de fond

5. La meilleure manière de s'attaquer aux questions d'inégalités entre hommes et femmes est de suivre une approche intégrée [...] le Bureau doit maintenant faire en sorte que la volonté d'assurer l'égalité dans ce domaine soit mise en pratique dans tous les rouages de l'Organisation et s'applique à l'ensemble des activités techniques, des activités opérationnelles et des services d'appui.
6. En se plaçant dans l'optique de l'égalité entre hommes et femmes, il est possible d'analyser rigoureusement les rôles liés à la production, à la procréation, à la famille, à la communauté et à la représentativité et de faire ressortir les besoins fondamentaux en ce domaine. Par ailleurs, il est essentiel que les femmes soient représentées à égalité et qu'elles participent à égalité avec les hommes

¹ Cette politique, annoncée en 1999, proposait une définition de la notion d'intégration d'une démarche soucieuse de l'égalité entre hommes et femmes fondée sur les conclusions concertées de 1997 de l'ECOSOC: «Intégrer une démarche soucieuse d'équité entre les sexes, c'est évaluer les incidences pour les femmes et pour les hommes de toute action envisagée, notamment dans la législation, les politiques ou les programmes, dans tous les secteurs et à tous les niveaux. Il s'agit d'une stratégie visant à incorporer les préoccupations et les expériences des femmes aussi bien que celles des hommes dans l'élaboration, la mise en œuvre, la surveillance et l'évaluation des politiques et des programmes dans tous les domaines – politique, économique et social – de manière que les femmes et les hommes bénéficient d'avantages égaux et que l'inégalité ne puisse se perpétuer. Le but ultime est d'atteindre l'égalité entre les sexes.»

à la prise des décisions pour pouvoir régler les questions sociales et économiques de manière intégrée et assurer l'efficacité des remèdes préconisés par l'OIT dans chaque cas.

7. On analysera systématiquement la situation au regard de l'égalité entre hommes et femmes dans les activités techniques du Bureau et l'on prendra des mesures précises pour améliorer la situation. Pour ce faire, il faudra modifier les attitudes et les habitudes de travail, assurer une bonne coopération et un bon travail d'équipe et développer l'aptitude des fonctionnaires à mener ce genre d'analyses.
8. Ces mesures devraient avoir pour résultat de créer de nouveaux cadres analytiques, d'enrichir les connaissances de l'OIT en matière d'égalité entre hommes et femmes et d'améliorer la qualité des produits et services fournis par l'Organisation. Par ailleurs, elles devraient conduire à la mise au point d'indicateurs et autres outils destinés à faciliter l'intégration des questions relatives à l'égalité entre hommes et femmes. La production de données tenant compte de ce critère jouera en outre un rôle essentiel dans la mise au point et l'exécution des programmes de coopération technique, la fourniture des services de conseil et de formation, l'élaboration des programmes de recherche et la diffusion de l'information.

Structures

9. Les dispositions institutionnelles propres à favoriser l'intégration du principe d'égalité entre hommes et femmes seront renforcées à l'échelle du Bureau. Les mécanismes relatifs à la programmation, à la mise en œuvre, au contrôle et à l'évaluation seront revus, les questions relatives à l'égalité entre hommes et femmes seront intégrées plus efficacement et de nouveaux mécanismes seront mis en place en tant que de besoin. Il sera également nécessaire de créer un cadre permettant de mesurer la manière dont les responsables respectent les règles fixées en ce domaine.

Plan d'action

11. Un plan d'action constituera un outil destiné à la mise en œuvre de la politique d'intégration au sein de l'OIT des questions relatives à l'égalité entre hommes et femmes.

Mise en œuvre

12. La mise en œuvre de cette politique nécessite une volonté sans faille ainsi que la participation et la contribution de tous les fonctionnaires. Les chefs de service, les directeurs régionaux et les directeurs de programme seront chargés de cette mise en œuvre et devront rendre compte de leur action à cet égard. Les spécialistes des questions d'égalité entre hommes et femmes et les points focaux auront à jouer un rôle spécial de catalyseur. Le Comité du Syndicat du personnel sera tenu pleinement informé et sera dûment consulté.
13. Cette politique s'intègre à l'effort mené actuellement pour faire de l'OIT une organisation moderne et efficace, apte à relever les défis nouveaux qui se présentent à elle. La volonté de l'Organisation de réaliser l'égalité entre hommes et femmes se concrétisera dans le nouveau système de budget stratégique, dans la stratégie et les mesures relatives aux ressources humaines, dans les fonctions de contrôle et d'évaluation et dans les activités de coopération technique. Le Conseil d'administration et nos mandants seront tenus pleinement informés des progrès accomplis dans la mise en œuvre de cette politique.