



Conseil d'administration

332^e session, Genève, 8-22 mars 2018

GB.332/INS/6

Section institutionnelle

INS

Date: 19 février 2018

Original: anglais

SIXIÈME QUESTION À L'ORDRE DU JOUR

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

Objet du document

Le présent document synthétise les résultats de la mise en œuvre du Plan d'action du BIT pour l'égalité entre hommes et femmes 2016-17 et présente les éléments proposés en vue de l'élaboration du prochain plan d'action, notamment l'inclusion de nouveaux indicateurs alignés sur les indicateurs révisés figurant dans la version 2.0 du Plan d'action à l'échelle du système des Nations Unies pour l'égalité entre les sexes et l'autonomisation des femmes.

Le Conseil d'administration est invité à fournir des orientations sur la finalisation et la mise en œuvre du Plan d'action du BIT pour l'égalité entre hommes et femmes 2018-2021, notamment en ce qui concerne le suivi et la présentation de rapports, et à demander au 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 et des programmes et budgets correspondants et dans son action visant à faciliter la mise à disposition de ressources extrabudgétaires (voir le projet de décision au paragraphe 23).

Objectif stratégique pertinent: Tous les objectifs stratégiques.

Principal résultat/élément transversal déterminant: Élément transversal déterminant relatif à l'égalité entre hommes et femmes et à la non-discrimination.

Incidences sur le plan des politiques: Renforcer la capacité du BIT à promouvoir l'égalité entre hommes et femmes pour un développement inclusif, équitable et durable.

Incidences juridiques: Aucune.

Incidences financières: Aucune.

Suivi nécessaire: Voir le projet de décision.

Unité auteur: Département des conditions de travail et de l'égalité (WORKQUALITY).

Documents connexes: GB.326/INS/11; GB.326/PV.

Introduction

1. Les plans d'action pour l'égalité entre hommes et femmes sont un outil axé sur les résultats qui permet au Bureau d'apporter une dimension concrète à la politique de l'OIT en matière d'égalité entre hommes et femmes et d'intégration d'une démarche soucieuse d'égalité dans les activités du BIT ¹ (politique de l'OIT en matière d'égalité entre hommes et femmes). Cet outil favorise aussi le respect du principe de l'égalité hommes-femmes dans la réalisation de l'Agenda du travail décent. La politique en matière d'égalité entre hommes et femmes enjoint l'OIT, en tant qu'organisation au service des droits de l'homme et de la justice sociale, à jouer un rôle de premier plan dans les efforts internationaux visant à promouvoir et à réaliser l'égalité hommes-femmes. Depuis 2014, les plans d'action du BIT sur cette question sont de plus en plus alignés sur le Plan d'action à l'échelle du système des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes (Plan d'action des Nations Unies) ². Une version 2.0 du Plan d'action des Nations Unies a été finalisée en novembre 2017 à l'issue de consultations organisées à l'échelle du système. C'est également à ce niveau que les stratégies et les plans d'action pour l'égalité hommes-femmes sont évalués, à la lumière des actions recommandées dans la Stratégie à l'échelle des Nations Unies pour la parité hommes-femmes (Stratégie des Nations Unies) ³.
2. Cette stratégie remet l'objectif de la parité hommes-femmes au cœur du système des Nations Unies. Elle invite toutes les entités à adopter leurs propres stratégies et plans de mise en œuvre en matière d'égalité hommes-femmes et à les mettre en conformité avec les recommandations qu'elle contient avant décembre 2017. Ces plans et stratégies doivent préciser quelles ressources particulières sont nécessaires ou ont été allouées. Leur exécution au regard des cibles fixées fait l'objet de rapports biannuels présentés notamment au Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies pour la coordination (CCS).
3. Une évaluation indépendante ⁴ des précédents plans d'action du BIT pour l'égalité entre hommes et femmes a été réalisée en 2016, notamment sur la base d'entretiens avec des mandants, et a clairement indiqué que cet outil ne pouvait rendre compte à lui seul de la progression de l'égalité entre hommes et femmes. Elle a relevé que ces plans d'action devaient être accompagnés d'autres initiatives, en particulier pour modifier les comportements, renforcer les capacités et garantir l'allocation de ressources humaines et financières adéquates. Les résultats de cette évaluation indépendante ainsi que les éléments à intégrer dans le Plan d'action du BIT pour l'égalité entre hommes et femmes 2016-17 (Plan d'action 2016-17) ont été examinés par le Conseil d'administration à sa 326^e session (mars 2016) ⁵.
4. Le Plan d'action 2016-17 a intégré les principaux enseignements tirés de l'évaluation indépendante et des recommandations formulées dans ce cadre, et a été finalisé en tenant compte

¹ BIT: Extraits de la 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 (annexe II), *Plan d'action du BIT pour l'égalité entre hommes et femmes 2016-17*, Genève, 2016.

² 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 adoptée par le CCS*, New York, avril 2012 (disponible uniquement en anglais).

³ *Stratégie à l'échelle des Nations Unies pour la parité hommes-femmes*, Nations Unies, New York, 2017 (disponible uniquement en anglais).

⁴ BIT: *«Final Independent Evaluation Report: ILO Action Plan for Gender Equality 2010–2015»*, Geneva, 9 février 2016 (disponible uniquement en anglais).

⁵ Document GB.326/INS/11.

de la discussion qui a eu lieu au Conseil d'administration ⁶. A l'issue de cette discussion, une décision en trois points a été adoptée, par laquelle le Conseil d'administration a ⁷: i) prié le Directeur général de finaliser et de mettre en œuvre le Plan d'action 2016-17 à la lumière des recommandations du rapport d'évaluation et en tenant compte de ses orientations; ii) décidé d'examiner les résultats de la mise en œuvre du Plan d'action 2016-17 au cours d'une prochaine session et de donner des indications sur l'orientation des futurs plans d'action; iii) prié le Directeur général de tenir compte de ses orientations pour favoriser l'égalité entre hommes et femmes conformément au mandat de l'OIT dans l'exécution du programme et budget pour 2016-17, dans l'élaboration du prochain cadre stratégique et de futures propositions de programme et de budget et dans son action visant à faciliter la mise à disposition de ressources extrabudgétaires. Le Plan d'action 2016-17 a été publié ⁸ conformément au premier point de cette décision, et élaboré conformément au deuxième point.

5. Pour ce qui est du troisième point de la décision du Conseil d'administration, l'égalité hommes-femmes et la ventilation des données par sexe sont mentionnées dans trois des 35 indicateurs de résultat stratégique (9 pour cent) du programme et budget pour 2016-17, que ce soit dans leur libellé ou dans l'ensemble obligatoire de critères qualitatifs de réussite. Dans le programme et budget pour 2018-19, ce chiffre est passé à neuf indicateurs sur 36 (28 pour cent). Le plan stratégique de l'OIT pour 2018-2021 comporte 13 paragraphes faisant référence à des thèmes ou des conventions traitant de la dimension hommes-femmes ou à l'élément transversal déterminant relatif à l'égalité entre hommes et femmes et à la non-discrimination. Au cours de la dernière période biennale, ces questions n'ont fait l'objet d'aucune approbation extrabudgétaire.

Mise en œuvre du Plan d'action 2016-17

6. Lorsqu'il a examiné les éléments du Plan d'action 2016-17, le Conseil d'administration a souligné qu'il importait de garantir la responsabilisation à tous les niveaux, la responsabilité de la direction, l'adhésion de chaque département responsable, et une plus grande prise en compte de la dimension hommes-femmes dans la coopération pour le développement. Il a également souligné qu'une stratégie de communication était nécessaire pour promouvoir le Plan d'action 2016-17. Dans sa réponse, le Directeur général est convenu que la responsabilisation devait être instaurée à l'échelle de l'Organisation aux fins de la réalisation des objectifs fixés dans le Plan d'action 2016-17, et a indiqué que tout serait mis en œuvre pour améliorer les résultats dans la perspective de l'examen du prochain plan d'action par le Conseil d'administration. De nouveaux indicateurs ont été ajoutés et des mesures particulières ont été prises au cours de la période biennale 2016-17 en vue de répondre aux questions soulevées par le Conseil d'administration.
7. L'examen de mi-parcours des résultats du Plan d'action 2016-17 a eu lieu en décembre 2016, et un bilan final a été réalisé en décembre 2017. Les résultats pour la période biennale sont présentés dans le tableau ci-après. Les objectifs et les cibles relevant des 32 indicateurs ont été atteints ou dépassés dans 20 cas et n'ont pas été atteints dans neuf cas. Les données statistiques concernant les trois derniers indicateurs n'étaient pas encore disponibles au moment de la rédaction du présent document.

⁶ BIT: *Résultats de l'évaluation indépendante du Plan d'action du BIT pour l'égalité entre hommes et femmes 2010-2015 et grandes lignes du plan d'action 2016-17*, Conseil d'administration, 326^e session, Genève, 22 fév. 2016; et Procès-verbaux de la 326^e session du Conseil d'administration du Bureau international du Travail, Genève, 10-24 mars 2016, document [GB.326/PV](#).

⁷ Document [GB.326/PV](#).

⁸ http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms_537314.pdf

		Indicateurs	Cible 2016-17	Résultats	Entité responsable
A. Responsabilisation	1. Politique et plan d'action	Pourcentage de postes de la catégorie des services organiques du BIT (P1 à P4) occupés par des femmes.	50%	50,5%	Département du développement des ressources humaines
		Pourcentage de postes à responsabilité du BIT (P5 et au-delà) occupés par des femmes.	38%	34%	Département du développement des ressources humaines
		Pourcentage de femmes participant aux ateliers d'amélioration des méthodes de gestion et de l'aptitude à diriger.	50%	54%	Département du développement des ressources humaines
		Pourcentage d'unités responsables d'indicateurs pour lesquels la réalisation des cibles fixées figure parmi les produits attendus en termes de gestion et de performance des directeurs ou des chefs responsables.	75%	Non disponible (résultats de début de cycle présentés en mars/avril 2018)	Equipe de direction
		Nombre de réunions tenues avec les directeurs ou les chefs d'unités pour examiner les indicateurs qui relèvent de leur responsabilité en tant qu'entité responsable.	2	2	Directeurs(trices) généraux(ales) adjoint(es)
	2. Gestion de la performance prenant en compte le genre	Pourcentage de description de postes vacants au BIT faisant référence aux compétences en matière d'égalité hommes-femmes et à sensibilité aux questions d'égalité hommes-femmes.	Compétences/fonctions et responsabilités: 60% Sensibilité à l'égalité hommes-femmes: 100%	65% 100%	Département des ressources humaines
B. Gestion axée sur les résultats	3. Planification stratégique	Pourcentage de PPTD contenant des indicateurs dont au moins 35% ventilent les données par sexe et/ou tiennent compte de la dimension hommes-femmes.	55%	50%	Département de la programmation et de la gestion stratégique
	4. Suivi et établissement de rapports	Pourcentage de résultats du programme et budget de l'OIT signalés comme tenant compte de la dimension hommes-femmes. Pourcentage d'indicateurs relatifs aux résultats du programme et budget de l'OIT qui tiennent compte de la dimension hommes-femmes et/ou ventilent les données par sexe.	35% dans le rapport sur l'exécution du programme 2016-17 20% dans le programme et budget 2018-2021	Non disponible avant février 2018 28%	Département de la programmation et de la gestion stratégique Département de la programmation et de la gestion stratégique

		Indicateurs	Cible 2016-17	Résultats	Entité responsable
C. Contrôle	5. Evaluation	Nombre d'interventions visant une prise en compte de la dimension hommes-femmes dans les réseaux internes et externes du Bureau d'évaluation.	3	4	Bureau d'Evaluation
		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.	65%	16%	Bureau d'Evaluation
		Pourcentage d'un échantillon représentatif des évaluations dont les critères et les questions analysent spécifiquement s'il est tenu compte pleinement ou de manière satisfaisante de l'égalité entre hommes et femmes et de l'autonomisation des femmes au moment de la conception des programmes ou projets.	65%	26%	Bureau d'Evaluation
		Pourcentage d'un échantillon représentatif des évaluations dont la méthodologie, les méthodes et instruments et les techniques d'analyses de données tiennent compte pleinement ou de manière satisfaisante de la dimension hommes-femmes.	65%	11%	Bureau d'Evaluation
		Pourcentage d'un échantillon représentatif des évaluations qui intègrent pleinement ou de manière satisfaisante les résultats, conclusions et recommandations comportant une analyse de la dimension hommes-femmes.	65%	35%	Bureau d'Evaluation
	6. Audit prenant en compte le genre	Pourcentage de rapports des bureaux extérieurs ayant fait l'objet d'un audit qui recensent les risques liés au genre, par exemple lors des examens des PPTD effectués dans le cadre du mécanisme d'assurance de la qualité, et les mesures adoptées pour atténuer ces risques.	60 %	67%	Bureau de l'audit interne et du contrôle

		Indicateurs	Cible 2016-17	Résultats	Entité responsable
	7. Examen des programmes	Pourcentage de résultats des programmes par pays considérés comme conformes au marqueur 2A de l'élément transversal déterminant relatif à l'égalité entre hommes et femmes et à la non-discrimination en tant que «contribution significative» ou au marqueur 2B en tant qu'«action ciblée».	La base de référence n'était pas disponible lorsque ce nouvel indicateur a été introduit à titre expérimental en 2016-17; une cible sera fixée dans le Plan d'action 2018-2021	38%	Département de la programmation et de la gestion stratégique
		Pourcentage de propositions de projets et de programmes classés dans IRIS [comme intégrant] l'égalité hommes-femmes dans au moins un énoncé du résultat attendu ainsi que dans au moins certains produits ou activités ou [dont] le principal objectif énoncé consiste à promouvoir l'égalité hommes-femmes et les résultats, produits et activités conçus pour promouvoir l'égalité hommes-femmes.	35%	31,5%	Département des partenariats et appui aux programmes extérieurs
		Pourcentage de propositions de projets et de programmes de développement de la coopération qui font l'objet d'une analyse de la qualité renforcée et/ou d'un encadrement par un spécialiste du Service des questions de genre.	20% soit 45 propositions	21% soit 48 propositions	Département des partenariats et appui aux programmes extérieurs
		Le personnel du BIT chargé d'élaborer des propositions de projets et de programmes de coopération pour le développement est formé à l'intégration d'analyses de la dimension hommes-femmes.	3 sessions de formation	5 sessions de formation	Département des partenariats et appui aux programmes extérieurs
D. Ressources humaines et financières	8. Suivi des ressources	Pourcentage du temps consacré par le personnel des services organiques à l'élément transversal déterminant relatif à l'égalité entre hommes et femmes et à la non-discrimination mesuré grâce à un nouvel outil d'établissement de rapports utilisé à titre expérimental.	La base de référence n'était pas disponible lorsque ce nouvel indicateur a été introduit à titre expérimental en 2016-17; une cible sera fixée dans le Plan d'action 2018-2021	Outil mis en place à titre expérimental fin 2017	Département de la gestion financière

		Indicateurs	Cible 2016-17	Résultats	Entité responsable	
	9.	Allocation de ressources	Pourcentage des ressources totales indiquées comme étant nécessaires pour promouvoir l'égalité hommes-femmes et la non-discrimination (somme monétaire correspondant aux résultats de tous les programmes par pays relatifs à l'égalité hommes-femmes et à la non-discrimination qui sont classés dans la catégorie de marqueurs 2A ou 2B).	La base de référence n'était pas disponible lorsque ce nouvel indicateur a été introduit à titre expérimental en 2016-17; une cible sera fixée dans le Plan d'action 2018-2021	65%	Département de la programmation et de la gestion stratégique
	10.	Dispositif relatif à l'égalité et à la parité entre hommes et femmes	Pourcentage d'unités du siège et des bureaux extérieurs du BIT ayant un point focal pour l'égalité entre hommes et femmes.	100%	100%	Service des questions de genre
			Pourcentage de points focaux pour l'égalité entre hommes et femmes dans les unités et bureaux extérieurs, et de coordonnateurs(trices) pour l'égalité entre hommes et femmes dans les départements qui ont le grade P4 ou un grade supérieur.	40%	48%	Service des questions de genre
	11.	Culture organisationnelle	Pourcentage de chefs responsables du BIT qui sont évalués par leurs subordonnés et sont considérés par ceux-ci («d'accord» ou «complètement d'accord») comme créant un environnement qui valorise la diversité.	75%	81%	Département du développement des ressources humaines
E. Capacité	12.	Analyse des capacités	Outil d'évaluation testé sur un échantillon de membres du personnel du siège et des bureaux extérieurs afin de déterminer leur capacité à mettre en œuvre le principe de l'égalité entre hommes et femmes et l'autonomisation des femmes.	La base de référence n'était pas disponible lorsque ce nouvel indicateur a été introduit à titre expérimental en 2016-17; une cible sera fixée dans le Plan d'action 2018-2021	Outil en cours de finalisation	Département du développement des ressources humaines
	13.	Renforcement des capacités	Pourcentage de sections des matériels utilisés dans le cadre des ateliers d'amélioration des méthodes de gestion et de l'aptitude à diriger qui intègrent une dimension hommes-femmes.	40%	43%	Département du développement des ressources humaines
			Nombre de jours de formation sur le thème de l'égalité hommes-femmes et de l'autonomisation des femmes dispensés aux spécialistes des questions de genre	5 jours de formation	100%	Service des questions de genre

		Indicateurs	Cible 2016-17	Résultats	Entité responsable
		basés dans les bureaux extérieurs et aux points focaux chargés de ces questions dans les principales unités du siège.			
F. Cohérence, gestion des connaissances et de l'information	14. Création et diffusion des connaissances	Pourcentage des travaux du Département de la recherche et des grandes lignes des publications phares du BIT – <i>Emploi et questions sociales dans le monde: transformer l'emploi pour en finir avec la pauvreté; Emploi et questions sociales dans le monde: tendances 2016; Emploi et questions sociales dans le monde 2017: entreprises et emplois durables</i> – qui contiennent des données ventilées par sexe et des analyses distinctes pour les hommes et les femmes.	75%	87%	Département de la recherche
		Pourcentage d'études du Département de la recherche menées dans le cadre d'événements particuliers qui traitent de la dimension hommes-femmes quant au fond ou tiennent compte de cette dimension, sur la base d'une liste de points à vérifier.	20%	37%	Département de la recherche
		Pourcentage de rencontres organisées par le Département de la recherche dans le cadre desquelles des femmes interviennent en tant qu'oratrices ou en tant qu'auteurs d'études portant sur les questions traitées.	40% d'oratrices et 30% d'auteurs	38% d'oratrices et 39% d'auteurs	Département de la recherche
		Pourcentage de chapitres de guides publiés par le Département de la communication et de l'information publique consacrés à la communication sur le travail décent, aux campagnes et aux réseaux sociaux, qui contiennent des références à l'égalité entre hommes et femmes.	25%	68%	Département de la communication et de l'information publique
	15. Cohérence	Pourcentage de mécanismes de coordination interinstitutions auxquels le personnel du BIT participe ou apporte une contribution.	60%	71%	Service des questions de genre et entités responsables du plan d'action

8. Au cours de la période 2016-17, le Service des questions de genre, de l'égalité et de la diversité et du VIH et du sida dans le monde du travail (Service des questions de genre) et les spécialistes régionaux des questions de genre ont pris part à des processus programmatiques, notamment la présentation de rapports d'exécution, des consultations sur des projets de programme et budget, et la planification du travail axée sur les résultats. Le Service des questions de genre a compilé, analysé et présenté les bonnes pratiques et les enseignements à retenir concernant l'élément transversal déterminant relatif à l'égalité entre hommes et femmes et à la non-discrimination, et il a facilité l'échange d'informations parmi les spécialistes des questions de genre dans le cadre de consultations régionales. Il a de plus élaboré, avec le Département de la programmation et de la gestion stratégiques, des critères d'évaluation plus objectifs et quantifiables sur la base des définitions et des marqueurs en vue d'évaluer la mise en œuvre de l'élément transversal déterminant précité.
9. Au fil du temps, des progrès manifestes ont été accomplis dans la prise en compte de la dimension hommes-femmes dans les programmes par pays de promotion du travail décent (PPTD). Ainsi, en 2008-09, aucun PPTD n'intégrait cette question; 17 pour cent la prenaient en compte en 2010-11, contre 29 pour cent en 2012-13. Il a été estimé que la moitié des PPTD examinés au titre des périodes biennales 2014-15 et 2016-17 tenaient compte de la dimension hommes-femmes, bien que la cible de 55 pour cent n'ait pas été atteinte. Les mandants ont été appuyés dans cette dynamique de progrès par les spécialistes régionaux des questions de genre, par le guide pour des PPTD tenant compte de la dimension hommes-femmes rédigé par le Département de la programmation et de la gestion stratégiques, et par l'examen de nombreux PPTD par le Service des questions de genre dans le cadre du mécanisme d'assurance qualité.
10. Le Conseil d'administration a exprimé sa préoccupation quant au faible degré de prise en compte de la dimension hommes-femmes dans la coopération pour le développement, qui renforce le déséquilibre des rapports de pouvoir entre hommes et femmes sur le marché du travail et ne fait que maintenir les femmes dans un rôle de second plan. Le Conseil d'administration et le rapport de l'évaluation indépendante du Plan d'action du BIT pour l'égalité entre hommes et femmes 2010-2015 ont qualifié d'«alarmants» les résultats décevants obtenus sur ces questions. Conformément aux indicateurs introduits dans le Plan d'action 2016-17, la coopération entre le Département des partenariats et de l'appui aux programmes extérieurs et le Service des questions de genre a été renforcée en 2016-17, et a notamment débouché sur l'organisation dans toutes les régions de webinaires à l'intention du personnel du BIT portant sur la méthode d'analyse des questions de genre et sur les indicateurs contenus dans les propositions de coopération pour le développement. Le Service des questions de genre a en outre examiné le contenu de 48 propositions de projets et a fourni un accompagnement par le biais de la plate-forme de gestion de l'évaluation préalable du Département des partenariats et de l'appui aux programmes extérieurs. Lorsque cela était possible, une séance sur la prise en compte de la dimension hommes-femmes dans la coopération pour le développement a été organisée dans le cadre des sessions de formation et d'orientation pour les nouveaux fonctionnaires du BIT. Le Bureau poursuivra ses efforts pour recenser les moyens de poursuivre ces initiatives compte tenu des ressources restreintes.
11. Les cibles relatives au pourcentage de postes de la catégorie des services organiques et de postes à responsabilité occupés par des femmes et de femmes participant à des ateliers d'amélioration des méthodes de gestion et de l'aptitude à diriger correspondent à des indicateurs figurant traditionnellement dans les plans d'action du BIT pour l'égalité entre hommes et femmes. Les cibles du Plan d'action 2016-17 concernant les postes de la catégorie des services organiques occupés par des femmes et la participation de femmes aux ateliers de formation ont été dépassées, mais la cible de 38 pour cent de postes à responsabilité occupés par des femmes n'a pas été atteinte. L'OIT ne compte pas parmi les cinq entités des Nations Unies qui ont atteint la parité entre hommes et femmes conformément à la Stratégie des Nations Unies, en vertu de laquelle entre 47 et 53 pour cent des postes à tous les niveaux du système des Nations Unies

doivent être occupés par des femmes. L'Organisation fait partie des 17 entités qui se situent à dix points de cet objectif.

12. Pour ce qui est des indicateurs d'évaluation, les résultats atteints ont été mesurés au regard des cibles ambitieuses fixées, sur la base d'une méthodologie rigoureuse conforme à celle du Plan d'action des Nations Unies. Dans le cadre de la stratégie proposée en matière d'évaluation (document GB.332/PFA/8), le Bureau propose au Conseil d'administration que l'on poursuive les efforts visant à améliorer les résultats relevant des indicateurs de l'égalité hommes-femmes qui y figurent. Il s'agirait en particulier de renforcer l'application des mécanismes et orientations de l'OIT en matière d'évaluation par les responsables et les évaluateurs.

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

Texte introductif

13. Cette section met en avant l'action en faveur de l'égalité hommes-femmes et de l'autonomisation des femmes dans le monde du travail que l'OIT mène conformément au mandat établi dans sa Constitution et aux déclarations et résolutions récemment adoptées, telles que la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable (2008) et la résolution concernant l'égalité entre femmes et hommes au cœur du travail décent (2009). Elle souligne la pertinence du mandat de l'OIT en faveur de l'objectif essentiel de l'égalité hommes-femmes au regard de certains accords internationaux, tels que le Programme de développement durable à l'horizon 2030, notamment du principe qui y est inscrit de ne laisser personne de côté. Il est proposé que le plan d'action 2018-2021 soit aligné sur le plan stratégique de l'OIT pour 2018-2021, afin de disposer de suffisamment de temps, notamment pour intégrer les nouveaux indicateurs et permettre la présentation de rapports plus cohérents et dans de meilleurs délais au Conseil d'administration.

Objectifs et stratégie

14. Cette section donne un aperçu du contexte international dans lequel le plan d'action a été élaboré et explique en quoi il constitue un outil opérationnel permettant au Bureau de donner effet à la politique actualisée de l'OIT en matière d'égalité hommes-femmes. Y figurent également les principaux enseignements tirés du précédent plan d'action et de son évaluation, ainsi que des recommandations du Conseil d'administration concernant l'appui fourni aux mandants et le renforcement des capacités du personnel du BIT à cette fin. Les enseignements à retenir et les suggestions formulées mettent notamment en évidence la nécessité de mieux aider les mandants à agir en faveur de l'égalité hommes-femmes, en particulier en érigeant cette question au rang des priorités. Il est donc primordial de renforcer les capacités du personnel du BIT en la matière. De leur côté, les responsables du BIT dans les bureaux extérieurs et au siège doivent agir de façon plus proactive afin de définir précisément ces enjeux avec les mandants, notamment en attirant leur attention sur les risques qu'entraînerait la négligence des questions d'égalité hommes-femmes et d'autonomisation des femmes.

Public visé et bénéficiaires

15. Le plan d'action s'adresse directement à l'ensemble du personnel du BIT, dans les bureaux extérieurs et au siège, afin que celui-ci soit mieux à même d'aider les bénéficiaires réels du plan d'action, à savoir les mandants tripartites. Une stratégie de communication très diversifiée a été élaborée sur la base des bonnes pratiques et des enseignements à retenir, et a été lancée à titre d'essai dans le cadre du précédent plan d'action, conformément aux recommandations formulées dans le rapport d'évaluation et par le Conseil d'administration. Plusieurs activités ont été menées pour promouvoir le plan d'action: l'élaboration d'une brochure comportant des infographies⁹; la diffusion de bulletins d'information internes comprenant des articles et des entretiens en ligne et sur papier à l'intention du personnel du BIT; la publication, par ONU-Femmes, d'un recueil de bonnes pratiques; l'organisation, par le Bureau, de réunions d'information destinées aux équipes de direction; l'organisation d'une réunion annuelle avec le Directeur général et les points focaux des entités responsables au titre du plan d'action; et l'intégration de réunions d'information dans des webinaires et des formations organisés au Centre international de formation de l'OIT, Turin.

Méthode de gestion axée sur les résultats

16. Le plan d'action continue de se fonder sur l'approche consultative adoptée afin de renforcer davantage le sentiment d'appropriation parmi les départements compétents. Ceux-ci définissent des cibles pour les indicateurs qu'ils formulent, en consultation avec le Service des questions de genre et sur la base des orientations du Plan d'action des Nations Unies. Cette section décrit les efforts qui ont été menés, notamment en vue de remédier à la faible proportion des activités de coopération pour le développement qui tiennent compte de la dimension hommes-femmes, de renforcer l'élément transversal déterminant concerné et d'éviter une remontée d'informations insuffisante sur les réalisations de l'OIT dans le domaine de l'égalité hommes-femmes.

Responsabilisation et responsabilité

17. Bien que le BIT fasse rapport à ONU-Femmes sur les cibles et les indicateurs figurant dans le Plan d'action des Nations Unies, la politique de l'OIT en matière d'égalité hommes-femmes indique clairement que le Conseil d'administration et les mandants doivent être tenus pleinement informés des progrès accomplis dans la mise en œuvre de cette politique au moyen du plan d'action. Il est proposé de conserver deux indicateurs concernant la responsabilisation – ceux dont sont responsables l'équipe de direction et les directeurs généraux adjoints (voir les quatrième et cinquième indicateurs figurant dans la section «responsabilisation» du tableau reproduit dans le présent document au paragraphe 7) – introduits à titre expérimental dans le précédent plan d'action. Il est aussi proposé, d'une part, d'actualiser les indicateurs du plan d'action du BIT afin de les aligner sur les indicateurs renforcés et révisés figurant dans la version 2.0 du Plan d'action des Nations Unies et, d'autre part, d'intégrer de nouveaux indicateurs sur les cibles des objectifs de développement durable (ODD) liées aux questions d'égalité hommes-femmes et sur les entités responsables. Ces indicateurs, pour lesquels le Bureau devrait chercher, a minima, à répondre aux exigences, et, si possible, à les dépasser, sont les suivants: «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 contribue à la réalisation des cibles des ODD, et fait référence aux cibles de l'ODD 5.»; «Des rapports sont établis à l'intention

⁹ http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms_545492.pdf

du Conseil d'administration [sur le sujet] et les rapports concernant le plan stratégique intègrent systématiquement des données ventilées.»; et «La haute direction joue un rôle moteur dans la promotion de l'égalité hommes-femmes et de l'autonomisation des femmes, au sein du BIT et au-delà.».

Suivi, établissement de rapports et évaluation

18. Sur la base des recommandations formulées dans le cadre de l'évaluation et de la discussion menée par le Conseil d'administration, et afin d'utiliser plus efficacement les ressources humaines, il est proposé de faire coïncider le processus de suivi annuel du BIT concernant les progrès accomplis en vue d'atteindre les cibles avec le processus d'établissement des rapports soumis à ONU-Femmes. Pour favoriser la transparence, la rigueur et la comparabilité des informations sur la durée, il sera demandé aux entités responsables, dans le cadre du processus de suivi, de fournir des documents relatifs aux résultats obtenus et aux méthodes de calcul. Une évaluation indépendante du plan d'action, encadrée par le Bureau d'Évaluation de l'OIT, aura lieu à la fin de l'année 2021. Cette évaluation comportera une analyse approfondie des données figurant dans les rapports d'exécution des programmes pertinents et se fondera sur les orientations formulées par le Conseil d'administration. Les résultats de cette évaluation permettront d'améliorer l'apprentissage de la gestion interne et les processus décisionnels au sein du Bureau et l'élaboration des futurs plans d'action en matière d'égalité hommes-femmes.

Ressources humaines et financières

19. Cette section décrit certaines initiatives liées à la prise en compte de la dimension hommes-femmes dans l'établissement du budget, y compris dans le cadre de l'indicateur, introduit dans le plan d'action précédent, concernant le pourcentage de temps que le personnel des services organiques consacre à cet élément transversal déterminant. Cet indicateur, qui prévoit un outil utilisé à titre d'essai pour l'établissement des rapports, sera conservé.

Tableau des indicateurs et des cibles

20. Tout indicateur supplémentaire relatif au personnel devrait se fonder sur la Stratégie à l'échelle des Nations Unies pour la parité hommes-femmes, étant entendu qu'un tel ajout nécessitera davantage de ressources humaines et financières. Il est proposé de définir des indicateurs concernant la représentation égale des hommes et des femmes dans les réunions régionales et à la Conférence internationale du Travail, afin de promouvoir les valeurs de l'OIT en matière d'égalité hommes-femmes et l'Agenda du travail décent, pour toutes les femmes et tous les hommes, de confirmer l'importance de cet élément transversal déterminant et d'affirmer le rôle de l'OIT en tant que chef de file.
21. Afin de mettre en avant et de renforcer cet élément déterminant, le plan d'action sera, comme ses versions précédentes, accompagné d'une annexe visant à refléter les orientations pertinentes contenues dans le plan stratégique de l'OIT pour 2018-2021 et dans le programme et budget pour 2018-19. Outre l'outil mentionné plus haut pour l'établissement des rapports, il est proposé de conserver les indicateurs relatifs à la programmation, et de les améliorer dans la mesure du possible. Auparavant, ces indicateurs concernaient, d'une part, le pourcentage de résultats des programmes par pays considérés comme ayant contribué à promouvoir l'élément transversal déterminant relatif à l'égalité entre hommes et femmes et à la non-discrimination – une distinction étant opérée entre les résultats ayant contribué de manière notable à cet élément (marqueur 2A) et ceux ayant cet élément pour principal objet (marqueur 2B) – et, d'autre part, le pourcentage des ressources totales indiquées comme

étant nécessaires pour promouvoir l'égalité hommes-femmes et la non-discrimination (somme monétaire correspondant aux résultats de tous les programmes par pays qui sont classés dans la catégorie de marqueurs 2A ou 2B).

22. En ce qui concerne la coopération pour le développement, il est proposé que le Bureau aligne pleinement les indicateurs pertinents de son plan d'action avec ceux du Plan d'action des Nations Unies, en tenant compte des résultats de son précédent plan d'action et en accordant une attention particulière aux cibles qui n'ont pas été atteintes.

Projet de décision

23. *Le Conseil d'administration:*

- a) *prie le Directeur général de finaliser et de mettre en œuvre le Plan d'action du BIT pour l'égalité entre hommes et femmes 2018-2021 à la lumière des enseignements tirés des plans d'action antérieurs, du Plan d'action révisé à l'échelle du système des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes, et de la Stratégie à l'échelle des Nations Unies pour la parité hommes-femmes, en tenant compte de ses orientations;*
- b) *charge 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, 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;*
- c) *prie 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.*