



# Conseil d'administration

344<sup>e</sup> session, Genève, mars 2022

Section institutionnelle

INS

**Date:** 10 février 2022

**Original:** anglais

Dixième 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 pendant la période 2020-21, conclusions de l'évaluation indépendante de haut niveau portant sur les efforts accomplis par le BIT en matière d'égalité hommes-femmes et d'intégration d'une démarche soucieuse d'équité pendant la période 2016-2021, et grandes lignes du plan proposé pour 2022-2025

### Objet du document

Le présent document contient un résumé des résultats de la mise en œuvre du Plan d'action du BIT pour l'égalité entre hommes et femmes 2018-2021 pendant la période 2020-21 et des principales conclusions de l'évaluation indépendante de haut niveau portant sur les efforts accomplis par le BIT en matière d'égalité hommes-femmes et d'intégration d'une démarche soucieuse d'équité, y compris dans le cadre des plans d'action mis en œuvre pendant la période 2016-2021, et expose les grandes lignes du Plan d'action du BIT pour l'égalité entre hommes et femmes 2022-2025. Le Conseil d'administration est invité à fournir des orientations sur le plan proposé et à demander au Directeur général: de prendre en compte ses orientations lors de la finalisation et de la mise en œuvre du Plan d'action du BIT pour l'égalité entre hommes et femmes 2022-2025; et de promouvoir le changement dans le cadre de l'exécution du Plan stratégique de l'OIT pour 2022-2025 et des programmes et budgets y afférents (voir le projet de décision au paragraphe 27).

**Objectifs stratégiques pertinents:** Tous les objectifs stratégiques.

**Principaux résultats:** Tous les résultats stratégiques, notamment le résultat 6 (L'égalité des genres et l'égalité de chances et de traitement pour tous dans le monde du travail), ainsi que le marqueur relatif à l'égalité hommes-femmes et à la non-discrimination.

**Incidences sur le plan des politiques:** L'ensemble des services et produits de l'OIT aident les mandants à agir en amont pour promouvoir l'égalité entre hommes et femmes en veillant à ce que leurs propres produits et résultats tiennent compte des considérations de genre.

**Incidences juridiques:** Aucune.

**Incidences financières:** Aucune à ce stade.

**Suivi nécessaire:** Voir le projet de décision.

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

**Documents connexes:** [GB.340/INS/7\(Rev.1\)](#), [GB.343/PFA/10](#) et [GB.343/INS/INF/3](#).

## ► Introduction

---

1. En tant qu'organisation engagée en faveur des droits des êtres humains et de la justice sociale, l'OIT se doit de jouer un rôle prépondérant dans les efforts déployés au niveau international pour promouvoir et réaliser l'égalité entre hommes et femmes. Il est essentiel pour le monde du travail – en particulier dans le contexte de la riposte à la crise et de la reprise – d'œuvrer à la réalisation du travail décent pour tous. L'égalité de chances et de traitement pour les femmes sur le marché du travail est au cœur du mandat de l'OIT tel que défini par sa Constitution<sup>1</sup>. Ce mandat trouve son expression dans les normes du travail, les décisions du Conseil d'administration et les textes adoptés par la Conférence internationale du Travail. Les plans d'action pour l'égalité entre hommes et femmes, qui traduisent en mesures concrètes la politique de l'OIT en matière d'égalité entre hommes et femmes et d'intégration d'une démarche soucieuse d'équité<sup>2</sup>, sont l'un des nombreux outils dont l'OIT a besoin pour faire en sorte que les services et produits qu'elle offre aux mandants intègrent mieux les questions d'égalité entre hommes et femmes et soient davantage porteurs de changements. Conformément aux instructions du Conseil d'administration<sup>3</sup>, les plans d'action sont 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 ONU-SWAP)<sup>4</sup>.
2. À sa 343<sup>e</sup> session (novembre 2021), le Conseil d'administration a examiné les conclusions issues de l'évaluation indépendante de haut niveau relative aux efforts accomplis par le BIT en matière d'égalité entre hommes et femmes et d'intégration d'une démarche soucieuse d'équité pendant la période 2016-2021<sup>5</sup>, évaluation qui portait aussi sur le Plan d'action du BIT pour l'égalité entre hommes et femmes 2018-2021 (plan d'action 2018-2021).
3. Le présent document a pour objet de récapituler les résultats de la mise en œuvre du plan d'action 2018-2021 pendant la période 2020-21 ainsi que les principales conclusions de l'évaluation indépendante de haut niveau susmentionnée relatives au plan d'action 2018-2021. Il présente en outre les grandes lignes du Plan d'action du BIT pour l'égalité entre hommes et femmes 2022-2025, qui s'inspire des recommandations de l'évaluation indépendante de haut niveau, des réponses du Bureau et des orientations formulées par le Conseil d'administration en novembre 2021.

---

<sup>1</sup> BIT, [Constitution de l'OIT](#), y compris la Déclaration de Philadelphie (annexée à la Constitution) (Versailles, 1919).

<sup>2</sup> BIT, [Plan d'action du BIT pour l'égalité entre hommes et femmes 2018-2021](#) (Genève, 2018), annexe II.

<sup>3</sup> BIT, [Procès-verbaux de la 317<sup>e</sup> session du Conseil d'administration du Bureau international du Travail](#), Section institutionnelle, GB.317/PV (2013); BIT, [Procès-verbaux de la 326<sup>e</sup> session du Conseil d'administration du Bureau international du Travail](#), Section institutionnelle, GB.326/PV (2016).

<sup>4</sup> Entité des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes (ONU Femmes), [UN-SWAP 2.0: Accountability Framework for Mainstreaming Gender Equality and the Empowerment of Women in United Nations Entities](#) (New York, 2021).

<sup>5</sup> BIT, [High-level Independent Evaluation of ILO's Gender Equality and Mainstreaming Efforts, 2016-21](#) (Genève, 2021).

## ► Résultats de la mise en œuvre du Plan d'action du BIT pour l'égalité entre hommes et femmes 2018-2021 pendant la période 2020-21

---

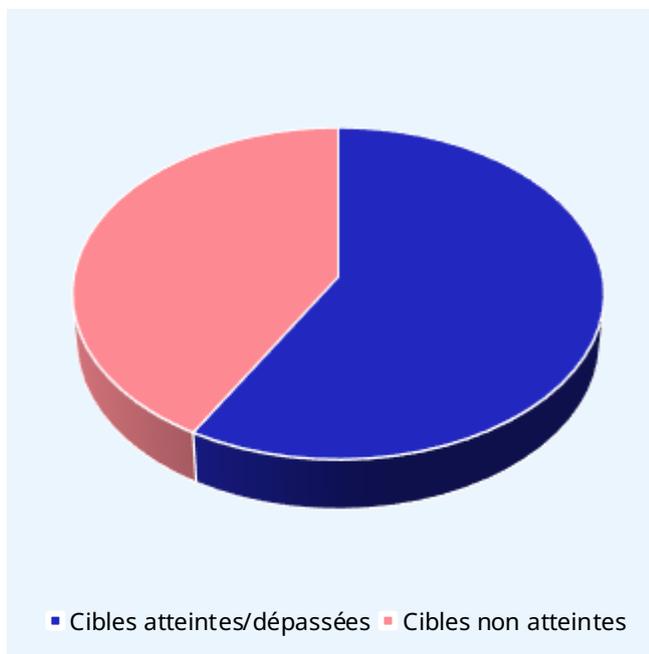
4. Les résultats de la mise en œuvre par le BIT de son plan d'action 2018-2021, obtenus pendant la période 2020-21, sont présentés ci-après sous la forme de graphiques (voir figures 1 à 6), pour chacun des six domaines de performance du plan d'action ONU-SWAP. Des données plus détaillées sur les indicateurs et les cibles correspondants figurent dans l'annexe. Les résultats du suivi de la mise en œuvre du plan d'action 2018-2021 pendant la période 2020-21 ont montré que 65 pour cent des cibles (soit 37 sur un total de 57) ont été atteintes ou dépassées, 35 pour cent (soit 20 cibles) n'ont pas été atteintes, et 1 cible (relative à la parité au sein des délégations participant aux réunions régionales, réunions qui ont été annulées en raison de la pandémie de COVID-19) n'a pas pu être mesurée faute de données statistiques. À titre de comparaison, les résultats du suivi pour 2018-19 étaient les suivants: 50 pour cent des cibles (soit 29 sur un total de 57) avaient été atteintes ou dépassées, 42 pour cent (soit 24 cibles) n'avaient pas été atteintes, et les données statistiques avaient manqué pour 4 cibles.
5. Ainsi que le Conseil d'administration l'avait demandé à sa 340<sup>e</sup> session (novembre 2020)<sup>6</sup>, un rapport sur les résultats de la mise en œuvre du Plan d'action 2018-2021 obtenus au cours de l'année 2020 et sur les mesures que les autorités garantes envisageaient de prendre pour accélérer les progrès au regard des cibles qui n'avaient pas été atteintes en 2018-19 lui a été soumis à sa 343<sup>e</sup> session (novembre 2021)<sup>7</sup>. Ces mesures et d'autres mesures de suivi envisageables ont été examinées plus avant en mai 2021 par l'équipe globale de direction du BIT. Les moyens que le Bureau pourrait mettre en œuvre afin de mieux soutenir les efforts déployés par les mandants pour améliorer la représentation au sein des délégations participant aux réunions de l'OIT ont aussi été étudiés.
6. Par une lettre datée de juillet 2021, la Vice-secrétaire générale de l'ONU et la Directrice exécutive de l'Entité des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes (ONU Femmes) ont communiqué au Directeur général du BIT les [résultats obtenus par les entités du système des Nations Unies en 2020](#) au regard du plan d'action d'ONU Femmes. L'OIT y est félicitée pour les progrès qu'elle a accomplis, et notamment pour avoir: introduit dans son programme et budget pour la période biennale 2020-21 un résultat stratégique spécifique consacré à l'égalité des genres et à l'égalité de chances et de traitement pour tous (résultat stratégique 6), ainsi que des stratégies et des indicateurs tenant compte des considérations de genre dans les autres résultats; intensifié ses efforts en vue d'une plus grande transparence institutionnelle et d'une meilleure communication des résultats; et continué à améliorer l'intégration de la question de l'égalité entre hommes et femmes dans les programmes par pays de promotion du travail décent, domaine dans lequel la cible a une nouvelle fois été dépassée en 2020-21. L'OIT était encouragée à accorder une place plus importante aux questions d'égalité entre les sexes dans la coopération pour le développement, à améliorer les modalités de suivi des ressources financières consacrées à la promotion de l'égalité hommes-femmes et à redoubler d'efforts pour parvenir à une représentation égale des femmes et des hommes aux postes de grade P5 et au-delà.

---

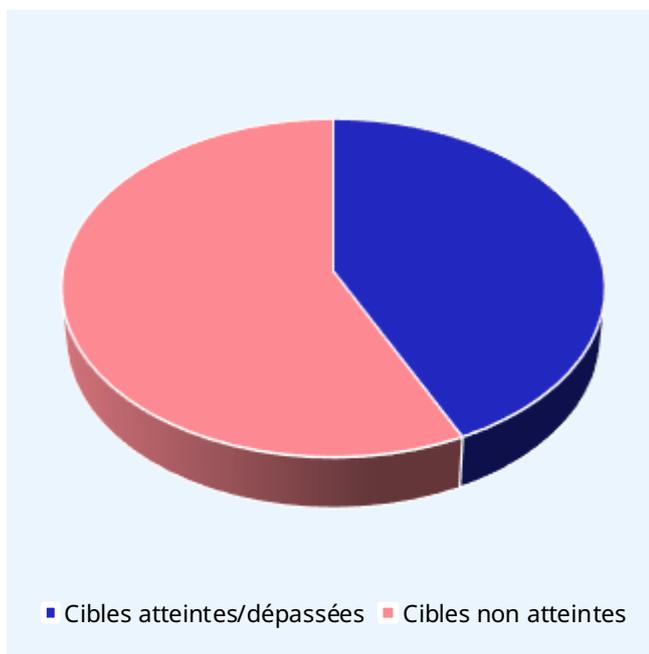
<sup>6</sup> GB.340/PV.

<sup>7</sup> GB.343/INS/INF/3.

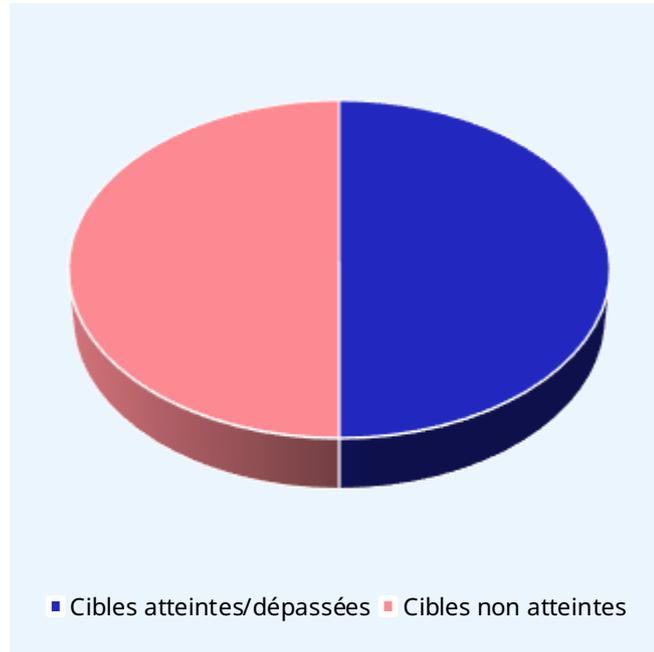
► **Figure 1.** Gestion axée sur les résultats: résultats au regard des objectifs de développement durable relatifs à l'égalité hommes-femmes, communication des résultats obtenus en matière d'égalité hommes-femmes, et résultats en matière d'égalité hommes-femmes inscrits dans les programmes et projets



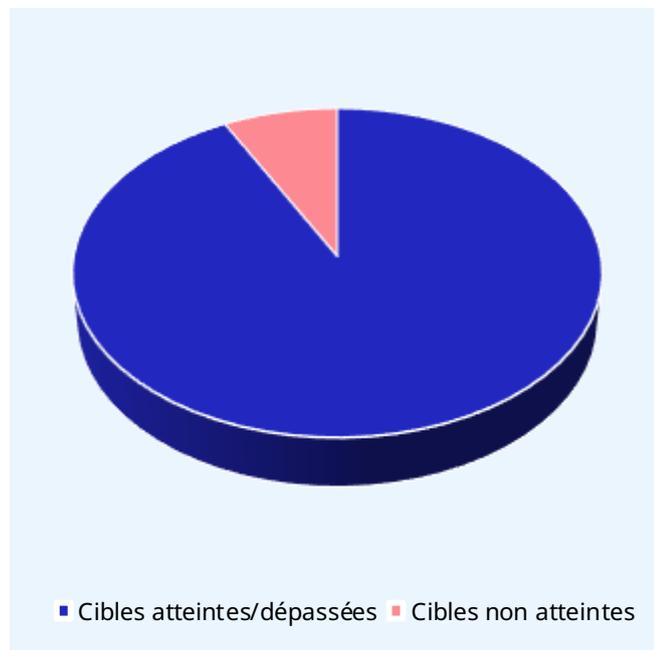
► **Figure 2.** Supervision: évaluation et audit tenant compte de la dimension hommes-femmes



► **Figure 3. Responsabilisation: politiques et plans, engagement de la direction et suivi du comportement professionnel au regard de l'égalité hommes-femmes**



► **Figure 4. Ressources humaines et financières: suivi et allocation des ressources financières, structure chargée de promouvoir l'égalité hommes-femmes, représentation égale des hommes et des femmes et culture organisationnelle**



► **Figure 5. Évaluation et développement des capacités**



► **Figure 6. Connaissances, communication et cohérence**



## ► Conclusions de l'évaluation indépendante de haut niveau portant sur les efforts accomplis par le BIT en matière d'égalité entre hommes et femmes et d'intégration d'une démarche soucieuse d'équité

---

7. L'évaluation indépendante de haut niveau des efforts accomplis par le BIT en matière d'égalité entre hommes et femmes et d'intégration d'une démarche soucieuse d'équité, si elle ne s'est pas limitée au Plan d'action du BIT pour l'égalité entre femmes et hommes 2016-17 (plan d'action 2016-17) et au plan d'action 2018-2021, a toutefois accordé une place centrale à ces derniers. Les principales conclusions relatives aux plans d'action, ou celles les concernant expressément, sont exposées ci-dessous. Un élément essentiel que les évaluateurs ont relevé dans leurs conclusions est le suivant: «Le caractère inégal des progrès et des résultats obtenus en matière d'égalité hommes-femmes dans le cadre des programmes et budgets et des plans d'action de l'OIT mis en œuvre pendant la période considérée montre combien il est difficile de faire évoluer les programmes vers une plus grande égalité entre hommes et femmes»<sup>8</sup>.
8. La politique de l'OIT en matière d'égalité entre hommes et femmes et d'intégration d'une démarche soucieuse d'équité et les plans d'action y afférents ont été décrits comme étant «d'une grande pertinence au regard de la mission normative et de promotion de la justice sociale poursuivie par l'Organisation»<sup>9</sup>, du cadre stratégique et du cadre de résultats de l'Organisation (y compris les plans stratégiques et les programmes et budgets correspondants), ainsi que pour la réalisation des objectifs de développement durable (ODD)<sup>10</sup>. Les plans d'action ont été décrits comme étant pleinement alignés sur la version 2.0 du plan d'action ONU-SWAP<sup>11</sup>.
9. Davantage de membres du personnel ont utilisé les plans d'action: alors que 32,5 pour cent des fonctionnaires interrogés avaient déclaré avoir utilisé ou fait référence au plan d'action 2016-17 dans le cadre de leur travail, ils étaient plus de 40 pour cent à avoir utilisé le plan d'action 2018-2021. La proportion de fonctionnaires interrogés peu familiarisés avec le plan d'action a diminué, passant de 38 pour cent en 2016-17 à 27,2 pour cent en 2018-2021<sup>12</sup>. Il a été établi que la stratégie et les approches de l'OIT en matière d'égalité entre hommes et femmes et d'intégration d'une démarche soucieuse d'équité concordaient avec le cadre interne de l'Organisation et ses programmes de coopération pour le développement<sup>13</sup> et qu'il avait été donné suite à la majorité des recommandations issues de l'évaluation indépendante effectuée en 2016<sup>14</sup>.
10. Il a été considéré que les efforts accomplis en matière d'égalité entre hommes et femmes et d'intégration d'une démarche soucieuse d'équité dans les activités de l'Organisation étaient pertinents au regard des besoins et des demandes des mandants, comme l'attestaient les interventions visant à produire les changements structurels et institutionnels nécessaires dans

<sup>8</sup> GB.343/PFA/10, section C, résultat 9.

<sup>9</sup> GB.343/PFA/10, section A, résultat 1.

<sup>10</sup> GB.343/PFA/10, paragr. 72.

<sup>11</sup> GB.343/PFA/10, paragr. 73.

<sup>12</sup> BIT, *High-level Independent Evaluation of ILO's Gender Equality and Mainstreaming Efforts, 2016-21*, section 3.3.3.

<sup>13</sup> GB.343/PFA/10, paragr. 73.

<sup>14</sup> GB.343/PFA/10, paragr. 61.

le monde du travail pour progresser vers plus d'égalité entre hommes et femmes <sup>15</sup>. En ce qui concerne les programmes par pays de l'OIT, l'évaluation a abouti à la conclusion que des résultats relatifs à l'égalité hommes-femmes étaient toujours associés à chaque résultat stratégique, mais qu'ils pouvaient varier. Elle a aussi montré qu'il n'existait pas de suivi ni de remontée de l'information systématiques concernant les objectifs de ces programmes qui portaient spécifiquement sur la promotion de l'égalité hommes-femmes et que les activités d'appui aux résultats des programmes relatifs à l'égalité entre hommes et femmes et à l'intégration d'une démarche soucieuse d'équité n'étaient pas homogènes <sup>16</sup>.

- 11.** Les évaluateurs ont conclu que des efforts supplémentaires pouvaient être faits pour intégrer la dimension hommes-femmes dans les processus institutionnels fondamentaux <sup>17</sup>. Il manquait un cadre stratégique clairement défini en matière d'égalité hommes-femmes et d'intégration d'une démarche soucieuse d'équité, ainsi qu'une proposition concernant les résultats programmatiques qui reflète véritablement les spécificités et l'avantage comparatif de l'OIT <sup>18</sup>. La pérennisation au niveau institutionnel des activités liées à l'égalité entre hommes et femmes et à l'intégration d'une démarche soucieuse d'équité devait être prise en compte plus explicitement dans la définition des stratégies, notamment au moyen d'un dialogue plus approfondi, au niveau stratégique et de la direction, sur la mise en œuvre des activités concernées <sup>19</sup>.
- 12.** Il est ressorti de l'évaluation que les objectifs spécifiques en matière d'égalité entre hommes et femmes variaient selon les résultats stratégiques, les programmes par pays et les projets de coopération pour le développement. L'impact du plan d'action sur les progrès et les résultats attendus au titre de la version 2.0 du plan d'action ONU-SWAP a été inégal <sup>20</sup>. L'essentiel des activités de renforcement des capacités institutionnelles en matière d'égalité hommes-femmes et d'intégration d'une démarche soucieuse d'équité ont été menées au cas par cas ou à la demande des mandants et de certains membres du personnel. Les ressources étaient insuffisantes pour concrétiser une approche plus stratégique et systémique du renforcement des capacités. Les structures d'appui, notamment celles qui relevaient du Service des questions de genre, de l'égalité, de la diversité et de l'inclusion, chargé de coordonner les plans d'action, n'étaient pas suffisamment développées au regard des responsabilités qui leur incombaient. De même, les ressources (personnel et hors personnel) allouées à la mise en œuvre du plan d'action 2016-17 et du plan d'action 2018-2021 n'étaient pas à la mesure de l'ambition affichée par ces derniers. Il fallait intégrer plus explicitement la question de la durabilité dans les plans et les stratégies pour parvenir à accélérer le changement <sup>21</sup>.
- 13.** Dans ses réponses aux conclusions et recommandations issues de l'évaluation indépendante de haut niveau, le Bureau a souligné que ce n'était pas tant un cadre stratégique clairement défini et une proposition de valeur qui manquaient qu'une théorie du changement à l'échelle du Bureau en matière d'égalité entre hommes et femmes, théorie que le Bureau était en train d'élaborer. Face au manque d'homogénéité des résultats, le Bureau comptait renforcer le Réseau mondial genre de l'OIT, développer les capacités techniques des bureaux extérieurs et

---

<sup>15</sup> GB.343/PFA/10, section A, résultat 2.

<sup>16</sup> GB.343/PFA/10, paragr. 74.

<sup>17</sup> GB.343/PFA/10, paragr. 75.

<sup>18</sup> GB.343/PFA/10, paragr. 76.

<sup>19</sup> GB.343/PFA/10, paragr. 77.

<sup>20</sup> ONU Femmes, *UN-SWAP Technical Notes, version 2.0 provisoire* (New York, 2018).

<sup>21</sup> BIT, *High-level Independent Evaluation of ILO's Gender Equality and Mainstreaming Efforts, 2016–21*, section 3.4.2.

améliorer la coordination dans l'ensemble des départements du Portefeuille des politiques, entre le Bureau des activités pour les employeurs et le Bureau des activités pour les travailleurs, ainsi que dans le cadre de l'établissement des programmes du Centre international de formation de l'OIT, Turin (Centre de Turin). La collaboration stratégique avec le système des Nations Unies et le système multilatéral dans le domaine de l'égalité hommes-femmes se poursuivrait et serait renforcée. Le BIT œuvrait à l'adoption d'une approche plus systémique de l'exécution du programme en s'efforçant, dans un souci d'intégration, d'aligner plus strictement la mise en œuvre du plan d'action pour l'égalité entre hommes et femmes sur l'exécution du plan stratégique de haut niveau et du programme et budget. Le suivi attentif des résultats obtenus au regard du résultat stratégique consacré à l'égalité entre hommes et femmes et à l'égalité de chances et de traitement pour tous (résultat stratégique 6), introduit dans le programme et budget pour la période biennale 2020-21, et le marqueur relatif à l'égalité entre hommes et femmes et à la non-discrimination, applicable à l'ensemble des résultats stratégiques, contribueraient eux aussi à une meilleure prise en compte de l'égalité hommes-femmes dans les activités programmatiques de l'Organisation. Ces efforts s'accompagneraient des mesures suivantes: renforcement du pouvoir de mobilisation et de la responsabilisation de l'Organisation dans le domaine de l'égalité entre hommes et femmes et de l'intégration d'une démarche soucieuse d'équité; prise en compte systématique, dans le plan d'action, des besoins en matière de capacités du personnel; reconnaissance des attributions des points focaux et des coordonnateurs pour les questions relatives à l'égalité hommes-femmes; actualisation des outils et orientations pratiques; et meilleur partage des connaissances acquises et des enseignements tirés <sup>22</sup>.

14. Au cours de la discussion consacrée à l'évaluation indépendante de haut niveau qui a eu lieu à la 343<sup>e</sup> session (novembre 2021) du Conseil d'administration <sup>23</sup>, des préoccupations ont été exprimées quant à la qualité de l'évaluation et à la méthodologie utilisée par celle-ci. L'évaluation n'avait pas dûment pris en compte la décision du Conseil d'administration d'introduire dans le programme et budget pour 2020-21 un résultat stratégique spécifique consacré à l'égalité entre hommes et femmes et à l'égalité de chances et de traitement pour tous, ni la manière dont l'OIT avait aidé les organisations d'employeurs et de travailleurs à promouvoir l'égalité entre hommes et femmes. Une autre lacune était le manque d'informations concernant la Coalition internationale pour l'égalité salariale et les activités de renforcement des capacités entreprises par le Centre de Turin. Des réserves ont été émises quant au fait que les recommandations étaient trop générales pour pouvoir donner lieu à des améliorations tangibles. Pour ce qui est de la conclusion relative au résultat 8, selon laquelle, s'agissant des programmes par pays de l'OIT, il n'existait pas de suivi ni de remontée de l'information systématiques concernant les objectifs de ces programmes qui portaient spécifiquement sur la promotion de l'égalité hommes-femmes, il a été précisé que le Bureau disposait de mécanismes dédiés à cette fin. La coopération pour le développement et l'assistance technique assurées par le BIT aux niveaux national et régional avait été utiles, en particulier pendant la pandémie de COVID-19, mais le Bureau était encouragé à poursuivre le renforcement des capacités des équipes techniques des bureaux extérieurs.

---

<sup>22</sup> GB.343/PFA/10, paragr. 92-96.

<sup>23</sup> GB.343/PFA/10.

## ► Grandes lignes du Plan d'action pour l'égalité entre hommes et femmes 2022-2025

---

### Introduction, objectifs et stratégie

15. Le projet d'introduction du Plan d'action pour l'égalité entre hommes et femmes 2022-2025 (plan d'action 2022-2025) rappelle que la promotion de l'égalité entre hommes et femmes et l'autonomisation des femmes dans le monde du travail font partie du mandat historique de l'OIT, indique que ces objectifs sont pleinement intégrés dans le Plan stratégique de l'OIT pour 2022-2025 et dans les deux programmes et budgets y afférents, et montre en quoi l'Organisation s'aligne sur les programmes internationaux visant à faire de l'égalité entre hommes et femmes une réalité.
16. Les objectifs du plan d'action 2022-2025, tels qu'énoncés dans 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, consistent à traduire en mesures concrètes ladite politique, qui préconise une approche axée sur les résultats au service de priorités se renforçant mutuellement. Le plan d'action contribue en outre à la réalisation du travail décent dans des conditions équitables, inclusives et sûres en proposant un programme porteur de changements en faveur de l'égalité hommes-femmes dans le monde du travail, ainsi que le préconisent la Déclaration du centenaire de l'OIT pour l'avenir du travail (Déclaration du centenaire), l'Appel mondial à l'action en vue d'une reprise centrée sur l'humain qui soit inclusive, durable et résiliente pour sortir de la crise du COVID-19 et les conclusions concernant les inégalités et le monde du travail adoptées par la Conférence internationale du Travail à sa 109<sup>e</sup> session (décembre 2021).
17. La stratégie du plan d'action 2022-2025 repose sur des approches intégrées ayant pour finalité de garantir que la volonté de réaliser l'égalité entre hommes et femmes trouve son expression à tous les niveaux de l'Organisation et se reflète dans l'ensemble des activités techniques et opérationnelles et des services d'appui. Elle se fonde sur des documents essentiels parmi lesquels figurent, outre la Déclaration du centenaire et les autres documents mentionnés aux paragraphes 15 et 16 ci-dessus, 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 adoptée par la Conférence internationale du Travail à sa session de 2009. Enfin, la section du plan d'action relative à la stratégie rend compte des résultats de la mise en œuvre du plan d'action 2018-2021, des conclusions pertinentes de l'évaluation indépendante de haut niveau, de la discussion que le Conseil d'administration a consacrée à cette évaluation et des réponses du Bureau, ainsi que des priorités retenues pour les indicateurs du plan d'action 2022-2025.

### Destinataires et bénéficiaires

18. Le plan d'action 2022-2025 s'adresse à l'ensemble des membres du personnel et de la direction, tant au siège que dans les bureaux extérieurs, et vise à améliorer l'appui proposé aux mandants tripartites. Il sera assorti d'une stratégie de communication destinée à fédérer le personnel et la direction autour d'un programme porteur de changements en faveur de l'égalité entre hommes et femmes qui soit utile aux mandants.

## La gestion axée sur les résultats au service de l'égalité entre hommes et femmes

19. Le plan d'action est axé sur les résultats; les cibles associées à chaque indicateur sont définies en collaboration avec les autorités garantes des indicateurs, en fonction de leur mandat. Cette approche participative renforce l'adhésion, la transparence et la responsabilisation, autant de facteurs qui contribuent aux changements escomptés dans le domaine de l'égalité entre hommes et femmes. Les autorités garantes sont chargées de définir les stratégies à mettre en œuvre, y compris toute activité nécessaire à la réalisation des objectifs. Lorsque le suivi annuel montre que les cibles vont vraisemblablement être atteintes, les autorités garantes sont encouragées à déployer à plus large échelle les stratégies dont l'efficacité est avérée. S'il apparaît au contraire que les cibles ne seront pas atteintes, les autorités garantes sont censées réexaminer les stratégies concernées et prendre des mesures pour accélérer les progrès.

## Alignement sur le Plan d'action à l'échelle du système des Nations Unies sur l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes

20. Les indicateurs du plan d'action sont alignés sur les éléments correspondants de la version 2.0 de l'ONU-SWAP, qui suit lui aussi une approche axée sur les résultats. Conformément aux instructions du Conseil d'administration, le plan d'action conserve certains indicateurs spécifiques à l'OIT, comme les programmes par pays de promotion du travail décent et les activités de coopération pour le développement intégrant la question de l'égalité hommes-femmes, et la formation des mandants tripartites. Pour assurer une meilleure harmonisation avec les définitions des Nations Unies, les indicateurs relatifs à la parité hommes-femmes – tels que ceux concernant le personnel du Bureau et les délégations tripartites à la Conférence internationale du Travail et aux réunions régionales – mesureront cette parité sur la base d'une fourchette comprise entre 47 et 53 pour cent. Un indicateur connexe – le renforcement des capacités des partenaires sociaux de l'OIT aux fins de la réalisation de la parité hommes-femmes dans les délégations à la Conférence internationale du Travail et aux réunions régionales – est conservé, avec pour autorités garantes les bureaux régionaux et le Département des relations, des réunions et des documents officiels.
21. Le nombre total de cibles, qui s'élevait à 57 dans le plan d'action précédent, est compris entre 35 et 40 dans le nouveau plan. Les cibles qui n'ont pas été conservées sont notamment celles qui ont été systématiquement atteintes ou dépassées pendant plusieurs périodes biennales, telles que celles tendant à ce que 100 pour cent des descriptions de postes vacants mentionnent la question de l'égalité entre hommes et femmes et 100 pour cent des unités du siège et des bureaux extérieurs comptent un point focal pour l'égalité hommes-femmes. Entre autres exemples de cibles non retenues figurent aussi les cibles rattachées à des indicateurs qui ont été atteints et institutionnalisés, comme la publication des documents de la campagne contre le harcèlement sexuel menée à l'échelle de l'Organisation («*One ILO – Zero Sexual Harassment*»), qui sont désormais en ligne sur le site Web de l'OIT.

## Transparence et responsabilisation

22. En accord avec la spécificité du mandat et de la structure de l'OIT, la politique de l'Organisation en matière d'égalité entre hommes et femmes et d'intégration d'une démarche soucieuse d'équité prévoit que le Conseil d'administration et les mandants doivent être tenus pleinement informés des progrès de la mise en œuvre des plans d'action, notamment de la manière dont celle-ci tient compte de leurs orientations. Cette section du plan d'action décrit également les

attributions, les responsabilités et les mécanismes de responsabilisation en matière de promotion de l'égalité hommes-femmes qui s'appliquent au sein de l'Organisation.

## Suivi, établissement de rapports et évaluation

23. Les résultats du suivi annuel sont communiqués au Conseil d'administration à mi-parcours de l'exécution du plan d'action et au terme de celle-ci. Sur la base de ces informations, le Conseil d'administration élabore des orientations et des instructions, qui servent notamment à définir les grandes lignes du plan d'action suivant. Une évaluation indépendante est prévue fin 2025. Les suites données aux évaluations indépendantes sont examinées dans le cadre de procédures établies qui, dans le cas des évaluations indépendantes de haut niveau soumises au Conseil d'administration, comprennent un examen par le Comité consultatif d'évaluation, présidé par le Directeur général adjoint pour la gestion et la réforme et composé de directeurs de bureaux régionaux et de hauts responsables de départements clés. Le Bureau communique également chaque année les résultats de son suivi sur la plateforme en ligne d'ONU-SWAP, coordonnée par ONU-Femmes; les résultats communiqués par l'ensemble des organisations et entités des Nations Unies sont rassemblés et compilés en vue de leur incorporation dans le rapport du Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies sur l'intégration d'une démarche soucieuse d'équité entre les sexes dans tous les programmes et politiques des organismes des Nations Unies.

## Ressources humaines et financières

24. Compte tenu de son niveau d'ambition, le plan d'action 2022-2025 ne pourra être mis en œuvre que si des ressources humaines et financières adéquates et réalistes sont allouées à cette fin. Si la concrétisation des résultats du plan d'action exige la mobilisation de tous les membres de la direction et du personnel du BIT, il est essentiel de disposer de spécialistes de la question de l'égalité hommes-femmes en nombre suffisant pour accélérer et soutenir la mise en œuvre d'activités propices au changement ainsi que l'obtention des résultats escomptés. Il est impératif de pouvoir compter sur des ressources humaines appropriées si l'on veut que la mise en œuvre du plan d'action 2022-2025 soit un succès. À l'heure actuelle, il y a deux spécialistes régionaux de haut niveau des questions d'égalité entre hommes et femmes pour l'Afrique et pour la région de l'Asie et du Pacifique. Pour l'Europe et l'Asie centrale, il y a un spécialiste à temps partiel, qui sera rejoint à partir de la période biennale 2022-23 par un spécialiste supplémentaire nommé à plein temps. Quant aux régions des Amériques et des Caraïbes et des États arabes, elles disposent d'un spécialiste chacune.

## Tableau des indicateurs de performance

25. Tous les nouveaux indicateurs du plan d'action 2022-2025 sont fondés sur les orientations du Conseil d'administration, tout en restant étroitement alignés sur les notes techniques actuelles de l'ONU-SWAP. Sont également conservés d'anciens indicateurs spécifiques à l'OIT qui visent à améliorer la qualité des services et des produits de l'Organisation et contribuent à la réalisation des objectifs énoncés dans les documents essentiels, tels que la résolution concernant les inégalités et le monde du travail <sup>24</sup>.

---

<sup>24</sup> BIT, [Rapports du Groupe de travail chargé de la discussion générale: Les inégalités et le monde du travail – Résolution et conclusions proposées présentées à la Conférence pour adoption, Compte rendu des travaux, n°9A\(Rev.1\)](#), adoptés par la Conférence internationale du Travail à sa 109<sup>e</sup> session, Genève, 2021.

26. Sur la base des recommandations formulées dans le cadre de l'évaluation indépendante de haut niveau, des réponses du Bureau et des orientations du Conseil d'administration, les nouveaux indicateurs suivants pourraient être proposés: l'élaboration d'une théorie du changement; une approche et un système de mise en œuvre plus systémiques et axés sur les programmes pour les activités de renforcement des capacités et de formation menées au BIT pour promouvoir l'égalité entre hommes et femmes et l'intégration d'une démarche soucieuse d'équité; et la mise au point de processus et d'outils d'appui à la promotion de l'égalité entre hommes et femmes et de l'intégration d'une démarche soucieuse d'équité au sein du BIT. Les cibles, ambitieuses mais atteignables, sont définies après consultation des autorités garantes concernées.

## ► **Projet de décision**

---

27. **Le Conseil d'administration demande au Directeur général:**
- a) de finaliser et de mettre en œuvre le Plan d'action du BIT pour l'égalité entre hommes et femmes 2022-2025, en tenant compte des orientations données dans le cadre de l'examen du document GB.344/INS/10;**
  - b) d'intégrer ses orientations dans les activités menées conformément au mandat de l'Organisation pour réaliser l'égalité entre hommes et femmes au travail au moyen d'un programme porteur de changements, en tenant compte de la résolution et des conclusions du Groupe de travail chargé de la discussion générale sur les inégalités et le monde du travail, en particulier dans le cadre de la mise en œuvre du Plan stratégique de l'OIT pour 2022-2025 et des deux programmes et budgets y afférents.**

## ► Annexe

---

### **Cibles du plan d'action du BIT qui ont été atteintes ou dépassées, ou qui n'ont pas été atteintes pendant la période 2020-21, pour chacun des six domaines de performance du Plan d'action à l'échelle du système des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes (ONU-SWAP)**

#### **Gestion axée sur les résultats (figure 1)**

##### **Les cibles suivantes ont été atteintes ou dépassées:**

- 60 pour cent des résultats stratégiques du programme et budget de l'OIT contribuent aux cibles de l'ODD 5 (résultat obtenu: 63 pour cent);
- 35 pour cent des résultats stratégiques du programme et budget de l'OIT comportent des données ventilées par sexe et/ou intègrent la question de l'égalité hommes-femmes (résultat obtenu: 71 pour cent);
- des résultats intégrant une dimension hommes-femmes sont présentés pour 100 pour cent des résultats stratégiques dans le rapport sur l'exécution du programme (résultat obtenu: 100 pour cent);
- un rapport sur les résultats à mi-parcours de la mise en œuvre du plan d'action est soumis au Conseil d'administration (résultat obtenu: 2 rapports ont été présentés);
- 60 pour cent des programmes par pays de promotion du travail décent contiennent des indicateurs dont 35 pour cent au moins sont ventilés par sexe ou intègrent une dimension hommes-femmes (résultat obtenu: 79 pour cent);
- 50 pour cent d'un échantillon représentatif de propositions de programmes et de projets contiennent une stratégie et un cadre de résultats qui intègrent mieux la dimension hommes-femmes après examen au regard de la liste de critères (résultat obtenu: 32 pour cent) – ce pourcentage devrait diminuer à mesure que les critères de la liste seront de mieux en mieux respectés;
- 27 pour cent des propositions de programmes et de projets dans la région de l'Afrique sont conformes aux marqueurs 2 ou 3 relatifs à l'égalité hommes-femmes et à la non-discrimination (résultat obtenu: 30 pour cent).

##### **Les cibles suivantes n'ont pas été atteintes:**

- 37 pour cent des propositions de programmes et de projets (gérés par le siège) à l'échelle mondiale sont conformes aux marqueurs 2 ou 3 relatifs à l'égalité hommes-femmes et à la non-discrimination (résultat obtenu: 13 pour cent).
- 18 pour cent des propositions de programmes et de projets concernant la région des Amériques et des Caraïbes sont conformes aux marqueurs 2 ou 3 relatifs à l'égalité hommes-femmes et à la non-discrimination (résultat obtenu: 12 pour cent).

- 13 pour cent des propositions de programmes et de projets concernant les États arabes sont conformes aux marqueurs 2 ou 3 relatifs à l'égalité hommes-femmes et à la non-discrimination (résultat obtenu: 9 pour cent);
- 35 pour cent des propositions de programmes et de projets concernant la région de l'Asie et du Pacifique sont conformes aux marqueurs 2 ou 3 relatifs à l'égalité hommes-femmes et à la non-discrimination (résultat obtenu: 29 pour cent);
- 13 pour cent des propositions de programmes et de projets concernant la région de l'Europe et de l'Asie centrale sont conformes aux marqueurs 2 ou 3 relatifs à l'égalité hommes-femmes et à la non-discrimination (résultat obtenu: 5 pour cent).

## Système de contrôle (figure 2)

### Les cibles suivantes ont été atteintes ou dépassées:

- quatre initiatives sont entreprises pour intégrer la dimension hommes-femmes dans les réseaux du Bureau de l'évaluation (résultat obtenu: 10 initiatives ont été entreprises);
- une évaluation du bilan institutionnel en matière d'intégration des questions d'égalité hommes-femmes est effectuée tous les cinq à huit ans (résultat obtenu: 1 évaluation a été effectuée);
- 75 pour cent des rapports d'audit des bureaux extérieurs recensent les risques concernant l'égalité hommes-femmes et les mesures prises à cet égard (résultat obtenu: 100 pour cent).

### Les cibles suivantes n'ont pas été atteintes:

- le champ d'analyse, les critères et les questions de 65 pour cent d'un échantillon représentatif d'évaluations tiennent compte de l'égalité hommes-femmes (résultat obtenu: 51 pour cent);
- 50 pour cent d'un échantillon représentatif d'évaluations sont fondés sur une méthodologie, des outils et des techniques d'analyse des données qui tiennent compte de la dimension hommes-femmes (résultat obtenu: 31 pour cent);
- 65 pour cent d'un échantillon représentatif d'évaluation contiennent des conclusions et des recommandations qui tiennent compte de la dimension hommes-femmes (résultat obtenu: 51 pour cent);
- l'audit sur les procédures de contrôle interne et d'intervention en cas de harcèlement sexuel est achevé, ses résultats sont communiqués, et des mesures de suivi sont prises si nécessaire (résultat obtenu: incomplet).

## Responsabilisation (figure 3)

### Les cibles suivantes ont été atteintes ou dépassées:

- 50 pour cent des postes de la catégorie des services organiques du BIT (postes P1 à P4 financés par le budget ordinaire) sont occupés par des femmes (résultat obtenu: 55 pour cent);
- l'équipe de direction organise 2 séances consacrées à l'examen des préjugés inconscients (résultat obtenu: 2 séances ont été organisées);

- la question de l'égalité hommes-femmes est inscrite à l'ordre du jour de 10 pour cent des réunions de l'équipe de direction (résultat obtenu: 15,5 pour cent);
- 100 pour cent des descriptions de postes vacants au BIT font référence à la question de l'égalité hommes-femmes (résultat obtenu: 100 pour cent);
- des statistiques à jour et ventilées par sexe sont communiquées aux directeurs(trices) des départements et des bureaux régionaux avant les entretiens de début de cycle (résultat obtenu: les statistiques ont été communiquées);
- dans 50 pour cent des départements, bureaux et autres unités qui sont garants d'au moins trois indicateurs du plan d'action, la réalisation des cibles pertinentes figure parmi les produits attendus des directeurs(trices) et des chefs(effes) d'unité aux fins du suivi du comportement professionnel (résultat obtenu en fin de période biennale: Directeur général adjoint pour la gestion et la réforme: 100 pour cent; Directrice générale adjointe pour les politiques: 50 pour cent) <sup>25</sup>;
- deux réunions tenues avec les directeurs(trices) ou les chefs(effes) d'unité et autres responsables pour examiner la réalisation des cibles associées aux indicateurs dont ceux-ci sont garants (résultat obtenu: Directeur général adjoint pour la gestion et la réforme: tenue de 2 réunions; Directeur général adjoint pour les programmes extérieurs et les partenariats: tenue de 2 réunions) <sup>26</sup>;
- une grille d'évaluation d'une page présentant des statistiques à jour et ventilées par sexe est inscrite à l'ordre du jour d'au moins 2 réunions des directeurs(trices) généraux(ales) adjoints(es) (DDG) avec les directeurs(trices) des départements et des bureaux régionaux (résultat obtenu: Directeur général adjoint pour la gestion et la réforme: 2 grilles d'évaluation ont été établies) <sup>27</sup>.

### Les cibles suivantes n'ont pas été atteintes:

- 45 pour cent des postes de direction du BIT (postes au grade P5 et au-delà financés par le budget ordinaire) sont occupés par des femmes (résultat obtenu: 39 pour cent);
- dans 50 pour cent des départements, bureaux et autres unités qui sont garants d'au moins trois indicateurs du plan d'action, la réalisation des cibles pertinentes figurent parmi les produits attendus des directeurs(trices) et des chefs(effes) d'unité aux fins du suivi du comportement professionnel (résultat obtenu: Directeur général adjoint pour les programmes extérieurs et les partenariats: 16 pour cent);
- deux réunions sont organisées avec les directeurs(trices) ou les chefs(effes) d'unité et autres responsables pour examiner la réalisation des cibles associées aux indicateurs dont ceux-ci sont garants (résultat obtenu: Directrice générale adjointe pour les politiques: aucune réunion ne s'est tenue);

<sup>25</sup> Les résultats liés à cette cible sont décomposés de manière à indiquer à la fois les garants qui l'ont atteinte et ceux qui n'y sont pas parvenus (voir section ci-dessous).

<sup>26</sup> Les résultats liés à cette cible sont décomposés de manière à indiquer à la fois les garants qui l'ont atteinte et ceux qui n'y sont pas parvenus (voir section ci-dessous).

<sup>27</sup> Les résultats liés à cette cible sont décomposés de manière à indiquer à la fois les garants qui l'ont atteinte et ceux qui n'y sont pas parvenus (voir section ci-dessous).

- 70 pour cent des descriptions de postes vacants au BIT font référence à des compétences ou attributions relatives à la question de l'égalité hommes-femmes (résultat obtenu: 61 pour cent);
- une grille d'évaluation d'une page présentant des statistiques à jour et ventilées par sexe est inscrite à l'ordre du jour d'au moins deux réunions des DDG avec les directeurs(trices) des départements et des bureaux régionaux (résultat obtenu: Directrice générale adjointe pour les politiques: aucune grille d'évaluation n'a été établie; Directeur général adjoint pour les programmes extérieurs et les partenariats: aucune grille d'évaluation n'a été établie).

## Ressources humaines et financières (figure 4)

### Les cibles suivantes ont été atteintes ou dépassées:

- des statistiques sont établies grâce à un outil mesurant le temps consacré par le personnel de la catégorie des services organiques au marqueur relatif à l'égalité hommes-femmes et à la non-discrimination (résultat obtenu: les statistiques sont disponibles);
- 43 pour cent des résultats des programmes par pays sont conformes aux marqueurs 2 ou 3 relatifs à l'égalité hommes-femmes et à la non-discrimination (résultat obtenu: 46 pour cent);
- 70 pour cent des ressources totales sont indiquées comme étant nécessaires à la promotion de l'égalité hommes-femmes et de la non-discrimination au moyen des résultats des programmes par pays (coût de l'ensemble des programmes par pays conformes aux marqueurs 2 ou 3) (résultat obtenu: 74 pour cent);
- 100 pour cent des unités du siège et des bureaux extérieurs de l'OIT d'une taille minimum donnée comptent un point focal pour l'égalité hommes-femmes (résultat obtenu: 100 pour cent);
- 55 pour cent des points focaux et des coordinateurs(trices) pour l'égalité hommes-femmes à l'échelle des départements ont le grade P4 ou un grade supérieur (résultat obtenu: 56 pour cent);
- 60 pour cent des participants aux ateliers de formation à la gestion et à l'encadrement sont des femmes (résultat obtenu: 64 pour cent);
- le cours en ligne de 10 heures sur la gouvernance interne que doit suivre le personnel nouvellement recruté comporte un volet éthique (résultat obtenu: ce volet a été intégré);
- au moins 10 fonctionnaires sont convoqués à un entretien de départ ayant pour but de recueillir leurs vues sur la culture organisationnelle, en particulier sur la prise en compte de l'égalité homme-femmes dans le recrutement, la fidélisation du personnel et l'expérience professionnelle; l'entretien est suivi de la présentation au Conseil d'administration d'un rapport sur l'évaluation menée à titre expérimental et les premiers résultats (résultat obtenu: 21 questionnaires de départ ont été remplis; aucun rapport n'a été communiqué au Conseil d'administration, le poste de médiateur n'ayant pas été pourvu);
- les documents de la campagne contre le harcèlement sexuel menée à l'échelle de l'Organisation («*One ILO – Zero Sexual Harassment*») sont accessibles par l'intermédiaire des réseaux sociaux (résultat obtenu: les documents sont accessibles);

- cinq initiatives pilotes sont lancées en vue de promouvoir et renforcer la diversité et de favoriser l'inclusion (résultat obtenu: 7 initiatives ont été lancées);
- deux activités de renforcement des capacités des partenaires sociaux de l'OIT sont lancées afin de parvenir à la parité hommes-femmes dans les délégations à la Conférence internationale du Travail et aux réunions régionales (résultat obtenu: plus de 15 activités organisées pour les travailleurs);
- les subordonnés de 85 pour cent (cible fixée après réexamen de l'outil) des responsables déclarent être «d'accord» ou «entièrement d'accord» avec l'affirmation selon laquelle leur responsable crée un environnement propice à la diversité sous toutes ses formes (notamment, mais non exclusivement, au regard de l'équilibre entre hommes et femmes, de la représentation géographique et de l'inclusion des personnes handicapées), en prenant si nécessaire des mesures d'action positive (résultat obtenu: 89 pour cent).

#### **Les cibles suivantes n'ont pas été atteintes:**

- au moins 45 pour cent des délégués et des conseillers techniques accrédités et enregistrés à la Conférence internationale du Travail sont des femmes (résultat obtenu: 38,9 pour cent des délégués et conseillers techniques accrédités et 38,9 pour cent des délégués et conseillers techniques enregistrés étaient des femmes);
- au moins 45 pour cent des délégués et des conseillers techniques accrédités et enregistrés aux réunions régionales sont des femmes (résultat obtenu: aucune réunion régionale ne s'est tenue).

### **Capacités (figure 5)**

#### **Les cibles suivantes ont été atteintes ou dépassées:**

- 47 pour cent des modules pédagogiques utilisés dans le cadre des ateliers de formation à la gestion et à l'encadrement tiennent compte de l'égalité hommes-femmes (résultat obtenu: 62 pour cent);
- une formation de deux jours sur le thème de l'égalité hommes-femmes est dispensée aux spécialistes des questions d'égalité hommes-femmes en poste dans les bureaux extérieurs ainsi qu'aux points focaux chargés de ces questions dans les principales unités du siège (résultat obtenu: une formation en ligne de deux jours a été dispensée);
- 50 pour cent des membres du personnel du BIT qui participent aux activités de formation du Centre de Turin sont des femmes (résultat obtenu: 53 pour cent).

#### **Les cibles suivantes n'ont pas été atteintes:**

- un plan de développement des capacités relatif à la prise en compte systématique de l'égalité hommes-femmes par le personnel est élaboré (résultat obtenu: le plan n'a pas été élaboré);
- 45 pour cent des participants aux activités de formation du Centre de Turin sont des femmes (résultat obtenu: 38 pour cent);
- 50 pour cent des membres du personnel du BIT qui participent aux activités de formation du Centre de Turin consacrées spécifiquement à l'égalité hommes-femmes sont des hommes (résultat obtenu: 17 pour cent);

- 45 pour cent des mandants qui participent aux activités de formation du Centre de Turin sont des femmes (résultat obtenu: 41 pour cent).

## Connaissances, communication et cohérence (figure 6)

### Les cibles suivantes ont été atteintes ou dépassées:

- 95 pour cent des publications phares du Département de la recherche (par exemple, *Emploi et questions sociales dans le monde* et *Emploi et questions sociales dans le monde: Tendances*) contiennent et analysent des données ventilées par sexe (résultat obtenu: 100 pour cent);
- 75 pour cent des mécanismes de coordination interinstitutionnels chargés de l'égalité hommes-femmes et de l'autonomisation des femmes conduisent leurs travaux avec la participation ou la contribution de membres du personnel du BIT (résultat obtenu: 80 pour cent);
- 55 pour cent des études réalisées par le Département de la recherche aux fins de journées ou de manifestations spéciales traitent en détail de la question de l'égalité hommes-femmes (résultat obtenu: 63 pour cent);
- 45 pour cent des journées ou des manifestations spéciales organisées par le Département de la recherche font intervenir des femmes en qualité d'auteures d'études pertinentes (résultat obtenu: 52 pour cent);
- 45 pour cent des manifestations organisées par le Département de la recherche font intervenir des femmes en qualité d'oratrices s'exprimant au sujet d'études pertinentes (résultat obtenu: 59 pour cent);
- 75 pour cent des plans et des guides élaborés par le Département de la communication et de l'information du public contiennent des références à l'égalité hommes-femmes (résultat obtenu: 90 pour cent);
- des activités de formation ou d'autres formes d'appui pour le personnel ou les mandants de l'OIT sont organisées par le Département de la communication et de l'information du public sur les questions de l'égalité hommes-femmes et de l'autonomisation des femmes (résultat obtenu: 27 séances de formation ou d'autres formes d'appui ont été organisées).

### Cibles non atteintes

- Aucune.