



SEPTIÈME QUESTION À L'ORDRE DU JOUR

Autres questions

Premier audit sur l'égalité entre hommes et femmes dans les activités du BIT

1. Le premier audit sur l'égalité entre hommes et femmes dans les activités du BIT, qui fut également le premier audit participatif de ce genre dans le système des Nations Unies, a été effectué entre le 1^{er} octobre 2001 et le 30 avril 2002 dans 15 unités du siège et des bureaux extérieurs. Cet audit avait été prévu dans le *Plan d'action de l'OIT pour une politique intégrée de promotion de l'égalité entre hommes et femmes dans les activités du BIT*, soumis au Conseil d'administration en mars 2000. On trouvera sur le site Web intitulé «Outil pour l'égalité entre les sexes» (www.ilo.org/gender) un rapport en anglais de cet audit contenant des conclusions et recommandations. Ce document s'articule pour l'essentiel autour des grands axes du plan d'action. Le rapport est précédé d'un résumé d'ensemble et d'un résumé des recommandations. Il sera ultérieurement disponible en français et en espagnol.

Objectif de l'audit

2. L'objectif principal de l'audit était d'encourager, par le biais de l'apprentissage organisationnel, les individus, les unités et le Bureau dans son ensemble à traduire concrètement dans les politiques, les programmes et les structures de l'OIT, le principe de l'égalité entre hommes et femmes. Pour ce faire, on a procédé à une évaluation du degré d'institutionnalisation de la politique d'intégration de ce principe dans les activités du BIT.

En juillet 1997, le Conseil économique et social de l'ONU (ECOSOC) a défini le concept de l'intégration du principe d'égalité entre hommes et femmes de la manière suivante:

«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.»

3. La méthodologie utilisée reposait sur une autoévaluation participative, mise au point par le centre de formation néerlandais «Gender and Development» et adaptée aux besoins du

BIT. Pour mener cet audit, des équipes composées de trois ou quatre animateurs ont passé auprès de chaque unité une quinzaine de jours pendant lesquels elles ont examiné les documents de ces unités, animé des ateliers réunissant des membres des services organiques et des services généraux et rédigé un rapport résumant leurs conclusions et recommandations. Un examen d'ensemble des documents directifs, des principales publications et autres documents du BIT a par ailleurs été réalisé par un consultant externe.

Méthodologie

4. La méthodologie adoptée pour conduire cet audit s'inspirait des conceptions actuelles en matière de rapports sociaux entre hommes et femmes et de changement organisationnel. Les principes essentiels en étaient notamment l'importance attachée au concept d'organisation apprenante, la reconnaissance du fait que les hommes comme les femmes sont les acteurs clés du changement social et organisationnel, le constat que toute autoévaluation qualitative doit prendre en compte à la fois les données objectives et les représentations subjectives qui, ensemble, permettent de comprendre les aspects concrets et abstraits d'un problème donné ou bien les faits et leur interprétation, et enfin que l'apprentissage des adultes participant à un tel audit doit commencer par un partage de leurs expériences respectives suivi d'une réflexion sur celles-ci permettant d'aboutir à une compréhension globale du problème examiné et à la formulation de solutions.
5. Cette méthodologie participative a été appliquée dans le cadre d'ateliers ou de réunions par le biais des exercices décrits en détail dans le *Manuel d'audit de l'égalité entre les sexes au BIT*; le but de ces exercices était d'encourager la réflexion et la discussion afin de recueillir des informations sur tout un éventail de questions organisationnelles.

Cadre conceptuel

6. Le cadre conceptuel et structurel de l'audit recouvrait 12 éléments clés:
 - 1) La problématique actuelle de l'application dans la pratique du principe d'égalité entre hommes et femmes, les débats que suscite cette question et les rapports qu'entretient le BIT avec les mécanismes nationaux compétents et les organisations féminines concernées dans le cadre de la mise en œuvre des programmes.
 - 2) L'intégration intersectorielle du principe de l'égalité entre hommes et femmes dans les objectifs stratégiques et le programme et budget de l'OIT.
 - 3) La mise en application pratique du principe de l'égalité entre hommes et femmes dans l'exécution de tous les programmes et la conduite de toutes les activités de coopération technique.
 - 4) La réalisation d'un bilan des connaissances et des compétences en matière d'égalité des sexes et le renforcement des capacités dans ce domaine.
 - 5) La gestion des informations et des connaissances sur les problèmes liés à l'égalité entre les sexes.
 - 6) L'examen des systèmes et instruments utilisés pour vérifier que les responsables remplissent leurs obligations et pour assurer le contrôle et le suivi de l'application du principe d'égalité entre les sexes ainsi que pour en consigner et évaluer les résultats.

- 7) Le choix des organisations appelées à travailler en partenariat (et les rapports entretenus avec les mandants).
 - 8) La politique de l'OIT en matière d'égalité entre les sexes telle qu'elle se reflète dans ses produits et dans l'image qu'elle projette.
 - 9) Le processus décisionnel en matière d'intégration du principe d'égalité entre les sexes dans les activités du BIT.
 - 10) L'équilibre de la répartition des effectifs masculins et féminins dans le personnel du BIT et les politiques propres à favoriser l'égalité.
 - 11) La culture de l'Organisation et ses répercussions sur l'égalité entre les sexes.
 - 12) La manière dont sont perçus les résultats obtenus en matière d'égalité entre les sexes.
7. Ces douze éléments ont constitué un fil conducteur tout au long de l'audit aussi bien pendant l'examen d'ensemble des documents de l'Organisation et des unités que dans le cadre des ateliers. Ils ont guidé l'établissement des rapports d'audit des unités et ont permis de dégager les «meilleures pratiques» propres à favoriser l'intégration du principe de l'égalité entre les sexes.

Processus participatif

8. Chacun des audits conduits dans les quinze unités a comporté un examen de ses principaux documents internes et publics, l'organisation d'ateliers participatifs d'une ou deux journées; des entrevues avec le directeur de l'unité, le point focal concerné et, dans certains cas, d'autres membres du personnel. Des réunions ont également eu lieu à la fin de chaque audit afin de discuter avec l'ensemble de l'unité des conclusions de l'équipe d'animateurs. Afin d'avoir une idée de la manière dont les activités du BIT en matière de promotion de l'égalité entre les sexes étaient perçues, les équipes chargées de réaliser l'audit sur le terrain ont rencontré les mandants tripartites, des représentants des partenaires chargés de la mise en œuvre des programmes, d'associations de femmes, ou bien encore d'unités spécialisées sur les questions d'égalité rattachées à d'autres institutions des Nations Unies. L'équipe d'audit travaillant en Jordanie a été reçue par le ministère du Travail et celle travaillant au Cameroun a rencontré les ministres de la Promotion de la condition de la femme, des Affaires sociales et du Travail, et de l'Emploi et de la Sécurité sociale.

Examen d'ensemble des documents

9. Les documents examinés étaient extrêmement divers et comprenaient entre autres des documents sur la politique d'ensemble du Bureau et sur la budgetisation stratégique, les mécanismes de suivi et d'évaluation et les ressources humaines. Certaines publications et documents internes des quatre secteurs techniques ont également été analysés. De hauts responsables du BIT ont été interviewés, les questions qui leur ont été posées portant sur des activités essentielles telles que la budgetisation stratégique, l'élaboration de statistiques et d'indicateurs ainsi que la mise en valeur des ressources humaines.

Réunion de l'équipe de direction relative à l'audit sur l'égalité entre hommes et femmes dans les activités du BIT

10. Le 15 juin 2002, l'équipe de direction a examiné avec certains directeurs régionaux les conclusions et recommandations de l'audit. Ils ont reconnu l'utilité de ce travail dans la mesure où il a permis un apprentissage organisationnel, non seulement en matière d'égalité entre les sexes, mais également au-delà dans de nombreux autres domaines. L'équipe de direction a admis que la volonté politique était essentielle à l'intégration du principe d'égalité entre les sexes dans les activités du BIT et à la promotion de ce principe, mais que cette volonté devrait pouvoir s'appuyer sur des ressources humaines et financières dès lors que les mesures incitatives pour l'accomplissement de ces tâches étaient insuffisantes.
11. L'équipe de direction a déclaré que le paramètre de l'égalité entre hommes et femmes devait être intégré dans l'ensemble du processus de suivi et d'évaluation des activités entrant dans le cadre stratégique de l'OIT. Des objectifs liés à la réalisation de l'égalité entre hommes et femmes doivent être intégrés à l'ensemble des objectifs à tous les niveaux. Cela concerne notamment les travaux relatifs à l'élaboration de documents de stratégie pour la réduction de la pauvreté (DSRP), les objectifs visés dans le cadre de l'aide au développement des Nations Unies et les objectifs de développement de l'ONU pour le Millénaire. L'équipe de direction a souligné que l'élaboration d'indicateurs d'efficacité était indispensable. Ils ont reconnu qu'un certain travail avait déjà été fait en ce sens dans le contexte du programme et budget mais que cela ne suffisait pas.
12. L'équipe a souscrit aux conclusions de l'audit selon lesquelles un nombre croissant de membres du personnel avaient une meilleure compréhension des questions relatives à l'égalité entre les sexes même si un grand nombre n'était pas encore très sensibilisé à ce problème. Il est nécessaire de pouvoir s'appuyer sur des ressources humaines solides: de hauts responsables motivés, des spécialistes compétents en matière d'égalité hommes-femmes et des points focaux aptes à soutenir l'effort d'ensemble. Il est également nécessaire de mettre au point un plan intégré si l'on veut instaurer un meilleur équilibre entre les effectifs masculins et féminins du bureau.

Intérêt manifesté par la communauté internationale vis-à-vis de l'audit sur l'égalité entre hommes et femmes dans les activités du BIT

13. L'approche participative utilisée pour conduire ce premier audit sur l'intégration du principe de l'égalité entre hommes et femmes dans les activités du BIT a soulevé un vif intérêt. Le Bureau de l'égalité entre hommes et femmes (GENDER) reçoit un nombre croissant de demandes de communication du rapport définitif. Le bureau de la conseillère spéciale du secrétaire général pour la parité entre les sexes et la promotion de la femme ainsi que le directeur de la division de la promotion de la femme aux Nations Unies ont transmis leurs félicitations. Ils ont manifesté leur intérêt pour la méthodologie adoptée en vue d'accélérer le processus d'intégration du principe d'égalité sexuelle dans l'ensemble du système des Nations Unies. Le comité d'aide au développement de l'OCDE ainsi que d'autres groupes, notamment interAction (American Council of Voluntary International Action), ont convié le Bureau à partager les enseignements tirés de l'audit. Le Bureau a en outre été invité à faire une présentation de ce travail lors de la prochaine réunion du réseau interinstitutions sur les femmes et l'égalité des sexes qui se tiendra à New York en février 2003.

Perspectives

14. S'appuyant sur les résultats et les enseignements de son premier audit, le Bureau continuera à mener des audits participatifs en 2003 en réponse à de nouvelles demandes émanant d'unités du siège et des régions. Toutefois, davantage d'efforts seront déployés pour aider les mandants à renforcer leur capacité à mettre en œuvre la stratégie d'intégration du principe d'égalité entre les sexes. Des propositions de projets visant à mobiliser un complément de ressources financières ont été élaborées dans ce sens. Les enseignements tirés du projet pilote intitulé *Renforcement de la capacité d'intégration du principe de parité parmi les mandants de l'OIT*, actuellement mis en œuvre dans quatre pays, et d'autres exemples de bonnes pratiques dans ce domaine seront largement diffusés parmi les mandants. Des ressources humaines et financières plus importantes seront consacrées à la mise au point d'outils et de manuels à la fois pratiques et simples à utiliser pour faciliter la promotion de l'intégration du principe d'égalité entre hommes et femmes dans le monde du travail.

Genève, le 26 septembre 2002.

Annexe I

Résumé du rapport final

Historique

Le fait que l'intégration intersectorielle du principe de l'égalité entre hommes et femmes ait été inscrite dans le cadre stratégique pour la période 2002-2005, a eu un effet très positif sur la sensibilisation du personnel du BIT et des mandants de l'OIT au fait que la promotion de l'égalité sexuelle était un élément central du programme d'activités de l'OIT liées au travail décent.

La volonté politique de mettre en œuvre le principe d'égalité entre hommes et femmes manifestée au plus haut échelon de sa hiérarchie place l'OIT à l'avant-garde de la communauté internationale pour la défense de ce principe. Dans ce contexte, la circulaire et le plan d'action du Directeur général sur l'égalité entre hommes et femmes et l'intégration d'une démarche soucieuse d'équité dans les activités du Bureau international du Travail datées de 1999 sont des instruments fondamentaux. Ils indiquent dans leurs grandes lignes les mesures à prendre pour assurer la prise en compte de l'égalité entre les sexes au niveau des programmes et la mise en place des mécanismes institutionnels nécessaires pour conforter la stratégie d'intégration et assigner les responsabilités. L'intégration par l'OIT du principe d'égalité dans son programme et budget a déjà été citée comme modèle de bonne pratique dans le cadre des Nations Unies. L'atelier interinstitutions sur l'élaboration de budgets non sexistes, accueilli par le BIT à Genève en novembre 2001, a permis de faire connaître encore davantage cette expérience. L'audit participatif conduit par le BIT est le premier de ce genre au sein du système des Nations Unies et la méthode utilisée suscite un grand intérêt.

Ce premier audit avait pour objectif l'établissement d'un bilan des progrès réalisés et l'élaboration d'une base de référence permettant de mesurer l'avancement de l'intégration du principe d'égalité dans les activités du Bureau. Le caractère participatif de l'audit avait pour but de maximiser l'apprentissage organisationnel sur la manière d'intégrer les objectifs d'égalité sexuelle. Il comportait deux principaux volets: 1) des audits participatifs menés dans 15 unités des bureaux extérieurs et du siège et 2) un examen d'ensemble des principales publications et documents du BIT. Au cours de l'audit, 750 documents et publications internes ont été analysés. Environ 450 membres du personnel, mandants, partenaires chargés de la mise en œuvre de programmes et organisations féminines ont participé aux ateliers et aux interviews. La proportion de femmes et d'hommes était dans l'ensemble équilibrée alors que pour les autres participants on comptait environ 20 pour cent de plus de femmes. Trente et un volontaires membres du personnel, dont sept hommes, appartenant à 21 unités avaient été formés pour animer les réunions. Les quinze unités suivantes relevant des bureaux extérieurs et du siège ont pris part à l'audit:

Bureaux extérieurs	Sièges	
Bureau du Kathmandou	IFP/DIALOGUE	(secteur 4)
Bureau de zone de Dar es-Salaam	ILO/AIDS	(secteur 3)
Equipe consultative multidisciplinaire, Bangkok	EMP/SFU	(secteur 2)
Equipe consultative multidisciplinaire pour l'Europe centrale et orientale, Budapest	IFP/CRISIS	(secteur 2)
Equipe consultative multidisciplinaire pour l'Europe orientale et l'Asie centrale, Moscou	EMP/SEED	(secteur 2)
Bureau de zone., Brasilia	IFP/SEED	(secteur 2)
Equipe consultative multidisciplinaire pour l'Afrique centrale, Yaoundé	IFP/SEED	(secteur 1)
Equipe consultative multidisciplinaire pour les Etats arabes, Beyrouth	IFP/DECLARATION	(secteur 1)

Conclusions

L'égalité entre hommes et femmes dans les activités du BIT

Des efforts sont déployés dans toutes les unités dans lesquelles l'audit a été conduit pour résoudre les problèmes que pose la mise en œuvre du principe d'égalité dans leurs domaines techniques ou régions respectifs. Toutes les unités ont présenté de bons exemples de projets de recherche et de coopération technique comportant des données ventilées par sexe, des analyses de données et des objectifs différenciés par sexe, des indicateurs et des conclusions ainsi que des propositions stratégiques. L'examen d'ensemble des documents a permis également de relever un certain nombre de bonnes pratiques. Au cours de l'audit, 750 documents ont été analysés. Sur ce nombre, seule une minorité pouvait être considérée comme tenant pleinement compte des spécificités liées au sexe c'est-à-dire que, dans le corps du texte ou dans la description du cycle des projets, figuraient systématiquement des données et des analyses tenant compte des spécificités sexuelles. Lorsque les données n'étaient pas ventilées selon les sexes, les auteurs s'en expliquaient. Toutefois, pour le reste, dans leur majorité, les documents ne tenaient aucun compte des différenciations sexuelles. Dans certains documents de projets, celles-ci étaient partiellement prises en compte par le biais de l'insertion de données sur les hommes et les femmes ou les garçons et les fillettes, dans certaines sections d'un rapport ou dans l'analyse de certaines situations.

L'audit a également révélé que, en matière de promotion de l'égalité entre les sexes, les concepts et la terminologie restaient souvent flous et que l'on ne faisait pas de différence par exemple entre les mesures à prendre pour répondre aux besoins immédiats des travailleuses et celles répondant à leurs besoins stratégiques en tant que femmes et qui sous-entendent une remise en question des rapports sociaux entre hommes et femmes. Les audits des bureaux de région ont également révélé que des mandants étaient tout à fait favorables à ce que le Bureau mette davantage l'accent sur la promotion de l'égalité entre les sexes, et que le personnel pouvait par conséquent prendre davantage d'initiatives pour promouvoir ce principe s'il le souhaitait et s'il savait comment s'y prendre. Dans certaines unités, le travail en réseau avec des organisations et des institutions dotées de compétences en matière de lutte contre la discrimination sexuelle est très développé. Ce type d'activités est à encourager pour améliorer les compétences du personnel en matière de défense de l'égalité entre les sexes ainsi que celles des mandants et des partenaires chargés de la mise en œuvre des projets et programmes.

Quelques activités essentielles sur lesquelles le Bureau doit concentrer ses efforts

- faire mieux comprendre que la discrimination sexuelle est non seulement un problème en soi, mais qu'elle se surajoute à toutes les autres formes de discrimination;
- clarifier, dans le contexte du BIT, le sens des concepts tels que l'équité et l'égalité entre hommes et femmes, l'intégration du principe de non-discrimination sexuelle, l'analyse des différences socioculturelles entre les sexes, l'autonomisation des femmes, les hommes et les mentalités masculines;
- recueillir des informations sur les spécificités liées au sexe dans chacun des domaines techniques et les analyser;
- engager une réflexion sur les concepts tels que le concept de «Veera» selon lequel le bénéficiaire type des activités du BIT se définit comme étant une travailleuse pauvre, l'efficacité des interventions du BIT étant mesurée à l'aune de la satisfaction de ses besoins;
- renforcer les travaux collectifs sur la mise au point d'indicateurs permettant de mesurer des résultats différenciés selon le sexe;
- approfondir l'analyse des spécificités de la mentalité masculine, par exemple dans le cadre du programme de l'OIT sur le VIH/SIDA et le monde du travail;
- approfondir l'analyse politique du lien entre le respect du principe de l'égalité entre les sexes et l'exercice d'un travail décent;

- rendre les questions liées à la lutte contre la discrimination sexuelle plus visibles dans le cadre de grands programmes de l'OIT et interinstitutionnels, par exemple dans l'élaboration des documents de stratégie pour la réduction de la pauvreté (DSRP), dans le cadre des activités de la Commission mondiale sur la dimension sociale de la mondialisation, de l'Agenda global pour l'emploi, des emplois pour l'Afrique, Universitas et des accords de coopération conclus par l'OIT avec les pays;
- encourager un plus grand nombre d'hommes à participer aux travaux concernant la lutte contre la discrimination sexuelle et à occuper des emplois dans des domaines où l'on rencontre une forte concentration de femmes tant dans les catégories des services organiques que des services généraux;
- s'attaquer à l'épineuse question de la faible représentation des femmes parmi les mandants de l'OIT;
- recueillir des informations sur les meilleures pratiques dans l'ensemble du Bureau et faire connaître ces expériences;
- promouvoir l'adoption d'une politique applicable à l'ensemble du Bureau sur l'intégration dans toutes ses activités du principe de l'égalité entre hommes et femmes;
- mettre en œuvre avec les mandants des programmes d'intégration du principe d'égalité entre les sexes à tous les niveaux.

Mécanismes institutionnels

Le système de gestion axé sur les résultats récemment introduit au BIT a imprimé un réel élan à l'intégration du principe d'égalité entre hommes et femmes car il fournit des mécanismes permettant de formuler ce principe en tant qu'objectif dont les résultats doivent être mesurés, suivis et consignés dans des rapports. Toutefois, le nombre d'indicateurs prévus demeure faible dans le cadre global. Cela pourrait expliquer les carences au niveau des unités pour lesquelles des objectifs et des indicateurs en matière d'égalité entre les sexes sont indispensables si l'on veut qu'elles atteignent les objectifs opérationnels prescrits. Un autre problème pourrait résulter du manque de précision du terme «intersectoriel» qui s'ajoute au fait que l'on ne sait pas exactement ce qu'il faut entendre par «intégration du principe d'égalité entre hommes et femmes». Certaines des unités ayant fait l'objet de l'audit ont malgré cela bien intégré les spécificités liées au sexe dans les stratégies et les activités inscrites dans leur plan de travail. Dans un ou deux cas, les unités ont innové en fixant un objectif chiffré pour la proportion d'activités devant intégrer des considérations liées au sexe. Les résultats de l'audit montrent que, dans l'ensemble, ce type d'indications figurent dans les rapports adressés au Conseil d'administration lorsqu'il existe un indicateur spécifique. Toutefois, beaucoup d'activités du Bureau ont trait à l'application du principe de l'égalité entre hommes et femmes mais, comme il n'existe pas d'indicateurs permettant d'en faire état, elles ne figurent pas dans les rapports. La dernière circulaire sur l'établissement des programmes pour 2004-05 définissant des objectifs en matière d'égalité entre les sexes devrait résoudre cette difficulté. Il nous faut relever le défi que pose la mise au point d'indicateurs capables de faire ressortir dans quelle mesure les produits utilisés et les politiques adoptées par les mandants de l'OIT et d'autres entités répondent aux besoins spécifiques des hommes et des femmes.

L'audit a révélé que les spécialistes en matière d'égalité entre les sexes et les points focaux étaient en règle générale très appréciés par les unités dont ils soutenaient les efforts dans ce domaine tout en rappelant aux membres du personnel qu'ils devraient veiller au respect du principe de l'égalité sexuelle dans leur travail. Toutefois, on note une propension à ce que ce soit ces mêmes spécialistes et points focaux qui prennent pour une large part en charge les questions liées à la lutte contre la discrimination. La consultation annuelle de Turin, tenue en février 2002, a réaffirmé la nécessité de mettre en place des points focaux et des spécialistes en raison du faible nombre de membres du personnel du Bureau d'experts en matière d'égalité entre les sexes. Il est urgent de définir des mandats et d'établir des descriptions de postes clairs attribuant aux membres du réseau reliant les personnes s'occupant de cette question le rôle de «catalyseurs» chargés de promouvoir l'intégration du principe de l'égalité entre les sexes dans les diverses unités dont ils relèvent. Les directives émises par la direction doivent être claires à cet égard. L'audit a également révélé la nécessité d'un surcroît de coordination entre les spécialistes de ce réseau afin qu'ils partagent leurs expériences et résolvent les problèmes auxquels ils sont confrontés à l'intérieur de chaque secteur et région et entre ces derniers.

Le renforcement de la capacité du personnel et des mandants en ce qui concerne la maîtrise des concepts, la manière de conduire des analyses et la planification de l'intégration du principe d'égalité sexuelle dans les activités, s'est en général produit d'une manière ad hoc. Le programme focal sur la promotion de la Déclaration a introduit la tenue de réunions régulières pour l'information des conseillers techniques principaux chargés des projets. IFP/DIALOGUE tient aussi compte systématiquement des spécificités liées au sexe dans ses programmes et ses sessions de renforcement de capacités du personnel du siège et des bureaux extérieurs. Bien que l'audit ait été une expérience interactive riche d'enseignements pour les unités concernées, il n'a pu répondre aux besoins rencontrés partout ailleurs en matière de formation progressive aux questions d'analyse et de planification de l'intégration du principe d'égalité entre hommes et femmes dans toutes les activités. Des voies et moyens devront être trouvés pour assurer que l'ensemble du personnel a la possibilité d'acquérir ces connaissances fondamentales pour atteindre l'objectif visé.

Le nouveau site Internet «Outil pour l'égalité entre les sexes» offre la possibilité de mieux gérer les informations sur la multitude d'initiatives, de documents et de ressources disponibles. Toutefois, beaucoup dépendra de la mesure dans laquelle le personnel contribuera à l'enrichissement de ce site.

Enfin, l'audit a confirmé que, lorsqu'il existe une volonté politique au niveau de la direction et de saines pratiques de gestion, l'intégration du principe de l'égalité entre hommes et femmes se voit imprimer un élan. L'audit a permis également d'examiner les questions de culture organisationnelle et a révélé qu'il faut encourager le travail en équipe entre toutes les catégories de personnel pour favoriser la réflexion sur ces questions et planifier les activités d'une manière systématique. Cela permettrait de créer un climat propice à l'intégration du principe de l'égalité entre hommes et femmes à tous les niveaux. D'une manière générale, il ressort de l'audit que le personnel est débordé par les tâches immédiates à accomplir et qu'il opère en permanence dans une atmosphère de crise. Il lui reste peu de temps à consacrer à la réflexion sur des questions telles que la promotion de l'égalité entre hommes et femmes et il a tendance à opter pour des palliatifs en raison des contraintes temporelles. Cela est très préjudiciable à la qualité de l'analyse des politiques et des stratégies de mise en œuvre.

Perspectives

L'adoption d'une approche intégrée de l'égalité entre hommes et femmes peut améliorer la qualité des produits et des performances du programme sur le travail décent. A cet effet, tout le personnel technique doit comprendre clairement les grandes orientations et les concepts de l'OIT en matière d'égalité et acquérir une certaine habileté dans l'analyse et la planification de ces questions. En conséquence, il faut donner à tous les fonctionnaires la possibilité et le temps de recevoir une formation appropriée. Les secteurs et les régions devront pour cela allouer des ressources à cet effet. Dès lors que le personnel aura acquis les compétences requises, il sera en mesure de fournir aux mandants des services et des produits intégrant la distinction homme-femme pour ensuite les aider à promouvoir l'égalité entre les sexes dans le monde du travail. Il est indispensable d'améliorer la coordination du réseau des questions d'égalité afin d'apporter un appui institutionnel à l'approche intégrée de l'égalité entre hommes et femmes et de susciter une réflexion novatrice sur les différentes manières de promouvoir l'égalité entre les sexes dans le monde du travail.

Pour mettre ces objectifs en pratique, chaque secteur et chaque région doivent s'attacher à: réaliser des analyses documentées des questions d'égalité dans les domaines techniques et dans des contextes régionaux et mettre au point des outils adaptés; dispenser une formation minimale aux concepts d'égalité et à l'analyse des questions d'égalité pour le personnel technique, de programme et de projet; sensibiliser le personnel d'appui à ces questions; mettre en place une équipe pour l'égalité qui tiendra des réunions régulières pour les secteurs et une réunion périodique pour les régions; organiser une manifestation au moins par an sur une question d'actualité concernant l'égalité entre les sexes; inciter les unités à élaborer leur propre stratégie d'intégration du principe d'égalité; enfin, associer systématiquement le spécialiste/coordonnateur/point focal pour les questions d'égalité à la programmation et la planification. Les unités ayant déjà fait l'objet d'un audit sont bien placées pour élaborer et appliquer leurs propres mesures sur la base des conclusions de l'audit.

Pour soutenir ces efforts, le Bureau de l'égalité entre hommes et femmes pourrait s'employer à: coordonner des travaux collectifs sur les indicateurs basés sur le sexe; favoriser une analyse plus poussée des orientations sur l'égalité entre les sexes; poursuivre le processus d'audit sur l'égalité et

assurer le suivi des audits déjà réalisés; contribuer à dispenser une formation et à élaborer des matériels d'enseignement; préparer un recueil des bonnes pratiques sur l'intégration du principe d'égalité entre hommes et femmes; gérer les ressources internes ayant trait à ces questions au moyen du site Web «l'outil pour l'égalité des genres»; et continuer à fournir un appui au réseau.

Annexe II

Résumé des recommandations du premier audit sur l'égalité entre hommes et femmes dans les activités du BIT

Ces recommandations sont formulées conformément aux cinq grands axes du plan d'action pour une politique intégrée de promotion de l'égalité entre hommes et femmes dans les activités du BIT. Lorsque ces recommandations auront été soumises à l'équipe de direction pour examen, le Bureau de l'égalité entre hommes et femmes élaborera un plan d'action en consultation avec les secteurs, les régions et les unités compétentes.

Déclaration de principes sur l'approche intégrée de l'égalité entre hommes et femmes

(Axe n° 1)

- Définir et mieux faire comprendre des concepts tels que l'équité entre les sexes, l'autonomisation des femmes, les hommes et les mentalités masculines dans le cadre du mandat de l'OIT et déterminer les résultats concrets que le Bureau s'attachera à obtenir en matière d'égalité.
- Déterminer au juste la place qui est accordée aux questions d'égalité dans le programme sur le travail décent et définir des objectifs; plus précisément, élargir la perception qui ressort de la publication *Un travail décent pour les femmes* à une perspective de l'égalité qui souligne clairement les changements dans les relations, les mécanismes et les institutions ayant trait aux questions d'égalité que le BIT souhaite introduire dans le cadre du programme sur le travail décent.
- Veiller à ce que les grandes orientations en matière d'égalité soient abordées lors de la préparation et du suivi des discussions de la Conférence sur l'économie informelle (2002), la discrimination (2003) et la migration (2004).
- Mettre à profit l'intérêt grandissant que les questions de parité suscitent auprès des mandants et les besoins d'appui qu'ils manifestent à cet égard, et trouver des moyens de promouvoir plus activement avec les mandants et d'autres partenaires les travaux accomplis par le Bureau dans le domaine de l'égalité entre les sexes.

Approche intégrée de l'égalité entre hommes et femmes dans les activités du BIT

(Axe n° 4)

- Améliorer l'approche intégrée de l'égalité entre hommes et femmes dans le programme et budget eu égard aux plans de travail des secteurs, des régions et des unités, en établissant des cibles et des indicateurs qualitatifs et quantitatifs, de telle manière que cette approche intégrée puisse être contrôlée en fonction des résultats.
- Mettre en place des systèmes de suivi et d'information en retour et notamment des pratiques propres à assurer une éducation permanente, des ajustements et des améliorations dans le domaine considéré.
- Mettre à jour et réviser les directives pour l'intégration du principe d'égalité dans l'analyse, la planification, le contrôle et l'évaluation des activités de coopération technique et les incorporer dans les manuels du BIT sur la coopération technique.
- Développer et appliquer des directives visant à intégrer les questions d'égalité dans les systèmes de contrôle des normes de l'OIT.

- Etudier des moyens (par exemple en créant un poste budgétaire distinct pour la politique d'égalité) d'allouer des ressources à l'intégration et à la promotion des questions d'égalité.
- Rendre clairement compte des travaux effectués par les équipes pour l'égalité dans chaque secteur et dans chaque région lors de la préparation du programme et budget pour la période biennale 2004-05.
- Promouvoir la création, au niveau des pays, de commissions tripartites nationales sur l'égalité entre hommes et femmes et leur fournir un appui.

Approche intégrée de l'égalité entre hommes et femmes dans la structure du Bureau international du Travail

(Axe n° 2)

- Renforcer la capacité du coordonnateur de chaque secteur pour les questions d'égalité par une répartition bien définie du temps et des tâches dans sa description de poste, en précisant qu'il doit surtout jouer un rôle de défenseur d'une cause, de catalyseur et de coordonnateur mais pas d'«exécutant».
- Renforcer le système de points focaux pour les questions d'égalité au siège et sur le terrain grâce à une répartition précise du temps et des tâches dans leur description de poste. Définir clairement un mandat pour les points focaux, en mettant l'accent sur leurs fonctions de catalyseur et de conseiller chargés de contribuer à dégager une analyse des questions d'égalité dans le domaine technique de leur unité et à produire des outils adaptés spécialement à ces questions.
- Accroître le niveau de coordination et de consultation dans l'ensemble du réseau (entre coordonnateurs, points focaux et spécialistes des questions d'égalité dans le cadre des secteurs et des régions et entre eux) de manière à stimuler l'esprit d'équipe et à susciter une synergie. Créer par voie électronique une salle de réunion virtuelle pour favoriser l'esprit d'équipe à ce niveau, et, afin d'en assurer le bon fonctionnement, commencer par améliorer l'accès du personnel à Intranet sur le terrain.

Renforcement des capacités pour l'application de l'approche intégrée

(Axe n° 3)

- Intensifier l'action sur l'égalité entre hommes et femmes en adoptant des pratiques de gestion tendant à promouvoir l'apprentissage sur le lieu de travail: réunions d'équipes périodiques, évaluations collégiales, tables rondes internes et échanges de rapports de mission et d'évaluation des projets.
- Organiser de nouvelles sessions consacrées au renforcement des capacités des mandants et du personnel en ce qui concerne l'égalité entre hommes et femmes. Les intégrer résolument dans les domaines techniques de l'OIT. A la fin de chaque session, demander l'établissement d'un plan indiquant comment les enseignements tirés seront mis en pratique. Contrôler ce plan périodiquement.
- Compiler et rendre plus aisément accessible l'immense documentation sur les questions d'égalité disponible au siège et dans les régions (également sur Intranet). Cette documentation sera répartie sous les rubriques suivantes:
 - manuels pour le renforcement des capacités;
 - outils pour l'analyse et la planification des questions d'égalité;
 - manuels et directives concernant des domaines techniques particuliers;
 - rapports de recherche et publications.

- Poursuivre le processus d'audit sur l'égalité et l'intégrer dans les activités de renforcement des capacités et d'apprentissage/contrôle réalisées par les secteurs, les régions et les unités. Cet audit prendra progressivement la forme d'un processus autonome entrepris par les unités du Bureau. Pour promouvoir ce processus, poursuivre les sessions de formation à l'intention des formateurs en audit et organiser des tables rondes annuelles d'évaluation.

Politique du personnel et des ressources humaines visant l'égalité entre hommes et femmes

(Axe n° 5)

- Faire en sorte que tous les fonctionnaires du BIT prennent en compte les problèmes d'égalité. S'assurer que tout le personnel technique, de programmation, de projet et de gestion possède des compétences en matière d'égalité (par exemple la capacité d'effectuer une analyse et une planification de base de ces questions). Faire clairement figurer ces deux conditions dans les descriptions de poste génériques et l'évaluation des compétences. Des possibilités d'acquérir des connaissances sur l'analyse et la planification des questions d'égalité seront fournies au personnel selon un calendrier déterminé.
- Etablir un ensemble concret d'objectifs en vue d'améliorer l'équilibre entre les sexes parmi le personnel à tous les niveaux. Mesurer les progrès accomplis en se fondant sur des données et des indicateurs pertinents, précis et cohérents. Définir des moyens de collecter et d'analyser des informations supplémentaires permettant d'évaluer d'autres facteurs (par exemple les responsabilités familiales) qui influent sur cet équilibre entre le personnel masculin et féminin. Les publier de façon régulière et en discuter aux réunions de l'équipe de direction.
- Continuer à promouvoir activement au BIT l'accès des femmes à des postes élevés, et en particulier aux postes de direction.
- Assurer une plus grande égalité entre hommes et femmes dans le déroulement de la carrière au moyen des plans de développement personnel et des systèmes de contrôle et d'évaluation du personnel.
- Analyser les charges excessives de travail existant actuellement à tous les niveaux: gestion du temps, méthodes de travail, enregistrement des heures supplémentaires, voyages (périodes de séjour hors du lieu d'affectation), etc. Créer au BIT un milieu de travail qui assure un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée.
- Le harcèlement sexuel et autre, ainsi que toutes les formes de comportement sexiste, ne seront pas tolérés et seront considérés comme de graves infractions passibles de mesures disciplinaires. S'assurer que la composition du groupe mixte chargé du règlement des différends respecte l'équilibre entre les sexes.