



## PREMIÈRE QUESTION À L'ORDRE DU JOUR

# Rapport d'évaluation thématique: l'égalité entre hommes et femmes dans la coopération technique

## Introduction

1. Le bureau de la Commission de la coopération technique a choisi le thème du présent document le 9 juin 2004. Il fait rapport sur les conclusions des évaluations<sup>1</sup> d'un certain nombre de programmes et projets menés à bien au cours des cinq dernières années, et dont certains sont achevés et d'autres sont encore en cours. Globalement, l'OIT a mis en œuvre plus de 1 000 programmes et projets de coopération technique au cours de cette période.
2. Selon les critères établis, la sélection devait inclure au moins un projet ou un programme de coopération technique de chaque région et de chaque secteur, ainsi qu'un projet ou programme au moins mis en œuvre par ACTRAV, ACT/EMP, le Département du dialogue social, de la législation, du travail et l'administration du travail (DIALOGUE) et par le Centre international de formation de l'OIT (CIF, Turin). La sélection a été faite après consultation avec les régions, les secteurs, ACTRAV, ACT/EMP, le Département de l'intégration des politiques (INTEGRATION), le Département de la coopération pour le développement (CODEV) et le CIF-OIT, Turin.
3. L'examen a porté sur 34 programmes et projets dont 19 étaient spécifiquement axés sur les femmes et l'égalité entre les sexes et 15 autres avaient intégré les questions d'égalité entre hommes et femmes. Ces programmes et projets devaient avoir été achevés au cours des cinq dernières années, avoir fait l'objet d'une évaluation, et les rapports d'évaluation les concernant devaient être disponibles. Leur liste figure dans les annexes I et II.

## Antécédents

4. Conformément au Programme d'action adopté par les gouvernements lors de la quatrième Conférence mondiale sur les femmes en 1995, le Bureau appuyait, en 1999, l'adoption

<sup>1</sup> Rapport d'évaluation à mi-parcours et/ou rapport d'évaluation final. Les programmes n'ayant donné lieu qu'à des autoévaluations n'ont pas été pris en compte.

d'une approche intégrée de l'égalité entre hommes et femmes<sup>2</sup>, en tant que stratégie susceptible de favoriser ce principe dans le monde du travail. Le premier budget stratégique de l'OIT pour 2000-01 et le rapport sur le travail décent ont fait de l'égalité entre hommes et femmes un thème transversal des quatre objectifs stratégiques de l'Organisation. Dans le programme et budget pour 2004-05, l'OIT a introduit pour la première fois un objectif commun en matière d'égalité: *les mandants de l'OIT prennent des mesures pour accroître l'égalité entre hommes et femmes dans le monde du travail*. En outre, la Résolution concernant la promotion de l'égalité entre hommes et femmes, l'égalité de rémunération et la protection de la maternité, adoptée par la Conférence en 2004, appelle à l'intégration des questions d'égalité dans les programmes et les politiques du marché du travail.

5. Plus spécifiquement, la Conférence internationale du Travail, à sa 87<sup>e</sup> session (juin 1999), a adopté des conclusions concernant le rôle de l'OIT dans la coopération technique. Ces conclusions précisait qu'il convient de mettre l'accent sur les questions concernant l'égalité entre hommes et femmes et l'égalité des chances, et d'intégrer ces éléments dans toutes les activités du programme de coopération technique de l'OIT.
6. Dans la ligne de la politique et des approches pratiques adoptées précédemment par l'OIT, la promotion de l'égalité entre hommes et femmes par la coopération technique au cours des cinq dernières années a été menée à bien par le biais d'un nombre considérable de projets et programmes spécifiquement conçus pour les femmes. On peut citer notamment le *Programme international pour des emplois en plus grand nombre et de meilleure qualité pour les femmes* (MBJ); *Les femmes, la pauvreté et l'emploi* (GPE); *Expansion des possibilités d'emploi pour les femmes en Asie* (EEOW); *Développement de l'esprit d'entreprise chez les femmes et questions d'égalité dans les entreprises* (WEDGE); et *Formation professionnelle pour les femmes ayant de bas revenus* (FORMUJER) en Amérique latine, ainsi que d'autres projets nationaux.
7. Parallèlement, les efforts se sont intensifiés pour intégrer les questions d'égalité dans des projets portant sur des domaines techniques dans le cadre des quatre objectifs stratégiques du travail décent, y compris la promotion des principes et droits fondamentaux au travail, le Programme international pour l'abolition du travail des enfants (IPEC), la promotion de l'emploi, la protection sociale, le renforcement des organisations d'employeurs et de travailleurs, et le renforcement des relations professionnelles et du dialogue social.

## Principaux objectifs des programmes ou projets examinés

8. Les objectifs des programmes ou projets examinés et portant sur les principaux thèmes suivants sont conformes aux objectifs stratégiques actuels de l'OIT:
  - améliorer la capacité des mandants de l'OIT d'intégrer les questions d'égalité;
  - renforcer les capacités favorisant l'égalité entre hommes et femmes et la réduction de la pauvreté;
  - améliorer les conditions de travail et la protection sociale des femmes;
  - promouvoir l'emploi et la formation des femmes;

<sup>2</sup> Voir glossaire de définitions dans l'annexe III.

- développer l'entreprise;
- favoriser l'autonomie des populations indigènes;
- promouvoir les principes et droits fondamentaux au travail;
- renforcer le tripartisme, le dialogue social et les organisations d'employeurs et de travailleurs;
- lutter contre le travail des enfants et l'exploitation des femmes et des enfants.

9. Les projets et les stratégies visant la concrétisation de l'objectif de l'égalité entre hommes et femmes portent sur les thèmes suivants:

#### **Renforcement des capacités**

- renforcer les capacités des mandants, des responsables des politiques et des institutions, afin qu'ils puissent mieux comprendre comment une approche intégrée de l'égalité entre hommes et femmes peut améliorer les programmes et les politiques nationales visant l'atténuation de la pauvreté et la création d'emplois;
- améliorer la capacité des organisations d'employeurs et de travailleurs d'augmenter leur composition, et notamment la participation et l'affiliation des travailleuses et des femmes chefs d'entreprise.

#### **Offres d'emploi et meilleures conditions de travail pour les travailleuses**

- aider les femmes à devenir autonomes en leur offrant davantage de possibilités de créer des revenus et d'acquérir des compétences en améliorant la protection sociale et leur représentativité;
- améliorer les conditions de travail et les possibilités d'emploi (y compris l'emploi indépendant) des travailleuses.

#### **Promotion du tripartisme, du dialogue social et des principes et droits fondamentaux au travail**

- améliorer le dialogue social et les institutions y relatives en ciblant les principes et droits fondamentaux au travail, et notamment la non-discrimination et l'égalité entre hommes et femmes.

#### **Lutte contre le travail des enfants et contre l'exploitation des femmes et des enfants**

- améliorer le statut et les capacités des femmes et des jeunes filles par le développement des compétences, la formation et l'éducation, la mobilisation des communautés (notamment des groupes de femmes, d'hommes et de pères) et le soutien des mandants de l'OIT.

## **Résultats de l'évaluation**

10. Dans le but de concrétiser ces objectifs, l'OIT a adopté plusieurs approches avec la coopération des mandants et d'autres parties. Ces approches ont fait l'objet de commentaires dans le cadre des évaluations qui ont été menées à bien. Au cours de l'examen des évaluations de projet et d'autres rapports, certains éléments essentiels ont été pris en considération.

- Pour ce qui est des projets portant sur divers domaines techniques de l'OIT et ayant intégré les questions d'égalité entre hommes et femmes, ces éléments sont les suivants: l'inclusion de la distinction homme/femme dans la conception des projets (analyse des antécédents, objectifs, indicateurs, produits, activités, arrangements institutionnels et de gestion, et budget); la disponibilité de connaissances spécialisées en matière d'égalité entre hommes et femmes; la question de savoir si les instruments techniques produits prennent en considération la spécificité propre à chaque sexe; l'inclusion, dans le mandat, des évaluateurs de l'évaluation de l'impact du projet sur l'égalité entre hommes et femmes et l'inclusion d'experts en la matière dans les équipes d'évaluation.
- En ce qui concerne les projets spécifiquement axés sur les femmes et l'égalité entre les sexes, ces éléments sont les suivants: la stratégie du projet visant à promouvoir l'égalité entre hommes et femmes et l'autonomie de ces dernières; la question de savoir si les outils favorisant l'égalité entre hommes et femmes sont adaptés et s'ils sont utilisés, ou s'il faut en produire de nouveaux; et la contribution des projets à l'intégration des questions d'égalité dans l'OIT.
- Pour les deux types de projets précités, ces éléments sont les suivants: l'inclusion de mécanismes de contrôle ou de mesures d'évaluation de l'impact en matière d'égalité entre hommes et femmes; la question de savoir si les données sont ventilées par sexe; la participation à la fois des femmes et des hommes aux activités du projet, et en qualité de bénéficiaires; la participation des gouvernements, des organisations d'employeurs et de travailleurs; le soutien institutionnel ainsi que les liaisons et les synergies avec d'autres projets et programmes.

## **Programmes et projets portant sur le renforcement des capacités**

11. Le renforcement des capacités en matière d'égalité entre hommes et femmes et d'intégration des questions d'égalité a été reconnu par les évaluateurs dans les projets suivants:
  - *Les femmes, la pauvreté et l'emploi* (GPE) en Argentine, au Brésil, au Chili, au Costa Rica, en Equateur, au Honduras, au Nicaragua, au Paraguay et au Pérou. Les responsables des politiques ont accepté l'enveloppe de renforcement des capacités du projet qui a fourni et continue de fournir un cadre aux politiques de l'emploi, et est intégré dans la majorité des pays où il a été introduit. Les neuf pays concernés peuvent citer des exemples concrets de son application dans leurs politiques et stratégies.
  - Le projet *Les femmes, la pauvreté et l'emploi* (GPE) pour l'Afrique australe a formé 15 représentants des partenaires sociaux d'Afrique du Sud à sa méthodologie; en un an, il a assuré des activités de formation sur place et à distance pour plus de 200 personnes. Dix-neuf diplômés de la formation à distance (responsables des politiques, agents du programme) ont produit des documents de haut niveau en vue d'une analyse politique. La perspective du programme a été intégrée dans les politiques du gouvernement, dans les soumissions au Parlement, dans les appels à la concurrence et dans le Bureau du statut de la Femme de la Présidence. Des documents d'information sous-régionaux et des documents politiques de haute qualité ont été mis au point.
  - Les responsables du même programme pour la région arabe ont formé des formateurs dans le Centre international de formation, Turin, sur les méthodologies du programme en arabe. Des matériels de formation ont été élaborés dans cette langue.

- Un module de formation mis au point en coopération avec le Centre international de formation, Turin, est toujours à disposition pour la formation dans toutes les régions.
  - Les projets concernant la capacité d'intégration des questions d'égalité entre hommes et femmes en Chine, au Népal et en République-Unie de Tanzanie ont permis de mieux sensibiliser les dirigeants politiques des mandants de l'OIT et d'accroître leur compréhension et leurs compétences en matière d'égalité entre hommes et femmes et d'intégration de ces questions. Des outils, des manuels et des plans d'action ont été mis au point, des formateurs ont été formés et les questions d'égalité ont été introduites dans le dialogue social. On a enregistré une augmentation de la représentativité des femmes dans les organisations d'employeurs et de travailleurs, et la constitution de l'une de ces organisations d'employeurs a été modifiée afin d'exclure toute discrimination, tandis que l'intégration des questions d'égalité s'est accrue dans d'autres projets de l'OIT en Afrique de l'Est.
  - Le programme (interrégional) sur l'amélioration de la capacité de promouvoir l'égalité entre hommes et femmes dans l'emploi décent a permis de mettre au point une série d'outils bien adaptés aux publics cibles et une base d'informations sur l'égalité des chances dans l'emploi, Equality@work, que les gouvernements, les syndicats, les organisations d'employeurs et les institutions de développement utilisent pour améliorer leurs approches politiques; une enveloppe de ressources à l'intention des syndicats a été traduite en six langues et elle est utilisée par les centrales syndicales nationales et internationales; un guide d'information sur la protection des travailleuses migrantes a été traduit en trois langues et est utilisé par plusieurs départements du BIT.
  - Le programme intitulé «Expansion des possibilités d'emploi pour les femmes» (EEOW), Népal, vise l'atténuation de la pauvreté, l'amélioration du statut économique et social des femmes et la promotion de l'égalité entre les sexes. Ce programme renforce la capacité organisationnelle des groupes de femmes communautaires et des mandants de l'OIT. Certains syndicats ont fait savoir que le projet a favorisé l'organisation des travailleuses agricoles et la constitution de groupes de femmes, de sorte que 728 travailleuses agricoles participent désormais aux activités syndicales. Quarante-deux responsables syndicaux ont été formés à l'organisation des travailleuses rurales. Une formation a également été dispensée à 14 animateurs et animatrices locaux en matière d'égalité entre les sexes et de justice sociale, et 54 femmes issues des comités de développement de village et d'organisations partenaires de la société civile ont été formées pour devenir formatrices en matière d'assistance juridique.
  - Le projet d'assistance en matière d'éducation ouvrière aux organisations de travailleuses agricoles en Afrique du Sud constitue un solide fondement de l'éducation et de la formation ouvrière(s), et les travailleuses agricoles sont désormais plus conscientes de leurs droits.
  - Le projet de sensibilisation des partenaires sociaux aux principes de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail en Afrique de l'Est a mis au point des matériels de formation et une formation des formateurs.
- 12.** La concrétisation de ces résultats est due notamment à la capacité des mandants de cibler la participation des femmes aux activités des projets, aux efforts de validation, à la sensibilisation des syndicats à l'importance que revêt l'égalité entre hommes et femmes pour le développement national, à l'autonomisation des femmes par le biais de l'organisation des travailleuses, au soutien effectif qu'apporte le BIT sur le terrain dans la mise en œuvre du projet et aux liens avec les autres projets du BIT, à la bonne gestion et à

la compétence du personnel de projet, et à la disponibilité de statistiques ventilées par sexe relatives à la participation aux activités des projets.

**Les femmes, la pauvreté et l'emploi: programme de renforcement des capacités pour la promotion de l'emploi, de l'égalité entre les sexes et pour l'éradication de la pauvreté**

Il s'agit d'un outil dynamique de renforcement des capacités, centré sur une enveloppe de modules de formation qui illustre le handicap fondé sur le sexe auquel sont confrontées les femmes vivant dans la pauvreté, identifie les principaux problèmes de politique et fournit une orientation sur la manière de traiter ces questions. Cette approche a été validée dans plusieurs régions par les mandants de l'OIT et elle a fait l'objet d'un accueil enthousiaste partout où elle a été introduite, adaptée et traduite. De nombreuses régions ont procédé à un partage des coûts et des financements fournis par les donateurs, ce qui prouve sa pertinence.

- 13.** Les éléments qui affectent l'impact général des programmes ou des projets, et qui vont souvent au-delà des questions d'égalité entre les sexes, sont notamment: la faiblesse du soutien institutionnel, par exemple les difficultés d'organisation et de recrutement parmi les mandants; les problèmes suscités par l'identification de formateurs et de matériels de formation en langue locale; la nécessité de former des personnes aux niveaux opérationnels plutôt qu'au macroniveau; la rotation du personnel de projet; la nécessité de mieux cibler les groupes qu'il convient de sensibiliser aux questions d'égalité; la nécessité de décentraliser davantage le soutien de l'OIT; quant au descriptif et à la structure du projet, ils devraient fournir une meilleure orientation en vue de sa mise en œuvre et de son évaluation.
- 14.** Concernant la durabilité des projets, les questions suivantes ont été soulevées: le financement doit être prolongé pour que le projet puisse être achevé et exporté, et cela est souvent dû au fait que la phase initiale a été retardée ou inachevée; les matériels de sensibilisation et de formation devraient être conçus et adaptés aux besoins des participants ciblés et non pas seulement à ceux des spécialistes des questions d'égalité; le programme doit être ancré dans une institution plutôt que dépendre de personnes (qui ne sont pas inamovibles); la mise à jour de l'analyse, des bases de connaissances et des outils permettant de répondre aux tendances émergentes exige un financement externe important et continu; le caractère «à forte intensité de main-d'œuvre» des outils; l'insuffisance de la stratégie de soutien continu, et celle de l'évaluation en vue d'institutionnaliser l'intégration des questions d'égalité entre hommes et femmes.

### **Programmes et projets portant sur les possibilités d'emploi et l'amélioration des conditions de travail des travailleuses**

- 15.** Un certain nombre de programmes et de projets ont été mis en œuvre pour aider les femmes à accroître leurs possibilités d'obtenir un emploi et d'augmenter leurs revenus, d'améliorer leurs conditions de travail, leurs compétences et leur autonomie. Les évaluateurs ont noté des exemples de résultats:
- Le Programme international pour des emplois en plus grand nombre et de meilleure qualité pour les femmes en Inde (MBJ) visait à offrir de nouvelles possibilités d'emploi aux femmes et à améliorer l'organisation des travailleuses du secteur du bidi (cigarette). Les prévisions ont été dépassées puisque l'on a créé 57 groupes d'entraide au lieu de 25 qui étaient prévus et que l'on a pu aider ainsi 1 151 travailleuses au lieu de 500; 2 849 femmes (au lieu des 1 000 prévues) ont été sensibilisées et ont reçu une formation. L'objectif de ce même programme au Viet Nam est de faciliter la transition de l'école au travail des jeunes femmes et d'améliorer leurs possibilités d'emploi. Un module a été mis au point sur l'égalité entre hommes et femmes et les compétences de la vie quotidienne et un réseau de formateurs a permis de mieux

sensibiliser le public au problème. Au Mexique, le programme visait la réussite d'une approche intégrée à l'amélioration de l'emploi et des conditions de vie et de travail des travailleuses dans les zones franches d'exportation et des femmes dans l'économie informelle. Ce projet a permis de former 2 234 travailleuses et 750 gestionnaires masculins, fonctionnaires du gouvernement et responsables des ressources humaines; des accords ont été signés avec des entreprises de textile; des groupes de femmes représentant 428 d'entre elles ont été intégrés dans sept municipalités, et le gouvernement a fourni une participation financière.

- Le projet FORMUJER en Argentine, en Bolivie et au Costa Rica vise à renforcer les capacités des institutions de formation professionnelle et technique pour qu'elles puissent concevoir et mettre en œuvre des politiques améliorant la qualité de la formation au travail, afin d'augmenter l'employabilité des femmes et des hommes. Des produits technologiques de formation (curricula, méthodologies) et des modèles de mise en œuvre ont été créés et, dans toutes ces régions, 248 cours ont été menés à bien, qui ont permis de former directement 3 400 personnes.
- Le Programme de construction de routes secondaires au Mozambique, qui est un projet de travaux publics à forte intensité de main-d'œuvre, a favorisé le renforcement des institutions ainsi que la restauration et la maintenance des routes secondaires. Son impact socio-économique a été positif car la dimension féminine du projet a favorisé la participation des femmes dans les équipes de travail (13,7 pour cent), et les critères de sélection tenant compte de la spécificité des femmes en matière de formation a permis d'augmenter leur participation jusqu'à 17 pour cent. Des groupes d'entraide au niveau de la province ont permis d'améliorer les conditions de travail, de vie et la santé des travailleuses. La plupart de ces femmes sont chefs de famille et ont reçu un revenu annuel de 233 dollars des Etats-Unis par famille pour huit mois de travail dans l'année; elles ont pu consacrer ces salaires à l'amélioration de leur logement, aux dépenses de leur famille, et notamment celles des enfants.
- Le programme intitulé «Stratégies et techniques contre l'exclusion sociale et la pauvreté» (STEP) au Burkina Faso vise l'introduction de systèmes de micro-assurance pour les femmes pauvres par l'entremise des associations de femmes chefs d'entreprise. Plusieurs projets ont été mis en route, qui fournissent une couverture sociale à des femmes qui n'en avaient pas précédemment. Des cours de formation ont été mis au point à l'intention des femmes, et les experts en matière d'égalité ont été mis à contribution.
- Le projet intitulé «Développement de l'esprit d'entreprise chez les femmes», en Ethiopie, qui a permis d'accroître l'emploi et les revenus des femmes, a permis la réalisation d'études sur le terrain, d'études de cas et la publication de l'analyse de la situation des femmes chefs d'entreprise en Ethiopie. Une vidéo des études de cas les plus réussies a été réalisée et elle est utilisée dans le cadre de la sensibilisation. Le Département des questions pour les femmes du ministère du Commerce et de l'Industrie a vu ses capacités renforcées; un soutien a été apporté au développement des associations de femmes chefs d'entreprise, et l'une d'entre elles a constaté une augmentation de sa composition de 700 membres. Une formation a été dispensée à des formateurs, à dix animateurs de services de développement de l'entreprise et à des chefs d'entreprise (compétences indispensables à la création d'entreprises et commercialisation).
- Le projet de soutien à la gestion des domaines ancestraux des communautés indigènes des Philippines, dans le cadre du Programme interrégional d'appui aux populations indigènes et tribales par le développement d'organisations de type coopératif et associatif (INDISCO) visait en premier lieu l'identification et la démonstration d'une méthodologie efficace pour renforcer la capacité des populations indigènes de gérer

leurs domaines ancestraux d'une manière durable. Le projet a concrétisé la plupart de ses objectifs. Ils incluaient notamment une étude et une analyse des questions d'égalité entre hommes et femmes, la mise au point de mécanismes favorisant l'égalité de chances pour les hommes et les femmes de participer à la prise de décisions, par exemple en ce qui concerne l'interdiction des boissons alcoolisées dans les lieux publics, et à l'exercice de l'autorité, une augmentation de 20 pour cent de la participation des femmes à l'exercice de l'autorité (deux femmes sont devenues membres du conseil des anciens et une autre a été élue au conseil municipal local), la sensibilisation à la complémentarité des rôles qu'hommes et femmes peuvent jouer dans les processus de développement communautaire, la création d'une fédération des organisations féminines dans le domaine, la sensibilisation aux questions d'égalité, par exemple la part croissante que prennent les hommes dans la garde des enfants, la formation de 412 personnes visant à les doter de moyens de subsistance, afin de créer des revenus et des possibilités d'emploi; 18 des participants à cette formation ont créé une entreprise et augmenté leurs revenus de 17 pour cent, deux groupes de personnes ont créé des magasins communautaires, un module de formation est désormais disponible sur la manière de créer et d'améliorer une entreprise, et quatre coopératives au moins ont amélioré la gestion de leurs finances.

- Le projet concernant les approches stratégiques à la promotion de l'emploi en Chine a été conçu pour tester un modèle durable et exportable de développement de la micro et de la petite entreprise, et de création d'emplois dans les zones urbaines, à l'intention des travailleurs licenciés (notamment les femmes) et des chômeurs. La mise en œuvre a été réussie, compte tenu des objectifs planifiés, comme la fourniture d'une formation professionnelle dans le cadre du programme «Démarez votre entreprise» à 6 653 bénéficiaires (dont 2 344 se sont qualifiés pour suivre le cours de perfectionnement en planification opérationnelle). Le Fonds de garantie de crédit a fourni des garanties pour 396 demandes de prêt, dont 252 ont été approuvées. Les fonds ont été débloqués pour 233 emprunteurs.
- Le projet d'expansion des possibilités d'emploi pour les femmes (EEOW) en Indonésie a favorisé la conception, par le ministère de la Planification, de politiques tenant compte des besoins spécifiques des hommes et des femmes. Des manuels de formation au traitement de ces questions ont été mis au point à l'intention de l'organisation nationale des employeurs, le revenu et l'épargne des bénéficiaires du projet se sont accrus, les coopératives ont été promues en tant que source de revenus durables, et les femmes ont acquis davantage de confiance en elles-mêmes en devenant plus fortes sur le plan économique. Au Népal, ce même projet a favorisé l'enregistrement de 16 organisations d'épargne et de crédit en tant que coopératives, tandis que d'autres souhaitent suivre cet exemple. Le montant des prêts débloqués a été multiplié par 13 en valeur, et tous les districts ont fait état d'une augmentation des revenus des femmes.
- Le Projet concernant l'amélioration des conditions de travail des femmes dans les ZFE d'Amérique centrale (MAQUILA) a permis aux femmes (et aux hommes) bénéficiaires de prendre conscience de leurs droits et de mieux les exercer, de s'estimer davantage eux-mêmes, de mieux se respecter, d'acquérir des compétences en matière de négociation, d'améliorer leurs conditions de travail et de s'affilier à des syndicats. Des travailleurs licenciés ont été réintégrés à leur poste de travail, tandis que des inspecteurs du travail ont reçu une formation.
- Le renforcement du Réseau national des travailleurs à domicile aux Philippines (PATAMABA), par le biais de la formation à des compétences et d'activités génératrices de revenus, a permis de mettre au point un programme de crédit qui a porté ses fruits, appuyé par une formation au microcrédit et par une orientation durable. Seize formateurs ont été formés à la création d'entreprises par les femmes, et



ils ont formé à leur tour 1 152 bénéficiaires; ces femmes ont ensuite fait état d'une augmentation du nombre de leurs clients, une meilleure viabilité de leurs affaires et de l'amélioration de leur situation financière (entre 30 et 50 pour cent d'augmentation des revenus). Quatre-vingt-cinq pour cent d'entre elles ont pu élaborer un plan d'exploitation.

16. Les facteurs les plus caractéristiques de la concrétisation de ces résultats ont été les suivants: une approche participative et ascendante en matière de planification, d'application et d'évaluation par les mandants, la communauté et les bénéficiaires; la prise en compte des sensibilités culturelles; l'engagement des partenaires du projet; l'excellence de la gestion et de l'administration; la qualité de l'analyse des problèmes (y compris ceux ayant trait à l'égalité entre les sexes); la clarté et la logique de la conception du projet; la sensibilisation du gouvernement et son soutien; la sensibilisation aux questions d'égalité entre hommes et femmes; l'inclusion de la dimension féminine pour améliorer la participation et les conditions de vie et de travail des travailleuses; l'intégration d'un suivi et d'un soutien dans les projets; leur exportation vers d'autres pays; le plein appui techniques du BIT sur le terrain et la pleine utilisation des instruments et des méthodologies de l'Organisation («Les femmes, la pauvreté et l'emploi», et «Gérez mieux votre entreprise» (GERME)).

#### Points essentiels des approches participatives

Le programme international pour des emplois en plus grand nombre et de meilleure qualité pour les femmes (MBJ), au Mexique était conforme aux priorités des organisations d'employeurs et de travailleurs, à savoir l'emploi des femmes, les outils permettant d'améliorer les conditions de travail et la productivité, l'amélioration des relations professionnelles et des revenus. Le gouvernement a bien adhéré au projet et s'est approprié ses résultats jusqu'à mobiliser des fonds publics provenant de l'Etat et des institutions locales. Le même programme en Inde a rencontré quelques difficultés s'agissant d'analyser et de comprendre les contextes social, culturel, économique et politique et d'évaluer l'expérience et les capacités des partenaires de la mise en œuvre. La participation pleine et entière des syndicats, des représentants des employeurs, des représentants du gouvernement, des organisations de la société civile et des travailleuses dans le secteur du *bidî* a déterminé la stratégie locale. Leur adhésion au projet a encouragé le militantisme syndical chez les travailleuses dans le secteur du *beedi* et a favorisé leur organisation.

Le Programme interrégional d'appui aux populations indigènes et tribales par le développement d'organisations de types coopératif et associatif (INDISCO) aux Philippines a mené à bien une étude et une analyse de la dimension féminine des questions d'égalité dans la communauté. Un programme de sensibilisation à ces questions a été développé et des indicateurs et des mécanismes de contrôle ont été mis au point.

Le projet concernant la lutte contre la traite des enfants et des femmes dans la région du Mékong (TICW) a permis l'initiation précoce de la communauté à des activités planifiées qui donnaient du poids à l'argument selon lequel les relations entre hommes et femmes sont essentielles pour résoudre le problème de la traite. Une approche systématique et participative a été utilisée pour développer ce projet. Elle a favorisé une adhésion de haut niveau parmi les partenaires, notamment celle du gouvernement. Les organisations partenaires ont fait l'objet d'une sélection judicieuse.

17. Certains problèmes ont été identifiés, qui ont affecté l'impact général de ces projets et qui allaient souvent au-delà des questions d'égalité entre hommes et femmes, à savoir: le retard dans l'élaboration des études; l'absence d'analyse des besoins spécifiques des hommes et des femmes; les sources d'information permettant l'identification des problèmes et la justification du projet n'étaient pas suffisamment précises; l'analyse et l'identification des groupes cibles présentaient des lacunes; l'évaluation des besoins en formation a fait défaut; les systèmes d'évaluation du projet étaient inadéquats; le personnel du projet n'était pas suffisamment informé sur les questions d'égalité entre hommes et femmes; les partenaires de la mise en œuvre ne disposaient pas de suffisamment de capacités; les activités génératrices de revenus pour les femmes auraient dû être mieux sélectionnées; l'accent a été mis principalement sur les entreprises traditionnellement dominées par les femmes; on a manqué de formateurs qualifiés en matière de questions

d'égalité entre hommes et femmes; il y a eu des retards politiques et des changements dans le gouvernement; enfin, il faut citer les conflits civils, l'absence de mécanismes de contrôle, la participation insuffisante des organisations d'employeurs et de travailleurs aux stratégies de mise en œuvre et la nécessité de décentraliser certains aspects de la gestion.

18. Certaines questions relatives à la durabilité ont été soulevées: la stratégie de sortie devrait être approfondie et s'inspirer des résultats; les résultats doivent être consolidés à des niveaux politiques plus élevés; un contrôle systématique permettant d'identifier des pratiques exemplaires devrait être mis en place; l'engagement à long terme des partenaires demeure incertain au terme du projet; le projet était trop ambitieux compte tenu des fonds disponibles et des objectifs qu'il s'était fixés; il conviendrait de mettre en œuvre davantage d'activités dans l'économie informelle; la coordination devrait être améliorée avec les autres programmes du BIT comme, par exemple, «Les femmes, la pauvreté et l'emploi».

Les évaluateurs du projet «Développement de l'esprit d'entreprise chez les femmes» en Ethiopie ont fait la recommandation suivante: compte tenu de la nature pilote du projet, il conviendrait de prévoir l'établissement systématique de rapports, d'un contrôle et d'un bilan des activités, afin de mettre en lumière les pratiques exemplaires, les forces et les faiblesses, et d'ouvrir la voie à la durabilité, à l'exportation du projet et à la définition d'une stratégie de sortie précise.

### **Programmes concernant la promotion du tripartisme, du dialogue social et des principes et droits fondamentaux au travail**

19. Certains projets ont été mis en œuvre pour améliorer le dialogue social et les institutions de dialogue social, et pour promouvoir les principes et droits fondamentaux au travail. Les évaluateurs ont noté des exemples de résultat:
- Le projet visant à améliorer les relations professionnelles et la promotion de l'égalité des femmes sur le plan économique en Colombie avait pour deuxième objectif de contribuer à la création d'un emploi de qualité pour les femmes pauvres, afin de réduire la pauvreté et d'accroître l'égalité sur les plans économique et social. Des manuels de formation en matière d'égalité entre hommes et femmes et de micro-entreprises ont été conçus et validés, des plans d'exploitation de micro-entreprise(s) ont été mis au point, des séminaires ont été organisés avec les fédérations syndicales sur des thèmes tels que l'égalité entre hommes et femmes, la pauvreté et l'emploi, les travailleuses et la négociation collective. Des études de référence sur le développement économique des femmes pauvres ont été menées à bien, et 80 pour cent des bénéficiaires des activités économiques organisées étaient des femmes pauvres, chefs de famille.
  - Le Programme de promotion du dialogue social en Afrique francophone (PRODIAF) a réussi à mieux sensibiliser les mandants aux questions relatives à l'égalité entre hommes et femmes et à la participation des femmes aux systèmes de dialogue social. Ainsi, la dimension féminine a été prise en compte dans les activités du projet et les études nationales, la participation des femmes aux ateliers et aux séminaires a été encouragée, on a procédé au comptage exact des participants de chaque sexe, et des réunions ont eu lieu avec des dirigeantes syndicales.
  - Le Projet concernant le tripartisme et le dialogue social en Asie du Sud et au Viet Nam (SAVPOT) a organisé un certain nombre d'activités propres à chaque sexe et s'est penché sur la question de l'égalité entre hommes et femmes au niveau de l'entreprise. Au Népal, le projet a aidé trois syndicats rivaux à comprendre l'importance de l'égalité entre hommes et femmes dans le cadre du développement

national. Un comité syndical paritaire créé pour traiter du dialogue social et des droits des femmes est devenu une commission tripartite sur les questions d'égalité entre hommes et femmes, puis une sous-commission sur les questions d'égalité dans le cadre du Conseil national consultatif du travail.

- Le Projet sur le renforcement des relations professionnelles en Afrique de l'Est (SLAREA) traite des questions liées à l'égalité entre hommes et femmes dans des ateliers consacrés au renforcement des rôles des employeurs et des travailleurs dans les relations professionnelles, le dialogue social et le tripartisme, la médiation et la conciliation, la prévention des conflits du travail, la mondialisation et la réforme de la législation du travail. La promotion de l'égalité entre hommes et femmes a permis de sensibiliser les partenaires sociaux à ces questions au thème de la non-discrimination. La participation des femmes à ces ateliers a été de 33 pour cent, et certains d'entre eux ont été dirigés par des animatrices.
  - Le projet relatif à la promotion des principes et droits fondamentaux au travail en Ukraine a abordé les questions d'égalité entre hommes et femmes dans la formation à la négociation collective, et il a procédé à la traduction et à l'adaptation d'un guide de la négociation collective portant sur l'égalité entre hommes et femmes.
- 20.** Ces résultats s'expliquent notamment par les facteurs suivants: la capacité des mandants de cibler la participation des femmes dans les activités de projet; la sensibilisation des syndicats à l'importance de l'égalité entre hommes et femmes; le soutien efficace, sur le terrain et au siège, à la mise en œuvre du projet et les liens avec d'autres projets du BIT; l'excellence de la gestion et la compétence du personnel de projet; la disponibilité de statistiques ventilées par sexe concernant la participation aux activités de projet.
- 21.** Les éléments qui affectent l'impact général de ces projets et qui vont souvent au-delà des questions d'égalité entre hommes et femmes sont les suivants: les gouvernements changent de priorités politiques; les pays subissent des changements politiques; les réformes législatives sont lentes; les dirigeants syndicaux changent; il y a pénurie de comités directeurs et de commissions consultatives, les activités et les objectifs du projet sont trop ambitieux; les instruments d'étude sont coûteux; on ne dispose pas d'une stratégie pour intégrer la dimension homme/femme dans les activités; la sensibilisation ne fait pas partie du renforcement des capacités en cours d'emploi; les données statistiques permettant de mesurer les progrès font défaut; les mandants manquent de capacité organisationnelle; les problèmes logistiques existent et le soutien du siège est insuffisant.

#### Recueil de données

L'évaluation du projet concernant le renforcement des relations professionnelles en Afrique de l'Est (SLAREA) a mis en évidence la stratégie du projet visant à assurer qu'un tiers au moins des participants à la formation seraient des femmes, et aussi le fait que cette stratégie a réussi dans les activités nationales et sous-régionales. Cependant, la collecte et le rassemblement des statistiques permettant de mesurer les progrès ont présenté quelques difficultés à cause de l'incapacité des partenaires sociaux de compiler, d'analyser et de diffuser les données.

L'équipe d'évaluation du projet de promotion des principes et droits fondamentaux en Ukraine a fait une mention particulière des distinctions entre hommes et femmes que comportait le projet. Elle a estimé que le plan consistant à créer des centres d'information en matière d'égalité ainsi que l'étude prévue n'étaient pas les moyens les plus adéquats d'atténuer la discrimination à l'encontre des femmes et de favoriser une plus grande égalité de chances. L'OIT doit fournir une formation et un soutien techniques accrus, notamment dans les domaines sensibles et essentiels, y compris les questions d'égalité.

- 22.** Certains problèmes de durabilité ont été soulevés: le calendrier était trop court pour assurer la durabilité des pratiques et un suivi concernant les pratiques exemplaires; le projet devrait être réorienté vers la formation des mandants en matière de liberté syndicale et de

négociation collective, et l'intégration des questions d'égalité entre hommes et femmes, y compris dans les matériels de formation; les mandants doivent créer des groupes de travail pour traiter de ces problèmes; il faut également développer de meilleurs liens avec les institutions de formation.

## **Projets concernant la lutte contre le travail des enfants et l'exploitation des femmes et des enfants**

23. Les projets visant à lutter contre la traite des enfants à des fins d'exploitation professionnelle et contre l'exploitation des domestiques enfants ont produit les résultats suivants:

- Le projet sous-régional pour lutter contre la traite des enfants et des femmes dans la région du Mékong, Cambodge, Chine (province de Yunan), République démocratique populaire lao, Thaïlande et Viet Nam a mené à bien des exercices efficaces favorisant l'adhésion des partenaires, a organisé des réunions d'information sur les questions d'égalité et produit des directives en matière de gestion du projet et des études portant sur l'égalité entre les sexes. Le projet a exercé une influence positive sur les structures gouvernementales nationales et locales et sur les organisations de la société civile, d'où un engagement nouveau des autorités, leur prise en compte de problèmes qui n'étaient pas considérés auparavant et leur recherche active de solutions.
- Le projet intitulé «Combattre la traite des enfants à des fins d'exploitation de leur travail en Afrique de l'Ouest et du Centre» (LUTRENA) a permis de créer un cadre juridique et de renforcer les capacités nationales. Il a empêché l'expansion de la traite des filles et des garçons et a permis une réhabilitation des victimes par des programmes d'action directe. Il a fait mieux connaître le phénomène de la traite des enfants et sa dimension féminine. On a mis au point des modèles de prévention de la traite, de retrait et de réintégration des enfants victimes et on a pris note des pratiques exemplaires.
- Les projets concernant les domestiques enfants ont encouragé la conclusion d'accords régionaux sur le travail des enfants et la création d'équipes nationales spéciales. Des études d'action rapide et d'autres visant l'adoption de la législation, et la collaboration avec des organisations de travailleurs domestiques adultes, sont apparues. Des filles et des garçons ont été soustraits à ces situations d'exploitation, d'autres en ont été protégés et préservés, une sensibilisation a eu lieu sur ce problème et sa dimension féminine, des enfants ont été interceptés et ceux d'entre eux qui étaient victimes de l'exploitation ont pu suivre une réadaptation, notamment dans les foyers de réadaptation créés aux Philippines. Le gouvernement de ce pays a adopté une Charte des travailleurs domestiques.

24. La concrétisation de ces résultats est due notamment aux facteurs suivants: les projets ont fait l'objet d'une analyse de fond intégrant la distinction homme/femme et d'une argumentation; les divers bénéficiaires, les gouvernements partenaires, les organisations d'employeurs et de travailleurs, la société civile et le public en général ont été mobilisés et rassemblés, et des exercices favorisant l'adhésion des partenaires ont eu lieu; la conception du projet a donné lieu à une approche systématique et participative. La législation nationale a été harmonisée au niveau sous-régional; la demande concernant les parents, les traditions et les coutumes a été prise en compte; des activités de sensibilisation et de prévention ont été menées à bien; les enfants victimes d'exploitation ont été identifiés, soustraits à la situation d'exploitation et réadaptés; la stratégie a été intégrée dans les stratégies nationales et approuvée par le gouvernement; des efforts véritables ont été consentis pour modifier les pratiques d'exclusion fondées sur le sexe, et des discussions

prenant compte de la diversité culturelle ont eu lieu avec les employeurs; la communication a été efficace entre le personnel du BIT dans la région et celui du siège.

25. Les éléments qui affectent l'impact général des projets, et qui vont souvent au-delà des questions d'égalité entre les sexes sont notamment: une mauvaise conception; l'absence d'analyse en matière d'égalité; l'absence de considération de ces questions dans les groupes cibles; la réalisation des études d'évaluation initiale après le démarrage des projets; l'absence d'objectif concernant l'égalité entre hommes et femmes; l'absence d'indicateurs et de moyens permettant de vérifier la concrétisation des objectifs du double point de vue des hommes et des femmes; le système d'évaluation doit être renforcé; des mécanismes doivent être mis en place pour détecter et enregistrer l'impact et identifier les pratiques exemplaires; l'adhésion doit être préservée à tous les niveaux; les capacités du personnel et des partenaires doivent être renforcées pour que l'impact du projet puisse être évalué; les employeurs font preuve d'une certaine résistance; crainte d'une ingérence dans les affaires familiales; retards administratifs et de financement.
26. Certaines questions relatives à la durabilité ont été soulevées: le calendrier des projets était trop court et de nouvelles phases seraient nécessaires pour consolider les acquis; les liens avec l'IPEC doivent être améliorés; l'absence d'une analyse et d'une stratégie permettant de traiter des questions socioculturelles et des questions d'égalité, de sensibiliser les responsables de la prise de décisions et de renforcer leur capacité de susciter le changement; la dépendance à l'égard d'une continuité de l'engagement du gouvernement et de la société civile de lutter contre la traite, la dépendance à l'égard de la volonté politique, des allocations budgétaires et de la mise en œuvre des plans d'action; il faudrait pouvoir disposer d'un matériel de référence de bonne qualité et travailler avec des groupes qui traitent des questions d'égalité et non pas seulement des problèmes des femmes; les organisations d'employeurs et de travailleurs doivent participer davantage et la question des compétences non traditionnelles à la fois pour les femmes et les hommes doit être approfondie.

## **Problèmes essentiels et conclusions**

27. Ce rapport vient à point et offre à l'Organisation une occasion de réfléchir sur les résultats des projets spécifiquement axés sur les femmes et l'égalité entre les sexes et de ceux qui intègrent la dimension de l'égalité entre hommes et femmes. Les évaluations ont permis d'identifier les bonnes pratiques concernant cette intégration et d'évaluer dans quelle mesure elle est une réalité dans la coopération technique de l'OIT. Ces évaluations ont également permis de préciser des orientations futures afin de renforcer plus systématiquement cette intégration dans tous les projets et programmes de l'Organisation.

## **Elaboration et conception des projets intégrant la dimension de l'égalité entre hommes et femmes**

28. S'il faut en croire les évaluations, pour qu'un projet donné de l'Organisation traite de l'égalité entre hommes et femmes, il est essentiel qu'une stratégie d'intégration de cette question soit incluse dans son descriptif, qui est à la base de sa mise en œuvre. Dans le cas contraire, les questions d'égalité seront négligées ou, au mieux, abordées au cas par cas pendant l'exécution des différentes phases. Cependant, les évaluations montrent qu'il ne suffit pas d'analyser les situations et les besoins des femmes et des hommes dans les antécédents et l'argumentation du descriptif et que toutes les composantes du projet doivent intégrer la dimension de la spécificité de chaque sexe pour que les questions d'égalité soient véritablement prises en considération.

**Conception de projets tenant compte  
des besoins spécifiques des hommes et des femmes**

**INDISCO.** Ce programme fournit un excellent exemple de la manière d'intégrer la promotion de l'égalité entre hommes et femmes dans le descriptif du produit. Elle fait partie des antécédents et du cadrage, et elle est incluse dans tout le projet; elle fait aussi partie de deux objectifs immédiats et des produits correspondants. Les activités permettant de concrétiser les objectifs et six indicateurs sont en place pour mesurer les réalisations. Les évaluateurs ont noté que la déclaration de soutien à l'égard de l'égalité entre hommes et femmes dans la communauté depuis le tout début du projet a permis de surmonter le refus inhérent mais souvent silencieux de traiter de ces questions.

## **Participation des mandants, partenaires et bénéficiaires de la mise en œuvre**

29. Qu'il s'agisse de projets spécifiquement axés sur les femmes et l'égalité entre les sexes ou de projets qui intègrent la dimension de l'égalité, les évaluateurs ont noté que, lorsque les mandants, les partenaires et les bénéficiaires de la mise en œuvre participent activement à la planification et au lancement du projet, les chances de succès et de durabilité sont meilleures. En effet, ils connaissent les problèmes et les besoins locaux à la fois des femmes et des hommes sur lesquels peut se fonder la conception du projet. L'évaluation de leur capacité de promouvoir l'égalité entre hommes et femmes dans l'emploi est également un élément essentiel de l'analyse des antécédents d'un projet, et renforcer la capacité au niveau local favorise l'impact à plus long terme sur l'égalité entre hommes et femmes.

**Reconnaissance par les rapports d'évaluation de la participation  
des mandants de l'OIT**

**Expansion des possibilités d'emploi pour les femmes (EEOW), Népal.** La dimension féminine a été fortement intégrée dans les objectifs immédiats, les indicateurs et les activités. Le projet a sous-traité des responsabilités aux organisations d'employeurs et de travailleurs, aux pouvoirs locaux et à certains groupes de la société civile en s'efforçant de renforcer les capacités institutionnelles et le processus d'élaboration des politiques. Deux syndicats, à savoir la Confédération démocratique des syndicats du Népal (DCONT) et le Congrès du syndicat du Népal (NTUC) ont créé des groupes de femmes qui ont continué d'opérer après l'achèvement des activités du projet. Ces syndicats ont élargi leur mandat à l'organisation des travailleurs agricoles et ont pris en considération les questions d'égalité entre hommes et femmes. La Fédération des chambres de commerce et d'industrie du Népal (FNCCI) a aidé les bénéficiaires du projet en matière de commercialisation au niveau local, en coopération avec les chambres de commerce, et elle a mis en contact les femmes rurales productrices avec des femmes chefs d'entreprise à Katmandu.

**Expansion des possibilités d'emploi pour les femmes (EEOW), Indonésie.** Le ministère de la Planification a développé la capacité d'élaborer des instruments de planification répondant aux préoccupations et aux besoins des femmes. L'Organisation nationale des employeurs (APINDO) et un syndicat national (SPSI Reformasi) ont mis en œuvre des activités de sensibilisation à la question de l'égalité entre hommes et femmes, et ils ont élaboré des projets de manuels de formation en la matière à l'intention de leurs membres. Un gouvernement provincial a alloué des ressources budgétaires au soutien du projet.

**MAQUILA, Amérique centrale.** La conception du projet a été pleinement participative. En outre, la stratégie a été modifiée pour surmonter une résistance et la préoccupation causée par le fait que le projet ne travaillait au début qu'avec une seule organisation qui ne ciblait que les travailleuses. La consultation avec les partenaires et les organisations d'employeurs et de travailleurs a permis de mettre au point des programmes de sensibilisation aux questions d'égalité entre hommes et femmes, d'encourager la participation de travailleurs (9 pour cent des bénéficiaires de la formation étaient des hommes) et de susciter un engagement plus approfondi des partenaires du projet.

## **Contrôle et évaluation de l'impact**

30. Qu'il s'agisse des projets spécifiquement axés sur les femmes et l'égalité entre les sexes ou des projets intégrant la dimension de l'égalité, les évaluateurs ont estimé que, pour mesurer les divers impacts que le projet exerce sur les femmes et les hommes et sur les relations entre eux, il est essentiel d'évaluer la situation socio-économique des femmes et des

hommes **avant** qu'il ne soit lancé. C'est pourquoi des enquêtes de référence doivent être menées à bien à un stade précoce, qu'il s'agisse des projets axés spécifiquement sur les femmes et l'égalité ou de projets intégrant cette dimension. Ces enquêtes permettent d'orienter la formulation d'indicateurs d'égalité pertinents dès la phase de la conception.

31. Un certain nombre des projets évalués ont fait appel à des méthodologies participatives qui rendent la conception et l'évaluation particulièrement efficaces et à des indicateurs spécifiques pour mesurer l'impact en matière d'égalité entre hommes et femmes. Cependant, certains d'entre eux n'ont pas procédé de la sorte, ce qui rend plus difficile pour l'équipe d'évaluation l'analyse de la dimension sexuelle.

**Mention dans les rapports d'évaluation des enquêtes de référence  
et des indicateurs tenant compte des besoins spécifiques des hommes et des femmes**

**Projet sous-régional de lutte contre la traite des enfants et des femmes (TICW), dans la région du Mékong.** Les aspects sociaux ont été analysés sur la base d'une étude de cas effectuée dans chaque pays, qui décrit la situation en matière de traite des enfants et des femmes. Le développement du cadre du projet a donc été très bien documenté, et c'est sur cette base que les partenaires ont procédé à sa conception.

**Projet OIT/Japon inter pays concernant les approches stratégiques à la promotion de l'emploi (PEP), Chine.** L'impact du projet sur les bénéficiaires a été difficile à mesurer, étant donné que le projet n'avait pas mené à bien d'enquête de référence ni établi une liste complète d'indicateurs d'impact.

**Expansion des possibilités d'emploi pour les femmes (EEOW), Indonésie.** Aucun profil socio-économique détaillé des sites ou des régions dans lesquels le projet a été appliqué n'a été entrepris, ce qui rend difficile une évaluation systématique basée sur le groupe.

**MAQUILA, Amérique centrale.** Un très gros effort a été consenti pour utiliser des indicateurs spécifiques concernant les besoins des femmes qui illustrent l'impact du projet au-delà des résultats consultatifs et qualitatifs.

**Programme de construction de routes secondaires au Mozambique.** L'absence d'informations de références quantitatives a rendu difficile la mesure de l'impact du projet sur les groupes cibles bénéficiaires.

**Amélioration des relations professionnelles et promotion de l'égalité des femmes sur le plan économique, Colombie.** Le projet a été conçu sur la base des nécessités exprimées par le gouvernement et les syndicats, les autres partenaires étant entrés dans le consensus.

## Recueil de données

32. Il arrive souvent que, tant pour les projets qui intègrent la question de la spécificité propre à chaque sexe que pour les projets axés sur la dimension sexuelle, les données ne sont pas ventilées par sexe et pas même à l'intention des groupes cibles. Il est également important de connaître les taux de participation des femmes et des hommes dans toutes les activités du projet car sinon il est difficile de mesurer son impact par rapport aux objectifs et aux indicateurs. Par exemple, dans les projets conçus pour doter femmes et hommes des qualités nécessaires pour aspirer à des postes de responsabilité, l'absence de données sur le nombre de femmes (et d'hommes) qui ont reçu la formation nécessaire en matière de gouvernance et de négociation ne permet pas d'illustrer comment le projet a contribué, le cas échéant, à une meilleure participation des femmes.

### Commentaires des évaluateurs sur les données ventilées par sexe

**Projet PEP, Chine.** Des informations orales donnent à penser que la participation des fédérations de femmes locales et la sélection des bénéficiaires ont pris en compte la question de l'égalité entre les sexes. Cependant, il n'existe pas de système d'enregistrement ni de rapport systématique sur le processus et les résultats de la prise en compte de cette question.

**Des emplois de meilleure qualité et en plus grand nombre pour les femmes (MBJ), Inde.** La collecte des données doit inclure des données de référence pour le groupe cible afin de favoriser la mesure dans le temps, par exemple, des données en matière de santé sur les risques que courent les travailleurs en matière de santé et de sécurité au travail, des informations sur le marché et concernant les possibilités spécifiques de nouveaux emplois.

**Assistance à l'éducation ouvrière des travailleurs agricoles en Afrique du Sud.** Les antécédents du projet contiennent très peu de statistiques sur le nombre de femmes et d'hommes travailleurs agricoles. Il n'existe pas non plus de données ventilées par sexe, ce qui rend l'évaluation des niveaux de la participation féminine très difficile, même si des données partielles indiquent 24 à 48 pour cent de participation féminine dans certaines activités.

## Missions d'évaluation

- 33.** Si le mandat des missions d'évaluation des projets intégrant la dimension de l'égalité entre hommes et femmes ne requiert pas spécifiquement une analyse de la manière dont femmes et hommes ont bénéficié du projet, et dont ce dernier assurait la promotion de la parité, il est probable que le rapport d'évaluation n'évoquera même pas la question. De même, si le mandat ne requiert pas une évaluation de la participation des hommes dans un projet spécifiquement axé sur les femmes, ou de son impact sur l'intégration des questions d'égalité dans les politiques, programmes et institutions associés au projet, cette évaluation ne se fera pas. Les meilleures évaluations ont été faites sur la base de mandats qui précisaient très clairement les questions à traiter en matière de promotion de l'égalité entre hommes et femmes. Ainsi, sur les quinze programmes et projets intégrant la dimension de l'égalité, cinq l'ont mentionnée dans leur mandat d'évaluation, cinq n'y ont pas fait référence et, en ce qui concerne les cinq restants, il est difficile de savoir si les équipes d'évaluation disposaient ou non d'orientations précises quant à l'examen de la question.
- 34.** Il est également important que l'un au moins des experts techniques de l'équipe d'évaluation possède des connaissances en matière d'égalité entre hommes et femmes, notamment pour les projets intégrant cette dimension, afin que leur impact à cet égard puisse être mis en lumière, même si le mandat des évaluateurs n'y fait pas référence ou si le projet présente quelques lacunes y relatives. L'équipe d'évaluation est alors en mesure de fournir des conseils essentiels pour recadrer ou réorienter le projet afin qu'il traite des questions d'égalité d'une manière efficace.
- 35.** Les missions d'évaluation travaillent sur la base des objectifs fixés, des indicateurs et des résultats du projet tels qu'ils figurent dans son descriptif original. Si ce descriptif et les rapports intérimaires ne prennent pas en compte la distinction homme/femme, il est probable que cette dernière ne sera pas examinée. Etant donné que les évaluateurs travaillent en se basant sur la conception du projet, même lorsque des efforts ont été faits pour traiter des inégalités entre hommes et femmes, il n'en sera pas fait état ou ils demeureront invisibles, à moins qu'ils n'aient été mentionnés dans les rapports intérimaires par le personnel du projet ou au cours d'entrevues.



### Mandat des missions d'évaluation concernant l'impact du projet sur l'égalité entre hommes et femmes

**PRODIAF.** Le projet était doté d'une équipe très attentive aux disparités entre les sexes, de sorte que ces dernières apparaissent dans le rapport. La section des «contraintes» mentionne la faible représentation des femmes et la difficulté subséquente d'intégrer les questions d'égalité. Le rapport fait observer que, bien que le descriptif du projet ne mentionne pas la question de l'égalité entre hommes et femmes, des efforts ont été faits au stade de la mise en œuvre, y compris la prise en compte de la question dans des études nationales; on a aussi fait en sorte d'augmenter le nombre des participantes aux activités du projet et d'organiser des réunions avec des syndicalistes féminines.

**Programme de construction de routes secondaires, Mozambique.** L'évaluation finale comportait des informations sur l'impact des activités en faveur des femmes et sur leur niveau de revenu, et elle mentionnait spécifiquement les activités relatives à l'égalité entre hommes et femmes dans les programmes et leurs résultats. L'équipe était dotée d'un consultant spécialisé dans les questions d'égalité entre les sexes et dans les questions socio-économiques au Mozambique.

**Programme à l'appui des activités pour les employeurs.** Bien que les questions relatives à l'égalité entre hommes et femmes ne fassent pas partie de leur mandat, les évaluateurs ont noté que, dans l'ensemble, le programme avait été exécuté d'une manière efficace et que des activités en faveur des femmes avaient été menées à bien dans plusieurs pays, témoignant de ce que l'égalité entre les sexes est une préoccupation de la coopération technique d'ACT/EMP. Cependant, aucun rapport n'explique comment ces activités ont été mises en œuvre et quel a été leur impact.

**Domestiques enfants, Indonésie.** Des experts en matière d'égalité entre les sexes faisaient partie de l'équipe d'évaluation. Cette dernière a constaté que des données de référence avaient été recueillies mais que les questions d'égalité n'avaient pas fait l'objet d'une analyse. Elle ne précise pas non plus que les garçons ne représentaient que 10 pour cent du groupe cible. Elle recommande d'améliorer les approches favorables à l'égalité entre les sexes, par exemple de mieux recueillir et mieux gérer les données, de promouvoir la sensibilisation de la communauté à ces questions et de créer une organisation à l'intention des domestiques enfants.

## Objectifs et stratégies des projets favorisant la promotion de l'égalité entre hommes et femmes

36. La plupart des projets en faveur des femmes et de l'égalité entre les sexes visaient la réduction de la pauvreté et l'amélioration de l'accès des femmes aux ressources dans des groupes cibles. Souvent, ces projets ont aidé les femmes à devenir plus autonomes en améliorant leurs possibilités de générer des revenus, d'acquérir des compétences, de bénéficier d'une protection sociale, de mieux connaître leurs droits, de s'organiser et de renforcer leur représentativité. En général, les équipes d'évaluateurs ont constaté que la plupart de ces projets ont réalisé, et même parfois dépassé, leurs objectifs concernant la formation des femmes, l'augmentation de leur taux de participation à la prise de décisions et de leur nombre dans la composition des syndicats et des organisations d'employeurs, l'augmentation de leurs revenus grâce au développement de l'esprit d'entreprise et l'accès à la couverture sociale par un plus grand nombre d'entre elles, l'augmentation de la proportion des hommes participant à la garde des enfants et la création d'organisations et de programmes d'épargne et de crédit. Ces projets se distinguaient par une caractéristique commune, à savoir une approche ascendante participative à la planification, à la mise en œuvre et à l'évaluation par les mandants, la communauté et les bénéficiaires, allant de pair avec une analyse approfondie des questions liées à l'égalité entre hommes et femmes, la réalisation d'études y relatives et le développement d'outils.
37. Etant donné que l'intégration de la dimension de l'égalité entre hommes et femmes n'est pas nécessairement un objectif déclaré des projets axés spécifiquement sur les femmes, les évaluations ne l'ont pas vraiment abordée. Cependant, dans certains de ces projets, les objectifs et les stratégies comprenaient l'intégration des considérations de parité dans la législation du travail et le renforcement des capacités des mandants. S'agissant des projets axés spécifiquement sur les femmes et l'égalité entre les sexes, les défis à relever sont

notamment la durabilité, liée à la continuité du soutien institutionnel et les mécanismes d'évaluation de ces approches permettant leur pleine intégration dans les programmes techniques de l'OIT, afin d'améliorer l'intégration de la dimension de l'égalité entre hommes et femmes à l'échelle de l'Organisation. Cet aspect est particulièrement important car, dans certains contextes, le projet spécifiquement axé sur la femme et l'égalité entre les sexes demeure l'approche principale permettant de traiter la question.

## Soutien institutionnel de l'OIT et synergies

- 38.** La nature technique de la participation du Bureau aux programmes ou projets a fait l'objet de commentaires dans les rapports d'évaluation. Dans de nombreux cas, ces derniers ont recommandé que le soutien technique et le contrôle relatifs à l'intégration du principe d'égalité entre hommes et femmes soient décentralisés sur le terrain.
- 39.** Pour ce qui est des questions financières et administratives, les évaluateurs ont constaté que la plupart des projets souffrent des retards dans la réception des fonds, ce qui entraîne un ralentissement du projet et influe négativement sur l'enthousiasme et le moral des participants. Tout retard au commencement d'un projet raccourcit la vie de ce dernier et affecte son impact à long terme car certaines activités planifiées devront être annulées. Les motifs de ces retards sont la lenteur des gouvernements hôtes s'agissant d'approuver les projets et celle du recrutement du personnel de projet et de l'installation des bureaux et des équipements. Ces problèmes et les difficultés qui en découlent vont au-delà des questions d'égalité entre hommes et femmes, mais ils affectent l'efficacité de tous les projets, y compris ceux qui prennent en compte la dimension de l'égalité.
- 40.** Selon les évaluateurs, les projets sont plus respectueux de la dimension homme/femme lorsqu'ils sont financés par des donateurs appliquant eux-mêmes des politiques en matière de développement et d'égalité et exigeant qu'il leur soit fait rapport à cet égard.
- 41.** Les évaluateurs ont également estimé que les synergies avec les autres projets de l'OIT dans le pays et la région doivent être améliorées pour réduire le chevauchement des tâches et soutenir une approche multidisciplinaire et cohérente à la promotion de l'égalité entre hommes et femmes.

### Reconnaissance du soutien institutionnel et des synergies de l'OIT par le biais des évaluations

**Emplois en plus grand nombre et de meilleure qualité pour les femmes (MBJ), Inde.** Le personnel sur le terrain et au siège a fourni des intrants utiles à tous les stades du projet, y compris en ce qui concerne les questions techniques, administratives et financières, mais il a recommandé que pour les futurs projets, les finances et l'administration soient décentralisées du siège vers le bureau extérieur.

**Aide à l'éducation ouvrière pour les travailleurs agricoles, Afrique du Sud.** Le soutien apporté au projet par les spécialistes du terrain a été reconnu comme essentiel car ce projet a été victime d'une rotation très intense des coordinateurs locaux, et il manquait d'un conseiller technique principal. Le bureau dans le pays a également fourni un soutien administratif.

**Promotion des principes et droits fondamentaux, Ukraine.** Le personnel du projet a suscité beaucoup d'enthousiasme parmi les bénéficiaires. Cependant, pour assurer un succès à long terme, les évaluateurs estiment que l'OIT doit accroître substantiellement son soutien technique dans des domaines sensibles et essentiels tels les questions d'égalité entre hommes et femmes. Une mission venant du siège et du bureau sous-régional a émis des recommandations spécifiques pour améliorer l'intégration des questions relatives à l'égalité entre hommes et femmes dans le projet.

**Lutte contre la traite des enfants et des femmes (TICW), dans la région du Mékong.** Le projet s'est caractérisé par une bonne approche à la formation fondée sur les meilleures pratiques des programmes par pays de l'IPEC. On a noté également une communication efficace avec le spécialiste sur le terrain des questions d'égalité entre hommes et femmes, des apports utiles des spécialistes sur le terrain de la formation professionnelle et du développement de l'entreprise, ainsi que la contribution des unités du siège chargées du développement de l'entreprise, des finances sociales, du programme de développement des entreprises et des migrants.

**Expansion des possibilités d'emploi pour les femmes (EOW), Népal.** Ce projet a fait partie intégrante du programme par pays de l'OIT au Népal. Sa coopération avec le Programme assorti de délais sur les pires formes de travail des enfants (IPEC), avec le STEP (Stratégies et techniques contre l'exclusion sociale et la pauvreté) et avec les programmes concernant le travail forcé lui a permis de renforcer sa capacité en matière d'intégration des questions d'égalité entre hommes et femmes.

**Tripartisme et dialogue social en Asie du Sud et au Viet Nam (SAVPOT).** Les évaluateurs ont pu constater que le personnel technique du BIT dans la région a participé au projet et a eu recours au dialogue social pour travailler sur d'autres projets techniques plus spécifiques.

## Connaissances et outils en matière d'égalité entre hommes et femmes

- 42.** Lorsque le BIT dispose de connaissances spécialisées en matière d'égalité entre hommes et femmes sur le terrain (dans le pays ou la sous-région), la stratégie d'intégration a de meilleures chances d'être appliquée. Dans les cas contraires, des membres du personnel qui ne sont pas spécialistes des questions d'égalité ont tendance à s'en décharger sur les experts plutôt que d'accepter d'assumer leur rôle en matière d'intégration de la dimension hommes/femmes dans les projets. La stratégie à l'échelle du Bureau qui vise à renforcer les capacités de tous les membres du personnel en la matière, les experts assumant un rôle de catalyseur, est donc indispensable. Lorsque le personnel des projets qui intègrent la dimension de l'égalité a des connaissances sur les questions d'égalité dans le monde du travail, cette dimension est pleinement prise en compte pendant tout le cycle du projet.
- 43.** Beaucoup de programmes et projets axés spécifiquement sur les femmes et l'égalité entre les sexes ont utilisé et adapté des outils existants. Ils en ont aussi produit d'autres dans divers domaines techniques et concernant les processus institutionnels de l'intégration qui peuvent être effectivement utilisés dans les projets intégrant la dimension de l'égalité entre hommes et femmes. Ces projets ont eux aussi produit des outils utiles tenant compte de la spécificité propre à chaque sexe, notamment pour le programme STEP en Afrique et en Asie.

### Commentaires des évaluateurs sur les outils et les connaissances spécialisées

**Emplois en plus grand nombre et de meilleure qualité pour les femmes (MBJ), Viet Nam.** Le projet a utilisé des matériels de l'OIT, tels que la boîte à outils du programme GERME, celle des Droits des travailleuses et celle de l'Égalité entre hommes et femmes, et il a collaboré avec d'autres projets appliqués dans le pays, ce qui a augmenté son efficacité.

**Amélioration des relations professionnelles et promotion de l'égalité économique pour les femmes, Colombie.** Il a été proposé d'utiliser les méthodologies propres à l'égalité entre hommes et femmes, à la pauvreté et l'emploi pour former des bénéficiaires et faire mieux connaître les travaux de l'OIT dans ce domaine.

## Participation des hommes

- 44.** La préoccupation fréquente des projets intégrant la dimension de l'égalité entre hommes et femmes est souvent de faire participer davantage de femmes, tandis que, pour les projets spécialement axés sur les femmes et l'égalité entre hommes et femmes, il s'agit de faire

participer davantage d'hommes. Les évaluateurs ont recommandé que les hommes qui travaillent dans des organisations partenaires ou les membres masculins du personnel de projets et les bénéficiaires participent à des activités respectueuses de la différence hommes/femmes, et notamment à des ateliers de sensibilisation.

45. Selon les évaluateurs, si les dirigeants et les responsables de la prise de décisions masculins sont convaincus des bénéfices de l'égalité des droits et de chance, pour les hommes et les femmes dans le monde du travail, ils apporteront leur soutien à l'égalité entre hommes et femmes. Si les femmes n'ont pas le soutien des responsables de la prise de décisions masculins, il leur est très difficile de progresser vers l'exercice de leurs droits. Comme l'a mentionné un rapport d'évaluation, le problème de l'égalité entre hommes et femmes nous intéresse tous, et les questions qui préoccupent les femmes sont des questions qui préoccupent les êtres humains<sup>3</sup>. Selon les évaluations, un projet a une meilleure chance d'avoir un impact à long terme sur l'égalité entre hommes et femmes si les relations entre les deux sexes ont pu évoluer grâce à une sensibilisation à des bonnes pratiques et à l'amélioration de la vie quotidienne des bénéficiaires.

#### Commentaires du rapport d'évaluation sur la participation des hommes et des femmes

**Domestiques enfants (CDW), Philippines.** Ce projet s'est efforcé de faire en sorte que les jeunes adultes qui travaillent en tant que domestiques enfants aient des emplois décents; il a reconnu que le travail domestique fournit des emplois à de nombreuses jeunes filles et femmes issues des groupes de population pauvres. L'équipe d'évaluation a suggéré que le renforcement des capacités prévoit une formation en matière d'égalité entre hommes et femmes, à la fois pour les femmes et pour les hommes, à tous les niveaux (élaboration des politiques et mise en œuvre parmi les partenaires et au niveau communautaire).

**Lutte contre la traite des enfants et des femmes (TICW), région du Mékong.** Il a été recommandé que lors des futures phases du projet au Viet Nam, des stratégies de sensibilisation visant à modifier les valeurs soient menées à bien, y compris des campagnes pour renforcer les modèles de rôle masculin positifs et pour souligner l'importance des pères et des maris dans la préservation de la vie familiale et des valeurs communautaires.

**Des emplois en plus grand nombre et de meilleure qualité pour les femmes (MBJ), Viet Nam.** Il semblerait que la sensibilisation aux questions d'égalité entre hommes et femmes des responsables de l'élaboration des politiques peut être menée à bien d'une manière efficace, peut-être même avec une coopération accrue de la part des hommes si elle est incluse dans des ateliers techniques sur d'autres liens plutôt que d'être réduite à des d'activités dites de sensibilisation ou de formation aux questions d'égalité entre hommes et femmes. Les discussions de groupe semblent préférables à la formation.

**Intégration des questions d'égalité entre hommes et femmes, Chine, Népal, Ouganda et République-Unie de Tanzanie.** Etant donné que le projet a surtout porté sur le renforcement des capacités des mandants, beaucoup d'hommes ont participé aux activités; leur compréhension et leur engagement concernant l'égalité entre hommes et femmes et son intégration dans les programmes se sont améliorés. Des plans stratégiques ont pu être mis au point pour traiter la question.

## Conclusions

46. L'évaluation de programmes et projets de coopération technique sélectionnés a permis de constater que les efforts du Bureau pour que ces projets intègrent davantage la distinction homme/femme et les préoccupations y relatives tout au long de leur cycle ont porté leurs fruits. Dans certains cas, les équipes d'évaluation ont même fourni des conseils techniques dans ce sens aux responsables de la mise en œuvre. Les outils produits par les projets axés spécifiquement sur les femmes, et par les vérifications participatives de la prise en compte des questions d'égalité par les programmes, les bureaux extérieurs et les organisations de mandants, ont beaucoup aidé les membres du personnel, les mandants et les partenaires à comprendre le pourquoi et le comment de l'intégration de ces questions dans la

<sup>3</sup> Expansion des possibilités d'emploi pour les femmes (EEOW), Indonésie, rapport d'évaluation de mi-parcours.

coopération technique. Les vérifications de la prise en compte des questions d'égalité par les programmes du BIT et les bureaux extérieurs ont également mis en lumière les efforts croissants consentis pour intégrer ces questions dans les projets de coopération technique, ainsi que la manière d'aborder les projets, encore beaucoup trop nombreux, qui n'en tiennent pas compte. Cependant, il reste encore beaucoup à faire pour institutionnaliser ce processus conformément à la ligne politique de l'Organisation.

47. Certaines innovations sont autant d'incitations et elles renforcent la capacité des projets intégrant le principe d'égalité entre hommes et femmes de traiter de ces questions tout au long de leur cycle, par exemple en incluant une allocation à cette fin dans leur budget. Dans le cadre du mécanisme d'allocation de ressources à la coopération technique du Bureau, certains donateurs ont soutenu le principe de l'égalité entre hommes et femmes dans le monde du travail. Le Réseau de l'OIT pour l'égalité entre les sexes sur le terrain et au siège fournit services et outils, et une gestion des connaissances a démarré sur le comment de l'intégration de la dimension homme/femme dans divers domaines techniques intéressant les projets de coopération technique de l'OIT. Le Fonds de partenariat pour la promotion de l'égalité entre hommes et femmes a aussi été créé par le Bureau et doté d'une allocation initiale issue des excédents de 2000-01; il est à la recherche de nouveaux financements pour consolider, amplifier et soutenir les initiatives visant à promouvoir l'égalité entre hommes et femmes dans le monde du travail. Ces efforts, animés par le Bureau de l'égalité entre hommes et femmes en coopération avec le Département de la coopération pour le développement, donnent un nouvel élan à l'intégration des questions d'égalité entre hommes et femmes dans la coopération technique.
48. Aujourd'hui, le Bureau doit décider dans quelle mesure et dans quelles conditions les projets spécifiquement axés sur les besoins des femmes doivent être mis en œuvre, et s'il est besoin d'accélérer l'intégration des questions d'égalité dans les autres projets. Comme l'a fait observer une équipe d'évaluation, l'OIT doit établir avec clarté et précision si l'approche globale du projet doit viser l'intégration des questions d'égalité entre hommes et femmes, avec ou sans mesures spécifiquement axées sur les femmes, ou s'il convient d'utiliser une approche combinée. Les actions spécifiquement axées sur les femmes sont essentielles pour palier les différences socio-économiques qui existent entre hommes et femmes et concernant leur accès aux ressources. L'OIT a mis en œuvre divers programmes visant la promotion de l'emploi spécifiquement pour les femmes dans le cadre de l'élimination de la pauvreté et de l'intégration des questions d'égalité entre hommes et femmes. Cette démarche, de toute évidence, est encore nécessaire dans les pays et les communautés où les femmes sont plus défavorisées que les hommes. Les projets dont elles sont les bénéficiaires permettent de tirer des leçons précieuses et de fabriquer des outils utiles à l'intégration des questions d'égalité dans la législation, les politiques, les programmes et les cadres institutionnels; cependant, ces questions doivent être intégrées dans les stratégies générales de coopération technique de l'OIT pour éviter la marginalisation et améliorer la durabilité. La flexibilité est importante dans la sélection d'un dosage approprié d'approches pertinentes au contexte socio-économique.
49. Le Bureau doit s'assurer qu'une stratégie bien comprise et soutenue englobe des synergies, une coordination et une gestion des connaissances permettant l'intégration des questions d'égalité entre hommes et femmes dans la coopération technique. Ceci est particulièrement important au niveau national où coexistent un mélange de projets dont certains sont spécifiquement axés sur les femmes, certains intègrent la dimension de l'égalité entre hommes et femmes, et d'autres enfin ne tiennent pas compte de la question. Les Programmes par pays pour un travail décent fournissent un cadre aux mandants et au Bureau leur permettant d'œuvrer ensemble pour assurer la cohérence et la coordination de tous les programmes et budgets de coopération technique en ce qui concerne les questions d'égalité. L'engagement de la haute direction à l'égard des niveaux de gestion des projets est cependant essentiel, si l'on veut veiller à ce que hommes et femmes soient dotés de

chances égales en tant que bénéficiaires et partenaires des activités de la coopération technique. Les relations entre hommes et femmes évoluent lentement dans un contexte donné et elles ne sauraient être transformées pendant la seule durée d'un projet. Cependant, une approche stratégique est indispensable au niveau national pour promouvoir l'égalité entre hommes et femmes dans le monde du travail.

**50. La Commission de la coopération technique voudra sans doute recommander au Conseil d'administration de demander au Directeur général de s'employer dans les limites des niveaux de ressources disponibles:**

- a) *à faire en sorte que tous les programmes et projets de coopération technique de l'OIT intègrent systématiquement l'égalité entre hommes et femmes dans leur cycle. Cela implique notamment la participation des femmes et des hommes aux consultations des mandants et des bénéficiaires et à l'analyse qui en résulte; l'inclusion de données ventilées par sexe et d'une analyse tenant compte de l'égalité entre hommes et femmes dans l'analyse de fond et la justification des descriptifs de projets; l'élaboration de stratégies et d'objectifs tenant compte des besoins spécifiques des hommes et des femmes, ainsi que d'indicateurs, de résultats et d'activités compatibles avec eux; des efforts pour assurer la parité hommes/femmes lors du recrutement du personnel et des experts de projets et dans la composition des structures institutionnelles créées dans le cadre de ces projets; enfin, la nécessité de veiller à ce que le mandat des évaluations inclut l'évaluation de l'impact du projet sur l'égalité entre hommes et femmes et à ce que l'équipe d'évaluation possède des connaissances spécialisées en la matière;*
- b) *à œuvrer avec les donateurs pour qu'à l'avenir tous les accords de partenariat de la coopération technique de l'OIT contiennent des dispositions expresses garantissant et soutenant l'intégration des questions d'égalité entre hommes et femmes dans tous les programmes inclus dans les accords;*
- c) *à soutenir le maintien et l'expansion du Fonds de partenariat pour la promotion de l'égalité entre hommes et femmes;*
- d) *à accroître, par le biais de la coopération technique, la capacité des mandants de l'OIT et des partenaires de la mise en œuvre de promouvoir l'égalité entre hommes et femmes dans le monde du travail.*

Genève, le 4 février 2005.

*Point appelant une décision:* paragraphe 49.

## Annexe I

### Liste des programmes et projets axés spécifiquement sur les femmes et l'égalité entre les sexes

N°	Région	Secteur	Titre du projet	Code du projet
1	Interrégional	Emploi	Enhanced capacity to promote gender equality in decent employment	INT/02/M57/NET
	Amériques	Emploi	Más y mejores empleos para las mujeres en México (Des emplois en plus grand nombre et de meilleure qualité pour les femmes – Mexique)	MEX/99/M01/SPA
	Asie/Pacifique	Emploi	Improving working conditions and employment opportunities for women in the <i>beedi</i> industry in India (Des emplois en plus grand nombre et de meilleure qualité pour les femmes)	INT/02/M57/NET
	Asie/Pacifique	Emploi	Promoting more and better jobs for young women in Viet Nam	INT/00/M57/NET
2	Asie/Pacifique	Emploi	ILO/Japan Asia regional programmes for expansion of employment opportunities for women	RAS/01/M05/JPN
		Emploi	Expansion of employment opportunities for women (EEOW) – Cambodia and Viet Nam chapters	RAS/01/M05/JPN RAS/02/M03/JPN RAS/03/M06/JPN RAS/04/M03/JPN
		Emploi	Expansion of employment opportunities for women (EEOW) – Nepal	RAS/98/M11/JPN RAS/99/M07/JPN RAS/00/M09/JPN
		Emploi	Expansion of employment opportunities for women (EEOW) – Indonesia	RAS/96/M04/JPN
		Emploi	Expansion of employment opportunities for women (EEOW) – Thailand	THA/00/M01/JPN
3	Interrégional	Emploi	Capacity-building programme for gender equality, employment promotion and poverty eradication programme (GPE)	INT/98/M24/DAN
	Amériques	Emploi	Incorporación de la dimensión de género en las políticas de erradicación de la pobreza y generación de empleo en América Latina (GPE)	RLA/02/M53/NET
	Etats arabes	Emploi	Capacity-building programme for gender equality, employment promotion and poverty eradication for the Arab States (GPE)	RAB/02/M01/AGF
	Afrique	Emploi CIF Turin	Capacity-building programme for gender equality, employment promotion and poverty eradication in South Africa (GPE)	E11910 E11992
4	Afrique	DG	Enhancing the gender-mainstreaming capacity of ILO constituents in China, Nepal, Uganda and the United Republic of Tanzania	INT/02/M67/NET

N°	Région	Secteur	Titre du projet	Code du projet
5	Afrique	Protection sociale	Promotion des systemes de micro assurance pour les micros entrepreneurs femmes au Burkina Faso	BKF/00/M51/FRA
6	Afrique	Emploi	WEDGE (Women's entrepreneurship and gender equality) – Ethiopia	INT/M01/68/IRL
7	Amériques	Normes	The improvement of labour relations and the promotion of women's economic equality in Colombia (Amélioration des relations professionnelles et promotion de l'égalité des femmes sur le plan économique, Colombie)	COL/01/51M/USA
8	Amériques	Emploi	Formacion profesional para mujeres de bajos ingresos (FORMUJER)	RLA/96/M01/IDB
9	Amériques	Emploi	Proyecto para Mujeres Trabajadoras de la Maquila	RLA/97/07/MNET
10	Asie/Pacifique	Normes	Emploi Reducing labour exploitation of children and women: Combating trafficking in the Greater Mekong subregion (TICW)	RAS/99/M11/UKM



## Annexe II

### Liste des programmes et projets intégrant le principe d'égalité entre hommes et femmes

N°	Région	Secteur	Titre du projet	Code du projet
1	Afrique	Emploi	Feeder road programme (FRP)	MO2/96/013 (UNDP/Asdi)
2	Afrique	Normes	Combating the trafficking of children for labour exploitation in West and Central Africa (LUTRENA)	RAF/01/P53/USA
3	Afrique	Dialogue social	Strengthening labour relations in East Africa (SLAREA)	RAF/00/M50/USA
4	Afrique	Dialogue social	Workers' education assistance to farm workers' organizations in South Africa	SAF/96/M03/DAN
5	Interrégional	Dialogue social	Programme in support of employers' activities	INT/98/M23/DAN INT/99/M18/DAN INT/00/M35/DAN INT/01/M27/DAN
6	Afrique	Dialogue social	Programme de promotion du dialogue social en Afrique (PRODIAF)	RAF/97/M14/BEL RAF/04/M02/BEL
7	Asie/Pacifique	Emploi	Support to management of ancestral domains by indigenous communities of the Philippines under INDISCO: Dakun project site	PHI/96/M04/NET
8	Asie/Pacifique	Emploi	ILO/Japan inter-country project on strategic approaches toward employment promotion (PEP) – China	RAS/01/M08/JPN
9	Asie/Pacifique	Dialogue social	SAVPOT (South Asia and Viet Nam project on tripartism and social dialogue)	RAS/97/M01/NOR
10	Asie/Pacifique	Protection sociale	PATAMABA – Strengthening the capacities of the national network of home workers in the Philippines: Coping with globalization.	INT/95/M08/DAN
11	Europe	Normes	Ukraine: Promoting fundamental principles and rights at work	UKR/01/51M/USA
12	Asie	Normes	Child domestic workers – Philippines, Indonesia	INT/00/12P/NET
13	Afrique	Normes	Child domestic workers – Uganda, Zambia	INT/02/66P/NET
14	Amériques	Normes	Child domestic workers – South America	RLA/00/53P/USA
15	Caraïbes	Normes	Child domestic workers – Haiti	HAI/99/05/050/USA

## **Annexe III**

### **Glossaire terminologique**

#### **Egalité entre les hommes et les femmes**

L'égalité des sexes ou l'égalité entre les hommes et les femmes implique l'idée que tous les êtres humains, qu'ils soient hommes ou femmes, sont en droit de développer leurs capacités personnelles et de faire des choix sans être assujettis à des contraintes découlant de stéréotypes, de rôles sexués rigides assignés par la société et de préjugés sexistes. L'égalité des sexes signifie que les comportements, les aspirations et les besoins différents des femmes et des hommes sont pris en considération, valorisés et appuyés de la même manière. Cela ne signifie pas qu'hommes et femmes doivent devenir identiques, mais que leurs droits, leurs responsabilités et leurs possibilités ne dépendront pas du fait qu'ils soient nés de sexe masculin ou féminin.

#### **Intégration du principe d'égalité entre hommes et femmes**

En juillet 1997, le Conseil économique et social des Nations Unies (ECOSOC) a défini ainsi le concept de l'intégration du principe d'égalité entre hommes et femmes:

L'approche intégrée est le processus visant à évaluer les répercussions sur les femmes et sur les hommes de toute action planifiée, notamment en matière de législation, de politiques et de programmes, dans quelque secteur et à quelque niveau que ce soit. Il s'agit d'une stratégie visant à incorporer les préoccupations et les expériences des femmes aussi bien que celles des hommes dans la conception, la mise en œuvre, le suivi et l'évaluation des politiques et des programmes dans tous les domaines – politique, économique et social – afin que femmes et hommes soient également favorisés, et pour ne pas perpétuer les inégalités entre eux. L'objectif ultime de cette approche intégrée est de concrétiser l'égalité des hommes et des femmes.