

Conseil du Centre

77^e session, Turin, 30-31 octobre 2014

CC 77/5

POUR DISCUSSION ET ORIENTATION

CINQUIÈME QUESTION À L'ORDRE DU JOUR

Rapport sur l'état d'avancement de l'égalité entre hommes et femmes

Introduction

1. Le Plan stratégique axé sur les résultats pour la période 2012-15 (« le Plan ») fait de l'égalité des genres un des principes et moyens sous-tendant et guidant toute l'action du Centre.¹ Le Plan invite le Centre à poursuivre sa politique d'incitation de la participation féminine à ses programmes et activités. Il l'engage également à l'utilisation systématique du marqueur de genre et de la méthodologie commune d'autoévaluation afin d'intégrer plus avant la thématique de l'égalité des genres dans la planification, la conception et la réalisation des activités de formation et d'apprentissage.
2. La section I du présent document résume les progrès accomplis au niveau des trois indicateurs du Plan portant spécifiquement sur le genre et dresse une brève analyse des résultats atteints. La section II donne des informations sur l'utilisation par le Centre des outils de suivi sélectionnés. La section III décrit brièvement l'action du Centre en matière de développement des capacités sur l'égalité des genres, les principaux partenariats qu'il a conclus et quelques-unes des initiatives menées par les programmes des activités pour les travailleurs et les employeurs. La section IV résume les grands enseignements tirés au cours de la période 2012-13. La section V propose d'autres mesures pour la période 2014-15 afin d'encore renforcer l'intégration des questions de genre dans tous les aspects du travail du Centre.
3. Le présent document est soumis au Conseil pour discussion et orientation.

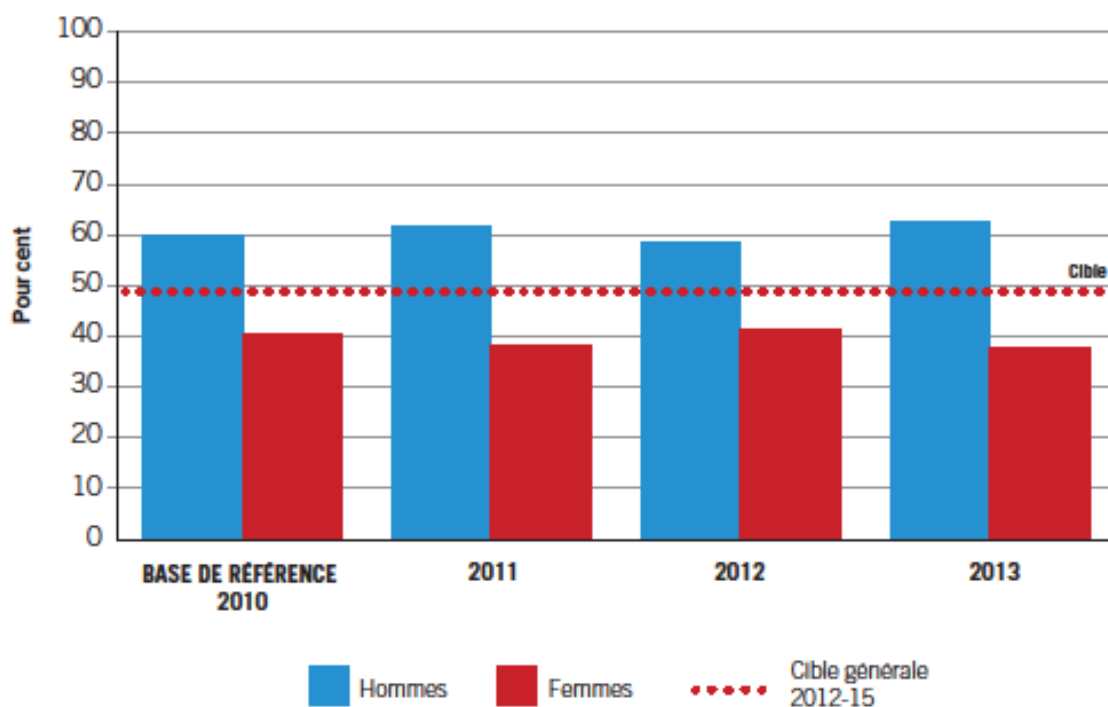
I. Les indicateurs de genre du Plan stratégique axé sur les résultats pour la période 2012-15

4. Le Plan identifie trois indicateurs en matière de genre:
 - nombre annuel de participantes parmi les mandants tripartites (indicateur 1.1);
 - nombre annuel total de participantes (indicateur 2.2); et
 - équilibre de genre au sein du personnel de la catégorie professionnelle (indicateur 3.5).

¹ CC 73/3, par. 16.

5. Des cibles ont été fixées pour chacun de ces indicateurs, et les progrès sont présentés au Conseil dans le rapport annuel d'exécution. Un plan d'action interne sur le genre, plus détaillé, a été élaboré en 2011 afin de donner corps à ces engagements, de sensibiliser le personnel, de suivre les progrès de manière plus systématique et de renforcer la coordination interne. Il incorpore certains des éléments clés et des approches du Plan d'action du BIT pour la période 2010-15.²
6. À l'indicateur 1.1 du Plan, le nombre annuel de participants représentant les mandants tripartites est ventilé par genre.³ La cible fixée pour cet indicateur est de 48 pour cent de femmes. Le tableau 1 illustre les progrès réalisés entre 2011 et 2013, en prenant 2010 comme base de référence. Le tableau 2 présente une ventilation des participantes entre les mandants pour la même période.

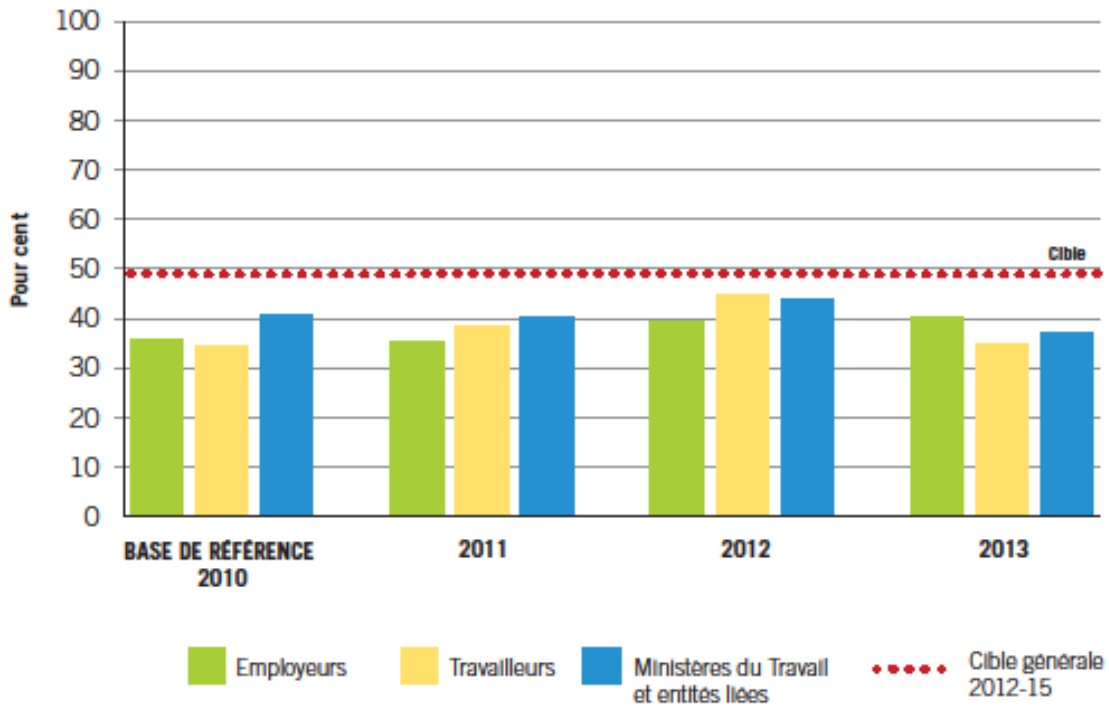
TABEAU 1: PARTICIPANTS REPRÉSENTANT LES MANDANTS TRIPARTITES, PAR GENRE



² Plan d'action du BIT pour l'égalité entre hommes et femmes 2010-2015 (phase II), doc. GB.313/INS/INF/1.

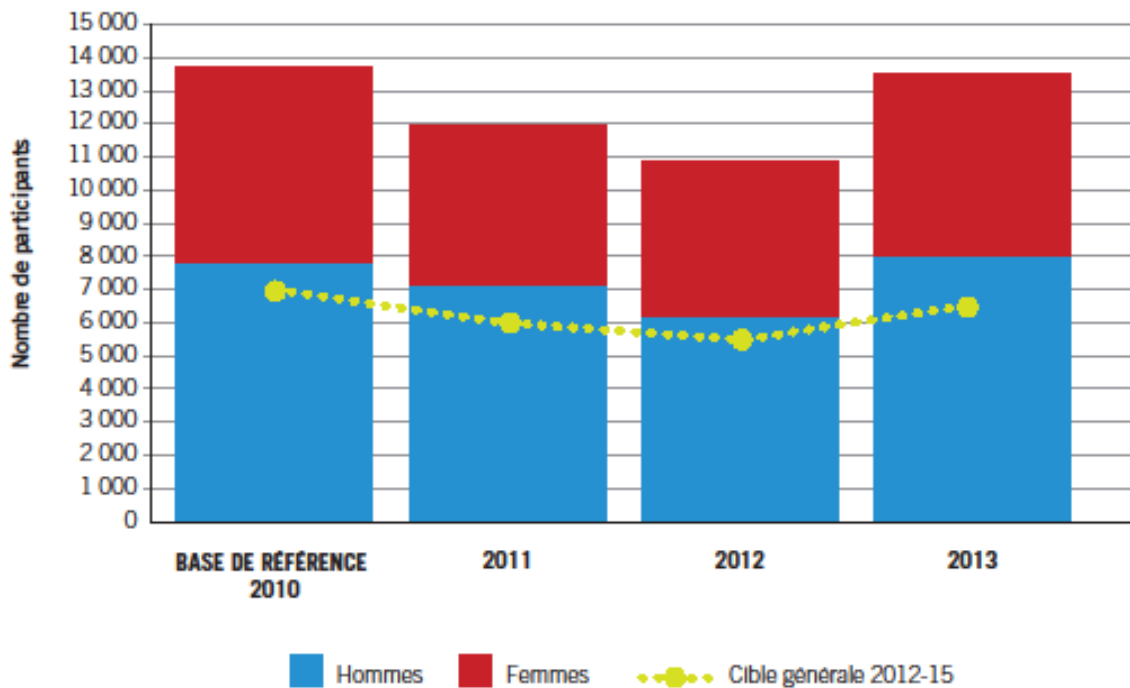
³ Aux fins de cet indicateur, par « mandants tripartites », on entend les organisations de travailleurs et d'employeurs, les ministères du Travail et les entités qui y sont liées.

TABLEAU 2: RÉPARTITION DES PARTICIPANTES PARMIS LES MANDANTS TRIPARTITES



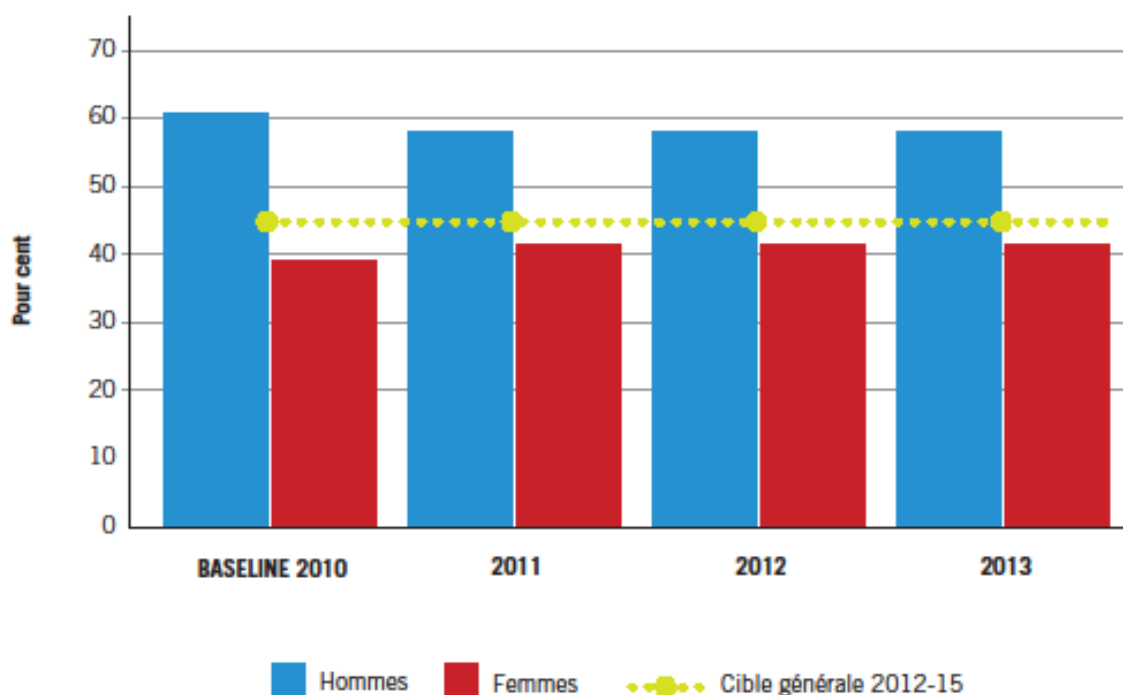
7. À l'indicateur 2.2 du Plan, le nombre annuel de participants est ventilé par genre. La cible fixée pour cet indicateur est de 50 pour cent de femmes. Le tableau 3 illustre les progrès réalisés entre 2011 et 2013, en prenant 2010 comme base de référence.

TABLEAU 3: NOMBRE TOTAL DE PARTICIPANTS, PAR GENRE



8. L'indicateur 3.5 du Plan suit l'évolution du nombre de femmes au sein de la catégorie professionnelle au Centre et fixe une cible de 45 pour cent, pour une base de référence de 38 pour cent en 2010. Le tableau 4 illustre les progrès réalisés entre 2011 et 2013.

TABLEAU 4: RÉPARTITION DU PERSONNEL DE LA CATÉGORIE PROFESSIONNELLE, PAR GENRE



9. Ces tableaux montrent qu'en général, le Centre a atteint et maintenu ces dernières années des niveaux élevés de participation féminine à ses activités de formation – en moyenne 40 pour cent. De même, dans les limites de rotation et de recrutement de personnel, le Centre a accompli quelques progrès dans la composition du personnel de la catégorie professionnelle. Il subsiste toutefois une belle marge d'amélioration pour chacun des indicateurs si on compare les résultats avec les cibles ambitieuses du Plan. Les paragraphes suivants décrivent les outils et approches développés et utilisés par le Centre pour suivre les progrès et identifie les domaines où une amélioration est possible.

II. Outils de suivi

Autoévaluation commune de la dimension de genre

10. En 2011, le Centre a mené un exercice d'autoévaluation commune de la dimension de genre, conçu pour assurer l'inclusion effective et systématique de l'égalité des genres et de la non-discrimination dans les activités de formation, d'apprentissage et de développement des capacités. Il a examiné un échantillon des produits de formation et des services de chaque programme à travers: i) un sondage en ligne envoyé à tout le personnel; ii) un atelier participatif ouvert au personnel de tous les

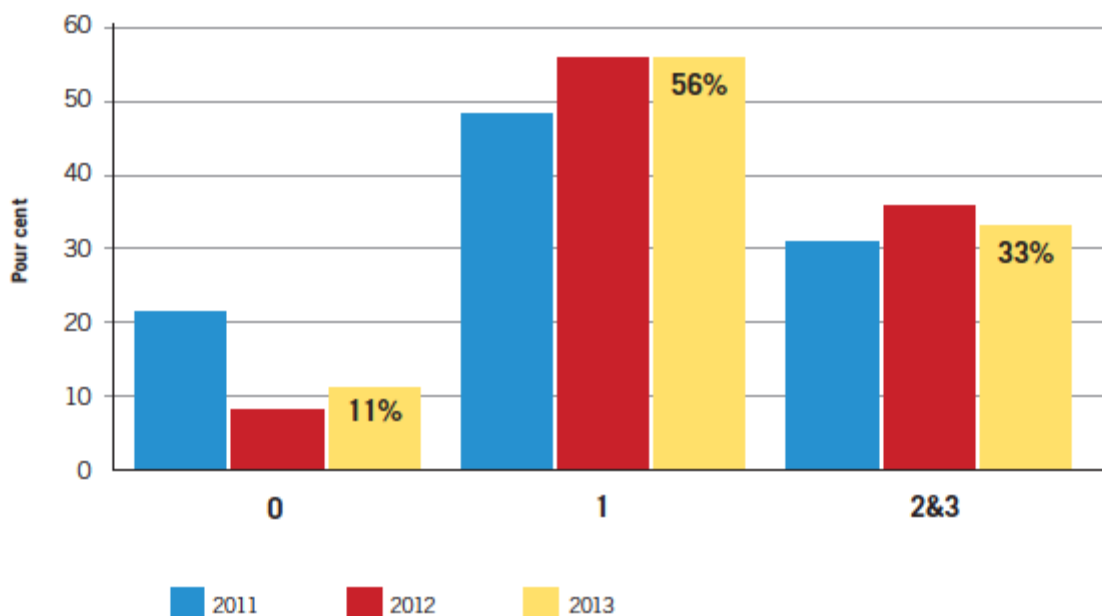
programmes techniques; et iii) un rapport de suivi confidentiel subséquent à cet atelier. Afin d'harmoniser les résultats globaux du sondage avec ceux d'évaluations préalables réalisées par le BIT, plusieurs questions tirées de l'audit participatif de genre du BIT ont été adaptées pour cet exercice. Les conceptions personnelles, professionnelles et institutionnelles des compétences, des connaissances et de la vision de genre ont ainsi été collectées.

11. Le principal résultat de l'autoévaluation commune a été la révision de la politique du Centre en matière d'égalité entre hommes et femmes et d'intégration des questions de genre, et la rédaction d'un plan d'action interne pour le genre venant compléter cette politique.

Marqueur de genre

12. Le marqueur de genre détermine les performances de chaque programme technique sur la base de certaines initiatives qu'il a menées et conformément aux besoins identifiés et en tenant compte de ses caractéristiques particulières.
13. Le marqueur de genre est un système de notation basé sur le travail effectué par l'OCDE/CAD et le PNUD en matière de responsabilisation au genre, et qui permet au Centre d'évaluer ses projets et activités d'une manière cohérente par rapport aux systèmes utilisés par les principaux bailleurs de fonds et agences des Nations Unies. Précédé par des sessions de sensibilisation adaptées et accompagné par les conseils de spécialistes du genre, le code sert à évaluer la mesure dans laquelle les activités de formation sont conçues de manière sensible au genre et affrontent les besoins des femmes et des hommes, pris en tant que bénéficiaires ultimes des actions de développement. Le marqueur de genre consiste en un code à un chiffre (de 1 à 3) intégré dans le système de gestion des activités et des participants (MAP) du Centre. Le code est déterminé par l'équipe responsable de l'activité lors de la conception; il est ensuite discuté avec la spécialiste principale chargée de la coordination du réseau de points focaux sur le genre et modifié si nécessaire.
14. Le tableau 5 présente les données collectées grâce au marqueur de genre.

TABLEAU 5: TENDANCES DU MARQUEUR DE GENRE (2011-13)



-
15. Les résultats pour 2012 et 2013 montrent une nette amélioration par rapport à l'année de référence (2011), en particulier en ce qui concerne les activités codées « 0 » (c'est-à-dire n'affichant aucun signe d'intégration des questions de genre), qui sont tombées de 21 pour cent des activités de formation en 2011 à 8 pour cent en 2012 et 11 pour cent en 2013.
 16. Les activités codées « 1 » (quelques efforts ont été déployés pour tenir compte des questions de genre dans la conception de l'activité, dans l'équilibre entre interventions et spécialistes, dans les matériels utilisés, dans les exemples et les études de cas) sont passées de 48 pour cent en 2011 à 56 pour cent en 2012 et 2013.
 17. Les activités codées « 2 » sont celles qui intègrent l'égalité entre hommes et femmes de manière significative, accordant une attention totale aux facettes de genre du contenu du cours, au juste équilibre parmi les orateurs et le personnel intervenant, à la distribution d'une documentation sensible au genre et à la recherche du dosage optimal d'hommes et de femmes parmi les participants). Les activités codées « 3 » constituent des interventions ciblées qui traitent spécifiquement et principalement des questions de genre ou de l'autonomisation des femmes. Ces deux catégories font l'objet d'un classement au niveau le plus élevée dans le système du marqueur de genre. Elles sont passées de 31 pour cent en 2011 à 36 pour cent en 2012, pour diminuer légèrement en 2013, à 33 pour cent.
 18. Les efforts d'innovation déployés par le Centre dans l'utilisation du marqueur de genre ont été accueillis positivement par ONU Femmes dans son analyse des résultats de la mise en œuvre du Plan d'action à l'échelle du système des Nations Unies sur l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes.⁴
 19. Le marqueur de genre aide le Centre à suivre les tendances dans le temps, donne un aperçu des défis à relever et fait la lumière sur des aspects spécifiques de chaque programme technique. En 2014, un programme (Politiques de l'emploi et développement des compétences) a mené une analyse approfondie des données. Trois types de données ont été examinés: la ventilation des participants par genre, y compris le pays ou la région d'origine, la modalité (en ligne/résidentiel) et la nature du cours; le type de financement ou d'utilisation des bourses; et les données provenant du questionnaire d'évaluation en fin d'activité sur l'intégration de la thématique de genre. Les conclusions ont montré que la participation féminine varie selon la région; qu'on rencontre plus d'hommes dans les cours à l'orientation plus technique; qu'il y a plus de femmes dans les cours abordant les politiques sociales; et que les activités suivies par des participants plus jeunes bénéficient d'une participation féminine plus marquée. Cette analyse s'est révélée très utile et prouve qu'il faut mieux utiliser les différents ensembles de données. Sur la base de cette expérience, une méthodologie standard est en cours de développement, qui aidera les programmes de formation à réaliser des exercices similaires.

Questionnaire d'évaluation en fin d'activité

20. Le questionnaire d'évaluation en fin d'activité rempli par les participants sert également à suivre les résultats au niveau de l'intégration effective du genre dans les activités de formation. Il permet de recevoir directement les impressions des participants et aide le programme technique concerné à mesurer ses propres progrès et à identifier les lacunes en matière d'intégration des questions de genre du point de vue des participants. Utilisées en combinaison avec le marqueur de

⁴ Rapport annuel d'exécution pour 2013, par. 40.

genre, les données ainsi collectées fournissent des orientations précieuses pour l'amélioration des performances de genre des différents programmes techniques.

21. Le score moyen (sur une échelle de 1 à 5) obtenu par les activités de formation pour la question relative au genre est passé de 3,88 en 2011 à 3,94 en 2012, mais est retombé à 3,80 en 2013.
22. La baisse du pourcentage général de participantes (41 pour cent en 2013) explique partiellement cette diminution, les femmes étant généralement plus généreuses sur cette question que les hommes. Il convient également de noter que le score moyen obtenu par l'intégration des questions de genre dans les activités mixtes en 2012 était de 4,13, contre 3,93 pour les activités « non mixtes ». Le rapport entre les activités mixtes et les activités non mixtes peut lui aussi avoir un impact sur ces résultats.

Affectation genrée des ressources

23. En 2014, le Centre a mené une expérience pilote d'affectation genrée des ressources portant sur une partie des contributions volontaires finançant les activités de formation. Plusieurs critères d'éligibilité ont ainsi été établis pour l'allocation des fonds, qui visaient spécifiquement à assurer une plus grande participation féminine. Premièrement, les propositions devaient définir des indicateurs de résultat, assortis de cibles en matière de participation féminine. Deuxièmement, priorité était donnée aux propositions qui promouvaient l'action affirmative en faveur de l'accès facilité des femmes aux services de formation et/ou cherchaient à intégrer l'égalité des genres dans ces services. Cette expérience pilote a débouché notamment sur une initiative de déploiement de nouvelles méthodologies afin d'intégrer le genre et la diversité dans tous les services de formation offerts par le Centre.

III. Développement des capacités en matière d'égalité des genres

24. Le Centre offre aux mandants de l'OIT une large gamme de services de formation et de conseil couvrant l'ensemble du cycle de l'apprentissage et du développement des capacités: audits organisationnels participatifs; évaluation des besoins de formation et des capacités organisationnelles manquantes; élaboration de plans d'études; production de matériel de formation et de sensibilisation; plateformes d'apprentissage en ligne et d'information; validation et adaptation aux contextes régional et national; planification de l'action; ateliers interagences; réunions d'experts de haut niveau; formation des formateurs et des animateurs; encadrement et soutien à la mise en œuvre des stratégies.
25. La deuxième édition de l'Académie sur les questions de genre, qui a réuni plus de 150 participants, a eu lieu sur le campus en novembre 2013. Elle a offert un forum mondial unique d'apprentissage, de partage des connaissances et de discussion sur les questions de genre et l'égalité des sexes.
26. Parmi les autres grandes activités de renforcement des capacités, on trouve des cours résidentiels et en ligne sur l'égalité des genres pour l'efficacité du développement, qui visent à familiariser les participants avec les stratégies et outils de promotion de l'égalité des sexes dans la planification du développement, ainsi que sur le genre et le changement organisationnel, qui montrent comment les organisations peuvent devenir sensibles au genre et se transformer; ou encore des cours d'introduction et de perfectionnement sur l'audit participatif de genre, qui

permettent aux praticiens du genre de concevoir et de mettre en œuvre des audits de genre dans leurs propres organisations.

27. Le Centre organise depuis 2005 un cours d'introduction intitulé « Intégration de l'égalité des genres: concepts et instruments », qui met l'accent sur les approches et outils promouvant l'égalité des sexes dans l'ensemble des activités de développement liées au travail. Un nouveau cours de formation sur la diversité, l'inclusion et la non-discrimination dans le monde du travail a été mis au point en 2013, qui favorise la nouvelle approche inclusive de l'OIT envers l'égalité et la non-discrimination.
28. Le Centre s'appuie sur un certain nombre de partenariats afin d'offrir des activités de renforcement des capacités plus pertinentes dans le domaine de l'égalité des genres. L'OIT reste toutefois le principal partenaire du Centre, à la fois à travers le siège de Genève et les spécialistes du genre sur le terrain et les projets de coopération technique. Cette collaboration est fondée principalement sur le partage de connaissances, d'expertise et d'outils.
29. Le Centre a développé un solide partenariat avec ONU Femmes, qui recourt de plus en plus à son expertise en matière de formation sur le genre – à la fois en ligne et en face-à-face – aux niveaux mondial et national. Parallèlement à la gestion d'une composante importante d'un projet conjoint d'ONU Femmes et de l'Union européenne (UE) sur la responsabilisation accrue en matière de financement de l'égalité entre les hommes et les femmes (2011-15), le Centre a conçu et mis en œuvre trois programmes sur mesure d'appui aux activités d'ONU Femmes au Sénégal, en Haïti et au Burundi à l'intention du personnel des gouvernements nationaux et des offices statistiques. Le Centre a élaboré et dispensé des cours spécifiques pour renforcer les capacités du personnel d'ONU Femmes et des équipes de pays des Nations Unies sur l'intégration des questions de genre, ainsi un programme de formation sur le genre et la gestion axée sur les résultats pour tous les bénéficiaires du Fonds pour l'égalité des sexes d'ONU Femmes. La coopération avec ONU Femmes au niveau des pays implique un appui systématique des bureaux de l'OIT et ouvre des possibilités de promotion de l'Agenda du travail décent en collaboration avec d'autres institutions. Le Centre a également étendu son rôle au sein du système des Nations Unies en collaborant avec le centre de formation d'ONU Femmes. Il collabore également avec l'Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes (EIGE), en partageant des outils de renforcement des capacités sur l'égalité des genres au niveau européen.
30. La demande soutenue de conseils techniques sur mesure dans les activités de coopération entre les bailleurs de fonds et les pays prouve que le Centre a acquis au sein de la communauté des donateurs une réputation d'expert fiable et compétent pour la formation sur le genre. Ainsi, en 2013-14, le Centre préside le groupe d'experts en genre de Learn4Dev, le réseau de développement des compétences des donateurs. Il est également chargé de l'élaboration participative d'un ensemble de ressources de l'UE sur l'intégration du genre dans la coopération au développement, un produit phare du Plan d'action sur l'égalité des sexes et l'émancipation des femmes dans le cadre de la coopération au développement.

Initiatives menées par les programmes des activités pour les employeurs et les travailleurs

31. Le Programme des activités pour les employeurs a développé en 2012 un cours intitulé « Comment atteindre les entrepreneures? ». À ce jour, quelque 100 membres du personnel et du conseil d'administration d'organisations d'employeurs et d'associations d'entrepreneures ont été formés à travers le monde; des enquêtes

sur le développement, des études de cas et du matériel didactique ont été produits; la coopération avec l'OIT, la Banque mondiale et des experts d'autres institutions internationales s'est intensifiée; les pratiques d'excellence ont été identifiées, les recommandations des pairs sur la meilleure manière d'atteindre efficacement les entrepreneures ont fait l'objet d'une discussion, et les organisations participantes ont élaboré des plans d'action concrets qui leur permettent de mesurer les avancées. Des évaluations d'impact systématiques sont menées six mois après le cours, et une plateforme dédiée a été développée pour faciliter l'accès des participants au matériel didactique et le réseautage.⁵

- 32.** Le Programme des activités pour les travailleurs applique des critères de sélection et des exigences explicites afin d'augmenter le nombre de participantes à ses activités. Dans son rapport au Comité de la formation syndicale d'avril 2014, il a déclaré que « résultats enregistrés pour la participation féminine montrent que nous devons consacrer une attention particulière à l'objectif de la participation des femmes à nos cours, en travaillant également en étroite collaboration avec le Programme des questions de genre du Centre, d'autant plus que son efficacité a encore été démontrée en 2013. Il est nécessaire de procéder à une analyse spécifique de la situation dans chaque région pour trouver les moyens les plus efficaces de pérenniser la participation élevée des femmes aux activités du Programme et de mieux intégrer une perspective de genre dans nos cours, cela passant également par des activités spécifiques sur la discrimination à l'égard des femmes et les conditions de vie et de travail des femmes. »⁶

IV. Enseignements tirés

- 33.** L'existence et l'application systématique d'outils de suivi sensibles au genre, tels que le suivi des données sur la répartition des participants par genre, le marqueur de genre et les questions spécifiques au genre du questionnaire d'évaluation en fin d'activité, sont essentielles pour permettre au Centre de donner effet à son engagement envers l'égalité des genres en tant que principe et moyen fondamental sous-tendant et guidant toute son action.
- 34.** L'analyse annuelle attentive des données et le suivi constant des résultats permettent aux programmes techniques de réagir promptement et de prendre les mesures d'atténuation et proactives nécessaires pour affronter les problèmes et combler les lacunes.
- 35.** Les résultats inégaux sous les indicateurs relatifs au genre montrent qu'il faut affiner ces derniers, en tenant compte en particulier de l'interaction avec d'autres indicateurs du Plan.
- 36.** Il convient d'explorer plus avant la corrélation entre la capacité du Centre à atteindre les femmes et la distribution régionale des services de formation. La récente augmentation des activités pour les États arabes et la baisse subséquente de la part globale occupée par les femmes prouvent qu'il est impérieux de mieux adapter la formation au contexte régional afin de répondre aux besoins spécifiques des participants originaires de différents pays ou régions.
- 37.** Les outils et méthodologies doivent être adaptés en permanence aux caractéristiques spécifiques des activités de formation du Centre. Par exemple, pour

⁵ <http://lempnet.itcilo.org>

⁶ Rapport sur les activités de formation syndicale exécutées en 2013, présenté au Comité de la formation syndicale en avril 2014.

mieux comprendre les résultats relatifs aux attentes des participants et d'expérience de la dimension de genre dans les activités, tels qu'ils ressortent du questionnaire d'évaluation en fin d'activité, on obtiendra une meilleure vision générale et on pourra prendre des mesures plus ciblées si on lie le score obtenu à la question sur la dimension de genre au sexe du répondant.

38. L'engagement sans faille des programmes des activités pour les travailleurs et les employeurs à renforcer la présence des femmes dans leurs activités est crucial pour l'augmentation de la participation féminine visée à l'indicateur 1.1. Les initiatives couronnées de succès doivent servir de base pour l'avenir, et des cibles plus explicites pour la participation des femmes aux activités de ces deux programmes faciliteraient le suivi des progrès au fil du temps.
39. La collaboration avec le système des Nations Unies et avec d'autres organisations internationales a étendu la portée du Centre et lui permet de promouvoir les normes, politiques et stratégies de l'OIT sur l'égalité des genres auprès d'un plus large éventail d'institutions, de réseaux et de décideurs.
40. L'affectation genrée des ressources testée en 2014 n'a qu'un impact limité. Avancer dans le sens d'une budgétisation sensible au genre requiert une approche plus systématique et une affectation plus directe des fonds en faveur de l'extension de la portée aux femmes et de l'incorporation de l'égalité des genres.

V. Autres mesures à mettre en œuvre en 2014-15

41. Le Centre continuera à collaborer étroitement avec le Service des questions de genre, de l'égalité et de la diversité et avec les départements techniques pertinents du BIT, ainsi qu'avec le réseau régional de spécialistes du genre de l'OIT pour soutenir la mise en œuvre de l'imposant agenda de l'OIT en matière de genre et d'autres formes d'inégalités. Cela implique la poursuite l'intégration des questions de genre et l'adoption d'une approche intégrée de l'égalité et de la diversité qui tienne compte des besoins et des circonstances des catégories spécifiques de travailleurs.
42. Les initiatives suivantes, liées au développement de capacités en matière d'intégration des questions de genre dans le contexte des huit domaines de première importance de l'OIT, sont prévues pour 2014-15:
 - organisation d'un atelier pour le personnel du BIT sur « Les décisions en matière d'emploi au niveau national et les questions de genre »;
 - développement d'un module de formation sur « Les questions de genre dans l'emploi des jeunes »;
 - organisation d'un atelier de validation conjoint OIT-ONU Femmes sur « Le genre, l'eau et l'emploi »;
 - organisation de sessions de formation spécifiques sur « Les dimensions de genre des socles de protection sociale »;
 - promotion d'outils de formation existants sur l'inspection du travail sensible au genre dans les cours réguliers;
 - introduction d'une formation pour les hommes et sur la masculinité afin d'analyser les biais de genre et les pratiques qui perpétuent l'inégalité sur le lieu de travail.
43. Dans le contexte de l'initiative du Centenaire de l'OIT sur « Les femmes au travail » et en collaboration avec le Service des questions de genre, de l'égalité et de la diversité du BIT, le Centre va étendre ses modules et sa plateforme d'apprentissage

en ligne à la génération et l'échange de connaissances sur l'égalité des genres dans le monde du travail.

44. Les indicateurs relatifs au genre contenus dans le Plan seront révisés pour la période 2016-17 afin de permettre un suivi plus précis des progrès et d'inclure d'autres dimensions de l'égalité des genres en tenant compte du Cadre stratégique de l'OIT pour 2016-17 et des possibilités d'approfondir l'action du Centre au niveau du genre dans le contexte de l'agenda du développement pour l'après-2015.
45. Pour renforcer la valeur du marqueur de genre, une analyse approfondie d'au moins un programme technique sera menée en 2015, sur la base de la méthodologie mise au point en 2014, afin de mieux comprendre les facteurs sous-jacents qui influencent les résultats globaux.
46. En 2015, le Centre étendra sa pratique d'utilisation d'une partie des contributions volontaires au travail sur le genre: 30 pour cent des fonds provenant des contributions volontaires alloués aux programmes techniques seront réservés aux activités visant les femmes et promouvant l'égalité des genres.
47. Des mesures seront toujours prises pour garantir un meilleur équilibre entre hommes et femmes dans le recrutement et la promotion aux postes de la catégorie professionnelle. Le Centre continuera à rechercher des candidates qualifiées pour tous les postes à pourvoir à travers la diffusion des avis de concours via LinkedIn, Facebook et Twitter et les déclarations encourageant les candidatures féminines.
48. Des mesures pratiques seront mises en œuvre pour faire du campus un environnement plus convivial pour les familles.

Le présent document est soumis au Conseil pour discussion et orientation.

Turin, 26 juin 2014
