



CINQUIÈME QUESTION À L'ORDRE DU JOUR

**Colloque du Conseil d'administration
sur un travail décent pour les femmes
– contribution de l'OIT à la session
extraordinaire de l'Assemblée
des Nations Unies sur «Les femmes
en l'an 2000: égalité entre les sexes,
développement et paix
pour le XXI^e siècle»
(New York, 5-9 juin 2000)**

Table des matières

	<i>Page</i>
I. Efforts de l'OIT pour mettre en œuvre le Programme d'action de Beijing.....	1
II. Progrès accomplis en vue de la mise en œuvre du Programme d'action de Beijing	1
A. Normes internationales du travail et activités normatives concernant les travailleuses.....	1
B. Contribution de l'OIT à la mise en œuvre du Programme d'action de Beijing	2
1. Domaines essentiels du Programme d'action	2
a) Les femmes et la pauvreté	3
b) Education et formation des femmes	4
c) Les femmes et l'économie.....	4
d) Les femmes aux postes de direction.....	7
e) Les femmes et les droits de la personne	8
f) Les femmes et l'environnement	8
g) Les filles	9
2. Le Centre international de formation de l'OIT à Turin	9
3. Contribution des organismes des Nations Unies	10
Bonnes pratiques en matière d'intégration des questions d'égalité entre hommes et femmes	10
Contribution technique aux publications des Nations Unies	10

C.	Dispositions institutionnelles et financières	11
III.	Préparatifs de la session «Les femmes en l’an 2000»	13
A.	Dans les régions	13
	Afrique	13
	Etats arabes.....	13
	Asie	13
	Europe	14
	Amérique latine	14
B.	Au siège.....	14
C.	Manifestations spéciales organisées par l’OIT lors de la réunion «Les femmes en l’an 2000»	14
D.	Publications	15
E.	Stand OIT	15

1. Le présent document décrit les activités de l'OIT ayant contribué à la mise en œuvre du Programme d'action adopté à la quatrième Conférence mondiale sur les femmes (Beijing, septembre 1995), et passe en revue les travaux préparatoires du Bureau en vue de la session extraordinaire de l'Assemblée générale sur «Les femmes en l'an 2000». Le BIT établira aussi pour cette session un rapport faisant état des questions évoquées et des préoccupations exprimées par l'OIT et par ses mandants aux niveaux régional et interrégional et pendant le colloque du Conseil d'administration.

I. Efforts de l'OIT pour mettre en œuvre le Programme d'action de Beijing

2. A sa 265^e session (mars 1996), le Conseil d'administration a examiné un document¹ sur les orientations stratégiques des activités de suivi de l'OIT destinées à mettre en œuvre le Programme d'action de Beijing. Sur les douze problèmes majeurs recensés dans le Programme d'action, sept étaient étroitement liés aux domaines de compétence et au mandat de l'OIT et peuvent être regroupés sous trois grandes rubriques, à savoir:

- éradication de la pauvreté et emploi productif;
- conditions de travail et protection sociale;
- normes internationales du travail et activités normatives concernant les travailleuses.

De ce point de vue, plusieurs programmes et projets concrets ont été mis en route, parmi lesquels le Programme international pour des emplois en plus grand nombre et de meilleure qualité pour les femmes.

3. Pendant l'année écoulée, les activités de suivi de l'OIT visant à donner effet au Programme d'action ont été élargies à d'autres domaines, et en particulier au dialogue social et aux dispositions institutionnelles et financières.

II. Progrès accomplis en vue de la mise en œuvre du Programme d'action de Beijing

A. Normes internationales du travail et activités normatives concernant les travailleuses

4. Depuis la quatrième Conférence mondiale sur les femmes, la Conférence internationale du Travail a adopté les instruments ci-après qui intéressent directement les travailleuses ainsi que les filles:

¹ Document GB.265/4.

- la convention (n° 177) et la recommandation (n° 184) sur le travail à domicile, 1996;
- la Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail, 1998;
- la convention (n° 182) et la recommandation (n° 190) sur les pires formes de travail des enfants, 1999.

5. L'adoption de la Déclaration a marqué le renouvellement de l'engagement universel pris par les Membres de l'Organisation de respecter, promouvoir et réaliser les principes concernant la liberté d'association, la reconnaissance effective du droit de négociation collective, l'élimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire, l'abolition effective du travail des enfants et l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession. Les sept conventions fondamentales mentionnées dans la Déclaration visent toutes les préoccupations des femmes, mais deux d'entre elles, qui présentent un intérêt particulier à cet égard, ont reçu un grand nombre de ratifications par suite de l'adoption de la Déclaration. Depuis la quatrième Conférence mondiale sur les femmes, 19 nouveaux pays ont ratifié la convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958, ce qui porte à 141 le nombre total de ratifications. La convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951, a recueilli 17 nouvelles ratifications, ce qui porte à 143 le nombre total de ratifications². La convention sur les pires formes de travail des enfants adoptée en juin 1999 recommande de prendre en considération la situation particulière des filles.

B. Contribution de l'OIT à la mise en œuvre du Programme d'action de Beijing

1. Domaines essentiels du Programme d'action

6. Les programmes et projets conçus et mis en œuvre par l'OIT pour promouvoir l'égalité entre hommes et femmes englobent une large gamme de questions. L'égalité entre hommes et femmes dans le monde du travail est considérée sous l'angle des droits de la personne, mais revêt aussi une importance décisive pour le développement durable, l'utilisation efficace des ressources humaines et la protection de la famille et des enfants. Les dimensions quantitative et qualitative de l'emploi sont abordées dans le Programme d'action, de même que l'habilitation des femmes. L'aide est actuellement axée sur la création d'emplois et l'atténuation de la pauvreté et vise la promotion de la qualité des emplois et la fourniture d'une protection sociale à des groupes spécifiques de travailleuses, ainsi que sur la lutte contre la traite des femmes et des enfants. Une attention particulière est aussi accordée aux activités relatives aux droits des travailleuses.
7. Depuis Beijing, le nombre des demandes présentées par les mandants de l'OIT à l'effet d'obtenir un appui dans le domaine de l'égalité entre hommes et femmes au travail n'a cessé d'augmenter, ce qui prouve l'incidence favorable des activités de sensibilisation et des efforts d'intégration dans ce domaine. Cette perspective est de plus en plus systématiquement intégrée dans tous les programmes et projets de l'OIT, et de nombreuses activités ciblées adoptent une démarche globale et visent simultanément divers domaines essentiels du Programme d'action de Beijing. Les activités menées par l'OIT pour mettre en œuvre ce programme dans les domaines relevant de son mandat sont résumées ci-après:

² Voir aussi document GB.277/LILS/6.

a) **Les femmes et la pauvreté**

8. Les projets relatifs à l'atténuation de la pauvreté sont encore élaborés dans une perspective de développement mais, dans un nombre grandissant de ces projets, l'objectif est d'alléger les conséquences sociales des réformes et de la restructuration économiques, des crises économiques et financières, des conflits et des catastrophes naturelles. Une très grande flexibilité a permis de modifier l'orientation technique ou géographique de certains programmes pour y inclure, par exemple, les femmes touchées par la crise en Asie en tant que groupe cible. Le champ d'application des activités exécutées dans les pays venant de sortir d'un conflit a été élargi et l'on a mis l'accent sur les ménages et non plus sur les anciens combattants, en offrant des ensembles de mesures incluant les femmes et les enfants.

Recherche et analyse

9. Une étude a été réalisée par le Groupe consultatif d'assistance aux plus pauvres (CGAP) sur l'impact des activités de microfinancement, en vue d'établir des critères de pauvreté et une méthodologie d'évaluation de l'impact pour favoriser l'incorporation des préoccupations d'égalité dans les activités de microfinancement.

Stratégies et techniques contre l'exclusion sociale et la pauvreté (STEP)

10. Le programme STEP encourage l'adoption de mesures novatrices pour la protection sociale des groupes les plus vulnérables et a pour but d'atteindre des travailleurs qui ne sont pas suffisamment protégés par les systèmes existants. Une évaluation détaillée du système intégré d'assurance sociale de l'Association des travailleuses indépendantes (SEWA) a été effectuée en Inde. Au niveau global, une étude est en cours sur la protection des femmes exclues, notamment dans le secteur informel. Une réunion a été organisée sur ce thème à l'OIT en décembre 1999 en collaboration avec le réseau international WIEGO (Women in Informal Employment: Globalizing and Organizing) et l'Institut pour le développement international (HIID) d'Harvard (USA), avec un appui financier de la Banque mondiale.

Activités opérationnelles

11. Les activités spécialement conçues pour accroître l'emploi des femmes dans le secteur informel et améliorer le revenu et les conditions de travail des femmes démunies dans le secteur rural portent notamment sur la formation professionnelle et la formation qualifiante, les systèmes de crédit et d'épargne et l'identification d'activités génératrices de revenus et viables pour les femmes. Des activités ont aussi démarré sur la protection sociale des femmes exclues.
12. A la lumière de l'actuelle féminisation de la pauvreté, l'OIT a élaboré et mis en route un programme de renforcement des capacités sur l'égalité entre hommes et femmes, la pauvreté et l'emploi, qui repose sur des stratégies d'éradication de la pauvreté s'articulant autour des trois objectifs suivants:
- renforcer l'accès des femmes aux possibilités d'emplois de qualité;
 - renforcer leur pouvoir de négociation;
 - mettre en place des stratégies novatrices en matière de protection sociale, particulièrement pour les travailleurs non syndiqués tels que les travailleurs à domicile, et les travailleurs du secteur informel.

Information, vulgarisation et sensibilisation

13. Le programme de renforcement des capacités concernant l'égalité entre hommes et femmes, la pauvreté et l'emploi a mis au point un module de formation sur ces trois thèmes, qui est actuellement adapté à des contextes locaux en Amérique latine, en Afrique et dans des Etats arabes.

b) Education et formation des femmes

14. Au cours des vingt dernières années, le taux de scolarisation des filles et des femmes a augmenté dans presque tous les pays, et les filles ont prouvé qu'elles pouvaient faire aussi bien, voire mieux, que les garçons. Cependant, malgré ces bons résultats, les femmes ont plus d'obstacles à surmonter que les hommes sur le marché du travail pour accéder à la formation et améliorer leur situation professionnelle. Si l'éducation et la formation peuvent ouvrir l'accès à des emplois de meilleure qualité, cela n'a pas suffi à vaincre les obstacles que constituent la ségrégation professionnelle ou les écarts de salaires entre hommes et femmes. Elargir le choix qui s'offre aux femmes en matière d'éducation et de formation, leur assurer l'accès aux nouveaux débouchés que procurent les technologies nouvelles, leur faciliter l'accès aux programmes de formation en cours d'emploi et d'apprentissage à vie sont autant d'éléments décisifs pour réaliser l'égalité entre hommes et femmes.

Recherche et analyse

15. Le *Rapport sur l'emploi dans le monde 1998-99*, publié par le BIT, est consacré à la formation. Un chapitre porte en particulier sur les femmes et la formation à l'heure de la mondialisation.

Activités opérationnelles

16. Plusieurs projets par pays ont été mis en œuvre pour améliorer l'accès des femmes à la formation professionnelle. En Amérique latine, un programme régional sur le renforcement de l'éducation technique et de la formation professionnelle pour les femmes à faibles revenus a démarré en 1999, avec le soutien financier de la Banque interaméricaine de développement. L'accent a aussi été mis sur la formation des femmes à l'esprit d'entreprise. COOPNET (Développement des ressources humaines pour le maillage et la gestion coopératives) a centré son action sur l'approche intégrée de l'égalité entre hommes et femmes et a commencé à établir, avec l'Alliance coopérative internationale en Amérique latine, un manuel sur la gestion des coopératives à l'intention des femmes.

Information et vulgarisation/sensibilisation

17. Les *Lignes directrices sur l'approche genre pour l'emploi et la formation dans les pays affectés par un conflit*, publiées en 1998, portent sur la nécessité de veiller à ce que la reconstruction et la consolidation de la paix soient guidées par les principes généraux de justice et d'équité dans une société démocratique.

c) Les femmes et l'économie

18. Les bouleversements économiques ont engendré à la restructuration des marchés du travail, partout dans le monde, ouvert de nouvelles voies et lancé de nouveaux défis. En dépit de leur participation croissante à la population active et de certains faits encourageants, la majorité des travailleuses sont toujours confrontées à des obstacles persistants sur le marché du travail. L'augmentation de leur nombre n'a pas été accompagnée d'une amélioration de la qualité de leur emploi. Le plus souvent, elles occupent des emplois salariés atypiques ou des emplois indépendants peu qualifiés et peu

rémunérateurs. Peu protégées, elles sont plus vulnérables que les travailleurs à l'insécurité croissante du marché du travail. Les programmes relatifs à l'impact de la mondialisation et de la réforme économique sur les travailleuses portent notamment sur la promotion de l'emploi pour les femmes dans le contexte de la restructuration et de la réforme économique, et sur la promotion de l'emploi des femmes et leur participation aux fonds sociaux. Ces programmes identifient les mesures qui permettraient de répondre aux besoins spécifiques des travailleuses.

Collecte de l'information et création de bases de données

19. Dans le cadre du projet ICMT³ (indicateurs clés du marché du travail), l'OIT met au point un large éventail d'indicateurs clés de la performance du marché du travail incluant les nouvelles tendances de l'emploi. Quinze de ces indicateurs sont ventilés par sexe et couvrent la population, l'emploi, le chômage ou le sous-emploi et le niveau d'éducation. Le projet recueille et diffuse des informations pour les années quatre-vingt, pour 1990 et pour toutes les années postérieures pour lesquelles on dispose de données.
20. Le Programme international pour des emplois en plus grand nombre et de meilleure qualité pour les femmes prépare actuellement une base de données sur les politiques favorisant l'égalité de chances en matière d'emploi appliquées dans divers pays et diverses entreprises des secteurs public et privé, qui sera disponible sur l'Internet et sur CD-ROM afin de lui assurer une large diffusion.

Recherche et analyse

21. Dans le prolongement d'un programme de dix ans sur le travail à domicile en Asie du Sud-Est, l'OIT a lancé un programme de recherche, d'orientation pratique, sur les travailleuses à domicile. Un atelier technique régional a eu lieu au Chili en mai 1999; il était fondé sur une série d'études de cas concernant des pays d'Amérique latine. Le programme continue d'appuyer les échanges d'informations entre les experts sur les tendances émergentes et sur les nouveaux profils des travailleuses à domicile.
22. Le Programme international pour des emplois en plus grand nombre et de meilleure qualité pour les femmes, en collaboration avec la Confédération internationale des syndicats libres, a rassemblé des informations sur ce que les syndicats font pour promouvoir la parité. Un rapport préliminaire a été présenté en mai 1999 et un manuel sur les pratiques exemplaires est en cours d'élaboration. On a également entrepris des travaux de recherche sur les politiques de l'emploi concernant les travailleuses âgées et les travailleuses des zones franches d'exportation.
23. Des activités concernant le recours à des méthodes appropriées pour améliorer les conditions de travail dans les petites entreprises ont été menées à bien dans diverses régions. La méthode WISE (amélioration du travail dans les petites entreprises) est adaptée aux petites entreprises, la méthode WIND (amélioration du travail dans le développement communautaire) est conçue pour aider les hommes et les femmes tenant des petites exploitations agricoles, et la méthode WIDE (amélioration des conditions de travail et développement de l'esprit d'entreprise) établit un lien entre les conditions de travail et le développement de l'entreprise, pour résoudre les problèmes du secteur informel et des micro-entreprises.

³ Document GB.276/ESP/2.

24. Des études axées sur la situation différente des hommes et des femmes et portant sur l'impact de la crise financière ont été entreprises en Indonésie, en Thaïlande et en Corée.

Activités pratiques

25. Des séminaires de formation et de sensibilisation ont été organisés pour améliorer la capacité des mandants de promouvoir des emplois en plus grand nombre et de meilleure qualité pour les femmes. Des activités ciblées portent notamment sur l'amélioration des conditions de travail et des relations professionnelles pour les travailleuses.
26. Des plans d'action nationale ont été mis au point dans plusieurs pays, dans le cadre du Programme international pour des emplois en plus grand nombre et de meilleure qualité pour les femmes. Ils précisent les domaines prioritaires de la réforme législative et les mesures favorisant la promotion de l'emploi et la protection sociale. Le programme a commencé d'appliquer ces plans d'action nationale en Estonie et au Mexique. Grâce à l'augmentation du soutien des donateurs, des activités de coopération technique ont aussi été lancées au Pakistan, au Bangladesh, en Tanzanie et dans la sous-région du Mékong. Certaines visent à faire en sorte que l'emploi productif des femmes entraîne la réduction du travail des enfants, à combattre la traite des femmes et des enfants et leur exploitation, et à favoriser l'augmentation du bien-être de la famille en général ainsi que l'élimination de la pauvreté.
27. En Amérique centrale, un projet sous-régional visant à organiser les travailleuses des zones franches d'exportation a démarré à la fin de 1998; l'objectif consiste à améliorer les conditions de vie et de travail dans ce secteur.
28. L'équipe spéciale tripartite créée en Tanzanie en 1996 a été institutionnalisée par le ministre du Travail en janvier 1998 sous la forme d'un forum national sur l'égalité entre hommes et femmes, les questions d'emploi et les questions sociales.
29. En Côte d'Ivoire, l'atelier de politique nationale sur l'emploi, l'égalité entre hommes et femmes et la réforme économique, qui s'est tenu en novembre 1998, a mené à l'adoption d'un plan d'action qui servira de référence lors de l'élaboration du document budgétaire de planification destiné aux ministères du gouvernement.
30. Le Programme international pour les petites entreprises (ISEP) a été lancé en 1998 pour aider les décideurs, les organisations d'employeurs et de travailleurs ainsi que les organisations de soutien à la petite entreprise à concevoir et à appliquer des programmes de développement des entreprises présentant un bon coût-efficacité, et visant la création d'emplois durables dans des micro-entreprises et des petites entreprises, à la fois dans le secteur formel et dans le secteur informel. Quant au soutien aux femmes chefs d'entreprise, des services ont été fournis pour améliorer la conception et l'efficacité des programmes de développement d'entreprises gérées par les femmes dans les pays arabes, dans les pays d'Afrique et dans les pays européens sortant d'un conflit.
31. Des commissions tripartites sur l'égalité entre hommes et femmes dans le monde du travail ont été créées dans les quatre pays du MERCOSUR et au Chili. Ces commissions font office d'avocats auprès des institutions du pays ainsi que d'organes nationaux de consultation sur les questions d'emploi et d'égalité entre hommes et femmes.
32. Les défis lancés par la pandémie du VIH/SIDA ont été examinés lors d'un atelier tripartite régional africain qui s'est tenu à Windhoek, Namibie, en octobre 1999. Les participants ont

adopté un projet de plate-forme d'action ⁴, qui souligne la nécessité d'une prévention et de la protection des hommes, des femmes et des enfants. Deux domaines d'action sont mentionnés: i) l'habilitation économique, sociale et politique des femmes pour réduire leur vulnérabilité, et ii) la transformation des rôles incombant respectivement aux hommes et aux femmes ainsi que des normes et des structures sociales qui les régissent.

Information, vulgarisation et sensibilisation

33. Les publications suivantes sont parues:

- *Gender and jobs: Sex segregation of occupations in the world*, Richard Anker (BIT, Genève, 1998).
- *Gender equality and occupational segregation in Nordic labour markets*, Helinä Melkas et Richard Anker (BIT, Genève, 1998).
- *The sex sector – The economic and social bases of prostitution in South-East Asia*, ouvrage publié sous la direction de Lin Lean Lim (BIT, Genève, 1998).
- *Gender sensitization package for cooperative leaders* (BIT, Genève, 1998).
- *As one employer to another ... What's all this about EQUALITY* (orientations).

d) Les femmes aux postes de direction

34. De nouvelles possibilités d'occuper des postes d'encadrement se sont ouvertes pour les femmes qualifiées. Cependant, une discrimination inhérente aux structures et aux processus organisationnels des entreprises et de la société les empêche de parvenir aux postes de direction. La nature des filières de carrières offertes aux femmes est un des principaux facteurs qui bloque leur avancement avec le manque d'accès aux réseaux nécessaires et la nécessité pour elles de concilier carrière et responsabilités familiales. L'accès limité des femmes aux postes de direction reflète bien les inégalités entre hommes et femmes sur le marché du travail à tous les niveaux et dans tous les secteurs.

Activités pratiques

35. Le programme sur la promotion des femmes aux postes de direction en Afrique vise à doter les femmes des compétences nécessaires pour devenir des gestionnaires efficaces. On s'efforce également de promouvoir leur organisation syndicale. Un manuel de formation intitulé *Women in Management* (Les femmes aux postes de direction) a été mis au point.
36. En décembre 1997 a eu lieu une réunion tripartite intitulée «La promotion des femmes aux postes de direction» ⁵. Cette réunion était axée sur le secteur des services financiers et professionnels, mais elle a adopté des conclusions de plus large portée en ce qui concerne le développement des carrières et la promotion des politiques favorisant l'égalité entre hommes et femmes.

Information, vulgarisation et sensibilisation

37. Le rapport de 1997 intitulé «La promotion des femmes aux postes de direction» a été mis à jour et publié sous la forme d'un ouvrage pour «Les femmes en l'an 2000».

⁴ Document GB.277/4.

⁵ Document GB.271/STM/4.

e) Les femmes et les droits de la personne

38. Les conventions de l'OIT portant sur des questions qui intéressent plus particulièrement les hommes ou les femmes ont une longue histoire. Depuis les années cinquante, l'orientation des normes concernant les travailleuses a évolué: l'objectif de protection a peu à peu cédé le pas aux préoccupations d'égalité. Le rapport du Directeur général intitulé *Un travail décent* fait état de trois priorités de l'OIT dans le domaine des droits de la personne et du travail: la promotion de la Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail, l'intensification des efforts pour éliminer le travail des enfants, et le renouvellement de l'activité normative.

Collecte de l'information et création de bases de données

39. Le suivi de la Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail, qui est de nature promotionnelle, constitue une nouvelle source d'informations sur les droits et les principes inscrits dans les sept conventions fondamentales de l'OIT, y compris l'égalité de chances et de traitement en matière d'emploi et l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale.

Recherche et analyse

40. L'OIT a mis au point des programmes de lutte contre la discrimination à l'égard des travailleurs migrants. Des études ont été entreprises localement pour mesurer le degré de discrimination dans les divers pays, et des réunions nationales ont été organisées pour étudier leurs conclusions et leurs implications de politique générale. Ces études ont pris en compte les préoccupations d'égalité entre hommes et femmes.

Activités pratiques

41. En ce qui concerne la promotion de la démocratie, un certain nombre d'activités ont été entreprises pour aider les organisations d'employeurs et de travailleurs et renforcer la compréhension des droits fondamentaux des travailleurs tels que la liberté syndicale et la négociation collective.
42. Le projet relatif à la formation et à la diffusion d'informations sur les droits des travailleuses, lancé en 1996 et terminé en 1999, a opéré dans dix pays (Chine, Egypte, El Salvador, Hongrie, Inde, Mali, Suriname, Ukraine, Viet Nam et Zimbabwe). Il a eu notamment pour résultats la création de comités directeurs tripartites nationaux, un réseau d'experts des questions d'égalité entre hommes et femmes parmi les mandants de l'OIT, et la conception et la mise en œuvre de plans d'action conjoints pour promouvoir les droits des travailleuses et le principe de l'égalité de chances et de traitement en faveur des femmes.

Information, vulgarisation et sensibilisation

43. L'enveloppe de formation de l'OIT sur les droits des travailleuses a été traduite en diverses langues nationales et locales et adaptée à des conditions nationales spécifiques.

f) Les femmes et l'environnement

44. Les conditions de travail et le milieu de travail présentent des risques tant pour les hommes que pour les femmes. La réaction différente des travailleurs et des travailleuses vis-à-vis des risques pour la santé et l'environnement est due essentiellement aux dangers particuliers liés à des types d'emploi déterminés et aux divers rôles que les uns et les autres jouent dans la société. En général, les femmes sont employées à des tâches qui présentent

un risque moindre d'accident du travail, mais elles sont plus exposées à certains risques spécifiques pour la santé (par exemple, exposition aux pesticides dans l'agriculture et aux produits chimiques dans les industries microélectroniques, etc.).

Activités pratiques

45. L'accent est mis sur la sécurité dans les emplois dangereux, sur la lutte contre les maladies professionnelles et sur l'amélioration du milieu de travail. Diverses activités à l'échelon national et sectoriel visent à améliorer les conditions de travail et la productivité dans les petites et moyennes entreprises dans les branches d'activité où les femmes sont plus nombreuses. Des activités de sensibilisation, des cours de formation pour formateurs et des ateliers au niveau du secteur pour les chefs d'entreprise ont été menés à bien en Asie (Mongolie et Philippines), en Afrique (Ghana, Maurice, Nigéria, Ouganda, Seychelles et Tanzanie) ainsi qu'en Amérique centrale et en Amérique du Sud (Chili, Costa Rica, El Salvador, Haïti et Uruguay). Un manuel destiné aux chefs d'entreprise de l'industrie de l'habillement vient d'être achevé et il est utilisé par les organisations d'employeurs, les centres de productivité, les institutions de formation et les institutions gouvernementales.

g) Les filles

46. Les filles qui travaillent méritent une attention spéciale car elles sont particulièrement vulnérables à l'exploitation et aux abus et risquent davantage de se voir refuser le droit à l'instruction. Le Programme international pour l'abolition du travail des enfants (IPEC) a mené à bien des projets ayant pour cibles les filles réduites en servitude, prostituées, employées comme domestiques ou travaillant en usine. Le but de l'IPEC n'est pas seulement de retirer les enfants du travail dans lequel ils sont exploités; l'objectif à long terme est d'éviter que de nouvelles générations d'enfants n'entrent sur le marché du travail.

Activités pratiques

47. Les programmes d'action directe de l'IPEC prennent pour cibles les enfants et leurs familles afin de prévenir le problème et de favoriser la réinsertion des victimes. Ils incluent des campagnes de sensibilisation ainsi que des activités visant à renforcer les capacités, en améliorant notamment: i) la législation et sa mise en vigueur, ii) la recherche et la diffusion d'informations, et iii) la coordination nationale et l'établissement de réseaux. Dans le cadre de la poursuite des priorités stratégiques au niveau national, la sensibilisation mondiale à l'égard du travail des enfants, afin de mobiliser et de coordonner le soutien au changement, demeure un élément important du programme.

2. Le Centre international de formation de l'OIT à Turin

48. Le Programme concernant l'habilitation des femmes et l'égalité entre les sexes du Centre de Turin comprenait des activités de formation destinées à des groupes de femmes et d'hommes qui font partie des mandants de l'OIT, ainsi qu'à des représentants d'organismes politiques et de la société civile en général, y compris les ONG, les milieux universitaires et les médias. Toutes les régions étaient concernées, l'accent portant néanmoins davantage sur les niveaux national ou sous-régional. Priorité a été donnée aux questions suivantes:

- droits fondamentaux des femmes;
- politiques et stratégies de promotion de l'esprit d'entreprise des femmes;

- renforcement des capacités dans les domaines de l'égalité entre les sexes, de l'éradication de la pauvreté et de la promotion de l'emploi;
- renforcement des mécanismes institutionnels pour la promotion des femmes.

3. Contribution des organismes des Nations Unies

Bonnes pratiques en matière d'intégration des questions d'égalité entre hommes et femmes

- 49.** Un certain nombre de bonnes pratiques ont été recensées dans les programmes et projets susmentionnés menés aux niveaux national et régional. Certaines ont été soumises au Comité interinstitutions sur les femmes et l'égalité entre les sexes des Nations Unies pour inclusion dans sa base de données. Elles concernent essentiellement l'intégration des questions d'égalité dans les politiques nationales de l'emploi: l'exemple du groupe d'action tripartite en Tanzanie; un programme tripartite pour la promotion de l'égalité des chances au travail dans les pays du MERCOSUR et au Chili; les travailleurs à domicile dans l'économie mondiale; et la réforme économique, l'emploi et la situation respective des hommes et des femmes.

Contribution technique aux publications des Nations Unies

- 50.** Outre les programmes et activités dont il est question plus haut, l'OIT a également apporté des contributions de fond à l'*Etude mondiale sur le rôle des femmes dans le développement: la mondialisation et ses conséquences sur les femmes et l'emploi*, qui constitue le principal document de la session consacrée aux femmes en l'an 2000. L'idée essentielle de cette contribution est que, si certaines femmes ont profité de l'augmentation des possibilités du marché du travail et d'une plus grande autonomie économique, nombreuses ont été les victimes du changement. Les femmes continuent à être sous-représentées dans les secteurs les moins protégés de l'économie, et l'augmentation du nombre de ménages dirigés par une femme fait que l'insécurité de l'emploi des femmes a des répercussions sur les enfants et autres personnes à charge. L'inégalité entre les sexes inhérente aux institutions du marché du travail existantes apparaît dans la persistance de la ségrégation professionnelle, dans l'écart entre les salaires des femmes et ceux des hommes et dans le phénomène du «plafond de verre». Parallèlement, il faut faire face à de nouveaux défis. La structure de la production et la notion de travail elle-même évoluent, alors que les types de foyers se diversifient. Les entreprises ont besoin de plus de flexibilité alors que les travailleurs ont besoin de plus d'autonomie et de sécurité. La recherche d'un équilibre entre les contraintes familiales et le travail rémunéré fait peser des pressions sur les hommes comme sur les femmes.
- 51.** Il faut en priorité combler l'écart qui persiste entre la situation en droit et la situation en fait, c'est-à-dire le résultat des politiques économiques, des mesures législatives et de l'évolution du marché du travail:
- en améliorant l'employabilité des femmes tout au long de leur vie et en élargissant leur possibilité d'accès à des revenus;
 - en conciliant activité professionnelle et responsabilités familiales, y compris en encourageant la ratification de la convention (n° 156) sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981;
 - en garantissant un environnement de travail sûr et décent;

- en augmentant la protection des femmes et de leur famille contre l'insécurité croissante;
- en mettant au point des outils qui tiennent compte des particularités de la situation des hommes et des femmes pour suivre et évaluer les progrès.

C. Dispositions institutionnelles et financières

52. Le programme et budget de l'OIT pour 2000-01, premier budget stratégique, ainsi que le rapport du Directeur général *Un travail décent* présentent les questions d'égalité entre les hommes et les femmes comme des questions intersectorielles intéressant les quatre objectifs stratégiques que sont la promotion des principes et droits fondamentaux au travail, le développement des possibilités pour les femmes et pour les hommes d'obtenir un emploi et un revenu décents, l'augmentation de la protection sociale et de son efficacité et le renforcement du dialogue social. Des progrès tangibles ont été accomplis dans les domaines ci-après.

53. *Un engagement renforcé en faveur des questions d'égalité entre les sexes au niveau politique le plus élevé.* Peu après être entré en fonctions, dans son intervention du 8 mars 1999, le Directeur général s'est engagé vivement en faveur de l'égalité entre les hommes et les femmes et a fait part de son intention d'accorder un degré de priorité élevé à cette question «afin que l'OIT se trouve parmi les organisations les plus progressistes en matière de parité». A la lumière de cet engagement, les efforts ont été multipliés dans les trois domaines suivants:

- *Structure:* Tous les secteurs ont développé et renforcé les arrangements institutionnels visant à intégrer efficacement les questions d'égalité entre hommes et femmes dans leurs activités. Ces questions sont intégrées dans les mécanismes de programmation, de mise en œuvre, de suivi et d'évaluation existants et nouveaux.
- *Questions de fond:* Des efforts sont consentis pour intégrer les questions d'égalité dans tous les travaux techniques, activités de soutien et activités pratiques. Ce travail permettra de créer de nouveaux cadres analytiques, d'enrichir la base de connaissances et d'améliorer la qualité des produits, services et informations. Tous les secteurs procéderont à des analyses des différences de situation entre les hommes et les femmes et prendront des mesures explicites, afin de promouvoir l'égalité entre les sexes.
- *Représentation:* Pour améliorer l'équilibre hommes-femmes parmi le personnel professionnel au sein de l'Organisation, on a fixé pour cible une proportion de 50 pour cent des postes de la catégorie des services organiques occupés par des femmes en 2010. Les perspectives de carrière des fonctionnaires de la catégorie des services généraux seront améliorées et des mesures seront prises pour créer un environnement de travail favorable à la famille. La nouvelle structure du Bureau montre déjà une amélioration de la représentation des femmes au niveau de la direction.

54. Le processus d'établissement des politiques et de planification stratégique a été considérablement et visiblement renforcé par la publication d'une circulaire interne sur l'égalité entre hommes et femmes et l'intégration d'une démarche soucieuse d'équité dans les activités du Bureau international du Travail (circulaire n° 564) en décembre 1999, de

même que par l'approbation du Plan d'action pour une politique intégrée de promotion de l'égalité entre hommes et femmes dans les activités du BIT ⁶.

- 55.** La *Conférence internationale du Travail et le Conseil d'administration* ont également manifesté un engagement accru en faveur des questions de parité. Deux réunions ministérielles informelles ont eu lieu lors de la Conférence internationale du Travail, l'une en 1998, l'autre en 1999. Elles s'intitulaient respectivement «Les femmes aux postes de décision dans le monde du travail» et «Faisons de l'égalité entre les hommes et les femmes une réalité». Lors de sa 276^e session (novembre 1999), le Conseil d'administration a appuyé le renforcement des travaux de l'OIT concernant l'égalité entre les hommes et les femmes en approuvant une augmentation des ressources financières et humaines qui leur sont consacrées dans les Propositions de programme et de budget pour 2000-01. Ces questions occupent une place importante dans tous les secteurs stratégiques. Elles sont systématiquement intégrées dans la conception et la mise en œuvre des programmes et projets. Par rapport à la période biennale 1998-99, les ressources affectées à ces activités dans les secteurs techniques ont progressé de 156 pour cent. Le Bureau de l'égalité entre hommes et femmes a remplacé l'ancien bureau de la Conseillère spéciale pour les questions concernant les travailleuses. Les ressources qui lui sont affectées ont été augmentées de manière à recruter deux fonctionnaires supplémentaires de la catégorie des services organiques et à développer les activités d'intégration des questions d'égalité entre les sexes. Tous les secteurs ont pris des mesures précises pour faciliter cette intégration et ont multiplié les activités de promotion de l'égalité entre les hommes et les femmes dans leurs domaines respectifs, la haute direction assumant la plus grande part de responsabilité dans cette stratégie. Trois postes supplémentaires de spécialiste de ces questions ont été créés dans les régions (deux en Asie et un en Afrique).
- 56.** *Renforcement des capacités du personnel du BIT et des mandants en rapport avec les questions d'égalité entre les hommes et les femmes.* Une série d'activités, certaines menées dans le cadre du projet interrégional sur la formation aux questions d'égalité entre les hommes et les femmes à l'intention du personnel du BIT et des mandants de l'Organisation (1994-1999), ont été organisées au siège et sur le terrain. L'objet est une sensibilisation accrue et une plus grande aptitude à mener des analyses des différences de situation entre les hommes et les femmes ainsi qu'une amélioration des compétences de planification dans des domaines techniques et un renforcement des réseaux d'échange d'informations et d'expériences sur l'intégration des questions d'égalité. Des ressources supplémentaires, d'un montant de 180 000 dollars, ont été affectées aux activités de renforcement des capacités au second semestre 1999. L'une des nouvelles caractéristiques des activités de renforcement des capacités du personnel, menées en 1999, est qu'elles répondent de plus en plus aux besoins pratiques d'analyse de la situation des hommes et des femmes dans les domaines relevant de la compétence des participants et aident à développer des outils pour l'intégration des préoccupations d'égalité. Plus de 1 200 membres du personnel ont été formés au cours des dernières années. De plus, divers programmes et projets techniques prévoient également des activités de renforcement des capacités à l'intention des mandants afin de les aider à mettre en place, plus efficacement, des activités tendant à promouvoir l'égalité entre les hommes et les femmes. Les mandants de plus de 20 pays de toutes les régions ont reçu une formation appropriée. L'expérience et les leçons tirées de ces activités de renforcement des capacités sont évaluées et réunies de manière à faciliter les échanges d'expériences.

⁶ Document GB.277/5/2.

III. Préparatifs de la session «Les femmes en l'an 2000»

A. Dans les régions

57. Le processus de préparation de la session «Les femmes en l'an 2000» n'a pas été le même dans toutes les régions, certaines l'ayant commencé avant d'autres. Ce n'est qu'au second semestre 1999 que des ressources supplémentaires ont été libérées pour aider les régions à examiner des questions sous-régionales et à coordonner les préparatifs de Copenhague+5 et de la réunion sur les femmes en l'an 2000.
58. Les bureaux régionaux de l'OIT, les EMD et les secteurs ont participé aux réunions préparatoires à la session «Les femmes en l'an 2000» organisées par les commissions régionales des Nations Unies; des réunions convoquées par l'OIT pour préparer cette session ainsi que Copenhague+5 ont eu lieu dans certaines régions; le rapport de l'OIT est en cours de préparation au siège; le dossier d'information sur les femmes dans le monde du travail préparé par le Bureau pour l'égalité entre hommes et femmes à l'intention de «Les femmes en l'an 2000» sera utilisé à d'autres fins par la suite.

Afrique

59. La Commission économique des Nations Unies pour l'Afrique a organisé la sixième Conférence régionale africaine sur les femmes (Addis-Abeba, 22-26 novembre 1999). Le bureau régional de l'OIT pour l'Afrique a contribué à concurrence de 50 000 dollars à la préparation de la réunion. Un document régional a également été préparé. Le personnel du BIT y compris des spécialistes des questions d'égalité entre hommes et femmes et des experts d'Harare et d'Addis-Abeba ont fourni de brèves notes sur l'action de l'OIT dans leur sous-région.

Etats arabes

60. Le bureau de l'OIT à Beyrouth a organisé une consultation régionale tripartite sur l'emploi (27-30 septembre 1999) dans le cadre du suivi du Sommet mondial pour le développement social. Des efforts ont été consentis pour développer des synergies entre les préparatifs de l'OIT pour Copenhague+5 et pour «Les femmes en l'an 2000». Un financement supplémentaire a permis à certains experts de la région de participer à la réunion afin de garantir une véritable prise en compte des questions d'égalité entre hommes et femmes. Une session sur l'égalité entre hommes et femmes et l'emploi – priorité politique – a été organisée. Un groupe de travail spécial s'est réuni après la consultation tripartite et a examiné les questions d'égalité entre hommes et femmes dans la région. Une étude sous-régionale a également été menée.

Asie

61. L'Asie est la seule région à avoir organisé une consultation tripartite sur «Les femmes en l'an 2000» (Manille, 6-8 octobre 1999), en coopération avec le ministère de l'Emploi et du Travail des Philippines. Le bureau régional de l'OIT a préparé un rapport d'information pour cette réunion. Des sessions techniques ont été consacrées aux questions suivantes: i) mondialisation, emploi, femmes et petites filles; ii) les droits des femmes dans le monde du travail; et iii) partage du pouvoir et partenariat. Ces travaux ont notamment débouché

sur une «base commune d'entente» de 37 points négociés et approuvés par les participants. Des copies de ce rapport peuvent être consultées.

Europe

62. Certaines études nationales comparatives ont été menées par l'intermédiaire des équipes multidisciplinaires de Budapest et de Moscou. Le Bureau de l'égalité entre hommes et femmes a participé à un atelier préparatoire organisé par UNIFEM à Budapest et il a assuré une assistance technique à cette réunion destinée à des gouvernements et des représentants d'ONG d'Europe centrale et orientale.

Amérique latine

63. Une publication du bureau régional de l'OIT pour les Amériques, intitulée *Panorama Laboral*, examine régulièrement le marché du travail latino-américain. Le dernier numéro a été consacré plus spécialement à une comparaison entre la situation des femmes et celle des hommes. Le bureau régional a également affecté des ressources à la production de documents de promotion régionaux sur la question, insistant sur la compétence particulière de l'OIT dans ce domaine en Amérique latine et sur ses activités de promotion de l'égalité entre les sexes.
64. La Commission économique des Nations Unies pour l'Amérique latine et les Caraïbes a organisé une réunion régionale préparatoire (Lima, 7-9 février 2000). Un rapport sur les questions de fond a été préparé par le bureau régional. Des exemplaires de ce rapport en espagnol sont disponibles sur demande.

B. Au siège

65. Le Bureau est en train de préparer un rapport sur la mise en œuvre du Programme d'action de Beijing. Sur la base de rapports régionaux et sous-régionaux ainsi que d'études techniques effectuées au siège et sur le terrain, ce rapport montre les progrès réalisés vers les objectifs du programme intéressant l'OIT; il recense les fossés et les obstacles à la réalisation de ces objectifs et montre les tendances et questions qui apparaissent en rapport avec la situation des travailleuses dans un monde globalisé. Il dresse également une liste des domaines d'action prioritaire. L'idée essentielle est qu'assurer un travail décent aux femmes comme aux hommes est une stratégie qui contribue à promouvoir l'égalité entre les sexes et à accélérer l'application du Programme d'action de Beijing. Ce document reprendra les principaux points discutés lors du colloque.

C. Manifestations spéciales organisées par l'OIT lors de la réunion «Les femmes en l'an 2000»

66. Deux groupes de discussion seront organisés par l'OIT lors de la session «Les femmes en l'an 2000». Le premier, organisé conjointement avec le Fonds de développement des Nations Unies pour la femme (UNIFEM), portera sur l'habilitation des femmes et la microfinance; le deuxième examinera la lutte contre la pauvreté par le biais d'emplois décents et de l'égalité entre les hommes et les femmes. Il a été proposé d'organiser une troisième discussion sur la situation des travailleuses âgées.

D. Publications

67. Le Bureau a préparé les publications suivantes:

- *Genre! Partenaires et égaux* est un document d'information sur les problèmes d'égalité dans le monde du travail à l'intention des décideurs, des mandants de l'OIT et du personnel du Bureau. Il regroupe des contributions de fonctionnaires et de collaborateurs au siège et sur le terrain sur les problèmes d'égalité que l'OIT aborde dans ses programmes et activités.
- La brochure destinée à la quatrième Conférence mondiale sur les femmes a été mise à jour.
- *ABC of Women Workers' Rights and Gender Equality*. Ce guide permet de comprendre les cadres juridiques et l'évolution socio-économique qui entourent les questions d'égalité entre les sexes et les droits des travailleuses. Il montre la tendance récente de la législation et de la pratique au niveau national.
- Un certain nombre de publications et de documents de travail déjà existants font l'objet d'une forte demande et sont actualisés, traduits dans les principales langues de travail et réimprimés; notamment *Gender, Poverty and Employment*, *Gender and Employment Dimensions of Social Funds*, *Lignes directrices sur l'approche genre pour l'emploi et la formation dans les pays affectés par un conflit*, la brochure *STEP sur les femmes au poste d'encadrement*, le kit d'information IPEC qui comporte de nouveaux feuillets sur les petites filles, *Working Conditions of Women Workers in EPZ*, *Gender Equality: A guide to collective bargaining*, *Homeworkers* (cinq études), *Telework*.
- La *Revue internationale du Travail* a consacré ses deux derniers numéros de 1999 au thème *Femmes, genre et travail*. Le premier de ces numéros (1999/3) analyse les questions sous-jacentes et divers débats tandis que le deuxième (1999/4) met l'accent sur les bases empiriques permettant de comparer la situation des hommes et des femmes et d'examiner l'évolution.
- Un livre intitulé *A generation of equality: A life-cycle approach to rights and action* est en cours de préparation. Le Programme d'action de Beijing a renforcé l'approche qui demande que des mesures soient prises pour tenir compte des besoins des femmes, de l'enfance jusqu'à la vieillesse. C'est également l'approche qu'utilise l'OIT, ainsi que le montrent ses objectifs stratégiques, instruments normatifs et programmes techniques.

E. Stand OIT

68. Un stand OIT sera organisé lors de la session «Les femmes en l'an 2000» afin de présenter les publications et documents promotionnels de l'OIT concernant l'égalité entre les femmes et les hommes.

Genève, le 6 mars 2000.