



International Organization for Migration (IOM)
Organisation internationale pour les migrations (OIM)
Organización Internacional para las Migraciones (OIM)

C/106/INF/8/Rev.1

Original : anglais
19 novembre 2015

CONSEIL

Cent sixième session

POLITIQUE DE L'OIM RELATIVE A L'EGALITE ENTRE LES SEXES

2015-2019

POLITIQUE DE L'OIM RELATIVE A L'EGALITE ENTRE LES SEXES 2015-2019

1. Le Conseil de l'OIM a adopté les politiques en matière de personnel et de programmes face aux distinctions fondées sur le sexe (MC/1853) en 1995. Ces dernières années, l'Organisation a pris conscience de la nécessité d'actualiser sa politique sur les questions d'égalité hommes-femmes, tant en ce qui concerne ses programmes et activités externes que pour établir l'équilibre entre les sexes parmi le personnel et une culture institutionnelle. Cette actualisation est nécessaire pour que l'ensemble des activités externes et internes de l'OIM contribuent effectivement à l'égalité entre les sexes et qu'elles répondent aux besoins et capacités spécifiques de tous les bénéficiaires et de tous les membres du personnel, indépendamment du sexe et des sexospécificités. En outre, elle est nécessaire pour renforcer l'obligation redditionnelle concernant l'action de l'OIM sur les questions d'égalité entre les sexes, pour préciser certains termes qui, par le passé, étaient une source de confusion parmi le personnel, et pour permettre à l'Organisation de respecter l'engagement qu'elle avait pris de mettre en œuvre le Plan d'action à l'échelle du système des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes¹.

2. A cette fin, l'Unité de coordination des questions de sexospécificité, en étroite collaboration avec des unités clés du Siège et des bureaux extérieurs et avec l'appui d'un consultant spécialisé, a élaboré la politique ci-jointe pour remplacer les politiques en matière de personnel et de programmes face aux distinctions fondées sur le sexe (MC/1853) et doter l'Organisation d'un ensemble de principes directeurs dans ce domaine. La Politique relative à l'égalité entre les sexes entend formaliser et codifier la détermination de l'Organisation à répertorier les besoins de tous les bénéficiaires de ses projets et services et à y répondre, et à garantir l'égalité des chances et de traitement de l'ensemble du personnel au sein de l'OIM. Elle prévoit en outre d'importants principes de responsabilité en ce qui concerne sa mise en œuvre.

3. La Politique relative à l'égalité entre les sexes a été approuvée par le Comité de coordination des politiques et, sur recommandation de celui-ci, est portée par la présente à l'attention des Etats Membres.

¹ Pour plus d'informations, voir www.unwomen.org/en/how-we-work/un-system-coordination/promoting-un-accountability.

Annexe

**Politique relative à l'égalité entre les sexes
2015-2019**

Table des matières

	Page
I. Introduction et plan général	1
II. Les sexospécificités dans les programmes	2
A. Justification et contexte	2
B. Cadre de référence de l'action menée par l'OIM en matière d'égalité entre les sexes dans le contexte migratoire	4
C. Prise en compte systématique des sexospécificités	5
D. Mécanismes institutionnels de mise en œuvre de la politique relative à l'égalité entre les sexes	7
E. Résultats en matière d'égalité entre les sexes	8
III. Equilibre entre les sexes au sein du personnel et culture institutionnelle soucieuse des sexospécificités	12
A. Justification et contexte	12
B. Equilibre entre les sexes au sein du personnel	12
C. Culture institutionnelle tenant compte des sexospécificités	13

Appendice : glossaire

Politique relative à l'égalité entre les sexes 2015-2019

I. Introduction et plan général

1. La Politique relative à l'égalité entre les sexes fixe le cadre de l'action menée par l'OIM dans ce domaine au cours des cinq prochaines années. Sa mise en œuvre complète permettra à l'Organisation de s'acquitter de son mandat en matière d'égalité entre les sexes et de demeurer à l'avant-garde de la promotion de migrations sûres, dignes et ordonnées pour tous.

2. La section II porte sur la prise en compte systématique des sexospécificités et sur les résultats en matière d'égalité hommes-femmes. La prise en compte systématique des sexospécificités est un mécanisme destiné à renforcer les capacités institutionnelles de sorte que les organisations puissent atteindre les résultats escomptés dans le domaine de l'égalité entre les sexes. Elle suppose d'améliorer la responsabilité, la planification stratégique, le développement des capacités, ainsi que le suivi et l'allocation des ressources pour tout ce qui touche à cette problématique.

3. La section III traite de l'équilibre entre les sexes au sein du personnel et à l'instauration d'une culture institutionnelle tenant compte des sexospécificités. Ces deux questions font partie intégrante du principe directeur de l'OIM qui est de garantir l'égalité des chances et de traitement des membres du personnel, indépendamment du sexe et des sexospécificités. Comme dans le cas des programmes de l'OIM, cette politique appelle une planification stratégique, tant pour obtenir l'équilibre entre les sexes parmi le personnel que pour mettre en place une culture institutionnelle tenant compte des sexospécificités. En outre, elle renforce la responsabilité, ainsi que l'évaluation et le développement des capacités.

4. L'OIM considère que l'égalité des chances et de traitement, tant dans sa programmation que parmi son personnel, est l'un des principes directeurs de l'Organisation. En 2006, toutefois, son évaluation des politiques de 1995 en matière de personnel et de programmes face aux distinctions fondées sur le sexe (MC/1853) a fait apparaître que le personnel de l'Organisation avait du mal à établir la différence entre la prise en compte systématique des sexospécificités dans les programmes et l'équilibre entre les sexes au sein des effectifs¹. Il est important de distinguer ces deux domaines, et c'est ce que la présente politique se propose de faire. La prise en compte systématique des sexospécificités vise à appuyer la réalisation des résultats des programmes, tandis que l'équilibre entre les sexes parmi le personnel a pour but d'assurer des pratiques de recrutement équitables.

5. Un glossaire des principaux termes employés dans la présente politique est reproduit à l'appendice. Un plan de mise en œuvre distinct explique comment la politique sera mise en pratique. La Politique et le plan de mise en œuvre permettront de parvenir à une compréhension commune de la prise en compte systématique des sexospécificités, en définissant des responsabilités claires et des normes minimales que les départements et le personnel de l'OIM devront respecter dans leurs activités concernant les sexospécificités, et en établissant une distinction entre la parité des sexes au sein du personnel et la prise en compte systématique des sexospécificités.

¹ Bureau de l'Inspecteur général : Evaluation of the gender mainstreaming policy and strategy in IOM (document CRP/22 (en anglais seulement), publié en novembre 2006).

Les sexospécificités dans les programmes

A. Justification et contexte

6. L'OIM n'atteindra pas son objectif de migrations sûres, dignes et ordonnées pour tous si l'égalité entre les sexes n'est pas prise en considération. En effet, cette question étant au cœur des causes et des conséquences de la migration, elle détermine également l'efficacité des interventions de l'Organisation.

7. En 1995, l'OIM a pris acte des corrélations importantes entre les sexospécificités et la migration en approuvant les politiques en matière de personnel et de programmes face aux distinctions fondées sur le sexe (MC/1853), qui l'engageaient à prendre cette problématique systématiquement en compte dans l'ensemble de l'Organisation.

8. Vingt ans plus tard, l'OIM renforce sa politique relative à la prise en compte systématique des sexospécificités dans ses programmes, afin qu'elle puisse s'acquitter de sa mission ; qu'elle continue de promouvoir avec efficacité l'égalité entre les sexes dans le cadre de ses programmes ; qu'elle tienne compte, dans ses activités, des besoins et des capacités différents de tous les migrants² et agisse en conséquence ; et qu'elle réponde de manière appropriée aux besoins des Etats Membres et rende compte des résultats.

9. La présente politique réaffirme l'attachement de l'OIM à des migrations sûres, dignes et ordonnées pour tous, indépendamment du sexe et des sexospécificités, et définit le cadre formel et les responsabilités de l'action menée par l'OIM concernant les distinctions fondées sur le sexe dans le contexte migratoire.

10. L'expérience, à l'intérieur et à l'extérieur de l'OIM et du système des Nations Unies, a montré que les principaux facteurs de la promotion de l'égalité entre les sexes sont : l'impulsion donnée par la direction et l'engagement de sa responsabilité ; l'intégration du principe de l'égalité des sexes dans les processus de planification stratégique ; des ressources et des capacités suffisantes ; une compréhension commune de la prise en compte systématique de la problématique ; et une structure organisationnelle qui facilite cette prise en compte. La présente politique permettra de faire en sorte que tous ces facteurs soient en place, et servira à intégrer systématiquement les questions de sexospécificité dans les politiques, stratégies, projets et activités de l'OIM.

Responsabilité

11. S'appuyant sur l'attachement de longue date de l'OIM à l'égalité entre les sexes, la présente politique définit comme suit les responsabilités de l'Organisation, qui seront examinées plus en détail aux sections II.C et II.D et dans le plan de mise en œuvre y afférent :

- a) L'OIM s'engage à répondre des résultats obtenus en matière d'égalité entre les sexes en ce qui concerne les facteurs clés énumérés au paragraphe 10, et à les contrôler de près ;
- b) L'OIM s'engage à plaider en faveur de l'égalité entre les sexes et de l'autonomisation de tous les migrants et de leur famille à l'échelle nationale, régionale et

² Y compris les femmes, les hommes, les garçons et les filles.

internationale ;

- c) La présente politique a force exécutoire pour tous les membres du personnel de l'OIM et s'applique à toutes les activités de l'Organisation. Elle s'applique de la même manière au Siège, aux bureaux régionaux, aux bureaux de pays, aux centres administratifs et aux bureaux spéciaux de liaison.

Compréhension commune de l'égalité entre les sexes

12. L'OIM est fermement convaincue qu'il est fondamental de prendre en considération les questions de sexospécificité pour garantir la dignité humaine et le bien-être des migrants. L'égalité et l'autonomisation sont des moyens essentiels pour atteindre un objectif plus large, à savoir des migrations viables dans l'intérêt de tous.

13. La présente politique reconnaît que les sexospécificités ne concernent pas uniquement les femmes, mais aussi les relations entre les femmes et les hommes. C'est pourquoi l'égalité entre les sexes ne peut être réalisée qu'avec le plein engagement de tous. L'action de l'OIM en la matière doit englober et associer tous les migrants³.

14. Comme il a été précisé plus haut, la présente politique permettra de parvenir à une compréhension commune de l'égalité entre les sexes et de la prise en compte systématique des sexospécificités (voir l'appendice).

Arrière-plan de l'action menée par l'OIM en matière d'égalité entre les sexes dans le contexte migratoire

15. Parmi les 232 millions de personnes qui migrent régulièrement, les femmes sont presque aussi nombreuses que les hommes⁴. Les études montrent que, bien que cette proportion varie selon les crises et les régions, les femmes et les filles représentent environ la moitié des populations de réfugiés, de personnes déplacées à l'intérieur de leur propre pays ou d'apatrides⁵.

16. Il est admis que le sexe et les sexospécificités d'une personne façonnent chaque étape de son expérience de la migration, que celle-ci soit forcée, volontaire ou un peu des deux. Les sexospécificités agissent sur les raisons de la migration, sur qui migre et où, sur la façon dont s'effectue la migration et sur les réseaux utilisés, sur les possibilités et les ressources existantes dans les lieux de destination, et sur les relations avec le pays d'origine. Les risques, les vulnérabilités et les besoins sont, eux aussi, façonnés dans une large mesure par les sexospécificités de chacun et, souvent, varient considérablement d'un groupe de population à l'autre. Les rôles, les attentes, les relations et la dynamique du pouvoir associés au fait d'être un homme, une femme, un garçon ou une fille interviennent dans tous les aspects du processus migratoire, et peuvent aussi être influencés par la migration sous des formes inédites.

³ Bureau de la Conseillère spéciale pour la problématique hommes-femmes et la promotion de la femme : Stratégie pour la promotion de l'égalité des sexes (2001).

⁴ Département des affaires économiques et sociales des Nations Unies, Division de la population, Trends in International Migrant Stock: The 2013 Revision – Migrants by Age and Sex (2013).

⁵ Haut-Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés (HCR), *UNHCR Global Trends 2013* (2014). Disponible à l'adresse : www.unhcr.org/5399a14f9.html.

17. Il est donc crucial de comprendre comment les sexospécificités et la migration s'influencent mutuellement, et d'agir en conséquence. La prise en compte des tendances migratoires selon des critères de sexe est ce qui distingue un projet qui répond réellement aux besoins et capacités de tous les bénéficiaires de l'OIM d'un projet qui ne le fait pas et qui, par conséquent, perpétue les inégalités. Etant donné les dimensions sexospécifiques de la migration, l'action de l'OIM doit s'articuler autour des éléments suivants : plaider en faveur de l'égalité des droits au titre de la législation dans les domaines de l'emploi et de la mobilité ; lutter contre les pratiques migratoires discriminatoires ; comprendre en quoi les sexospécificités influent sur le type de migration entrepris ; tenir compte, dans les interventions, de la façon dont les sexospécificités influent sur l'accès aux services sociaux, la croissance économique, les capacités, les risques et les vulnérabilités ; veiller à la diversité et à l'inclusion de tous dans les consultations et dans la participation aux activités ; et prendre en considération la manière dont la migration influe sur les rôles attribués à chacun des deux sexes et sur les relations entre hommes et femmes.

18. Lors de crises humanitaires, l'intégration des sexospécificités dans les programmes suppose de savoir comment cette problématique se répercute sur la façon dont les personnes sont touchées par la crise ; de répondre aux besoins de protection et d'assistance en fonction des critères de sexe ; d'empêcher l'apparition de nouvelles formes de violence sexiste et d'y réagir ; de s'appuyer sur les capacités propres à chaque sexe pour faire face aux crises ; et de comprendre les mutations, souvent radicales, que connaissent les rôles traditionnellement dévolus aux hommes et aux femmes et les relations entre eux.

19. La présente politique garantira la prise en compte systématique des sexospécificités dans toutes les politiques et activités de l'OIM, de façon à :

- a) Identifier les lacunes en la matière dans les programmes et y remédier ;
- b) Faire en sorte que tous les bénéficiaires de l'OIM jouissent des mêmes possibilités, quels que soient leur sexe ou leurs sexospécificités ;
- c) Atténuer les vulnérabilités face à la violence sexiste et les menaces de violence sexiste ;
- d) Garantir l'égalité d'accès et de meilleurs résultats pour tous les bénéficiaires de l'OIM.

B. Cadre de référence de l'action menée par l'OIM en matière d'égalité entre les sexes dans le contexte migratoire

20. L'égalité des sexes en tant que principe directeur de l'Organisation est ancrée dans des normes et des règles internationales de longue date et largement reconnues, qui sont particulièrement pertinentes pour sa mission⁶. L'égalité entre les sexes se trouve au cœur des droits de l'homme et des valeurs humaines, et concorde avec le Préambule de la Charte des Nations Unies, qui réaffirme la « foi dans les droits fondamentaux de l'homme, dans la

⁶ Voir, par exemple, la Déclaration du Dialogue de haut niveau sur les migrations internationales et le développement (A/RES/68/4), adoptée le 3 octobre 2013, qui exprime la volonté de la communauté internationale d'intégrer la problématique hommes-femmes dans les politiques et de combattre la violence sexiste. Voir aussi la Convention internationale sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille de 2003, qui prescrit l'égalité de traitement pour tous les travailleurs migrants et de leur famille, et la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes de 1981, qui prescrit l'égalité de traitement pour les femmes et les hommes. Voir aussi la Stratégie de l'OIM (MC/INF/287) adoptée en 2007.

dignité et la valeur de la personne humaine [et] dans l'égalité de droits des hommes et des femmes ».

21. En 1995, l'OIM a reconnu l'importance fondamentale de l'égalité des chances et de traitement pour les migrants. Ce principe directeur est toujours aussi important pour l'Organisation aujourd'hui. Dans sa politique de 1995 (MC/1853), l'OIM s'engageait à « veille[r] à ce que les besoins particuliers de toutes les femmes migrantes soient pris en considération et qu'il en soit effectivement tenu compte dans les projets et les services de l'Organisation ». En 2009, elle a réaffirmé ce principe fondamental dans le document intitulé « Droits humains des migrants – Politique et activités de l'OIM » (MC/INF/298) qui, citant la politique de l'Organisation en la matière, déclarait que « l'OIM protège les droits humains des migrants dans le respect de la sexospécificité ».

22. En 2012, pour renforcer son attachement à l'égalité entre les sexes, l'OIM a entrepris de mettre en œuvre le Plan d'action à l'échelle du système des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes, qui est un cadre de responsabilité composé de 15 indicateurs de prise en compte systématique des sexospécificités fondés sur des pratiques exemplaires internationales. Il offre une stratégie et un ensemble commun de normes que l'OIM et le système des Nations Unies peuvent utiliser ou dont ils peuvent s'inspirer. En février 2012, l'OIM a accepté de respecter ou de dépasser ces normes, qui forment le canevas de la section II.C ci-après. L'OIM a pris cet engagement étant expressément entendu que ses modalités de financement étaient différentes de celles de nombreuses entités des Nations Unies, et que le respect ou le dépassement des normes énoncées dans le Plan d'action nécessiterait des ressources suffisantes provenant de sources internes et externes.

C. Prise en compte systématique des sexospécificités

23. Cette section expose ce que l'OIM entend faire pour prendre en considération de manière systématique les sexospécificités, afin de disposer des capacités et des ressources appropriées pour pouvoir s'acquitter de ses mandats en matière d'égalité entre les sexes.

Actualisation de la politique relative à l'égalité entre les sexes et responsabilité de la direction

24. La responsabilité, en particulier celle des hauts fonctionnaires, est le principal moteur de la promotion de l'égalité entre les sexes. L'évaluation précitée de l'OIM menée en 2006 (CRP/22) l'avait déjà reconnu, en concluant qu'il est temps de réexaminer la responsabilité du personnel de direction de l'OIM au plus haut niveau, au Siège et dans les bureaux extérieurs. En s'engageant à examiner régulièrement l'état de la mise en œuvre de cette politique au moyen de rapports au Conseil et aux réunions du Comité de coordination de la gestion et du Comité de coordination des politiques (voir la section II.D), l'OIM garantira l'application de cette politique.

Gestion de la performance tenant compte de la problématique hommes-femmes

25. L'évaluation de la performance est aussi un moyen essentiel de garantir le respect du principe de responsabilité. S'inspirant des principaux indicateurs existants de l'évaluation des compétences en matière de sexospécificités, la Division de la gestion des ressources humaines

étendra à tout le personnel de grade P-4 et plus à compter du cycle d'évaluation 2015-2016 du système d'évaluation du personnel⁷, les indicateurs de performance suivants :

- a) Améliorer ou maintenir l'équilibre entre les sexes dans tous les bureaux de l'OIM ;
- b) Intégrer systématiquement les sexospécificités dans l'élaboration, l'approbation et la mise en œuvre des programmes, ainsi que dans les rapports y afférents.

Examen des projets

26. Le processus d'examen et d'approbation des projets permettra de prêter l'attention nécessaire aux sexospécificités. L'Unité de coordination des questions de sexospécificité examinera l'ensemble des orientations et des listes de vérification relatives à l'élaboration des projets pour s'assurer qu'une analyse approfondie de ces questions est menée aux stades de la conceptualisation, de l'élaboration, du suivi et de l'évaluation des projets ; que des énoncés et des indicateurs de résultats soucieux des sexospécificités sont inclus dans les projets ; et que toutes les données essentielles sont, autant que possible, ventilées par sexe et par âge. La formation générale à l'élaboration des projets proposée par l'OIM comprendra une partie consacrée à la prise en compte systématique des sexospécificités. L'OIM continuera de mettre au point et de proposer des formations sur ces sujets, qui s'adresseront aux spécialistes thématiques régionaux et à d'autres membres clés du personnel.

Evaluation des capacités

27. Le renforcement des capacités du personnel en ce qui concerne la prise en compte systématique des sexospécificités permettra aussi d'améliorer la performance de l'OIM, tant en ce qui concerne la problématique hommes-femmes que de façon plus générale. L'Unité de coordination des questions de sexospécificité ouvrira la voie en réalisant une évaluation des capacités, dont s'inspirera la Division de la gestion des ressources humaines pour rédiger un plan de développement des capacités. La première évaluation des capacités exploitera les données issues du cycle 2014-2015 du système d'évaluation du personnel, ainsi que d'autres données pertinentes. Des évaluations seront réalisées tous les trois à cinq ans, et leurs résultats permettront à l'OIM de continuer d'adapter et de renforcer sa planification du développement des capacités selon que de besoin.

Développement des capacités

28. Sur la base de son évaluation des capacités, l'OIM introduira divers types de formation sur les questions de sexospécificité, afin de répondre aux différents besoins en matière de développement des capacités du personnel. L'Unité de coordination des questions de sexospécificité mettra des outils pratiques à la disposition des correspondants chargés de ces questions, des chargés régionaux de l'élaboration des projets et des spécialistes thématiques régionaux (et à d'autres membres du personnel s'il y a lieu), et assurera une formation spécialisée à l'intention du personnel clé. De la sorte, ces personnes seront en mesure d'aider tous leurs collègues à prendre en considération les sexospécificités d'un bout à l'autre du cycle des projets. En ce qui concerne les hauts fonctionnaires, l'Unité de coordination des questions de sexospécificité assurera, en coordination avec l'Unité de gestion des talents, des cours de formation sur la problématique aux niveaux de la stratégie et

⁷ Le système d'évaluation du personnel est le mécanisme dont l'OIM se sert pour surveiller et gérer les résultats du personnel à l'aune d'indicateurs et d'objectifs de compétences normalisés.

des projets. Ces cours s'adresseront notamment aux chefs de mission, aux directeurs régionaux et aux directeurs des départements du Siège.

29. L'Unité de gestion des talents permettra à l'ensemble du personnel d'accéder au cours générique d'ONU-Femmes sur la prise en compte systématique des sexospécificités. Ce cours, qui sera obligatoire pour tous, sera proposé en anglais, en espagnol et en français. La vérification du respect de cette obligation est prévue dans le plan de mise en œuvre. Les membres du personnel qui demandent à être inscrits sur la liste des personnes prêtes à être déployées en cas de crise du Département des opérations et des situations d'urgence seront tenus de suivre le cours en ligne du Comité permanent interorganisations intitulé « Différents besoins – mêmes chances : améliorer l'efficacité de l'action humanitaire pour les femmes, les filles, les garçons et les hommes ». Les formations consacrées à l'élaboration et à la mise en œuvre des projets comprendront une session sur la prise en compte systématique des sexospécificités, et souligneront l'importance de l'analyse des sexospécificités.

Cohérence interorganisations

30. L'OIM continuera de participer aux réunions interorganisations sur l'égalité entre les sexes et le Plan d'action. En ce qui concerne ce dernier, elle le soumettra à un examen collégial au cours de la mise en œuvre de la présente politique.

D. Mécanismes institutionnels de mise en œuvre de la politique relative à l'égalité entre les sexes

31. L'OIM est déterminée à faire respecter l'obligation de responsabilité à l'échelle institutionnelle, selon les modalités décrites dans cette section.

32. Le Directeur général informera chaque année le Conseil de l'OIM de la mise en œuvre de la politique relative à l'égalité entre les sexes. Les informations fournies porteront sur la performance au regard du Plan d'action, sur les résultats obtenus en matière d'égalité entre les sexes et, à terme, sur les corrélations entre ces résultats et la prise en compte systématique des sexospécificités.

33. L'application de la politique sera examinée à intervalles réguliers aux réunions du Comité de coordination de la gestion et du Comité de coordination des politiques. Des mesures correctives seront prises si les progrès accomplis ne correspondent pas au calendrier fixé dans le plan de mise en œuvre y afférent.

34. Selon le modèle décentralisé de prise en compte systématique des sexospécificités adopté par l'OIM au titre de sa Politique relative à l'égalité entre les sexes, l'Unité de coordination des questions de sexospécificité jouera un rôle de catalyseur, de coordination et de facilitation, tandis que les départements concernés prendront la tête des mesures requises dans leurs domaines de responsabilité, indiqués dans le plan de mise en œuvre. L'Unité de coordination des questions de sexospécificité fera fonction d'unité d'appui au sein de l'OIM, et apportera des contributions techniques aux départements sur toutes les questions relatives aux sexospécificités dans le contexte migratoire. Elle devra élaborer des orientations techniques et du matériel pédagogique, et organiser et assurer des cours de formation. L'Unité coordonnera en outre le réseau des coordonnateurs chargés des sexospécificités, et jouera un rôle moteur sur les questions interorganisations relatives à l'égalité entre les sexes.

35. En fonction des ressources disponibles, le Directeur général nommera des coordonnateurs pour les questions de sexospécificité parmi les membres du personnel de grade P-3 ou NO-C (dans le cas du personnel recruté sur le plan national) ou de grades supérieurs, étant donné que la présence de l'OIM dans le monde et sa structure particulière exigent de la souplesse. Ces coordonnateurs devront posséder des connaissances ou une expérience dans le domaine des sexospécificités. Leurs attributions seront énoncées par écrit, et ils consacreront au moins 10 % de leur temps de travail à leur rôle de coordination pour les questions de sexospécificité. Les bureaux régionaux, les bureaux de pays et les départements du Siège auront chacun un coordonnateur au moins. Dans les bureaux régionaux, les fonctions de coordination pour les sexospécificités seront confiées à un spécialiste thématique régional ou à un chargé régional de l'élaboration des projets. Ces fonctions seront prises en compte dans le cycle normal du système d'évaluation du personnel. L'Unité de coordination des questions de sexospécificité créera un réseau en ligne pour permettre aux coordonnateurs de communiquer régulièrement et pour surveiller la mise en œuvre des plans de travail de ces derniers. En outre, elle organisera chaque année une réunion virtuelle des coordonnateurs par région.

36. L'Unité d'évaluation du Bureau de l'Inspecteur général réalisera une évaluation à mi-parcours deux ans et demi après le début de la mise en œuvre de cette politique, et une évaluation finale au bout de cinq ans. Ces deux évaluations porteront sur la prise en compte systématique des sexospécificités, sur les résultats obtenus en matière d'égalité entre les sexes, ainsi que sur les corrélations entre les deux, en utilisant comme données de référence celles issues du rapport de l'OIM établi en 2014 dans le cadre du Plan d'action, ainsi que les résultats en matière d'égalité entre les sexes enregistrés par l'OIM à l'échelle mondiale, agrégés à partir des rapports établis par les bureaux de pays et les bureaux régionaux.

E. Résultats en matière d'égalité entre les sexes

Planification stratégique au Siège, dans les bureaux régionaux et dans les bureaux de pays

37. Sous la conduite du Bureau du Directeur général et des conseillers régionaux principaux, les documents clés de l'OIM – tels que la revue *Migration Initiatives*, les stratégies régionales, les documents de planification par pays et les cadres de résultats – comprendront des analyses des sexospécificités qui, à leur tour, appuieront l'élaboration d'énoncés et d'indicateurs de résultats tenant compte des sexospécificités.

38. Les documents clés de planification stratégique au niveau du Siège, des bureaux régionaux et des bureaux de pays indiqueront expressément les moyens mis en œuvre par l'OIM pour promouvoir l'égalité entre les sexes, notamment dans les sections introductives et, s'il y a lieu, dans chacune des sections programmatiques. Le Siège, les bureaux régionaux et les bureaux de pays rendront pleinement compte de la réalisation de leurs mandats et objectifs en matière d'égalité entre les sexes, et ventileront les données clés par sexe et par âge, dans la mesure du possible et en conformité avec les principes de l'OIM relatifs à la protection des données.

Résultats en matière d'égalité entre les sexes dans les contextes humanitaires

39. La présente politique réaffirme la détermination de l'OIM à faire de l'égalité entre les sexes une priorité dans toutes ses interventions d'urgence. Conformément aux principes de l'OIM relatifs à l'action humanitaire, tous les membres du personnel intervenant dans l'élaboration et la mise en œuvre de projets dans des situations d'urgence, de transition et de

redressement veilleront à ce que l'action humanitaire tienne compte des différents besoins de protection et d'assistance de tous les migrants, et qu'elle y réponde.

40. Au titre de sa détermination à intégrer systématiquement la protection dans tous les secteurs d'assistance du Cadre opérationnel en cas de crise migratoire, l'OIM veillera à ce que les activités soient élaborées et mises œuvre de manière à ne pas nuire, à privilégier la sécurité et la dignité et à favoriser l'autonomisation et la participation, et à ce qu'elles n'engendrent aucune discrimination et soient fondées sur les besoins. A cette fin, une analyse des risques et des menaces auxquels sont exposés l'ensemble des migrants et les autres personnes et groupes touchés par une crise sera effectuée dans le cadre de la conception et de l'élaboration de tous les projets. Les constatations seront prises en compte dans l'élaboration et la mise en œuvre des réponses aux crises migratoires (crises humanitaires ayant des conséquences en matière de mobilité), afin que ces réponses comportent des mesures adaptées à la diversité des personnes et des groupes sinistrés ; qu'elles garantissent l'égalité d'accès à l'aide humanitaire ; qu'elles préviennent tout effet négatif – négligence, discrimination, mauvais traitements et exploitation ; et qu'elles renforcent les capacités locales des intéressés.

41. Des outils de surveillance, tels que des marqueurs de l'égalité hommes-femmes, les listes de vérification relatives à l'intégration systématique de la protection et les normes sectorielles, seront utilisés pour évaluer la prise en considération des principes de diversité et d'inclusion dans les interventions humanitaires, en prévoyant des mesures correctives si nécessaire. Dans le cadre des activités de redressement et de transition, la surveillance consistera notamment à collecter des données ventilées par âge et par sexe et à utiliser des enquêtes d'opinion visant à saisir les changements survenus dans la dynamique communautaire, y compris en ce qui concerne les sexospécificités. D'autres mécanismes de responsabilité, comme les dispositifs de remontée d'informations et de plainte, mis en place conformément aux objectifs assignés aux interventions, faciliteront l'évaluation des interventions et leur réorientation en conséquence.

Mesure des incidences de la prise en compte systématique des sexospécificités sur les résultats en matière d'égalité entre les sexes

42. L'OIM a besoin de savoir si ses investissements dans la prise en compte systématique des sexospécificités produisent les résultats voulus en matière d'égalité entre les sexes. En application de sa gestion axée sur les résultats, elle renforcera les processus de surveillance et de rapports comme suit :

- a) Les rapports de projet comprendront une section consacrée aux sexospécificités, qui détaillera les résultats obtenus dans ce domaine.
- b) Les rapports provenant des bureaux régionaux et des bureaux de pays comporteront une section analogue, consacrée aux sexospécificités, qui détaillera les progrès accomplis au regard des résultats voulus à l'échelle des pays.
- c) Les directives concernant des stratégies au niveau mondial, régional ou national, ainsi que la version révisée à venir du *Manuel des projets de l'OIM* tiendront pleinement compte des questions de sexospécificité et fourniront des indications précises à cet égard, notamment des indicateurs pour mesurer les résultats obtenus en matière d'égalité entre les sexes et en rendre compte.
- d) Les constatations issues des rapports des bureaux régionaux et des bureaux de pays seront récapitulées par les bureaux régionaux et, à l'échelle mondiale, par l'Unité de coordination des questions de sexospécificité. Les résultats de la synthèse mondiale

seront utilisés pour l'établissement des rapports de l'Organisation, notamment le rapport annuel sur les travaux de l'Organisation.

- e) L'Unité de coordination des questions de sexospécificité utilisera les données des synthèses régionales et mondiales pour informer l'OIM des bonnes pratiques suivies.

Evaluation

43. D'ici à 2016, l'OIM entend respecter les prescriptions du Groupe des Nations Unies pour l'évaluation relatives à l'intégration des sexospécificités dans les évaluations, et s'efforcera d'aller au-delà. Les bureaux régionaux et les bureaux de pays, avec le soutien de l'unité d'évaluation du Bureau de l'Inspecteur général, donneront des conseils sur les informations relatives à l'égalité entre les sexes à inclure dans les évaluations à l'échelle régionale et nationale et vérifieront la qualité de ces informations, conformément aux orientations du Groupe des Nations Unies pour l'évaluation.

44. L'OIM diffusera le document directif du Groupe pour l'évaluation consacré à l'intégration des droits de l'homme et de l'égalité des sexes dans les activités d'évaluation, et renforcera les capacités nécessaires pour promouvoir l'utilisation de ces directives dans toutes les évaluations pertinentes.

Audits tenant compte des sexospécificités

45. Pour garantir l'obligation de responsabilité et veiller à ce que la promotion de l'égalité entre les sexes reçoive l'attention requise par l'intermédiaire de la fonction d'audit de l'OIM, l'unité d'audit interne du Bureau de l'Inspecteur général tiendra une consultation annuelle avec l'Unité de coordination des questions de sexospécificité au sujet des éventuels risques relatifs à la prise en compte systématique des sexospécificités, y compris ceux liés à la mise en œuvre de la présente politique. Ces consultations auront lieu dans le cadre du cycle annuel de planification des audits fondés sur les risques. L'unité d'audit interne, en concertation avec l'Unité de coordination des questions de sexospécificité, utilisera une liste de vérification relative aux risques liés à ces questions pour tous les audits, et adoptera une approche en plusieurs étapes pour réaliser des audits institutionnels participatifs réguliers sur le sujet.

Suivi et allocation des ressources

46. Dans le cadre de son processus décisionnel stratégique, l'OIM suivra les ressources affectées à la promotion de l'égalité entre les sexes et veillera à ce qu'elles soient suffisantes pour lui permettre de s'acquitter de son mandat en la matière. L'OIM utilise le marqueur de l'égalité hommes-femmes du Comité permanent interorganisations ou, pour certains projets humanitaires, le marqueur de genre et d'âge de l'Office humanitaire de la Communauté européenne. Un système de marqueurs de l'égalité hommes-femmes à l'échelle de l'OIM sera progressivement appliqué à tous les projets de l'Organisation.

47. L'Unité de coordination des questions de sexospécificité dirigera le Groupe de travail interunités sur le marqueur de l'égalité hommes-femmes, qui mettra en place le système de marqueurs de l'OIM. La Division du budget, avec l'appui de l'Unité et du Groupe de travail, estimera chaque année l'enveloppe budgétaire destinée aux activités en faveur de l'égalité entre les sexes sur la base des notes obtenues grâce au système de marqueurs, une fois celui-ci

en place. S'agissant des fonds gérés par l'OIM⁸, l'Organisation fixera et appliquera également une base de référence financière pour l'allocation des ressources aux projets ayant pour objectif principal de faire avancer l'égalité entre les sexes, tout en veillant à ce que les autres projets tiennent compte des sexospécificités.

Production de connaissances et communication

48. La Division Médias et communication, la Division de la recherche sur la migration et le Bureau du Directeur général, avec l'appui de l'Unité de coordination des questions de sexospécificité, intégreront les questions de sexospécificité dans les discours, publications, supports visuels, vidéos, médias sociaux et sites Web. La Division Médias et communication veillera à ce que dans le plan de communication de l'OIM, la promotion de l'égalité entre les sexes fasse partie intégrante de la diffusion de l'information en interne et en direction du public, et élaborera des directives sur la communication soucieuse des sexospécificités à l'intention du personnel. La Division de la recherche sur la migration rédigera des directives analogues sur les travaux de recherche consacrés aux sexospécificités dans le contexte migratoire, et établira une liste de vérification relative à la prise en compte systématique des sexospécificités applicable à l'ensemble des études et des publications. L'OIM veillera à ce que ses connaissances sur les sexospécificités soient constamment synthétisées et diffusées, et que les enseignements tirés et les bonnes pratiques soient clairement énoncés. Les publications phares de l'Organisation, telles que le rapport *Etat de la migration dans le monde*, comprendront une analyse des sexospécificités et traiteront expressément des progrès obtenus et des difficultés rencontrées en matière d'égalité entre les sexes.

Partenariats

49. L'OIM est déterminée à rechercher des partenaires d'exécution ayant fait la preuve de leur attachement à l'égalité entre les sexes et ayant montré qu'ils avaient les compétences nécessaires pour tenter activement d'obtenir des résultats de projet en la matière. Les accords applicables et futurs avec les partenaires devront viser à inclure des engagements en matière d'égalité entre les sexes dans le cadre des activités de coopération et de programmation conjointe.

Cadre de gouvernance des migrations

50. Le Cadre de gouvernance des migrations de l'OIM tient compte des questions de sexospécificité dans chacun de ses trois principes et objectifs. A cet égard, les Etats sont encouragés à intégrer systématiquement ces questions dans leurs politiques et leurs programmes ; à s'intéresser à la façon dont le processus de migration varie selon le sexe, l'âge et d'autres caractéristiques de diversité et à agir en conséquence ; à recueillir et à utiliser des données ventilées par sexe et par âge ; et à offrir l'égalité d'accès, sans discrimination, aux aides, aux services sociaux et à la justice. Le Département de la coopération internationale et des partenariats veillera à ce que les outils créés pour faciliter l'utilisation du Cadre par les bureaux extérieurs comprennent des conseils sur la prise en compte systématique des sexospécificités.

⁸ Par exemple, le Fonds de l'OIM pour le développement et le Mécanisme de financement des situations d'urgence migratoires.

III. Equilibre entre les sexes au sein du personnel et culture institutionnelle soucieuse des sexospécificités

A. Justification et contexte

51. Dans ses politiques de 1995 en matière de personnel et de programmes face aux distinctions fondées sur le sexe (MC/1853), l'OIM faisait de l'égalité des chances et de traitement des membres du personnel l'un de ses principes directeurs, qu'elle s'engageait à appliquer à l'ensemble de ses effectifs.

52. En dix ans, l'OIM n'est pas parvenue à tenir l'engagement pris en 1995 de parvenir à l'équilibre entre ses effectifs masculins et féminins. Elle reconnaît aujourd'hui que l'égalité des chances et de traitement s'étend à l'ensemble du personnel. L'OIM défend de longue date les principes de tolérance, de compréhension et de respect pour tous, en interdisant la discrimination et le harcèlement sur ses lieux de travail. Elle réaffirme sa volonté de faire de l'égalité des chances et de traitement une réalité pour tous les membres du personnel.

53. Par cette nouvelle politique, l'OIM actualise son projet relatif à l'équilibre entre les sexes parmi son personnel et à une culture institutionnelle soucieuse des sexospécificités, afin de pouvoir s'acquitter de sa mission, de continuer à promouvoir avec efficacité l'égalité entre les sexes parmi ses effectifs, tenir compte, dans ses activités, des besoins et des capacités différents de tous les membres de son personnel et d'agir en conséquence, et de répondre de manière appropriée aux besoins des Etats Membres et de rendre compte des résultats.

54. L'OIM engage sa responsabilité en ce qui concerne l'équilibre entre les sexes au sein du personnel et une culture institutionnelle tenant compte des sexospécificités, et est déterminée à suivre les résultats obtenus sur ces questions, comme il est indiqué ci-après et dans le plan de mise en œuvre y afférent.

B. Equilibre entre les sexes au sein du personnel

55. Aujourd'hui, 46 % des membres du personnel de l'OIM sont des femmes. Cependant, cette proportion diminue aux échelons de l'encadrement supérieur. La parité est atteinte aux grades P-1, P-2 et P-3. En revanche, les femmes occupent 37 % des postes au grade P-4, 26 % au grade P-5 et 24 % au grade D-1. Si des progrès ont été accomplis aux niveaux P-3 et P-4 entre 2010 et 2014, pendant cette même période, la progression au niveau P-5 et aux niveaux supérieurs a toutefois été insignifiante. En ce qui concerne le personnel national, le rapport est de 53 % d'hommes et 47 % de femmes. Cependant, pour les fonctionnaires nationaux de grades NO-C et NO-D, la proportion de femmes chute à 35 %⁹.

56. Pour promouvoir l'équilibre au sein du personnel, la Division de la gestion des ressources humaines élaborera d'ici à 2016 un plan établissant des objectifs et des points de référence en matière d'équilibre entre les sexes. Ce plan énoncera également des mesures et des responsabilités institutionnelles visant à parvenir à cet équilibre, y compris dans toutes les politiques et pratiques de recrutement.

⁹ Données internationales pour décembre 2014, et données nationales pour juin 2014.

C. Culture institutionnelle tenant compte des sexospécificités

57. Il est apparu à maintes reprises qu'une culture institutionnelle favorable tenant compte des sexospécificités, applicable à l'ensemble du personnel, contribue de manière déterminante à la promotion de l'égalité entre les sexes. Un environnement de travail sain à tous les niveaux permet aux membres du personnel de se concentrer sur les objectifs qui leur sont assignés et de donner le meilleur d'eux-mêmes. La consolidation d'un environnement dynamisant vise à créer une atmosphère de travail saine, respectueuse, bienveillante et exempte de harcèlement et d'abus de pouvoir, où les membres du personnel se sentent autonomisés et où, autant que possible, il est possible de trouver un équilibre entre les pressions professionnelles et la vie personnelle.

58. La Division de la gestion des ressources humaines examinera les politiques existantes de l'OIM qui sont favorables aux responsabilités familiales et propices à un équilibre entre le travail et la vie personnelle, en rendra compte et, le cas échéant et conformément aux pratiques exemplaires en vigueur, les actualisera¹⁰. Le personnel de la catégorie des administrateurs quittant l'Organisation aura l'occasion de participer à un entretien de fin d'emploi mené par la Division, qui portera sur des questions telles que le recrutement, le maintien dans l'emploi et l'expérience acquise. Le Bureau de la déontologie, en coordination avec la Division et l'Unité de coordination des questions de sexospécificité, mettra en place une formation en matière d'environnement de travail respectueux, obligatoire pour tous les membres du personnel.

¹⁰ Il s'agit des politiques pertinentes, telles que celles qui permettent de concilier le travail et les responsabilités familiales, celles qui concernent un environnement de travail respectueux, le congé spécial sans traitement, le congé d'adoption, le travail à domicile, le travail à temps partiel, le congé de paternité et le congé pour problèmes familiaux graves, ainsi que les règles et règlements applicables.

Appendice

Glossaire

Les **sexospécificités** désignent les rôles et relations assignés, les traits de caractère, les attitudes, les comportements, les valeurs, le pouvoir relatif et l'influence que la société attribue de manière distincte aux hommes et aux femmes. Ce terme ne renvoie pas simplement aux femmes ou aux hommes, mais aussi à la relation entre eux¹. Bien que les notions relatives aux sexospécificités soient profondément ancrées dans chaque culture, elles peuvent aussi changer avec le temps. En outre, elles varient considérablement tant à l'intérieur d'une culture qu'entre les cultures.

L'**égalité entre les sexes** désigne l'égalité des droits, des responsabilités et des chances pour toutes les personnes. Elle signifie que les droits, les responsabilités et les chances ne dépendent pas du sexe d'une personne tel qu'il est déterminé à la naissance. L'égalité entre les sexes ne suppose pas que toutes les personnes sont identiques, mais plutôt que les intérêts, les besoins, les capacités et les priorités de tous sont pris en considération.

La **prise en compte systématique des sexospécificités** à l'OIM désigne le processus consistant à évaluer les incidences différenciées selon le sexe, sur tous les migrants, de toute action envisagée, y compris les politiques, les programmes ou la législation. Il s'agit d'une stratégie visant à faire en sorte que les préoccupations et l'expérience des femmes, des hommes, des garçons et des filles fassent partie intégrante de l'élaboration, la mise en œuvre, la surveillance et l'évaluation des politiques et des programmes, de façon que tous les migrants en bénéficient sur un pied d'égalité et que les inégalités ne se perpétuent pas. Le but ultime est d'atteindre l'égalité entre les sexes².

L'**égalité entre les sexes au sein du personnel** signifie que les hommes et les femmes sont représentés à parts égales parmi les membres du personnel, à tous les niveaux d'une organisation. Ce concept est également appelé « parité entre les sexes au sein du personnel ».

L'**autonomisation** est un concept fondamental des droits de l'homme et du développement, qui désigne le processus par lequel les personnes, individuellement et collectivement, prennent conscience de la façon dont les relations de pouvoir fonctionnent dans leur vie, et acquièrent la confiance et la force nécessaires pour remédier aux inégalités et renforcer leur position économique, politique et sociale³.

L'**analyse des sexospécificités** (ou analyse par sexe) est l'étude des rôles des femmes et des hommes, des filles et des garçons, et des relations entre eux. Il en ressort que la vie et, par conséquent, les expériences, besoins, problèmes et priorités de chacun, sont différents. Une analyse des sexospécificités doit être intégrée dans toutes les évaluations sectorielles et dans toutes les analyses de situation, dès la phase de conceptualisation.

¹ ONU-Femmes, *Guidance Note: Gender Mainstreaming in Development Programming* (2014).

² Nations Unies, Rapport du Conseil économique et social pour 1997, chapitre IV, conclusions concertées 1997/2 (A/52/3 du 18 septembre 1997).

³ Nations Unies, Equipe du Projet Objectifs du Millénaire sur l'éducation et l'égalité des sexes, *Taking Action: Achieving Gender Equality and Empowering Women* (2005).