



Conseil d'administration

343^e session, Genève, novembre 2021

Section institutionnelle

INS

Date: 1^{er} octobre 2021

Original: anglais

Mesures définies par le Bureau pour accélérer les progrès au regard des indicateurs spécifiques du Plan d'action du BIT pour l'égalité entre hommes et femmes (2018-2021)

Résumé: Le présent document décrit les mesures et initiatives concrètes définies à l'issue de la 340^e session du Conseil d'administration (novembre 2020) afin d'accélérer les activités menées pour améliorer les résultats concernant certains indicateurs du Plan d'action du BIT pour l'égalité entre hommes et femmes 2018-2021 – notamment l'engagement de la direction et la composition du personnel – compte tenu des cibles qui n'ont pas été atteintes durant la phase 2018-19, phase dudit Plan d'action.

Unité auteur: Département des conditions de travail et de l'égalité (WORKQUALITY).

Documents connexes: [GB.340/PV](#), [GB.340/INS/7\(Rev.1\)](#), [GB.332/INS/6](#), [GB.332/PV](#).

1. Le Plan d'action du BIT pour l'égalité entre hommes et femmes 2018-2021 (Plan d'action du BIT) traduit en mesures concrètes la politique de l'OIT en matière d'égalité entre hommes et femmes et d'intégration d'une démarche soucieuse d'équité dans les activités du BIT ¹. Selon cette politique, en tant qu'organisation vouée à la défense des droits des êtres humains et de la justice sociale, l'OIT se doit de jouer un rôle de pointe dans les efforts internationaux visant à promouvoir et à réaliser l'égalité entre hommes et femmes. Les résultats du suivi annuel de la mise en œuvre du Plan d'action sont soumis au Conseil d'administration et à l'Entité des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes (ONU-Femmes), laquelle coordonne le Plan d'action à l'échelle du système des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'avancement des femmes (ONU-SWAP).
2. Le suivi de toutes les cibles du Plan d'action du BIT qui a été effectué en 2020 a montré que 50,8 pour cent des cibles (29 cibles sur 57) étaient en bonne voie mais que 36,8 pour cent (21 cibles) ne l'étaient pas. Aucune donnée n'était disponible pour 12,2 pour cent des cibles (7 cibles) du fait que le rapport à mi-parcours sur la mise en œuvre du Plan d'action du BIT ² était toujours en cours d'élaboration au moment où le suivi a été réalisé, et que certaines activités de recherches n'avaient pas été menées à cause de la pandémie de COVID-19. À titre de comparaison, le suivi effectué en 2018-19 avait montré que 50 pour cent des cibles (29 sur 57) étaient atteintes et que 42 pour cent (24 cibles) ne l'étaient pas, aucune donnée n'étant disponible pour 7 pour cent d'entre elles (4 cibles relatives à la formation).
3. Le rapport à mi-parcours sur la mise en œuvre du Plan d'action du BIT a été soumis au Conseil d'administration à sa 340^e session (novembre 2020). Compte tenu des résultats insatisfaisants enregistrés pour un certain nombre d'indicateurs du Plan d'action, le Conseil d'administration a prié le Directeur général de «définir des mesures et initiatives concrètes afin d'accélérer les activités menées pour améliorer les résultats concernant certains indicateurs, notamment l'engagement de la direction et la composition du personnel, en vue de réaliser l'égalité hommes-femmes au BIT, et de les soumettre pour information au Conseil d'administration dès que possible» ³.
4. Les mesures et initiatives concrètes définies par les garants des indicateurs en vue d'accélérer la réalisation des cibles qui n'avaient pas été atteintes pendant la phase 2018-19 sont présentées dans l'annexe au présent document. L'annexe contient également la description des activités supplémentaires portant, entre autres, sur la parité entre hommes et femmes aux postes les plus élevés du BIT et sur l'intégration des questions d'égalité dans la coopération pour le développement, qui ont été définies en mai 2021 par l'équipe globale de direction du BIT.
5. Les résultats du suivi effectué pour la phase 2020-21 du Plan d'action du BIT seront communiqués au Conseil d'administration à sa 344^e session (mars 2022). Celui-ci aura ainsi l'occasion de mener des discussions plus approfondies sur le sujet et sera invité à décider de l'approche à adopter en vue de l'élaboration du Plan d'action du BIT pour 2022-2025. L'approche proposée par le Bureau sera alignée sur l'ONU-SWAP et tiendra compte des recommandations pertinentes formulées à l'issue de l'évaluation indépendante de haut niveau des efforts accomplis par le BIT en matière d'égalité entre hommes et femmes et d'intégration d'une démarche soucieuse d'équité dans les activités du Bureau.

¹ BIT, *Plan d'action du BIT pour l'égalité entre hommes et femmes 2018-2021*, Genève, 2018, annexe II.

² GB.340/INS/7(Rev.1).

³ GB.340/PV, paragr. 16.

► Annexe

Mesures visant à accélérer la réalisation des cibles qui n'ont pas été atteintes au cours de la phase 2018-19 du Plan d'action du BIT pour l'égalité entre hommes et femmes 2018-2021

Indicateur	Cibles de 2020-21	Résultats de 2020	Garant(s)	Mesures prises par les garants pour accélérer la réalisation des cibles
Gestion axée sur les résultats				
Pourcentage de propositions de projets et de programmes correspondant au marqueur 2 ou 3 relatif à l'égalité hommes-femmes et à la non-discrimination	Monde (projets gérés par le siège): 37 %	13 %	Département des partenariats et de l'appui aux programmes extérieurs	<ul style="list-style-type: none"> • Mettre en place une série de communiqués de la communauté de pratique sur l'égalité hommes-femmes et la non-discrimination. • Promouvoir l'intégration de l'égalité hommes-femmes et de la non-discrimination au moyen d'outils et de webinaires de partage des connaissances. • Élaborer des modules de microapprentissage tenant compte de la dimension hommes-femmes dans le cadre des parcours d'apprentissage sur la coopération pour le développement. • Mettre à jour le guide sur l'intégration du principe d'égalité hommes-femmes, afin de l'aligner sur le système de marqueurs relatifs à l'égalité hommes-femmes et à la non-discrimination et sur la note d'orientation du Département de la programmation et de la gestion stratégiques. • Élaborer une théorie du changement contextualisée et adaptable pour soutenir et faciliter la conception de projets (Département des partenariats et de l'appui aux programmes extérieurs; Service des questions de genre, de l'égalité, de la diversité et de l'inclusion; Département de la programmation et de la gestion stratégiques). • Renforcer le rôle et les capacités du Réseau genre de l'OIT (le Service des questions de genre, de l'égalité, de la diversité et de l'inclusion demandera que des ressources supplémentaires soient allouées spécifiquement à cette mesure).

Indicateur	Cibles de 2020-21	Résultats de 2020	Garant(s)	Mesures prises par les garants pour accélérer la réalisation des cibles
				<ul style="list-style-type: none"> • Faire participer des spécialistes de l'égalité hommes-femmes et de la non-discrimination qui travaillent sur le terrain dès les premiers stades de la conception des projets dans le cadre des procédures classiques (directeurs et directrices régionaux). • Demander systématiquement aux personnes qui soumettent des projets dont le marqueur relatif à l'égalité hommes-femmes est inférieur à 2 ou 3 de fournir une justification au moment de l'introduction de ces projets dans le flux d'évaluation.
	Afrique: 27 %	31 %		-
	Amériques: 18 %	10 %		-
	États arabes: 13 %	10 %		-
	Asie et Pacifique: 35 %	29 %		-
	Europe et Asie centrale: 13 %	6 %		-

Indicateur	Cibles de 2020-21	Résultats de 2020	Garant(s)	Mesures prises par les garants pour accélérer la réalisation des cibles
Système de contrôle				
Pourcentage de l'échantillon d'évaluations dont le champ d'analyse, les critères et les questions tiennent compte de l'égalité hommes-femmes	65 %	56 %	Bureau de l'évaluation	<ul style="list-style-type: none"> • Mettre en place un système dans lequel les évaluations ex post de la qualité des rapports d'évaluation sont effectuées en continu, afin de fournir davantage de données en temps réel, notamment sur la mesure dans laquelle les évaluations tiennent compte de l'égalité hommes-femmes et de la non-discrimination. • Mener des auto-évaluations ciblées couvrant les domaines de réalisation essentiels de la Stratégie de l'OIT en matière d'évaluation axée sur les résultats pour 2018-2021, notamment l'égalité hommes-femmes, dans le cadre des travaux préparatoires pour l'évaluation indépendante de la fonction d'évaluation du BIT de 2022. • Prévoir un volet consacré au Plan d'action du BIT pour l'égalité entre hommes et femmes 2018-2021 dans l'évaluation indépendante menée à haut niveau de la stratégie du BIT en matière d'égalité entre les sexes et d'intégration des questions d'égalité pour la période 2016-2021. • Utiliser des modes de communication innovants pour surmonter les défis liés à la pandémie de COVID-19, tels que des podcasts avec un spécialiste des questions d'égalité hommes-femmes pour le Programme en ligne de certification de responsable de l'évaluation.
Pourcentage de l'échantillon d'évaluations dont la méthodologie, les méthodes et instruments et les techniques d'analyses de données tiennent pleinement compte de la dimension hommes-femmes	50 %	33 %		
Pourcentage de l'échantillon d'évaluations qui intègrent pleinement ou de manière satisfaisante les résultats, conclusions et recommandations comportant une analyse de la dimension hommes-femmes	65 %	49 %		
Proportion de rapports des bureaux extérieurs ayant fait l'objet d'un audit qui recensent les risques liés au genre et les mesures adoptées pour atténuer ces risques	75 %	Aucun audit réalisé	Bureau de l'audit interne et du contrôle	<ul style="list-style-type: none"> • Réaliser des audits des rapports intégrant cet indicateur.

Indicateur	Cibles de 2020-21	Résultats de 2020	Garant(s)	Mesures prises par les garants pour accélérer la réalisation des cibles
Achèvement de l'audit sur les procédures de contrôle interne et le traitement des allégations de harcèlement sexuel au sein du BIT, et communication des résultats	Audit réalisé	Aucun audit réalisé	Bureau de l'audit interne et du contrôle	<ul style="list-style-type: none"> Réaliser un audit en utilisant des moyens informatiques pour éviter les problèmes logistiques liés à la pandémie de COVID-19.
Responsabilisation				
Pourcentage de postes de direction du BIT (postes au grade P5 et supérieurs financés par le budget ordinaire) occupés par des femmes	45 %	38 %	Département du développement des ressources humaines	<ul style="list-style-type: none"> S'appuyer sur les rapports <i>Diversity outlook</i> pour revoir régulièrement la situation de chaque portefeuille au regard de cet indicateur avec le Directeur général adjoint ou la Directrice générale adjointe concerné(e). Organiser des campagnes ciblées pour les concours organisés dans le cadre du Système de recrutement, d'affectation et de placement du personnel (RAPS) via le Réseau ressources humaines des Nations Unies et le Réseau genre de l'OIT afin d'encourager davantage de femmes à poser leur candidature à des postes de direction. Mener une enquête auprès des membres du personnel pour recueillir leur avis sur ce qui fait obstacle à l'accès à des postes de direction ainsi que leurs suggestions à cet égard (Département du développement des ressources humaines; Service des questions de genre, de l'égalité, de la diversité et de l'inclusion). Faire de l'avancement professionnel un objectif clairement établi du programme de mentorat. Assurer un suivi du pourcentage de femmes candidates par rapport au pourcentage de lauréates. Miser sur les modalités de travail flexible comme le télétravail pour encourager les candidatures aux postes de direction qui impliquent une obligation de mobilité. Examiner les effets obtenus lorsque la préférence est donnée aux candidats de même grade afin de déterminer s'il est nécessaire de modifier le Statut du personnel.

Indicateur	Cibles de 2020-21	Résultats de 2020	Garant(s)	Mesures prises par les garants pour accélérer la réalisation des cibles
Pourcentage de départements, bureaux et autres unités qui sont garants d'au moins trois indicateurs du Plan d'action, dans lesquels la réalisation des cibles pertinentes figure parmi les résultats attendus des directeurs et chefs d'unité aux fins de l'évaluation du comportement professionnel pour ce qui est des responsabilités d'encadrement	50 %	16 %		
		Portefeuille des politiques: un des deux résultats attendus des directeurs ou chefs inclut une telle cible	Directrice générale adjointe pour les politiques	<ul style="list-style-type: none"> Envoyer un message à deux directeurs ou chefs concernés leur demandant d'intégrer les indicateurs du Plan d'action dans leurs résultats de début de cycle pour 2020.
		Portefeuille de la gestion et de la réforme: deux sur deux	Directeur général adjoint pour la gestion et la réforme	<ul style="list-style-type: none"> Conforme à la cible, aucune mesure requise.
		Portefeuille des programmes extérieurs et des partenariats: zéro sur six	Directeur général adjoint pour les programmes extérieurs et les partenariats	<ul style="list-style-type: none"> S'assurer, lors des discussions avec les directeurs régionaux, que ceux-ci intègrent les indicateurs du Plan d'action dans leurs résultats de début de cycle respectifs. Un paragraphe spécifique convenu avec le Service des questions de genre, de l'égalité, de la diversité et de l'inclusion est ajouté à cet effet dans les formulaires de début de cycle.
Nombre de réunions tenues avec les directeurs ou les chefs d'unité et autres responsables pour examiner la réalisation des cibles associées aux indicateurs dont ils sont les garants	Deux réunions	Aucune réunion		
		Portefeuille des politiques: aucune réunion	Directeur général adjoint pour la gestion et la réforme	<ul style="list-style-type: none"> Envoyer un message à deux directeurs ou chefs concernés leur demandant d'ajouter deux réunions dans leur calendrier en ligne (en avril et en octobre).
		Portefeuille de la gestion et de la réforme: aucune réunion	Directeur général adjoint pour la gestion et la réforme	<ul style="list-style-type: none"> Faire connaître les mesures prises pour accélérer les progrès à l'équipe de direction du portefeuille de la gestion et de la réforme par l'intermédiaire des directeurs des départements relevant de ce portefeuille.
		Portefeuille des programmes extérieurs et des partenariats: aucune réunion	Directeur général adjoint pour les programmes extérieurs et les partenariats	<ul style="list-style-type: none"> Voir ci-dessus les discussions avec les directeurs régionaux, qui ont été élargies aux directeurs des départements relevant de ce portefeuille.

Indicateur	Cibles de 2020-21	Résultats de 2020	Garant(s)	Mesures prises par les garants pour accélérer la réalisation des cibles
Nombre de réunions tenues par les directeurs généraux adjoints avec les directeurs de département et de bureau régional dont l'ordre du jour comprenait une grille d'évaluation d'une page présentant des statistiques à jour et ventilées par sexe	À l'ordre du jour d'au moins deux réunions tenues par les directeurs généraux adjoints	Cible non atteinte	Directeurs généraux adjoints	
		Portefeuille des politiques: aucune réunion	Directrice générale adjointe pour les politiques	<ul style="list-style-type: none"> • Envoyer des invitations à l'équipe de direction pour les politiques élargie ou à l'équipe de direction pour les politiques pour que cette question spécifique soit portée à l'ordre du jour d'au moins deux réunions. • Demander aux départements techniques concernés et au Service des questions de genre, de l'égalité, de la diversité et de l'inclusion de faire une présentation lors de ces réunions.
		Portefeuille de la gestion et de la réforme: une réunion	Directeur général adjoint pour la gestion et la réforme	<ul style="list-style-type: none"> • Conforme à la cible, aucune mesure requise.
		Portefeuille des programmes extérieurs et des partenariats: aucune réunion	Directeur général adjoint pour les programmes extérieurs et les partenariats	<ul style="list-style-type: none"> • Veiller à ce que les statistiques ventilées par sexe du Département du développement des ressources humaines soient communiquées aux régions qui surveillent les indicateurs, en particulier en ce qui concerne le recrutement et les processus liés à la politique de mobilité. • Participer aux jurys de recrutement des directeurs de bureau extérieur de l'OIT afin de garantir, entre autres, l'équilibre hommes-femmes dans les processus de sélection.
Nombre de séances consacrées à l'examen des préjugés inconscients organisées par l'équipe de direction pour les directeurs principaux (grade D1 et au-dessus)	Deux séances consacrées aux préjugés inconscients	Aucune	Cabinet du Directeur général	<ul style="list-style-type: none"> • Avec le soutien du Département du développement des ressources humaines, organiser deux séances virtuelles sur ce sujet, en associant également les directeurs de bureau régional. <p><i>Note: Étant donné que cette cible a été atteinte pour la période 2018-19, elle ne figure pas dans les instructions données par le Conseil d'administration concernant les mesures à envisager en vue d'accélérer les progrès en 2021; comme la cible n'a pas été atteinte en 2020, cet indicateur est inclus ici.</i></p>

Indicateur	Cibles de 2020-21	Résultats de 2020	Garant(s)	Mesures prises par les garants pour accélérer la réalisation des cibles
Ressources humaines et financières				
Pourcentage de descriptions de postes vacants au BIT faisant référence à des compétences ou attributions relatives à la question de l'égalité hommes-femmes	70 %	60 %	Département du développement des ressources humaines	<ul style="list-style-type: none"> • Collecter des exemples de compétences et d'attributions portant sur l'égalité hommes-femmes afin d'organiser une réunion de partage des connaissances avec les partenaires des ressources humaines du siège et des bureaux extérieurs, en vue d'élaborer des lignes directrices à l'intention des responsables sur l'inclusion de ces compétences et attributions au moment de la rédaction des descriptions de postes. • Les partenaires des ressources humaines promeuvent l'inclusion de ces compétences et attributions dans le cadre de leurs activités de conseil ordinaires.
Pourcentage de résultats de programmes par pays considérés comme étant conformes au marqueur 2 ou 3 relatif à l'égalité hommes-femmes et à la non-discrimination	43 %	43 %	Département de la programmation et de la gestion stratégiques et bureaux régionaux de l'OIT	<ul style="list-style-type: none"> • Saisir les occasions qui se présentent de renforcer les capacités du personnel sur le terrain pour garantir une compréhension commune et une application cohérente du marqueur, afin de promouvoir davantage l'égalité hommes-femmes et la non-discrimination dans différents domaines de la programmation par pays. <p><i>Note: Bien que cette cible ait été atteinte en 2020, cet indicateur est inclus ici conformément aux instructions données par le Conseil d'administration, du fait que la cible n'avait pas été atteinte pendant la phase 2018-19. Cela explique qu'il soit nécessaire de définir des mesures permettant d'accélérer les progrès en 2021.</i></p>

Indicateur	Cibles de 2020-21	Résultats de 2020	Garant(s)	Mesures prises par les garants pour accélérer la réalisation des cibles
<p>Pourcentage de femmes parmi les délégués et conseillers techniques accrédités et enregistrés à la Conférence internationale du Travail</p>	<p>Au moins 45 %</p>	<p>La session de la Conférence n'a pas eu lieu</p>	<p>Mandants tripartites de l'OIT, Service des questions de genre, de l'égalité, de la diversité et de l'inclusion, Bureau du Conseiller juridique et Département des relations, des réunions et des documents officiels</p>	<ul style="list-style-type: none"> Proposer aux directeurs de bureau régional de demander aux bureaux de pays de soulever la question de la parité hommes-femmes au sein des délégations tripartites pendant les réunions d'information sur la Conférence, le Conseil d'administration et les réunions régionales.
<p>Pourcentage de femmes parmi les délégués et conseillers techniques accrédités et enregistrés aux réunions régionales</p>	<p>Au moins 45 %</p>	<p>Aucune réunion régionale n'a été organisée</p>	<p>Mandants tripartites de l'OIT, Service des questions de genre, de l'égalité, de la diversité et de l'inclusion, Bureau du Conseiller juridique et Département des relations, des réunions et des documents officiels</p>	

Indicateur	Cibles de 2020-21	Résultats de 2020	Garant(s)	Mesures prises par les garants pour accélérer la réalisation des cibles
Nombre d'activités de développement des capacités organisées à l'intention des partenaires sociaux de l'OIT en vue de parvenir à la parité hommes-femmes dans les délégations à la Conférence et aux réunions régionales	Deux activités de développement des capacités	Aucune réunion régionale n'a été organisée		
Nombre d'entretiens de départ réalisés avec des fonctionnaires et de rapports faits au Conseil d'administration sur l'évaluation de la culture organisationnelle menée à titre expérimental (notamment sur la prise en compte de l'égalité hommes-femmes dans le recrutement, la fidélisation du personnel et l'expérience professionnelle) et résultats préliminaires	Au moins dix entretiens de départ réalisés avec des fonctionnaires; rapport au Conseil d'administration	Aucun entretien réalisé et aucun rapport fait au Conseil d'administration	Bureau du médiateur	<ul style="list-style-type: none"> Mettre en place des entretiens de départ dans le cadre des procédures de cessation de fonctions.
			Département du développement des ressources humaines	<ul style="list-style-type: none"> Réviser le projet de guide des entretiens et examiner les questions relatives à l'égalité hommes-femmes que soulève le télétravail obligatoire. Intégrer le guide des entretiens révisé dans le guide des entretiens de départ existant, en vue de permettre aux partenaires des ressources humaines du siège et sur le terrain de mener trois entretiens chacun.
Plateformes sur lesquelles les documents de la campagne contre le harcèlement sexuel menée à l'échelle de l'Organisation (<i>One ILO – Zero Sexual Harassment</i>) sont accessibles	<p>Accessibles via les réseaux sociaux (cible 2020-21)</p> <p><i>Accessibles sur le site Web public de l'OIT (cible 2018-19)</i></p>	<p>Documents non accessibles via les réseaux sociaux</p> <p><i>Documents non trouvés sur le site Web public de l'OIT</i></p>	Département du développement des ressources humaines	<ul style="list-style-type: none"> Le Département de la communication et de l'information du public mentionnera cette campagne dans le cadre de ses actions de sensibilisation sur la convention (n° 190) sur la violence et le harcèlement, 2019. <p><i>À partir du deuxième semestre 2021, les documents sont accessibles sur le site Web public de l'OIT.</i></p>

Indicateur	Cibles de 2020-21	Résultats de 2020	Garant(s)	Mesures prises par les garants pour accélérer la réalisation des cibles
Capacités				
Élaboration d'un plan de développement des capacités relatif à la prise en compte systématique de l'égalité hommes-femmes par le personnel	Plan élaboré	Pas de plan	Département du développement des ressources humaines	<ul style="list-style-type: none"> • Travailler sur le plan de développement des capacités.
Pourcentage de femmes parmi les participants aux sessions de formation dispensées par le Centre international de formation de l'OIT (Centre de Turin)	45 %	37 %	Centre de Turin	<ul style="list-style-type: none"> • Adapter davantage les services d'apprentissage en ligne pour attirer un pourcentage plus important de femmes. • Travailler en collaboration avec les structures de travailleurs et d'employeurs pour que les candidatures de femmes soient prioritaires.
Pourcentage d'hommes parmi les membres du personnel du BIT qui participent aux activités de formation du Centre de Turin consacrées spécifiquement à l'égalité hommes-femmes	50 %	20 %	Centre de Turin	<ul style="list-style-type: none"> • Demander au Département du développement des ressources humaines de prévoir la participation de personnel masculin aux activités de formation du BIT consacrées spécifiquement à l'égalité hommes-femmes et de dégager des fonds à cette fin.

Indicateur	Cibles de 2020-21	Résultats de 2020	Garant(s)	Mesures prises par les garants pour accélérer la réalisation des cibles
Pourcentage d'études réalisées par le Département de la recherche aux fins de journées ou de manifestations spéciales traitant en détail de la question de l'égalité hommes-femmes ou tenant compte de cette dimension	55 %	Aucune manifestation organisée	Département de la recherche	<ul style="list-style-type: none"> • Demander aux fonctionnaires de rang supérieur de réfléchir à la manière d'intégrer la dimension hommes-femmes dans la conception et l'approbation de nouveaux projets de recherche. • Créer un groupe de travail chargé d'établir la planification des manifestations sur la base d'un modèle de document à définir qui tiendra compte du sexe des auteurs et des orateurs et intégrera des critères incluant la dimension hommes-femmes. • Demander au groupe de travail de faire des propositions sur la manière d'intégrer les trois cibles. • Demander aux collègues supervisant des manifestations d'attirer l'attention sur ces indicateurs et de faire rapport régulièrement à leur responsable. • Reprendre toutes les études et manifestations dans un nouveau système de production de connaissances tenant compte de la dimension hommes-femmes.
Pourcentage de manifestations organisées par le Département de la recherche dans le cadre desquelles des femmes interviennent comme oratrices invitées sur des études	55 %	Aucune manifestation organisée		
Pourcentage de manifestations organisées par le Département de la recherche auxquelles des femmes participent en qualité d'auteurs d'études	45 %	Aucune manifestation organisée		