

**EXÉCUTION DU PROGRAMME DE L'OIT
EN 2000-01**

RAPPORT DU DIRECTEUR GÉNÉRAL

EXÉCUTION DU PROGRAMME DE L'OIT EN 2000-01

CONFÉRENCE INTERNATIONALE DU TRAVAIL
90^e session, 2002

BUREAU INTERNATIONAL DU TRAVAIL
GENÈVE

Ce rapport peut aussi être consulté sur le site Internet de l'OIT
(<http://www.ilo.org/public/french/standards/reIm/ilc/ilc90/reports.htm>)

ISBN 92-2-212417-0
ISSN 0251-3218

Première édition 2002

Les désignations utilisées dans les publications du BIT, qui sont conformes à la pratique des Nations Unies, et la présentation des données qui y figurent n'impliquent de la part du Bureau international du Travail aucune prise de position quant au statut juridique de tel ou tel pays, zone ou territoire, ou de ses autorités, ni quant au tracé de ses frontières.

La mention ou la non-mention de telle ou telle entreprise ou de tel ou tel produit ou procédé commercial n'implique de la part du Bureau international du Travail aucune appréciation favorable ou défavorable.

Les publications du Bureau international du Travail peuvent être obtenues dans les principales librairies ou auprès des bureaux locaux du BIT. On peut aussi se les procurer directement à l'adresse suivante: Publications du BIT, Bureau international du Travail, CH-1211 Genève 22, Suisse. Des catalogues et listes des nouvelles publications peuvent être obtenus gratuitement à la même adresse.

Avant-propos

Le présent document contient le rapport sur l'exécution du programme de l'OIT en 2000-01, tel qu'il a été examiné par le Conseil d'administration à sa 283^e session (mars 2002). Le compte rendu de la discussion de la Commission du programme, du budget et de l'administration du Conseil d'administration figure en tant qu'annexe VIII** au présent document.**

Table des matières

	Page
Avant-propos	v
Préface du Directeur général	1
Introduction	3
La budgétisation stratégique	5
Les objectifs stratégiques	7
Objectif stratégique n° 1: Promouvoir et mettre en œuvre les normes et les principes et droits fondamentaux au travail	11
Objectif opérationnel n° 1a: Normes et principes et droits fondamentaux au travail . . .	12
Objectif opérationnel n° 1b: Travail des enfants	14
Objectif opérationnel n° 1c: Action normative	17
Objectif stratégique n° 2: Accroître les possibilités pour les femmes et pour les hommes d'obtenir un emploi et un revenu convenables	23
Objectif opérationnel n° 2a: Appui à la politique de l'emploi	23
Objectif opérationnel n° 2b: Connaissances, compétences et employabilité	26
Objectif opérationnel n° 2c: Reconstruction et investissements à fort coefficient d'emplois	27
Objectif opérationnel n° 2d: Développement des entreprises	28
Objectif opérationnel n° 2e: Promotion de l'égalité entre hommes et femmes et emploi	31
Objectif stratégique n° 3: Accroître l'étendue et l'efficacité de la protection sociale pour tous	35
Objectif opérationnel n° 3a: Normes internationales du travail (protection sociale) . . .	35
Objectif opérationnel n° 3b: Action contre les dangers	37
Objectif opérationnel n° 3c: Amélioration des conditions de travail et d'emploi des groupes vulnérables	39
Objectif opérationnel n° 3d: Portée des systèmes de sécurité sociale	43
Objectif opérationnel n° 3e: Insécurité économique et sociale	45
Objectif stratégique n° 4: Renforcer le tripartisme et le dialogue social	49
Objectif opérationnel n° 4a: Reconnaissance du dialogue social et objectif opérationnel n° 4b: Institutions de dialogue social	49
Objectif opérationnel n° 4c: Renforcement des parties au dialogue social	55
Programmes intersectoriels	69
Centre international de formation de l'OIT (Centre de Turin)	69
Institut international d'études sociales	70
Groupe des politiques internationales	70
Bureau de l'égalité entre hommes et femmes	71
Bureau de statistique	72
Relations externes et partenariats	73
Communications	73
Régions	77
Afrique	77
Amériques	78
Etats arabes	79
Asie et Pacifique	80
Europe et Asie centrale	81
Coopération pour le développement	82

Gouvernance, appui et management	83
Gouvernance/organes directeurs	83
Services de management	84
Services d'appui	84
 Annexes	
I. Suite donnée aux résolutions adoptées par la Conférence internationale du Travail de sa 85 ^e à sa 89 ^e session (1997-2001)	89
II. Dépenses afférentes aux programmes de coopération technique, 2000-01 (à l'exclusion des dépenses administratives)	94
III. Dépenses au titre de la coopération technique par domaine d'activité et source de financement, 2000-01	95
IV. Dépenses au titre de la coopération technique par pays et région et par source de financement, 2000-01	97
V. Réunions tenues en 2000 et 2001	101
VI. Nouvelles publications en vente parues en 2000-01	103
VII. Etats Membres de l'OIT au 31 décembre 2001	117
VIII. Compte rendu de la discussion de la Commission du programme, du budget et de l'administration du Conseil d'administration sur l'exécution du programme de l'OIT en 2000-01	118

Préface du Directeur général

Le programme et budget pour 2000-01 est le premier à avoir été approuvé dans l'optique de la promotion du travail décent. Son exécution est à la mesure de nos progrès et de ce qu'il nous reste à faire à cet égard. Je suis convaincu que les enseignements que nous avons tirés de l'exécution de ce programme, ainsi que l'information en retour que nous donneront nos mandants à l'occasion de leur évaluation de notre performance, constitueront une base solide sur laquelle nous pourrions nous appuyer pour réaliser nos objectifs à long terme.

Entre-temps, il y a déjà beaucoup de changements dont le Bureau comme l'Organisation peuvent se féliciter: notre notoriété et notre influence sur bon nombre des grands débats de notre temps qui concernent le monde se sont renforcées; notre politique et les priorités de notre programme sont beaucoup plus intégrées; malgré la modicité des ressources financières, c'est avec beaucoup d'énergie que nous avons répondu aux besoins des travailleuses et des travailleurs et résolu les problèmes sociaux et du travail qui sont apparus ici et là dans le monde; à la faveur de notre action, nous avons de nouveau fait la preuve de l'utilité du tripartisme et du dialogue social pour la prise de décisions à tous les niveaux.

Dans mon introduction au volume 1 du programme et budget pour la période biennale, j'ai proposé une nouvelle approche fondée sur un consensus tripartite relatif au travail décent et à quatre objectifs stratégiques. Des programmes focaux ont été établis en vue de concentrer et d'intégrer les activités du Bureau. La budgétisation stratégique a été introduite afin que les ressources soient affectées là où elles assureront le plus grand impact et où elles donneront les meilleurs résultats par rapport au coût.

Le présent rapport sur l'exécution du programme donne la mesure des progrès que nous avons accomplis vers la réalisation de ces objectifs. La liste des effets de notre action est longue et substantielle. L'attachement aux principes et aux droits fondamentaux au travail est plus fort et s'accompagne plus fréquemment de mesures concrètes. L'élimination des pires formes de travail des enfants est devenue une priorité internationale. Nous avons établi un nouvel Agenda global pour l'emploi afin de développer les possibilités d'emploi. Nous nous sommes engagés sur le front du VIH/SIDA, et la Conférence a revitalisé nos priorités dans le domaine de la sécurité sociale. Les organisations d'employeurs, les organisations de travailleurs et les administrations du travail ont été renforcées, de même que le dialogue social. Nous avons influé sur la manière d'envisager la mondialisation au niveau multilatéral.

Malgré ces succès, nous ne pouvons pas dire que nous avons accompli tout ce que nous espérons. Nos prestations dans le cadre de la coopération technique ont été insuffisantes. Il y a encore des cas où notre action doit être plus ciblée, plus intégrée et plus cohérente et où nos stratégies et nos initiatives doivent être choisies avec plus de discernement. Le présent rapport expose ces problèmes en détail et indique quelques-unes des leçons tirées et des mesures prises.

C'est à notre capacité d'identifier et de corriger les problèmes que l'on peut mesurer l'efficacité avec laquelle nous utilisons les techniques de gestion fondées sur les résultats. Nous avons encore beaucoup à faire pour réaliser les promesses de la budgétisation stratégique, mais nous avons beaucoup progressé dans cette voie pendant la première période biennale au cours de laquelle nous en avons fait l'expérience.

Je suis convaincu que le débat sur le présent rapport d'exécution aura des répercussions importantes sur nos travaux futurs. Nous avons fait de gros efforts pour que les informations qui y figurent permettent à nos mandants de guider nos objectifs et d'améliorer nos stratégies. Je salue cette occasion de tirer des enseignements de la discussion de ce rapport.

Genève, janvier 2002.

Juan Somavia.

Introduction

1. Le présent rapport sur l'exécution du programme de l'OIT en 2000-01 répond à l'engagement pris de faire rapport chaque année au Conseil d'administration sur l'action de l'OIT¹. Il présente les principales réalisations de la période biennale au regard des indicateurs de performance et des cibles dont il a été rendu compte en novembre 2000 à la Commission du programme, du budget et de l'administration². Il indique également les principales difficultés et contraintes auxquelles le BIT a dû faire face, ainsi que les mesures correctives qu'il a prises.
2. Il a été convenu que ce rapport ainsi que les commentaires du Conseil d'administration seront soumis à la 90^e session de la Conférence internationale du Travail en juin 2002. Il est ainsi répondu à l'exigence que le Directeur général fasse rapport sur les activités de l'Organisation pour chaque période biennale³.
3. Le présent rapport est aussi complet que possible étant donné le calendrier de sa préparation. Certaines informations n'étaient pas encore disponibles à la fin de 2001 en raison notamment du temps requis pour la clôture des comptes financiers, mais elles seront incluses dans la version du rapport qui sera soumise à la Conférence, comme indiqué dans les tableaux et dans la liste des annexes.
4. Il s'agit du premier rapport sur un programme biennal exécuté en appliquant les principes de la budgétisation stratégique et de l'obligation de rendre compte des résultats. On trouvera ci-après un bref résumé de l'état actuel de la budgétisation stratégique au BIT.
5. Le présent rapport est organisé en fonction des quatre objectifs stratégiques de l'OIT. Il aborde également les programmes intersectoriels, la gouvernance et les services de management et d'appui du Bureau, ainsi que les grandes priorités stratégiques dans les régions.
6. Si le rapport met l'accent sur les résultats au regard des indicateurs et des cibles définis pour la période biennale, il note également les principaux produits, réunions et projets de coopération technique qui ont indéniablement permis d'atteindre des cibles spécifiques ou de progresser vers les indicateurs. Dans les limites du système financier, il fournit des informations sur les crédits alloués et les dépenses engagées par objectif stratégique, y compris en ce qui concerne les ressources extrabudgétaires.
7. Le présent rapport a pour finalité de permettre au Conseil d'administration et à la Conférence d'exercer leur gouvernance sur le programme de l'OIT dans son ensemble. Cela suppose que les organes directeurs évaluent le travail accompli et fournissent une orientation concernant les priorités futures. Il en sera tenu compte lors de la mise en œuvre du programme et budget pour 2002-03 et de l'élaboration des propositions de programme et de budget pour 2004-05.
8. Un grand nombre d'informations sur l'exécution du programme et sur les résultats obtenus n'ont pu être incluses dans le présent rapport faute d'espace et parce que cela n'était guère commode. Une bonne partie de ces informations figure dans les rapports plus détaillés concernant certains thèmes et certains programmes qui sont soumis au Conseil d'administration et à la Conférence. Le présent rapport renvoie chaque fois que possible à ces informations complémentaires, en particulier lorsqu'elles sont directement accessibles sur Internet.

¹ Document [GB.276/PFA/9](#), paragr. 157 et 158.

² Document [GB.279/PFA/7](#).

³ Document [GB.279/PFA/6](#), paragr. 6.

La budgétisation stratégique

9. Le programme et budget pour 2000-01 est le premier budget stratégique de l'OIT et représente un premier effort pour mettre en œuvre les principes et les outils de la gestion fondée sur les résultats. La budgétisation stratégique fonctionne en fixant des objectifs portant sur des résultats mesurables, en centrant les programmes sur la réalisation de ces objectifs par le biais du renforcement de l'obligation de rendre des comptes, en surveillant l'exécution du programme dans le dessein d'améliorer les stratégies et d'allouer les ressources là où elles seront le plus utiles, et en faisant rapport sur les résultats afin de faciliter les décisions à prendre concernant l'allocation des ressources et autres.

10. Le Conseil d'administration a été étroitement associé à la mise en place de la budgétisation stratégique. Le Directeur général a fondamentalement changé la forme et le contenu de ses propositions de programme et de budget pour 2000-01 afin de répondre aux vœux du Conseil. Les objectifs stratégiques et opérationnels, qui sont la colonne vertébrale du budget stratégique, ont été définis à la suite de larges consultations et font l'objet d'un consensus tripartite. La discussion du cadre stratégique, de la stratégie de l'OIT en matière d'évaluation, du programme et budget (version révisée) pour 2000-01: indicateurs de performance et cibles, du rapport sur l'exécution du programme en 2000 et des propositions de programme et de budget pour 2002-03, a fourni de multiples occasions de révision et de conseils supplémentaires⁴.

11. La mise en œuvre intégrale de la budgétisation stratégique est un processus à long terme qui prend normalement cinq à dix ans. La première étape de son application au BIT a consisté à parvenir à un consensus tripartite sur des objectifs stratégiques et opérationnels, à établir une première série d'indicateurs de performance et de cibles connexes, à restructurer le Bureau en fonction des objectifs stratégiques afin de mieux cibler les activités et de renforcer l'obligation de rendre des comptes, à acquérir une expérience initiale de l'exécution du programme dans ces conditions et à faire rapport en se conformant à la nouvelle approche. Cette première étape est terminée.

12. Au cours de la deuxième étape, qui est maintenant en cours, il est nécessaire d'appliquer plus complètement la budgétisation stratégique au niveau des unités. Il faut pour cela améliorer la planification du travail, mesurer les résultats de façon plus précise et plus fiable et améliorer la cohésion et la collaboration entre les secteurs du siège et les régions. Plusieurs initiatives ont été prises dans le cadre du programme et budget pour 2002-03:

- création pour toutes les unités techniques et régionales d'une base de données sur la planification des travaux qui est accessible par Intranet dans tout le Bureau;
- consultations entre les secteurs techniques et les régions sur la planification du programme, dans un premier temps par le biais d'un atelier de programmation conjoint qui s'est tenu en octobre 2001;
- intégration des ressources du budget ordinaire et des ressources extrabudgétaires dans toutes les opérations de programmation;
- exercices pilotes de formulation à l'échelon des unités des objectifs, indicateurs et cibles pour deux programmes focaux, qui seront suivis au début de 2002 par la production de matériels de formation et l'organisation d'ateliers de formation, à commencer par des ateliers dans les régions;
- lancement des deux premières évaluations des programmes focaux, qui seront soumises au Conseil d'administration en novembre 2002.

13. Jusqu'ici, l'une des principales contraintes a été l'absence d'une dotation budgétaire spécifique pour le renouvellement organisationnel. Heureusement, au milieu de 2001, le département du gouvernement du Royaume-Uni qui s'occupe du développement international

⁴ Documents GB: 279/PFA/6 et GB.279/10/3 (Corr.), paragr. 67-119; documents GB.279/PFA/8 et GB.279/10/3 (Corr.), paragr. 58-66; documents GB.279/PFA/7 et GB.279/10/3 (Corr.), paragr. 4-57; document GB/PFA/6; documents GB.280/PFA/7 et GB.280/11/3, paragr. 1-405.

a fourni des ressources extrabudgétaires pour un an à affecter à l'approfondissement de la budgétisation stratégique.

14. On peut déjà à ce stade tirer des enseignements, dont plusieurs découlent directement de l'examen par le Conseil d'administration du rapport sur l'exécution du programme en 2000. Les plus importants de ces enseignements sont les suivants:

- les objectifs définis en termes de résultats dans les Etats Membres ne peuvent être atteints qu'avec la participation active des mandants de l'OIT. L'expérience montre que des consultations officieuses ne sont pas toujours suffisantes. Les objectifs par pays sont parfois utiles, mais ils ne sont pas toujours liés au budget stratégique. Une nouvelle approche, dénommée provisoirement «programmes par pays pour un travail décent», sera donc adoptée afin que les mandants soient officiellement et systématiquement associés à la planification et à l'action;
- l'application dans la pratique de la budgétisation stratégique nécessite un renforcement de la communication et de la formation pour les membres de la direction et le personnel du BIT. Les indications données dans le présent rapport donnent à penser qu'une plus grande attention est accordée à l'impact de l'action du BIT, mais il reste encore beaucoup à faire pour établir une véritable culture de la performance;
- la planification des travaux, et en particulier une planification intégrant mieux les contributions des différents secteurs du siège et des régions, n'en est qu'au premier stade et appelle une plus grande attention et un soutien accru;
- la mesure de la performance et l'établissement de points de référence et de repères est un autre domaine qui exige un plus grand soutien. Il faut en particulier tenir compte de la nature qualitative de beaucoup de résultats et de la difficulté à attribuer au BIT la responsabilité de certains résultats;
- l'application de la budgétisation stratégique au management et aux services d'appui n'a pas toujours été suffisante et exige l'intervention de spécialistes spécifiquement chargés de cette question;
- le système financier du BIT ne s'adapte pas facilement à la budgétisation stratégique. Un effort particulier doit être fait pour que le programme de planification des ressources à l'échelle de l'entreprise (ERP) actuellement en cours d'élaboration fournisse de meilleures données aux fins de la gestion comme de la gouvernance.

15. Le lien entre les résultats dont il est fait état et le processus du programme et budget est un domaine auquel une plus grande attention sera accordée dans les mois à venir. La discussion du présent rapport au Conseil d'administration lancera un nouveau processus de programmation. Les propositions de programme et de budget pour 2004-05 bénéficieront pour la première fois de l'examen par le Conseil d'administration et par la Conférence internationale du Travail de la bonne exécution du programme par le BIT.

Les objectifs stratégiques

16. Cette partie du rapport décrit les progrès accomplis au regard des cibles fixées pour chacun des quatre objectifs stratégiques de l'OIT. Les travaux de tous les programmes et régions sont intégrés dans cette section.

17. Une partie de ces informations est fournie sous forme de tableaux indiquant les cibles pour tous les indicateurs et les résultats obtenus. Ces données quantitatives comprennent des informations essentielles sur les initiatives et les endroits où ces initiatives ont été lancées. Un commentaire est fourni concernant chaque objectif opérationnel. Ces tableaux ont été établis sur la base des orientations fournies par le Conseil d'administration à sa 280^e session (mars 2001) lors de son examen du rapport sur l'exécution du programme en 2000⁵.

18. Conformément à ces orientations, la portée des commentaires est généralement restreinte à une analyse de haut niveau des stratégies et des approches. Si certaines étapes importantes ont été notées et certains exemples fournis dans les commentaires, c'est à des fins d'explication et pour faire ressortir les variations régionales. Comme l'a demandé le Conseil d'administration, les commentaires ne font pas double emploi avec les indications des tableaux. Ils renvoient, le cas échéant, aux autres rapports du Bureau qui fournissent de plus amples détails sur des activités spécifiques.

19. Les commentaires donnent une évaluation des stratégies mises en œuvre et expliquent le niveau des résultats obtenus. Ils indiquent les enseignements tirés pendant la période biennale par programme et par région, en particulier ceux qui ont entraîné des changements de stratégie ou une modification de la planification stratégique et du processus de budgétisation. Les commentaires montrent que c'est lorsque l'action s'étend sur plus d'une période biennale que le BIT obtient les meilleurs résultats.

⁵ Document [GB.280/PFA/6](#).

PRINCIPES ET DROITS FONDAMENTAUX AU TRAVAIL



Mandat

«Attendu que l'OIT est l'organisation internationale mandatée par sa Constitution, ainsi que l'organe compétent pour établir les normes internationales du travail et s'en occuper, et qu'elle bénéficie d'un appui et d'une reconnaissance universels en matière de promotion des droits fondamentaux au travail, en tant qu'expression de ses principes constitutionnels.»

(Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail)

Objectif stratégique

*Promouvoir et mettre en œuvre les normes
et les principes et droits fondamentaux au travail*

OBJECTIFS OPÉRATIONNELS



Normes et principes
et droits fondamentaux au travail



Travail des enfants



Action normative

Objectif stratégique n° 1:

Promouvoir et mettre en œuvre les normes et les principes et droits fondamentaux au travail

Ressources pour les normes et principes et droits fondamentaux au travail en 2000-01 (en dollars)

Ressources stratégiques, budget ordinaire 2000-01 (révisé selon la méthodologie utilisée pour 2002-03)	69 711 745
Dépenses effectives, budget ordinaire 2000-01	(chiffre communiqué à la CIT)
Dépenses estimatives de coopération technique (programme et budget pour 2000-01)	43 086 000
Dépenses extrabudgétaires effectives 2000-01	(chiffre communiqué à la CIT)

20. Au cours de la période biennale 2000-01, le BIT a atteint ou dépassé 71 pour cent des cibles fixées pour cet objectif stratégique, avec des résultats supérieurs à ceux projetés dans dix cas sur dix-sept et des résultats inférieurs dans cinq cas. Le suivi de la Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail est devenu opérationnel, et les programmes d'action sur la liberté syndicale et la protection du droit de négociation collective ainsi que sur le travail forcé ont démarré. La coopération technique en matière de principes et droits fondamentaux et de travail des enfants a donc été complétée par d'importants nouveaux programmes couvrant d'autres catégories de principes et droits.

21. Le nombre de ratifications de conventions fondamentales de l'OIT a continué d'augmenter au-delà des attentes, ce qui reflète le désir de la communauté internationale de donner suite aux engagements qu'elle a pris depuis le Sommet de Copenhague en 1995, mais aussi l'adoption, en 1998, de la Déclaration et la campagne de ratification conduite par le Bureau. La ratification quasi universelle des huit conventions fondamentales est en passe de devenir une réalité, même s'il est probable que des différences notables subsisteront. La ratification de la convention (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999, a progressé à un rythme que l'on peut qualifier de record, pour atteindre le chiffre de 113 à la fin du bienium. La convention (n° 138) sur l'âge minimum, 1973, a elle aussi suscité de nouvelles adhésions et compte désormais 116 ratifications.

22. Le Programme focal sur le travail des enfants (IPEC) continue de bénéficier de contributions accrues des donateurs et a sensiblement amélioré son taux d'exécution. Il est aujourd'hui le plus gros programme de coopération technique de l'Organisation. Quant au Programme focal pour la promotion de la Déclaration, grâce à l'intérêt manifesté par les donateurs, il a dépassé ses objectifs pour ce qui est des programmes de coopération technique introduits. Cet objectif stratégique représente donc désormais plus de la moitié de la coopération technique financée par des fonds extrabudgétaires.

23. Avec l'accroissement du nombre de ratifications, les stratégies relatives aux principes et droits fondamentaux mettront de plus en plus l'accent sur l'exécution. Les questions identifiées par les organes de contrôle, les rapports établis en vertu de la Déclaration, ou encore sur la base des demandes d'assistance exprimées par les pays, orienteront l'action. Cela renforce la nécessité d'une coopération plus étroite entre les programmes au siège et entre le siège et le terrain.

24. Les procédures de contrôle type ont été examinées et un nouveau calendrier des rapports réguliers soumis au titre de l'article 22 de la Constitution a été établi. Il s'agit de réduire la charge de travail tant des gouvernements que du Bureau. Ce nouveau calendrier permettra de mieux axer les efforts sur les objectifs liés, notamment sur la promotion des conventions à jour.

25. L'identification des besoins de révision des conventions et recommandations est quasiment terminée et l'accord s'est fait sur ce qui est à jour dans l'ensemble des instruments normatifs de l'OIT. Un consensus s'est par ailleurs dégagé sur la façon dont la Conférence internationale du Travail décidera de l'action normative future.

Objectif opérationnel n° 1a: Normes et principes et droits fondamentaux au travail

Indicateur	Cible et résultat
1a.1. Etats Membres qui ont ratifié une convention au moins dans chacune des quatre catégories de principes et droits fondamentaux.	<p>Cible: 122 Etats Membres.</p> <p>Résultat: 124 Etats Membres – 50 Etats supplémentaires ont ratifié une convention au moins dans chacune des quatre catégories.</p> <p>Afrique du Sud, Angola, Autriche, Bahamas, Bangladesh, Barbade, Belize, Bénin, Brésil, Burundi, Cameroun, Canada, Cap-Vert, République centrafricaine, Colombie, République de Corée, Equateur, Erythrée, Estonie, Gabon, Gambie, Ghana, Guinée équatoriale, Japon, Kazakhstan, Kenya, Lesotho, Liban, Madagascar, Mali, Maroc, Mauritanie, Mexique, Namibie, Pakistan, Panama, Papouasie-Nouvelle-Guinée, Paraguay, République démocratique du Congo, Royaume-Uni, Saint-Kitts-et-Nevis, Sainte-Lucie, Saint-Vincent-et-les Grenadines, Sri Lanka, République arabe syrienne, Tchad, République tchèque, Yémen, Yougoslavie et Zimbabwe.</p> <p>En outre, les huit Etats suivants ont rejoint, au cours de la période biennale, le groupe des pays qui ont ratifié une convention au moins dans trois des catégories, groupe qui comprend donc au total 157 pays:</p> <p>Arabie saoudite, Bahreïn, Mongolie, Nouvelle-Zélande, Ouganda, Qatar, Singapour et Thaïlande.</p> <p>Au total, 108 Etats ont ratifié une ou plusieurs conventions fondamentales en 2000-01.</p>
1a.2. Etats Membres où des changements concrets ont été enregistrés, tel qu'indiqué dans l'introduction par les experts-conseillers à la compilation pour 2001 des rapports annuels sur la Déclaration.	<p>Cible: 10 Etats Membres.</p> <p>Résultat: Les rapports des gouvernements mentionnent diverses innovations politiques, modifications législatives et améliorations institutionnelles apportées ces dernières années. Elles figurent dans la compilation des rapports annuels. L'introduction par les experts-conseillers contient un certain nombre de références à ces changements. Toutefois, les experts-conseillers estiment qu'ils ne disposent pas d'informations suffisantes pour mesurer le progrès dans tel ou tel pays et faire des commentaires à ce sujet.</p>
1a.3. Etats Membres qui ont commencé à mettre en œuvre des activités de coopération technique tenant compte des différences de condition entre hommes et femmes, qui abordent concrètement les besoins ou problèmes définis dans les rapports présentés au titre de la Déclaration, l'introduction par les experts-conseillers ou les plans d'action adoptés par le Conseil d'administration.	<p>Cible: 10 Etats Membres.</p> <p>Résultat: 29 Etats Membres.</p> <p>Antigua-et-Barbuda, Bahamas, Bangladesh, Barbade, Belize, Bénin, Bolivie, Bulgarie, Burkina Faso, Cambodge, République dominicaine, Grenade, Guyana, Inde, Indonésie, Jamaïque, Kenya, Mali, Népal, Nigéria, Ouganda, Roumanie, Sainte-Lucie, Saint-Kitts-et-Nevis, Saint-Vincent-et-les Grenadines, Suriname, République-Unie de Tanzanie, Trinité-et-Tobago et Ukraine.</p>

Stratégies, résultats et enseignements

26. Les travaux ont été consacrés, dans une mesure croissante, à d'autres questions que la ratification, notamment aux demandes d'aide à l'application des conventions ratifiées formulées par les Etats Membres. Ainsi, en Indonésie, au Cambodge et dans un certain nombre d'autres pays, la ratification des conventions fondamentales a été volontairement suivie de programmes d'assistance. Cette assistance a pris diverses formes multidisciplinaires – sensibilisation, conseil en matière de législation, renforcement des institutions, formation du personnel –, et la coopération entre le siège et les bureaux extérieurs ainsi que les différentes unités du secteur des normes et principes et droits fondamentaux au travail et d'autres secteurs a dû être resserrée.

27. Les efforts se sont aussi concentrés sur les procédures de suivi, dont on a considérablement renforcé le cadre grâce au dispositif en trois parties prévu par la Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail: rapports annuels sur les situations où des conventions fondamentales n'ont pas été ratifiées; rapport global portant chaque année sur l'une des catégories de principes et droits fondamentaux; sur la base de ce rapport global, élaboration d'un plan d'action pour la coopération technique. Au cours de l'exercice 2000-01, le Conseil d'administration a approuvé les premiers plans d'action sur la liberté syndicale et le droit de négociation collective (2000) ainsi que le travail forcé (2001). L'exécution de ces deux plans a commencé.

On trouvera des renseignements plus détaillés sur les activités du Programme focal pour la promotion de la Déclaration à l'adresse suivante:

<http://www.ilo.org/public/french/standards/decl/>

28. Les initiatives en matière de travail forcé ont suscité beaucoup d'intérêt parce qu'elles se réfèrent à une question de plus en plus d'actualité: la traite d'êtres humains. Des activités visant à renforcer la liberté syndicale sont menées dans plus de 35 pays. Les procédures de suivi ont, en général, attiré l'attention sur les lacunes et sur la nécessité de prendre des mesures. Un exemple d'évolution dans le bon sens est l'accord qui a été signé entre le Bureau et le Conseil de coopération du Golfe, lequel a débouché notamment sur des activités visant à promouvoir la liberté d'association en Arabie saoudite, au Qatar, dans les Emirats arabes unis et à Bahreïn. Un petit nombre de pays n'ont pas fait état de changements positifs et certains, de fait, n'ont pas encore pu être convaincus de participer au processus.

29. Le dispositif des rapports a permis aussi d'identifier d'autres possibilités d'assistance et de coopération technique, notamment des activités de sensibilisation aux spécificités des hommes et des femmes. Il faut toutefois noter que les demandes d'assistance dépassent les ressources actuellement disponibles, qu'il s'agisse du budget ordinaire ou des fonds extra-budgétaires. Par ailleurs, beaucoup de demandes portent essentiellement sur des conseils en matière de législation, alors que les programmes généraux relatifs à la Déclaration visent une action plus large, y compris des conseils, en vue de favoriser un environnement propice au respect et à la mise en œuvre des principes et droits fondamentaux au travail. Cela suppose une approche à plus forte intensité de ressources allant au-delà des seuls conseils en matière de législation – étant entendu que ces conseils, naturellement, font partie intégrante d'une approche globale.

30. En 2000, le suivi a débouché sur des projets nationaux ou sous-régionaux en Afrique orientale et occidentale, en Asie du Sud et du Sud-Est, en Amérique centrale et dans les Caraïbes, projets axés sur la liberté syndicale, la négociation collective et les améliorations institutionnelles en faveur des relations professionnelles. En 2001, de nouveaux projets ont été lancés en Afrique australe et en Afrique du Nord, dans les Etats arabes, en Asie de l'Est et du Sud et dans des pays en transition (Ukraine). Les résultats de ces programmes apparaîtront au cours de la prochaine période biennale.

Bénin: Suite donnée aux engagements pris

Le Bénin a ratifié huit conventions fondamentales et s'est activement impliqué dans le suivi en faisant rapport à la commission d'experts sur leur application. Cela a débouché sur une action financée par le Bureau et le gouvernement de la France visant à analyser les obstacles à la pleine application des conventions fondamentales dans ce pays.

Un plan d'action prévoyant des réformes de la législation et de nouvelles politiques a été établi à l'issue d'un processus tripartite. Cela devrait sensibiliser les pouvoirs publics aux questions des principes et droits fondamentaux au travail, du renforcement des capacités des organisations d'employeurs et de travailleurs ainsi que de l'administration du travail. Des démarches similaires ont commencé au Burkina Faso et au Niger.

31. Le plan d’action en vue de l’élimination de toutes les formes de travail forcé et obligatoire, approuvé par le Conseil d’administration en novembre 2001, prévoyait aussi l’établissement d’un programme d’action spécial visant à combattre le travail forcé. Conformément à l’approche générale relative à la promotion des principes et droits fondamentaux au travail, ce programme comportera plusieurs composantes: savoir, sensibilisation et coopération technique. Deux projets d’envergure ont déjà été lancés au Népal et au Brésil, et d’autres doivent suivre dans certains Etats Membres d’Afrique et d’Asie du Sud.

Objectif opérationnel n° 1b: Travail des enfants

Indicateur	Cible et résultat
1b.1. Etats Membres qui ont ratifié	
i) la convention (n° 138) sur l’âge minimum, 1973;	<p>Cible: 20 Etats Membres supplémentaires.</p> <p>Résultat: 32 ratifications au cours de l’exercice.</p> <p>Afrique du Sud, Angola, Autriche, Bahamas, Barbade, Belize, Bénin, Brésil, Burundi, Cameroun, République centrafricaine, Colombie, Equateur, Erythrée, Gambie, Japon, Kazakhstan, Lesotho, Madagascar, Maroc, Mauritanie, Namibie, Panama, Papouasie-Nouvelle-Guinée, République démocratique du Congo, Royaume-Uni, Seychelles, Sri Lanka, République arabe syrienne, Yémen, Yougoslavie et Zimbabwe.</p>
ii) la convention (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999.	<p>Cible: 87 Etats Membres.</p> <p>Résultat: 114</p> <p>Ratifications au cours de l’exercice (108).</p> <p>Afrique du Sud, Albanie, Algérie, Angola, Arabie saoudite, Argentine, Autriche, Bahamas, Bahreïn, Bangladesh, Barbade, Bélarus, Belize, Bénin, Bosnie-Herzégovine, Botswana, Brésil, Bulgarie, Burkina Faso, Canada, Cap-Vert, République centrafricaine, Chili, Chypre, République de Corée, Costa Rica, Croatie, Danemark, République dominicaine, Dominique, El Salvador, Emirats arabes unis, Equateur, Espagne, Estonie, Finlande, France, Gabon, Gambie, Ghana, Grèce, Guatemala, Guinée équatoriale, Guyana, Honduras, Hongrie, Indonésie, Iraq, Islande, Italie, Liban, Jamahiriya arabe libyenne, Japon, Jordanie, Kenya, Koweït, Lesotho, Luxembourg, Madagascar, Malaisie, Mali, Malte, Maroc, Maurice, Mauritanie, Mexique, Mongolie, Namibie, Nicaragua, Niger, Norvège, Nouvelle-Zélande, Oman, Ouganda, Pakistan, Panama, Papouasie-Nouvelle-Guinée, Paraguay, Philippines, Portugal, Qatar, République démocratique du Congo, Roumanie, Royaume-Uni, Rwanda, Saint-Kitts-et-Nevis, Sainte-Lucie, Saint-Marin, Saint-Vincent-et-les Grenadines, Sénégal, Singapour, Slovénie, Sri Lanka, Suède, Suisse, République-Unie de Tanzanie, Tchad, République tchèque, Thaïlande, Togo, Tunisie, Turquie, Ukraine, Uruguay, Viet Nam, Yémen, Zambie et Zimbabwe.</p>
1b.2. Etats Membres qui procèdent à des études nationales quantitatives et qualitatives sur l’ampleur du travail des enfants.	<p>Cible: 30 Etats Membres supplémentaires.</p> <p>Résultat: 37 Etats Membres et une autre entité.</p> <p>Afrique du Sud, Argentine, Bangladesh, Belize, Bolivie, Brésil, Cambodge, Chili, Colombie, République dominicaine, El Salvador, Equateur, Estonie, Ethiopie, Géorgie, Ghana, Guatemala, Honduras, Jamaïque, Kenya, Liban, Malawi, Namibie, Népal, Nicaragua, Nigéria, Ouganda, Panama, Philippines, Roumanie, Sri Lanka, République-Unie de Tanzanie, Thaïlande, Turquie, Ukraine, Zambie et Zimbabwe (ainsi que les territoires relevant de l’Autorité palestinienne).</p>
1b.3. Etats Membres qui élaborent des politiques et des programmes assortis de calendriers précis pour l’élimination des pires formes du travail des enfants, compte tenu du cas particulier des enfants de sexe féminin.	<p>Cible: 12 Etats Membres supplémentaires.</p> <p>Résultat: 3 Etats Membres.</p> <p>El Salvador, Népal et République-Unie de Tanzanie.</p>

Indicateur	Cible et résultat
1b.4. Dépenses de coopération technique de l'OIT financées par des fonds extrabudgétaires, dans le domaine de l'élimination du travail des enfants.	Cible: 44 millions de dollars. Résultat: 53 millions de dollars.
1b.5. Enfants qui bénéficient directement de l'action de l'OIT (soit par des mesures de prévention, soit par une réadaptation), en particulier eu égard aux pires formes de travail des enfants et aux enfants de sexe féminin.	Cible: 260 000 enfants. Résultat: Services fournis à des enfants dans 311 000 cas.

Stratégies, résultats et enseignements

32. Le succès remporté en ce qui concerne cet objectif opérationnel reflète le profond intérêt pour le travail des enfants qui a contribué, initialement, à l'adoption de la convention. La campagne de promotion s'est déroulée dans un contexte très favorable, comme il ressort du nombre de ratifications dans toutes les régions et de l'intérêt croissant manifesté par les pays en développement et les pays donateurs. Les résultats sont ainsi allés au-delà des attentes pourtant ambitieuses reflétées dans les indicateurs de performance.

Pour une analyse beaucoup plus exhaustive des résultats obtenus au titre de cet objectif opérationnel, voir: «L'action contre le travail des enfants en 2000-01: progrès et futures priorités».

<http://www.ilo.org/public/french/standards/ipec/about/implementation/ipcreport.pdf>

33. Les cibles correspondant aux cinq indicateurs de performance susmentionnés ont été dépassées pour ce qui est du nombre de ratifications, des études et de l'exécution. En dépit de progrès substantiels, la cible fixée en ce qui concerne les politiques et programmes assortis de calendriers précis pour l'élimination des pires formes de travail des enfants n'a pas été atteinte. Cela s'explique notamment par le fait que les travaux préparatoires ont été plus intensifs que prévus et que les Etats Membres hésitent à s'engager à adopter des programmes individuels en l'absence d'appui financier ferme et à long terme.

34. Le programme et budget définit la cible relative aux bénéficiaires en nombre d'enfants. Or, pour mieux refléter les différences entre les types d'actions requis pour réduire le nombre d'enfants astreints aux pires formes de travail, les résultats sont exprimés en services fournis aux enfants.

35. Ce choix de cibles montre que la direction générale s'est employée à mieux cerner l'impact obtenu et, par exemple, à montrer que les enfants qui ont été soustraits au travail ne se sont pas simplement reportés sur d'autres secteurs, souvent plus dangereux et plus difficiles à identifier. Ont été testés différents systèmes de surveillance qui visent à déterminer le nombre de bénéficiaires et à suivre son évolution. L'expérience acquise avec ces systèmes servira à établir des directives et des modèles pour les rendre plus efficaces, compte tenu de leur coût, et plus soutenables.

Turquie: Collaboration entre les syndicats et les pouvoirs publics

Dans le cadre d'une campagne de six mois, 2 000 enfants turcs ont été soustraits à des formes de travail dangereux et sont allés à l'école. Ce programme est le résultat d'un effort conjoint déployé par trois syndicats turcs qui ont surmonté leurs divergences politiques pour coopérer entre eux et avec le ministère de l'Éducation nationale. Il a été mis en œuvre dans le cadre du programme de l'IPEC pour la Turquie.

À l'issue d'une phase initiale de planification et d'identification de groupes vulnérables d'enfants de moins de 15 ans vivant dans la rue et astreints au travail, des membres des syndicats et des volontaires ont contacté les parents de ces enfants. Ils ont parlé des dangers que courraient les enfants qui travaillent, de l'importance de l'éducation et des solutions possibles. Le ministère a mis en place un mécanisme de contrôle et un programme de soutien scolaire en faveur de ces enfants.

36. La structure du programme a été modifiée pour que la question du travail des enfants soit intégrée aux travaux du Bureau. Cela sera renforcé en 2002-03 grâce à la création de cinq nouveaux postes dans les équipes multidisciplinaires.

37. Les principaux résultats obtenus pour cet objectif opérationnel peuvent être regroupés en quatre grandes catégories.

- ***Ratification des conventions fondamentales sur le travail des enfants*** – L'accroissement rapide du nombre de ratifications est l'aboutissement d'une stratégie comportant deux éléments. Tout d'abord, une équipe a été spécifiquement chargée d'appuyer la campagne de ratification. C'est la première fois que le Bureau créait une équipe à cet effet. Elle a notamment formulé un vaste éventail de stratégies et de produits de communication utilisés partout dans le monde. Un grand nombre de ratifications ayant été obtenu, les communications ont alors mis l'accent sur l'exécution. Le contexte ainsi créé a permis aux États Membres de réaliser que leur engagement à ratifier les conventions serait assorti d'une aide à la mise en œuvre. Ces deux éléments ont sollicité beaucoup de services des bureaux extérieurs et du siège, ce qui, compte tenu de l'intérêt manifesté par les donateurs, de l'attention portée aux programmes assortis de calendriers précis et de l'intégration de la question dans toutes les activités, a contribué à inciter beaucoup de pays à faire une place au travail des enfants dans leurs programmes de développement.
- ***Amélioration de l'exécution*** – Pour faire face à cette expansion rapide, l'IPEC a étoffé ses activités, accéléré le processus de décentralisation afin d'établir des liens plus étroits avec le terrain et introduit diverses mesures en vue d'améliorer l'exécution. Cela était conforme aux efforts visant à accroître la qualité, à obtenir des économies d'échelle et à renforcer les contrôles financiers, la surveillance et l'évaluation. Le taux d'exécution a augmenté sensiblement, passant de 30 pour cent en 1999 à 54 pour cent en 2000 et à 60 pour cent en 2001 selon les projections.

Le rapport de vérification externe de l'IPEC de 1999 notait que la valeur moyenne des activités avait été inférieure à 50 000 dollars, montant insuffisant pour assurer une gestion soutenable. En 2000-01, les contributions des donateurs ont permis de financer plus de 50 grands projets et les nouvelles approbations sont ainsi passées de 63 millions de dollars en 1998-99 à plus de 100 millions en 2000-01.

- ***Expansion de la base de connaissances*** – Il a été reconnu que les études sur l'élaboration des politiques, la collecte et l'analyse de données ainsi que les méthodes d'évaluation contribuent de façon fondamentale à l'efficacité de la coopération technique et au renforcement des capacités nationales. Ces activités ont été considérablement étendues au cours de l'exercice 2000-01. Beaucoup d'études du SIMPOC ont été menées à terme et d'autres ont été entreprises. Cela a favorisé le dialogue en cours sur la nature et les causes du travail des enfants, ainsi que sur les moyens de le combattre, et a permis aussi au BIT de mieux se faire connaître en tant que source d'informations fiables. Enfin, cela a facilité la mise en œuvre concrète des activités.

- **Renforcement de la coopération en matière de travail des enfants** – Les activités menées en vue des différents objectifs stratégiques peuvent toutes contribuer à éliminer les pires formes de travail des enfants. Le renforcement de la coopération entre l'IPEC et d'autres unités et programmes de l'OIT au cours du biennium 2000-01 a eu pour effet de consolider cette mission commune. En outre, le Bureau a resserré ses liens avec d'autres institutions dans le cadre du projet de recherche globale *Comprendre le travail des enfants*, conjointement mis en œuvre avec l'UNICEF et la Banque mondiale, et spécifiquement dans les pays dotés de programmes assortis de calendriers. Des efforts considérables ont par exemple été déployés pour que les documents de stratégie de réduction de la pauvreté financés par la Banque mondiale – qui sont examinés dans d'autres sections du présent rapport – traitent des questions relatives au travail des enfants.

Objectif opérationnel n° 1c: Action normative

Indicateur	Cible et résultat
1c.1.	
i) rapports traités pour être soumis à la commission d'experts;	Cible: 90 pour cent des rapports reçus. Résultat: 68,2 pour cent en 2000, 70,1 pour cent en 2001.
ii) plaintes examinées par le Comité de la liberté syndicale.	Cible: Premier examen par le comité dans un délai de 12 mois. Résultat: 11 mois (en moyenne).
1c.2. Aide efficace aux gouvernements concernant le processus de présentation des rapports tel qu'indiqué par le nombre des réponses des gouvernements pour chacune des sessions des organes de contrôle.	Cible: 70 pour cent pour chaque session de la commission d'experts. Résultat: 70,5 pour cent en 2000, 65,4 pour cent en 2001.
1c.3. Progrès dans la mise en œuvre des principes et des droits comme il ressort des améliorations observées dans l'application des conventions fondamentales dont la commission d'experts a pris note pendant la période biennale:	
i) avec satisfaction;	Cible: 20 cas. Résultat: 19 cas en 2000, 17 cas en 2001.
ii) avec intérêt.	Cible: 40 cas. Résultat: 64 cas en 2000, 52 cas en 2001.
1c.4. Cas de progrès dans l'application des conventions autres que les conventions fondamentales dont la commission d'experts a pris note pendant la période biennale:	
i) avec satisfaction;	Cible: 40 cas. Résultat: 27 cas en 2000, 10 cas en 2001.
ii) avec intérêt.	Cible: 200 cas. Résultat: 95 cas en 2000, 85 cas en 2001.

Indicateur	Cible et résultat
1c.5. Services fournis pour permettre au Conseil d'administration d'adopter un calendrier de révision de la politique normative.	<p>Cible: D'ici à novembre 2001.</p> <p>Résultat: Une discussion générale sur l'approche intégrée des activités normatives dans le domaine de la sécurité au travail est inscrite à l'ordre du jour de la Conférence de 2003.</p> <p>Des propositions de discussion générale sur l'approche intégrée des activités normatives dans plusieurs domaines ont été sélectionnées en vue d'un examen plus détaillé pour inscription éventuelle à l'ordre du jour de la Conférence de 2004.</p> <p>Adoption de propositions relatives à l'amélioration du dispositif de rapports sur les normes.</p> <p>Le Groupe de travail sur la politique de révision des normes a pratiquement achevé ses travaux, sur lesquels se fonderont les activités liées à l'approche intégrée.</p>

Stratégies, résultats et enseignements

38. Les indicateurs de performance correspondant à cet objectif opérationnel se rapportent au fonctionnement des procédures régulières et spéciales de contrôle. Par ailleurs, le Département des normes internationales du travail a préparé les discussions – et décisions – du Conseil d'administration sur les améliorations possibles des activités normatives de l'Organisation. En particulier, cela a débouché sur un nouveau consensus quant à la façon dont la Conférence internationale du Travail devra définir les besoins futurs en matière d'action normative ainsi qu'aux autres moyens d'atteindre les objectifs constitutionnels de l'Organisation.

39. Une approche intégrée des activités normatives de l'OIT a été adoptée sur la base de ce consensus. Elle sera appliquée pour la première fois à la 91^e session de la Conférence internationale du Travail, en 2003, dans le cadre d'une discussion générale sur la sécurité et la santé au travail. Le secteur de la protection sociale et le Département des normes internationales du travail ont préparé à cet effet une étude approfondie. D'autres sujets ont aussi fait l'objet de travaux préliminaires en vue de discussions générales qui, notamment, faciliteront les décisions sur l'action normative future. Tous supposent une collaboration étroite entre le département et d'autres secteurs et services de l'Organisation.

40. En 2000, 68,2 pour cent des rapports reçus ont été traités par la commission d'experts, contre 70,1 pour cent en 2001. Ce chiffre s'explique notamment par le retard avec lequel les rapports parviennent au Bureau. En 2001, 26 pour cent seulement (604 en tout) ont été reçus dans les délais, avant le 1^{er} septembre, contre 29 pour cent en 2000. Le Bureau s'efforce néanmoins de traiter les rapports tardifs, afin d'éviter que d'autres questions très importantes ne prennent aussi, de ce fait, du retard.

41. Par ailleurs, la nette augmentation du nombre de ratifications des conventions fondamentales et prioritaires, pour lesquelles des rapports doivent être envoyés tous les deux ans, a accru la charge de travail. Cette tendance se poursuivra dans les années à venir, compte tenu du grand nombre de premiers rapports détaillés qui doivent être soumis sur la convention (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999, et d'autres conventions fondamentales récemment ratifiées.

42. Pour plus d'efficacité, le Conseil d'administration est, en principe, convenu d'organiser les instruments par sujet afin de faciliter la préparation des rapports au titre de l'article 22, ainsi que leur traitement. Par ailleurs, après le premier rapport, il y aura moins de demandes automatiques de rapports détaillés.

43. Une étude approfondie sur la gestion et l'organisation du travail du département a été effectuée en 2001; les conclusions auxquelles elle a abouti ont commencé d'être appliquées dans le cadre d'un processus participatif associant l'ensemble du département. Il est particulièrement important que la préparation des rapports soumis à la commission d'experts et les services fournis aux organes de contrôle, en particulier la Commission de l'application des normes de la Conférence, gagnent en efficacité.

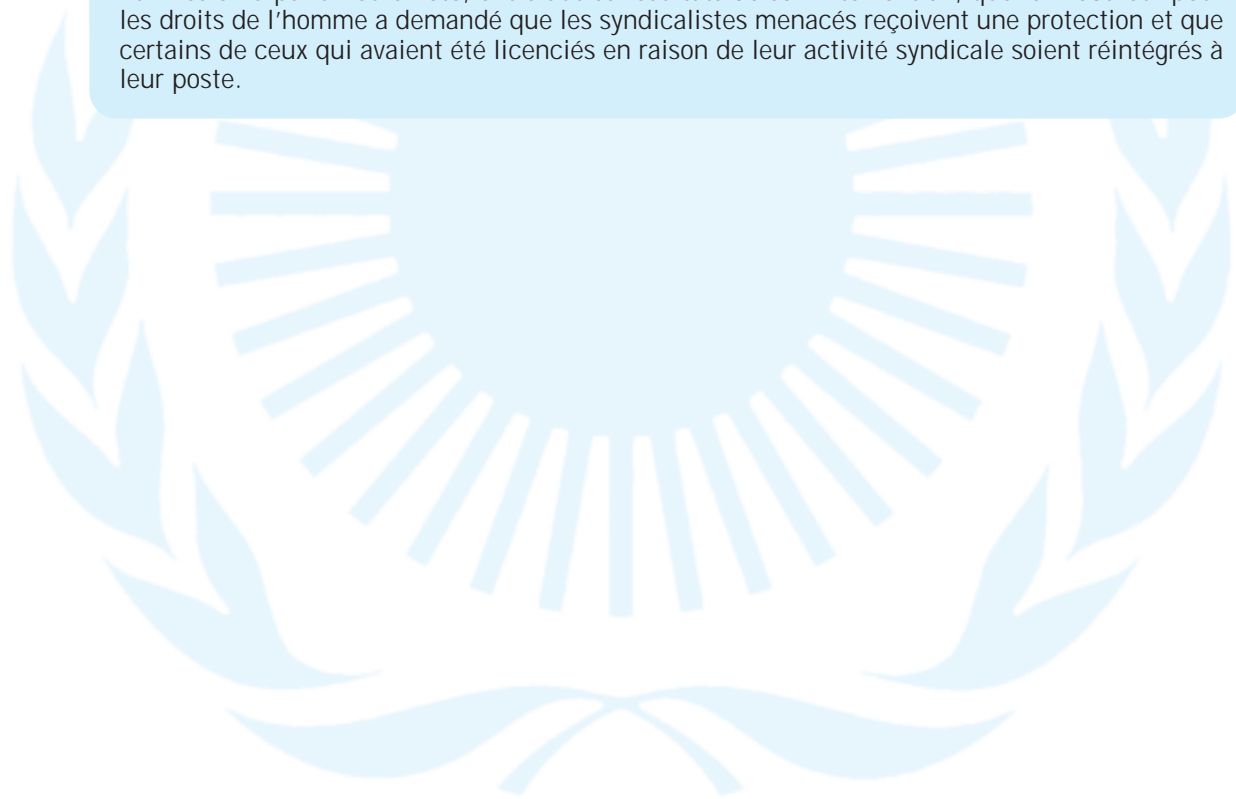
44. Mis à part les modifications prévues pour l'établissement des rapports, le Conseil d'administration et les organes de contrôle n'ont pas dégagé de conclusions sur les méthodes de travail de ces organes et les améliorations à apporter éventuellement aux procédures spéciales. La réflexion se poursuivra au cours de la prochaine période biennale.

Guatemala: Meilleure application des normes

Une mission de l'OIT s'est rendue au Guatemala en avril 2001. Elle s'est penchée sur les questions soulevées par les organes de contrôle et le Comité de la liberté syndicale: actes de violence à l'encontre de dirigeants et de membres syndicaux, licenciements antisyndicaux, retards dans l'exécution de la justice, écarts entre la législation et la pratique nationales et les obligations incombant à l'Etat en vertu des conventions ratifiées, refus de certaines entreprises de négocier collectivement.

Cette intervention a débouché sur deux réformes importantes de la législation. Un décret, adopté alors que la mission se trouvait encore dans le pays, a permis de régler certains points très préoccupants: le pouvoir dont bénéficiait l'exécutif de contrôler l'activité syndicale a été aboli et des dispositions qui restreignaient indûment le droit de grève ont été amendées. Un deuxième décret a été adopté peu de temps après le départ de la mission. Il renforce l'obligation de réintégrer les travailleurs licenciés pour des raisons antisyndicales et alourdit les sanctions prévues en cas de contravention au Code du travail.

La mission a par ailleurs noté, entre autres résultats de son intervention, que le Procureur pour les droits de l'homme a demandé que les syndicalistes menacés reçoivent une protection et que certains de ceux qui avaient été licenciés en raison de leur activité syndicale soient réintégrés à leur poste.





EMPLOI

Mandat

«Nous nous engageons à favoriser la réalisation de l'objectif du plein emploi en en faisant une priorité de base de nos politiques économiques et sociales, et à donner à tous, hommes et femmes, la possibilité de s'assurer des moyens de subsistance sûrs et durables grâce à un emploi librement choisi et à un travail productif.»

(Sommet mondial pour le développement social: engagement 3)

Objectif stratégique

*Accroître les possibilités
pour les femmes et pour les hommes d'obtenir
un emploi et un revenu convenables*

OBJECTIFS OPÉRATIONNELS



Appui à la politique de l'emploi



Connaissances, compétences et employabilité



Reconstruction et investissements
à fort coefficient d'emplois



Développement des entreprises



Promotion de l'égalité entre hommes et femmes
et emploi

Objectif stratégique n° 2:

Accroître les possibilités pour les femmes et pour les hommes d'obtenir un emploi et un revenu convenables

Ressources pour l'emploi en 2000-01 (en dollars)

Ressources stratégiques, budget ordinaire 2000-01 (chiffre révisé selon la méthodologie utilisée pour 2002-03)	130 005 263
Dépenses effectives, budget ordinaire 2000-01	(chiffre communiqué à la CIT)
Dépenses estimatives de coopération technique (programme et budget pour 2000-01)	133 826 000
Dépenses extrabudgétaires effectives 2000-01	(chiffre communiqué à la CIT)

45. Au cours de l'exercice biennal, le Bureau a dépassé sept des huit cibles fixées au titre de cet objectif stratégique et en a atteint une. Cela est dû en partie à plus d'activités sur le terrain et à une collaboration accrue entre les secteurs et avec le Centre de Turin, ainsi qu'à importantes contributions extrabudgétaires qui ont été allouées à deux programmes au début de l'exercice. Cela étant, le niveau global de financement de la coopération technique a été inférieur à ce que l'on escomptait, en raison principalement de la baisse constante des ressources du PNUD. Le taux d'exécution relatif aux allocations disponibles a également diminué, même s'il a commencé à augmenter à la fin de l'exercice, ainsi que les nouvelles approbations, en particulier pour les programmes de développement des petites entreprises, d'investissements à fort coefficient d'emplois et de réponse aux crises. L'Agenda global pour l'emploi devrait donner lieu à de nouvelles approbations aux fins de la coopération technique pour 2002-03. De plus, l'accent sera mis sur de nouveaux produits et approches, en particulier dans le cadre de la lutte contre la pauvreté. Le taux d'exécution continuera d'être suivi de près et des mesures correctives seront prises.

46. Le bilan de l'exercice indique que certains objectifs opérationnels avaient besoin d'être ajustés pour accroître, d'une part, l'intégration des différents programmes et, d'autre part, la coopération entre eux. Ainsi, on est passé de cinq objectifs opérationnels en 2000-01 à trois en 2002-03 (appui à la politique de l'emploi, amélioration des compétences et création d'emplois).

Objectif opérationnel n° 2a: Appui à la politique de l'emploi

Indicateur	Cible et résultat
2a.1. Politiques de l'emploi et des ressources humaines à l'échelle nationale et à l'échelle mondiale tenant compte des recommandations des services consultatifs de l'OIT.	<p>Cible: La politique nationale de l'emploi dans 12 Etats Membres.</p> <p>Résultat: 13 Etats Membres.</p> <p>Chine: Approche intégrée pour la promotion de l'emploi.</p> <p>Danemark: Renforcement du dialogue social sur les politiques de l'emploi.</p> <p>Kazakhstan: Réforme de la loi sur l'emploi.</p> <p>Mali, Mauritanie, Sénégal et Ukraine: Mise en place de programmes nationaux pour l'emploi.</p> <p>Mongolie: Une conférence tripartite sur l'emploi a approuvé la stratégie pour le travail décent.</p> <p>Népal: Document de stratégie de réduction de la pauvreté, avec l'aide du BIT, sur les implications pour l'emploi et le marché du travail des stratégies sectorielles.</p> <p>Pakistan: Annonce par le gouvernement d'une évolution dans le sens du renforcement du dialogue social sur les politiques de l'emploi.</p>

Indicateur	Cible et résultat
	<p>Panama: Réunions tripartites avec l'appui du BIT en vue d'un dialogue social plus ample sur la formation.</p> <p>Sri Lanka: Consensus tripartite sur les politiques du marché du travail.</p> <p>Thaïlande: Enquête approfondie sur la population active.</p>

Stratégies, résultats et enseignements

47. Tout au long de l'exercice, le BIT a continué de fournir aux Etats Membres des services consultatifs et un appui en matière de politique de l'emploi (voir tableau ci-dessus) à un niveau qui a dépassé les cibles fixées. Toutefois, le principal résultat a été l'élaboration d'un projet d'Agenda global pour l'emploi qui vise à constituer un cadre cohérent pour les services consultatifs (voir encadré ci-dessous). Ce cadre sera adapté et appliqué en fonction des situations et des institutions nationales.

Le Forum global sur l'emploi fixe des orientations pour les politiques futures

Le Forum global sur l'emploi de novembre 2001, qui a approuvé un projet d'Agenda global pour l'emploi, constitue un jalon pour l'OIT. Le forum et l'agenda indiquent clairement le type de stratégies de politique de l'emploi que l'OIT appuiera et à l'application desquelles elle contribuera.

Le forum a rassemblé 750 participants venus de plus de 110 pays. Le souci d'élaborer et de mettre en place des politiques de l'emploi plus efficaces et plus approfondies a contribué à attirer des responsables politiques de haut niveau, dont 40 ministres, et de nombreuses personnalités de différents secteurs – organisations d'employeurs et de travailleurs, organisations intergouvernementales, organisations non gouvernementales, universités, secteur privé, médias. Le forum a été l'occasion d'interventions importantes du Secrétaire général de l'ONU, des Premiers ministres du Danemark et de la Finlande, du Secrétaire général de la CNUCED, du Haut Commissaire des Nations Unies aux droits de l'homme, du Président de l'OIE, du Secrétaire général de la CISL et de hauts représentants de l'Union européenne, de la Banque mondiale et du FMI.

Le projet d'Agenda global pour l'emploi indique que l'emploi devrait être un objectif primordial de la politique économique et qu'une bonne politique de l'emploi résulte de l'intégration des politiques macroéconomiques, de développement et du marché du travail. Le forum a conclu que les points suivants sont essentiels pour que les stratégies de l'emploi aboutissent:

- *faire du commerce le moteur de la croissance de l'emploi*, en ouvrant en particulier les marchés des pays industrialisés aux pays en développement, notamment à leurs produits agricoles et autres produits à forte intensité de main-d'œuvre;
- *transformer le risque de fracture numérique en une occasion à saisir à l'échelle internationale*, en aidant les pays en développement à se doter des infrastructures et procédés leur permettant de participer pleinement à l'économie numérique;
- *promouvoir un développement écologiquement durable* dans les secteurs de l'agriculture, de l'énergie et des transports afin d'exploiter les possibilités d'emploi ainsi créées;
- *mettre en œuvre une politique monétaire et budgétaire incitative et une coordination plus forte des politiques macroéconomiques* pour prévenir les risques de récession à court terme;
- *accroître les dépenses publiques d'éducation, de santé et de développement social* dans les pays en développement ou en transition, en utilisant les ressources disponibles dans le cadre stratégique de la lutte contre la pauvreté et grâce à l'accélération de l'allègement de la dette et à l'accroissement de l'aide publique au développement;
- *accroître le niveau d'instruction et les possibilités de formation* en investissant davantage dans l'amélioration des compétences;
- *investir dans la santé et la sécurité au travail* pour accroître la productivité;

- *renforcer l'employabilité et l'adaptabilité* de la main-d'œuvre par des politiques actives du marché du travail, y compris des mesures de lutte contre toutes les formes de discrimination et des programmes ciblés en faveur des travailleurs pauvres, en particulier dans l'économie informelle;
- *mettre en place des filets de protection sociale* pour permettre aux gens de s'adapter aux changements;
- faire que le *dialogue social* et le *respect des normes fondamentales du travail* servent d'assise à des politiques efficaces.

Le forum a demandé à l'OIT de promouvoir, à cette fin, des mesures à l'échelle internationale, nationale et locale, et d'établir des alliances globales en vue de l'emploi, en collaboration étroite avec d'autres institutions des Nations Unies et avec les institutions de Bretton Woods.

Pour un complément d'information à propos du Forum global sur l'emploi et du projet d'Agenda global pour l'emploi, voir <http://www.ilo.org/public/french/employment/geforum/index.htm>.

48. Le Rapport sur l'emploi dans le monde 2001. Vie au travail et économie de l'information a été utile aux Etats Membres. Beaucoup ont utilisé les informations et analyses qu'il contient pour élaborer leurs politiques de l'emploi. De plus, des séminaires organisés à l'échelle nationale et sous-régionale se sont inspirés de ses conclusions. Afin d'en accroître la diffusion, le rapport est complété par un CD-ROM et des brochures.

49. Pour répondre à la nécessité de disposer d'indicateurs fiables du marché du travail, le BIT a continué de fournir une assistance en vue de la création, à l'échelle nationale, de banques de données sur les indicateurs du marché du travail. La base de données en ligne des indicateurs clés du marché du travail a été constamment mise à jour pour compléter la publication biennale sur ces indicateurs. Comme il est indiqué tout au long du présent rapport, l'élaboration des documents nationaux de stratégie de réduction de la pauvreté (DSRP) n'a cessé de prendre de l'ampleur au cours de l'exercice. Ces documents ont inspiré des programmes de prêt de la Banque mondiale et du FMI et servent maintenant de cadre à des politiques et programmes nationaux de développement. Des gouvernements, la Banque mondiale et le FMI ont invité de plus en plus souvent le Bureau à apporter sa contribution aux programmes de lutte contre la pauvreté, démontrant qu'ils se rangent de plus en plus au point de vue de l'OIT, à savoir qu'il existe un lien entre, d'une part, les stratégies pour l'emploi fondées sur les principes du travail décent et, d'autre part, la réduction de la pauvreté.

Le Pakistan suit les conseils du BIT sur la politique de l'emploi

En 1999-2000, le BIT a effectué un examen approfondi de la politique de l'emploi au Pakistan, avec la pleine participation des administrations compétentes, des employeurs et des travailleurs. Son rapport a été examiné en mai 2000 lors d'une conférence nationale, dont le principal orateur a été le président. Les recommandations du rapport sur les politiques à suivre ont fait l'objet d'un consensus tripartite. Ainsi, il a été demandé au BIT d'élaborer un projet de document sur la stratégie nationale de l'emploi, lequel devait constituer un apport essentiel à la stratégie pakistanaise de lutte contre la pauvreté. Conformément aux recommandations du BIT, qui prône une politique de création d'emplois à forte intensité de main-d'œuvre et mettant l'accent sur des logements à prix modique, en 2001, le gouvernement a amorcé une stratégie nationale visant à créer 2 millions d'emplois. Depuis lors, le gouvernement et le système des Nations Unies ont invité le BIT à jouer un rôle majeur dans l'application de la stratégie de lutte contre la pauvreté.

50. La mise en œuvre du programme *Des emplois pour l'Afrique*, examinée plus en détail dans la partie sur l'Afrique du présent rapport, s'est déroulée comme prévu. L'aide accrue des donateurs et une allocation spéciale au titre de la coopération technique financée par le budget ordinaire ont permis, dans le cadre de ce programme, de promouvoir l'emploi par une approche intégrée fondée sur l'investissement à forte intensité d'emplois. Dans plusieurs pays africains, le programme a pu peser sur le processus DSRP, de sorte que les questions d'emploi soient davantage prises en compte. Des initiatives ont été prises en vue de promouvoir le même type d'approche intégrée pour la création d'emplois en Chine et en Inde.

Objectif opérationnel n° 2b: Connaissances, compétences et employabilité

Indicateur	Cible et résultat
<p>2b.1. Mandants de l'OIT qui adoptent des stratégies tendant à améliorer la qualité, l'équité et l'efficacité de la mise en valeur des ressources humaines et de la formation, et à accroître l'investissement dans les connaissances, les compétences et l'employabilité.</p>	<p>Cible: Mandants de l'OIT dans 8 Etats Membres. Résultat: 22 Etats Membres. Australie, République de Corée, Indonésie, Malaisie, Népal, Pakistan, Philippines et Thaïlande: Elaboration de normes de compétences par secteur. Bahreïn: La publication du BIT sur la réforme des services publics de l'emploi a servi à élaborer des réformes du service national de l'emploi. Brésil: Accord tripartite sur les principes de la formation professionnelle. République centrafricaine, Congo, République démocratique du Congo et Tchad: Adoption de plans d'action nationaux sur la mise en valeur des ressources humaines. Indonésie, Philippines et Thaïlande: Les réseaux nationaux de travailleurs à domicile ont dispensé une formation à leurs membres. Iraq, Jordanie et République arabe syrienne: Adoption de la stratégie de redressement à base communautaire axée sur la création d'emplois en faveur des groupes vulnérables. Maroc et Tunisie: Adoption de politiques de réadaptation professionnelle. Maurice: Le Conseil des ministres a approuvé le rapport du BIT recommandant une nouvelle stratégie de formation; une équipe spéciale a été créée pour superviser la mise en œuvre de cette stratégie. Maurice: Des employeurs ont instauré une formation aux techniques de l'information en faveur des handicapés. Pologne et Ukraine: Poursuite de la formation modulaire, laquelle a été reprise par des institutions nationales. Ukraine: Réforme du système de formation et mise en œuvre d'une évaluation des compétences et d'une formation fondée sur les compétences.</p>
<p>2b.2. Approbations et mise en œuvre de la coopération technique extrabudgétaire concernant la formation et la mise en valeur des ressources humaines.</p>	<p>Cible: Nouvelle tranche de 3 millions de dollars de crédits approuvés; les dépenses atteignent 60 pour cent des allocations en 2001. Résultat: Nouvelles approbations pour 2000-01: 3 484 000 dollars. Taux d'exécution en 2001: 61 pour cent.</p>

Stratégies, résultats et enseignements

51. Comme l'indique le tableau ci-dessus, le *Programme focal sur les connaissances, les compétences et l'employabilité* a concouru aux stratégies de formation et d'employabilité de beaucoup d'Etats Membres. Outre les activités traditionnelles de l'OIT dans ce domaine, plusieurs initiatives ont été prises aux fins de priorités bien déterminées. Pour comprendre la diminution de l'aide des donateurs à la coopération technique, une équipe spéciale a analysé la situation et recommandé d'améliorer la promotion, la conception et la gestion des projets extrabudgétaires de coopération technique. Des instruments plus efficaces d'amélioration des compétences, comme les modules de qualifications pour l'emploi et la formation au niveau communautaire, ont été actualisés.

52. Pour accroître la portée de ses activités, le Bureau a joué un rôle actif dans le réseau de haut niveau pour l'emploi des jeunes, initiative qu'il mène conjointement avec l'ONU et la Banque mondiale. D'autres liens sur les questions de qualifications ont été établis avec la Banque mondiale, l'UNESCO, l'Association mondiale des services d'emplois publics, la Confédération internationale des entreprises de travail temporaire et la Fédération internationale des organisations de formation et de développement.

Objectif opérationnel n° 2c: Reconstruction et investissements à fort coefficient d'emplois

Indicateur	Cible et résultat
2c.1. Mandants de l'OIT qui mettent en œuvre une coopération technique ou prennent d'autres mesures concrètes de promotion de l'emploi dans des pays sortant d'une crise.	<p>Cible: Mandants de l'OIT dans 5 Etats Membres.</p> <p>Résultat: 12 Etats Membres.</p> <p>République démocratique du Congo, El Salvador, Ethiopie, Iles Salomon, Inde, Liban, Mozambique, Pérou, Sierra Leone, Somalie ainsi que Palestine et Timor oriental.</p>
2c.2. Mandants qui appliquent l'approche de l'OIT en ce qui concerne les investissements à forte intensité d'emplois.	<p>Cible: Acquis appréciables dans des composantes additionnelles de programme dans 10 Etats Membres.</p> <p>Résultat: 20 Etats Membres.</p> <p>Afrique du Sud, Bolivie, Ghana, République démocratique populaire lao, Lesotho, Madagascar, Mozambique, Namibie, Nicaragua, Ouganda, Pérou, Philippines, Sénégal, République-Unie de Tanzanie, Togo et Zambie: Les politiques d'investissement à fort coefficient d'emplois ont débouché sur une réorientation des investissements des pouvoirs publics, des donateurs et des banques de développement vers la création d'emplois.</p> <p>Botswana, Cambodge, Erythrée, Kenya, Lesotho et Madagascar: Les gouvernements nationaux ont adopté des politiques d'investissement à fort coefficient d'emplois.</p> <p>Namibie: Politiques adoptées par voie de législation nationale.</p> <p>Ouganda: L'unité politique de l'emploi et de l'investissement qui a été mise en place est désormais opérationnelle.</p>

Stratégies, résultats et enseignements

53. Pour réaliser cet objectif opérationnel, la stratégie a été, d'une part, de renforcer la capacité de l'OIT de faire face aux crises et, d'autre part, de promouvoir son approche pour la création d'emplois par des investissements dans des infrastructures à forte intensité d'emplois. Comme le tableau le montre, les objectifs fixés ont été largement dépassés.

54. La création du *Programme focal sur la réponse aux crises et la reconstruction* a coïncidé avec l'apparition de nombreuses situations de crise dans lesquelles le BIT a pu jouer un rôle utile. Une allocation spéciale, approuvée par le Directeur général, d'action rapide au titre de la coopération technique financée par le budget ordinaire a contribué à répondre aux besoins en Afrique, en Asie, dans le Pacifique, dans les Etats arabes et en Amérique latine. La participation de l'OIT a permis de faire de la promotion de l'emploi un élément important des programmes approfondis de réponse aux crises. Pour en accroître l'impact, le Bureau a établi des partenariats avec des institutions des Nations Unies et d'autres réseaux.

Création d'emplois et construction de routes à Madagascar

Une contribution apportée par le donateur NORaid, par l'intermédiaire de l'OIT, a aidé Madagascar à expérimenter des approches à forte intensité de main-d'œuvre pour créer des infrastructures publiques. Des travaux publics ont été exécutés par des entrepreneurs locaux bien formés et des améliorations permettant aux petites et moyennes entreprises d'accéder plus facilement à des projets publics, par exemple la construction de routes en milieu rural, ont été mises en œuvre.

Il est ressorti de la phase pilote de ce programme que les techniques à forte intensité de main-d'œuvre sont plus avantageuses que la technologie conventionnelle de construction à forte intensité d'équipement. Elles sont au moins 30 pour cent moins chères et permettent de réduire d'environ 30 pour cent les dépenses en devises et de créer de trois à cinq fois plus d'emplois par unité d'investissement, sans compromettre la qualité des travaux.

Une nouvelle phase a donc été prévue pour 2001-2004 au titre de laquelle le gouvernement, la Banque mondiale et d'autres partenaires financiers ont alloué 50 millions de dollars, soit la moitié des investissements d'infrastructure routière, à des programmes de construction de routes en milieu rural à forte intensité de main-d'œuvre. Ainsi seront créés l'équivalent de 16 000 emplois à temps plein par an pendant cinq ans, alors que les techniques fondées sur l'équipement n'auraient permis de créer que 4 000 emplois. Le gouvernement a accepté de créer un centre de formation autonome pour les travaux à forte intensité de main-d'œuvre. Le centre s'autofinancera en facturant ses services aux gros programmes d'investissement en infrastructures. De plus, une formation s'adressant aux petits entrepreneurs abordera la question du travail décent – conditions d'embauche, rémunération, sécurité des travailleurs, etc.

55. En ce qui concerne les investissements à forte intensité d'emplois, l'OIT a continué de promouvoir le travail décent dans la construction d'infrastructures en répondant aux besoins des travailleurs et des employeurs, en particulier les petits entrepreneurs. Au cours de l'exercice biennal, cette approche a été perfectionnée pour intégrer les objectifs de création d'emplois dans d'autres activités à l'appui du travail décent – partenariats tripartites, droits fondamentaux, conditions de travail, égalité hommes/femmes. En grande partie, ces efforts ont consisté à aider les entrepreneurs déployant des activités à fort coefficient de main-d'œuvre et les collectivités locales à effectuer des travaux rentables et de bonne qualité.

56. Infléchir le processus DSRP, visé sous cet objectif et dans d'autres parties du rapport, est devenu une priorité au titre de cet objectif opérationnel. Le Bureau a œuvré avec d'autres institutions spécialisées de l'ONU et la Banque mondiale pour faire de l'emploi un élément clé des importants programmes d'investissement en infrastructures prévus dans ce cadre. En mars 2001, un accord sur ce point a été conclu et le Bureau a commencé à privilégier les projets caractérisés par une décentralisation du pouvoir politique et financier, qui permettent des engagements financiers à long terme.

Objectif opérationnel n° 2d: Développement des entreprises

Indicateur	Cible et résultat
2d.1. Institutions qui appliquent la politique et les instruments pratiques de l'OIT dans le domaine du développement de la petite et de la micro-entreprise.	<p>Cible: 45 institutions dans 25 Etats Membres.</p> <p>Résultat: 98 institutions dans 38 Etats Membres.</p> <p>Afrique du Sud: Stratégies de développement économique à l'échelle locale élaborées dans deux bourgades rurales.</p> <p>Bangladesh, Cambodge, Chine, Indonésie, Népal, Papouasie-Nouvelle-Guinée, Sri Lanka, Thaïlande, Philippines et Viet Nam: Des associations d'employeurs ont participé activement au développement d'entreprises dirigées par des femmes.</p> <p>Bangladesh, Gambie, Ghana, Lesotho, Mali, Madagascar, Nigéria, Fédération de Russie, Swaziland et Ouganda: Adoption de politiques ou de lois sur le développement des coopératives; instruments en sept langues à l'intention des décideurs et législateurs.</p>

Indicateur	Cible et résultat
<p>2d.2. Institutions qui appliquent la politique et les instruments pratiques de l'OIT concernant l'amélioration de la productivité et de la gestion.</p>	<p>Bahreïn, Bénin, Burkina Faso, Chine, Côte d'Ivoire, Egypte, Guinée, Jordanie, Liban, Mali, Mauritanie, Niger, Sénégal, Sri Lanka, Togo et Turquie: Des institutions (souvent, plusieurs dans chaque pays) ont commencé à utiliser le module «Start your own business».</p> <p>Bénin, Burkina Faso, Guinée, Côte d'Ivoire, Mali, Mauritanie et Sénégal: Des associations d'employeurs ont participé activement à la promotion de la petite entreprise.</p> <p>Chine: Mise en place du centre de ressources pour les associations de femmes chefs d'entreprises auprès des organisations chinoises d'employeurs.</p> <p>Fidji: Approbation par le Cabinet du cadre concernant les petites et micro-entreprises.</p> <p>Ghana: Campagne de marketing social en vue d'améliorer les conditions de travail dans les petites entreprises.</p> <p>Ghana, Ouganda et Thaïlande: Des stations de radio ou de télévision commerciales ont lancé des programmes destinés aux petites entreprises pour améliorer le partage de l'information, l'accès au marché et la sensibilisation aux mesures prises.</p> <p>Inde: Des institutions et organisations d'employeurs locales ont collaboré à l'amélioration des conditions de travail dans les entreprises familiales (Moradabad).</p> <p>Gambie, Guinée, Mauritanie, Pakistan, Sénégal et Viet Nam: Mesures visant à améliorer le cadre réglementaire et d'action en faveur des petites et micro-entreprises.</p> <p>Philippines: Nouvelle Commission nationale des peuples indigènes et tribaux chargée, entre autres, du développement de l'emploi.</p> <p>République-Unie de Tanzanie: Les autorités locales ont appliqué les recommandations de l'OIT sur le recours aux petites entreprises pour la fourniture de services publics.</p> <p>Thaïlande: Incorporation des recommandations de l'OIT dans le plan gouvernemental de promotion des petites entreprises.</p> <p>Sri Lanka, Viet Nam et Zimbabwe: Formation dispensée par des institutions locales pour établir un lien entre conditions de travail, qualité des produits et productivité dans les petites entreprises.</p> <p>Cible: 20 institutions dans 10 Etats Membres.</p> <p>Résultat: 24 institutions dans 10 Etats Membres.</p> <p>Des institutions et des organisations d'employeurs et de travailleurs ont appliqué et promu des stratégies d'amélioration de la productivité, fondées sur les principes du travail décent, dans les pays suivants: Slovaquie (1 institution), Seychelles (1 institution), Kenya (3 institutions), Maurice (2 institutions), Botswana (1 institution) et Guyana (3 institutions).</p> <p>Les institutions ont été renforcées pour mettre en œuvre des restructurations à caractère social d'entreprises dans les pays suivants: Fédération de Russie (5 institutions), Géorgie (1 institution), Ukraine (4 institutions) et Bélarus (3 institutions).</p>

Stratégies, résultats et enseignements

57. D'une manière générale, les cibles de cet objectif opérationnel ont été atteintes, voire dépassées, ce qui montre, d'un côté, l'intérêt que suscitent les nombreux aspects du développement des entreprises et, de l'autre, le degré de participation des nombreux partenaires aux activités menées à cette fin dans presque toutes les régions.

58. Les activités initiales déployées dans le cadre du *Programme focal de promotion de l'emploi par le développement des petites entreprises* ont facilité la mise en œuvre de projets d'un meilleur rapport coût-efficacité qui ont eu plus d'impact. Elles ont également débouché sur de nouvelles méthodes d'évaluation de l'incidence sur l'emploi du développement des petites entreprises. Beaucoup de projets ont permis à des hommes et à des femmes, en particulier dans l'économie informelle, de s'orienter vers l'emploi indépendant. D'autres ont contri-

bué à ouvrir de nouveaux débouchés pour les petites entreprises, par exemple dans les services municipaux, les produits et services agricoles, le tourisme et les services commerciaux. Le Bureau a aidé gouvernements nationaux, autorités locales et partenaires sociaux à s'unir pour améliorer le cadre d'actions prévu pour la création d'emplois de meilleure qualité dans les petites entreprises.

Pour un complément d'information sur le développement des petites entreprises, voir:

http://oracle02.ilo.ch/dyn/empent/empent.portal?p_lang=FR&p_prog=S

59. De nouveaux partenariats et approches ont été mis en place pour améliorer la qualité des emplois dans les micro-entreprises et renforcer l'organisation de l'économie informelle. Avec le soutien d'organisations d'employeurs, des projets ont permis de promouvoir l'esprit d'entreprise parmi les femmes. Des séminaires, organisés avec l'appui du Centre de Turin, ont contribué à faire connaître les meilleures pratiques d'aide aux petites entreprises.

Mieux répondre aux besoins des employeurs et des travailleurs

Dans le cadre du Programme focal de promotion de l'emploi par le développement des petites entreprises, des études ont été menées sur les travailleurs et chefs de petites et micro-entreprises dans dix pays afin de comprendre leurs priorités et d'améliorer les conditions de travail. Le programme a intégré ces enseignements dans plusieurs approches visant les petites et micro-entreprises.

A titre d'exemple, au Viet Nam, des modules de formation sur la qualité des emplois ont montré que les personnes ayant suivi une formation à la gestion ont été capables d'améliorer les conditions de travail et le rendement de l'entreprise, en général pour un faible coût. Au Ghana, une étude de faisabilité a débouché sur une campagne pilote de marketing social visant à faire mieux connaître le lien qui existe entre qualité de l'emploi et rendement de l'entreprise. A Moradabad, en Inde, un projet a montré comment renforcer la chaîne d'approvisionnement (qui recouvre tant des entreprises familiales que des sous-traitants ou des entreprises multinationales) pour améliorer la compétitivité grâce à une meilleure qualité de l'emploi.

60. Certains Etats Membres ont adopté, avec l'assistance de l'OIT, des politiques et des lois relatives au *développement coopératif*. L'assistance technique fournie par le Bureau en vue de la création d'emplois au moyen d'organisations coopératives autonomes a privilégié les femmes, les travailleurs privés de protection, les personnes démunies en milieu rural et les peuples indigènes en Afrique et en Asie. De nouvelles activités visant à promouvoir l'emploi et le développement local, par le biais de la coopération entre tous les acteurs de l'économie locale, ont commencé à porter leurs fruits grâce à la création d'agences locales de développement économique en Europe du Sud-Est et en Afrique australe. Le renforcement de la capacité de coopération des organisations partenaires est resté prioritaire partout dans le monde, l'accent étant particulièrement mis sur l'amélioration des compétences que requiert un contexte économique plus exigeant.

61. La portée et l'éventail des activités du domaine des *finances sociales* se sont étendus. L'OIT est devenue une institution chef de file en matière de microfinancement, comme il ressort en particulier du fait que le Haut Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés lui a demandé son assistance pour ce qui est des microfinancements à accorder dans les situations d'après-conflit. On s'est également efforcé de traiter de façon plus cohérente, au sein du Bureau, les questions de financement liées au développement en ce qui concerne, entre autres, la servitude pour dettes, les envois d'argent de travailleurs migrants, le paiement de salaires dus par des entreprises insolubles, les investissements conformes à l'intérêt collectif, le VIH/SIDA et les financements en faveur des travailleurs licenciés qui souhaitent créer une entreprise.

62. A propos de l'*amélioration de la productivité et de la gestion*, le BIT a aidé des Etats Membres à adopter des stratégies de productivité et de compétitivité fondées sur les principes tripartites et les normes internationales du travail. Les activités ont porté essentiellement sur les points suivants: compétences de gestion conformes à l'intérêt collectif, tant au sein des entreprises que dans la chaîne d'approvisionnement, promotion des restructurations d'entre-

prises visant à améliorer l'efficacité et la compétitivité tout en réduisant au minimum les coûts sociaux, bonnes pratiques de gestion tenant compte des normes internationales du travail.

63. A cet égard, l'OIT a joué un rôle essentiel dans le Pacte mondial des Nations Unies et les activités déployées dans le monde pour l'appuyer. Le Pacte demande aux entreprises d'adopter, de soutenir et de mettre en œuvre un ensemble de valeurs fondamentales dans leurs zones d'influence. Ces valeurs sont définies en fonction de neuf principes relevant des domaines des droits de l'homme, des normes du travail et de l'environnement. Entre autres, le Bureau a élaboré un programme spécial de formation à la gestion fondé sur les quatre principes du Pacte en matière de travail, et a mis en place une base de données sur les initiatives économiques et sociales, laquelle est considérée comme l'initiative la plus complète dans ce domaine.

La base de données du Pacte mondial est disponible à l'adresse suivante:

<http://oracle02.ilo.org:6060/dyn/basi/vpisearch.first>

Objectif opérationnel n° 2e: Promotion de l'égalité entre hommes et femmes et emploi

Indicateur	Cible et résultat
2e.1. Mandants de l'OIT qui intègrent une analyse ou des recommandations tenant compte de la situation des hommes et des femmes dans leurs stratégies de création d'emplois et du marché du travail.	<p>Cible: Mandants de l'OIT dans 10 Etats Membres.</p> <p>Résultat: 10 Etats Membres.</p> <p>Bangladesh, Estonie, Inde, Mexique, Nicaragua, République-Unie de Tanzanie et Viet Nam: Programmes d'action mis en œuvre par les partenaires tripartites (ou dans un cadre plus large) pour accroître la quantité et la qualité de l'emploi en faveur des femmes.</p> <p>Brésil: Création d'unités antidiscrimination au sein des branches régionales du ministère du Travail et de l'Emploi. Création de l'Unité de coordination des syndicats andins de femmes pour contribuer à l'élaboration et l'application des politiques de promotion de l'égalité entre hommes et femmes dans l'emploi.</p> <p>Inde: Assistance rapide pour répondre aux besoins sociaux et économiques des femmes dans les régions frappées par des tremblements de terre.</p> <p>Népal: Enquête sur l'emploi des femmes, la protection de la famille et le travail des enfants en vue d'interventions ciblées.</p>

Stratégies, résultats et enseignements

64. Les activités de l'OIT dans le domaine de l'égalité entre hommes et femmes et l'emploi se sont intensifiées. Elles ont débouché sur une application plus large des analyses et perspectives sur la situation des hommes et des femmes dans les politiques d'emploi, et ont fait mieux connaître les activités du Bureau. La contribution accrue des donateurs lui a permis de mieux répondre aux nombreuses demandes d'aide. Certains aspects de ses travaux dans ce domaine – connaissances, sensibilisation – se sont reflétés dans des ressources et publications nouvelles, suscitant un large écho. Les activités opérationnelles à l'échelle nationale se sont poursuivies dans le cadre du Programme pour des emplois en plus grand nombre et de meilleure qualité pour les femmes, lequel, dans certains cas, a vu son impact et sa portée s'étendre grâce à une collaboration plus ample entre les programmes.

La base de données sur l'égalité des chances (e.quality@work) est disponible à l'adresse suivante:

<http://www.ilo.org/public/french/employment/gems/eo/index.htm>



PROTECTION SOCIALE

Mandat

«Les objectifs que vise le développement social nécessitent des efforts constants pour réduire et éliminer les principales sources de détresse sociale et d'instabilité pour la famille et la société. Nous nous engageons à axer spécialement et prioritairement nos efforts sur les situations qui, à travers le monde, compromettent gravement la santé, la paix, la sécurité et le bien-être de nos populations.»

(Sommet mondial pour le développement social)

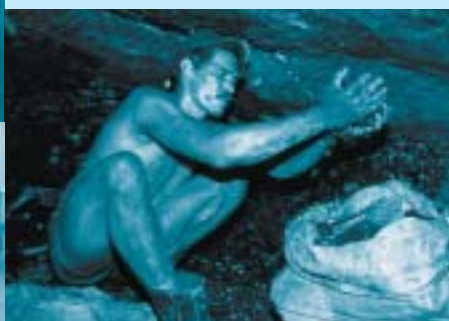
Objectif stratégique

*Accroître l'étendue et l'efficacité
de la protection sociale pour tous*

OBJECTIFS OPÉRATIONNELS



Normes internationales du travail
(protection sociale)



Action contre les dangers



Amélioration des conditions de travail et d'emploi
des groupes vulnérables



Portée des systèmes de sécurité sociale



Insécurité économique et sociale

Objectif stratégique n° 3:

Accroître l'étendue et l'efficacité de la protection sociale pour tous

Ressources pour la protection sociale en 2000-01 (en dollars)

Ressources stratégiques, budget ordinaire 2000-01 (chiffre révisé selon la méthodologie utilisée pour 2002-03)	58 128 262
Dépenses effectives, budget ordinaire 2000-01	(chiffre communiqué à la CIT)
Dépenses estimatives de coopération technique (programme et budget pour 2000-01)	13 882 000
Dépenses extrabudgétaires effectives 2000-01	(chiffre communiqué à la CIT)

65. **Quatre-vingts pour cent des cibles relevant de cet objectif stratégique pour la période biennale 2000-01 ont été atteintes ou dépassées, comme le montrent les tableaux (sept des quinze cibles ont été dépassées et seulement deux d'entre elles n'ont pas été atteintes). Toutefois, cette réussite est partiellement due au niveau modeste de certaines cibles et à la définition ambiguë de quelques autres.**

66. **L'attention portée à chaque objectif opérationnel a varié selon la région, ce qui s'explique par les différences de contexte socio-économique et par la grande diversité des domaines d'activité de l'OIT couverts par cet objectif stratégique. Par exemple, si les questions de santé et de sécurité au travail ont été traitées dans toutes les régions, elles ont suscité un intérêt tout particulier en Europe de l'Est, en Asie centrale, dans les Etats arabes et dans certains Etats Membres de l'Asie. En Amérique latine et dans les Caraïbes, ces travaux ont bénéficié de l'appui de l'Organisation panaméricaine de la santé et d'institutions régionales.**

67. **En Afrique, l'action en matière de VIH/SIDA dans le monde du travail a été clairement prioritaire dans de nombreux Etats Membres. En outre, la région a été le cadre de nombreuses activités visant à développer et à étendre les systèmes de protection sociale, souvent par le biais de petits projets bien ciblés.**

68. **En Asie et dans le Pacifique, l'OIT s'est attachée à répondre à la demande de ceux qui souhaitent élargir l'accès au système traditionnel de protection sociale et renforcer leur capacité d'analyse financière des systèmes de protection existants. Un appui a par ailleurs été apporté à des initiatives destinées à répondre aux besoins du secteur informel.**

69. **Compte tenu de l'expérience acquise et des problèmes rencontrés dans l'utilisation de la série actuelle d'objectifs opérationnels, d'indicateurs et de cibles, le programme et budget pour la période 2002-03 a été remanié. Le nombre d'objectifs opérationnels a été ramené de cinq à deux (sécurité sociale et conditions de travail) et celui des indicateurs de performance de quatorze à neuf, ce qui devrait permettre de mieux rendre compte des progrès dans le domaine de la protection sociale.**

Objectif opérationnel n° 3a: Normes internationales du travail (protection sociale)

Indicateur	Cible et résultat
3a.1. Nombre d'Etats Membres ayant ratifié l'une des conventions sur la sécurité et la santé.	<p>Cible: 20 Etats Membres.</p> <p>Résultat: 20 Etats Membres ont ratifié une ou plusieurs des conventions ^{nos} 81, 129, 155, 161, 162, 174 et 176; six Etats Membres ont donné effet aux conventions sur la sécurité et la santé au travail.</p> <p>Afrique du Sud, Azerbaïdjan, Bélarus, Bénin, Brésil, Cap-Vert, Colombie, El Salvador, Estonie, Etats-Unis, Kazakhstan, Kirghizistan, Lesotho, Liban, Luxembourg, République de Moldova, Pologne, Fédération de Russie et République tchèque.</p>

Indicateur	Cible et résultat
<p>3a.2. Nombre d'Etats Membres ayant adopté une nouvelle législation nationale conforme aux normes de l'OIT sur le recrutement et le traitement des travailleurs migrants.</p>	<p>Bangladesh, Guyana, Inde et Sri Lanka: Révision des législations nationales en matière de sécurité et de santé au travail pour les mettre en conformité avec les normes de l'OIT.</p> <p>Bangladesh et Pakistan: Mise en place d'organes tripartites nationaux spécialisés en matière de santé et de sécurité au travail.</p> <p>Cible: 5 Etats Membres.</p> <p>Résultat: 5 Etats Membres.</p> <p>Belgique: Dans les Flandres, une législation, des propositions de politique régionale et des mesures administratives se sont explicitement inspirées des conclusions de travaux de recherche menés par le BIT sur la discrimination dans l'emploi en Belgique.</p> <p>République de Corée: Le gouvernement a demandé conseil au BIT pour achever un projet de loi offrant une possibilité de régularisation aux travailleurs étrangers temporaires non qualifiés visant à remédier aux faiblesses du système de formation.</p> <p>Indonésie: Suite aux services consultatifs et à l'atelier du BIT, le gouvernement a soumis au Parlement un projet de loi sur la protection de la main-d'œuvre qui comporte un ensemble de dispositions détaillées destinées à assurer la protection des travailleurs migrants indonésiens.</p> <p>Madagascar: A ratifié la convention n° 97 en juin 2001.</p> <p>Maurice: Création, au sein du ministère du Travail, d'un office spécialisé dans le contrôle des travailleurs migrants et chargé de veiller à la bonne application des politiques élaborées à partir de la convention n° 97, ratifiée par Maurice.</p>
<p>3a.3. Nombre d'Etats Membres appliquant depuis peu l'un des recueils de directives pratiques ou l'une des directives de l'OIT sur la sécurité et la santé.</p>	<p>Cible: 20 Etats Membres.</p> <p>Résultat: 28 Etats Membres et Parlement européen.</p> <p>Les pays suivants: Arabie saoudite, Bahreïn, Bangladesh, Cisjordanie et bande de Gaza, Chine, Colombie, Egypte, Guyana, Inde, Iraq, Japon, Jordanie, Koweït, Liban, Malaisie, Oman, Pakistan, Qatar, Sri Lanka, République arabe syrienne, Thaïlande, Viet Nam et Yémen, utilisent les recueils de directives pratiques et les directives dans leurs activités de formation ou pour élaborer des lois, des règlements et des guides.</p> <p>Australie, Chine, Mongolie et Slovaquie: Le <i>Recueil de directives pratiques sur la sécurité et la santé dans les travaux forestiers</i> est appliqué.</p> <p>Chine et Inde: A l'issue de séminaires tripartites sur la sécurité dans les mines, un dialogue social s'est instauré sur les questions couvertes par le <i>Recueil de directives pratiques</i> pertinent.</p> <p>Inde: 25 entreprises ont adopté de nouvelles politiques en matière de prise en charge de l'alcoolisme et de la toxicomanie sur le lieu de travail en s'appuyant sur le <i>Recueil de directives pratiques</i> de l'OIT.</p> <p>Madagascar: Le <i>Recueil de directives pratiques sur la sécurité dans les mines</i> est mis en application.</p> <p>Parlement européen: Les conclusions de la Réunion tripartite de l'OIT sur la sécurité et la santé dans l'industrie de la pêche (déc. 1999) sont prises en compte dans l'élaboration d'une nouvelle législation communautaire.</p> <p>Fédération de Russie: La version révisée du <i>Recueil de directives pratiques sur la prévention des accidents à bord des navires en mer et dans les ports</i> a été traduite en russe.</p>

Stratégies, résultats et enseignements

70. Les deux premiers indicateurs de cet objectif opérationnel concernaient la ratification des conventions sur la sécurité et la santé au travail et l'intégration des normes de l'OIT dans la nouvelle législation nationale sur les travailleurs migrants. Les cibles ont été atteintes pour le premier de ces indicateurs dans des Etats Membres de tout niveau de développement, principalement en Europe et en Asie centrale. En ce qui concerne le deuxième, on note des progrès, mais beaucoup plus lents que prévu.

71. En 2000-01, les Etats Membres se sont inspirés des conventions sur la sécurité et la santé pour mettre à jour ou renforcer leur législation. Par exemple, des pays aussi différents que l'Inde, la Barbade, le Malawi, la Pologne et l'Equateur ont tous amélioré leur législation régissant les systèmes contribuant à protéger les travailleurs contre les risques. De même, des Etats Membres aussi différents que l'Argentine, Bahreïn, la Finlande, la Malaisie et le Lesotho se sont inspirés des conventions et recommandations de l'OIT dans leurs activités de formation et de promotion en matière de sécurité et de santé. Cela montre à l'évidence que les indicateurs doivent englober la mise en œuvre des conventions et des législations. L'indicateur révisé pour 2002-03 tient compte de cette nécessité.

Des précisions sur les travaux du Programme focal sur la sécurité et la santé au travail et sur l'environnement peuvent être obtenues à l'adresse suivante:

<http://www.ilo.org/public/french/protection/safework/index.htm>

72. L'importance de la mise en œuvre a également été démontrée par l'indicateur sur l'utilisation des recueils de directives pratiques et des directives sur la sécurité et la santé. Les stratégies correspondant à cet indicateur étaient fondées sur la situation nationale ou régionale. Par exemple, la traduction de ces recueils et directives dans les langues nationales est un progrès important pour les pays russophones et les Etats arabes. Cette première étape a facilité la réalisation d'autres travaux, en particulier avec les organisations d'employeurs et de travailleurs, qui ont abouti à la ratification des conventions et recommandations sur la sécurité et la santé et à leur application au niveau des entreprises.

Objectif opérationnel n° 3b: Action contre les dangers

Indicateur	Cible et résultat
3b.1. Nombre d'Etats Membres dans lesquels ont été lancés des programmes d'action en faveur de la sécurité au travail dans certains secteurs industriels tels que le bâtiment, les produits chimiques et les mines, ainsi que pour lutter contre certaines affections telles que la silicose.	<p>Cible: 8 Etats Membres.</p> <p>Résultat: 8 Etats Membres.</p> <p>Bulgarie, Malte, Sri Lanka, République tchèque et Viet Nam: Des programmes d'action nationaux destinés à mettre en place des systèmes d'inspection du travail modernes ont été lancés.</p> <p>Chine, Inde, Thaïlande et Viet Nam: Des programmes d'action nationaux de lutte contre la silicose ont été lancés.</p>
3b.2. Nombre d'Etats Membres ayant élargi le champ de leurs statistiques sur:	
a) les accidents du travail et les maladies professionnelles;	<p>Cible: 5 Etats Membres.</p> <p>Résultat: 11 Etats Membres.</p> <p>Pour la première fois, les statistiques relatives aux accidents du travail figurant dans l'édition 2000 de <i>l'Annuaire des statistiques du travail</i> du BIT sont ventilées par sexe.</p> <p>L'Afrique du Sud, le Botswana, la Bolivie, la Jamaïque, la Jordanie, le Lesotho, le Nigéria, le Pakistan, les Philippines, le Swaziland et le Zimbabwe ont renforcé leurs capacités en matière de collecte des statistiques.</p>
b) la sécurité et la santé au travail avec des données ventilées par sexe.	<p>Cible: 3 Etats Membres.</p> <p>Résultat: 6 Etats Membres.</p> <p>Colombie, Jamaïque, Nigéria, Pakistan, Philippines et Viet Nam.</p>

Indicateur	Cible et résultat
3b.3. Taux d'exécution des activités de coopération technique.	<p>Cible: 3 millions de dollars.</p> <p>Résultat: sera communiqué à la CIT.</p> <p>Bahreïn, Bélarus, Bolivie, Brésil, Chine, Ethiopie, Inde, Malaisie, Maroc, Mongolie, Namibie, Népal, Pakistan, Fédération de Russie, Viet Nam, Zambie et Zimbabwe: Des projets de coopération technique en matière de sécurité et de santé au travail sont en cours.</p>

Stratégies, résultats et enseignements

73. Cet objectif stratégique recouvre trois indicateurs différents. Les deux premiers concernent des programmes d'action nationaux et ciblés portant sur des questions prioritaires en matière de sécurité et de santé au travail et sur différents aspects statistiques y ayant trait. Le troisième concerne l'exécution des activités de coopération technique.

74. Outre les bénéficiaires directs, de nombreux pays ont tiré parti des activités menées. L'élaboration, au niveau national, de programmes d'action sur des questions prioritaires en matière de sécurité et de santé au travail est l'un des indicateurs de cet objectif stratégique qui a été conservé pour la prochaine période biennale.

Coopération interinstitutions pour la gestion écologiquement rationnelle des produits chimiques

De nombreuses institutions ont intérêt à collaborer pour améliorer au maximum la gestion des produits chimiques. Le Programme focal sur la sécurité et la santé au travail et sur l'environnement (SafeWork) a permis à l'OIT de jouer un rôle prépondérant dans le Programme interorganisations sur la gestion écologiquement rationnelle des produits chimiques. Ce programme coordonne les travaux de sept organisations (OIT, OMS, PNUE, FAO, ONUDI, UNITAR et OCDE), dont la collaboration a abouti à un système général harmonisé de classification et d'étiquetage des substances chimiques. Cette norme universelle répond aux besoins en matière de communication relative aux risques chimiques s'agissant du lieu de travail, des transports, des consommateurs et de l'environnement. Elle fait suite à une résolution de l'OIT de 1989 et à une recommandation de la Conférence des Nations Unies de 1992 sur l'environnement et le développement. Elle a été approuvée par le Conseil d'administration du BIT en novembre 2001. Reconnaissant l'importance de cette norme, le Conseil économique et social a créé un sous-comité des Nations Unies chargé de la tenir à jour.

Des précisions sur ce sous-comité peuvent être obtenues à l'adresse suivante: <http://www.unece.org/trans/danger/danger.htm>

75. Le deuxième indicateur concerne l'amélioration de la couverture statistique des accidents du travail et des maladies professionnelles, y compris la ventilation par sexe. Les cibles initiales, modestes, ont été atteintes. Des données ventilées par sexe ont été pour la première fois incluses dans le chapitre de l'Annuaire des statistiques du travail consacré aux accidents du travail. Compte tenu de ce succès, une stratégie fondée sur la collaboration avec les institutions nationales de sécurité sociale sera mise en œuvre en 2002-03.

Objectif opérationnel n° 3c: Amélioration des conditions de travail et d'emploi des groupes vulnérables

Indicateur	Cible et résultat
<p>3c.1. Nombre de pays où des politiques et des programmes visant à élargir la protection sociale à la fraction de la population la plus difficile à atteindre ont été introduits soit par des régimes publics, soit par des initiatives volontaires.</p>	<p>Cible: 15 Etats Membres. Résultat: 13 Etats Membres.</p> <p>Argentine: Lancement d'une nouvelle phase d'un projet visant à lutter contre l'exclusion sociale en matière de santé grâce à un financement public.</p> <p>Bangladesh: Elargissement de la protection sociale par le biais de systèmes de micro-assurance maladie actuellement mis en place dans le cadre de partenariats avec la fondation Grameen Kalyan, le Bangladesh Rural Advancement Committee (BRAC) et le gouvernement.</p> <p>Bénin, Burkina Faso, Guinée et Sénégal: Des systèmes de micro-assurance maladie ont été mis en place dans diverses organisations communautaires, et un réseau d'échange d'informations et de connaissances a été créé.</p> <p>Bénin, Cameroun et Gabon: Des structures tripartites ont été établies avec la participation de représentants de groupes du secteur informel, pour faciliter la remise sur pied de régimes volontaires aidant le secteur informel.</p> <p>Burkina Faso, Ethiopie et Viet Nam: Des projets visant à élargir la protection sociale par une combinaison de programmes volontaires et de réformes de la sécurité sociale sont opérationnels depuis novembre 2001.</p> <p>Cameroun et République démocratique du Congo: De nouveaux régimes de protection sociale ont été mis en place par le biais d'initiatives volontaires.</p> <p>République démocratique du Congo: 800 professeurs et fermiers de Kinshasa ont créé une mutuelle médicale.</p> <p>Sénégal: Le régime «Solidarité-emploi-retraite» a été mis en place.</p> <p>Tunisie: Une étude de cas sur les expériences et les meilleures pratiques nationales en matière d'élargissement de la protection sociale a permis d'améliorer la politique gouvernementale en la matière.</p>
<p>3c.2. Nombre de pays ayant mis en route des programmes fondés sur les directives de l'OIT sur l'égalité d'emploi pour les travailleurs migrants hommes et femmes.</p>	<p>Cible: 3 Etats Membres. Résultat: 7 Etats Membres et une conférence internationale.</p> <p>Belgique: Le ministre du Travail a proposé une nouvelle initiative politique et législative pour lutter contre la discrimination s'appuyant en partie sur des études et des documents du BIT.</p> <p>Conférence de Durban: Le BIT a apporté une contribution importante au projet de programme d'action contre la discrimination à l'égard des travailleurs migrants, le racisme et la xénophobie.</p> <p>Costa Rica: Le BIT a participé au lancement d'une campagne d'information sur les droits des travailleurs nationaux migrants par l'Association des travailleurs nationaux migrants.</p> <p>Danemark: Le gouvernement a adopté des mesures antidiscriminatoires inspirées des directives de l'OIT.</p> <p>Espagne et Pays-Bas: Les conclusions et recommandations formulées à l'issue des travaux de recherche engagés dans le cadre d'une étude du BIT sur la discrimination à l'égard des migrants dans l'accès à l'emploi ont été utilisées pour l'élaboration de programmes nationaux.</p> <p>Finlande: Le plan d'action du gouvernement lancé pour lutter contre la discrimination ethnique et le racisme s'appuyait sur des documents du BIT concernant la lutte contre la discrimination.</p> <p>Irlande: Le Congrès irlandais des syndicats a lancé une initiative nationale pour promouvoir des mesures antidiscriminatoires au niveau des employeurs, des syndicats et du gouvernement.</p>

Indicateur	Cible et résultat
<p>3c.3. Nombre d'Etats Membres où des institutions locales utilisent des outils et des méthodes de l'OIT pour améliorer les conditions de travail dans les petites entreprises et dans le secteur informel.</p>	<p>Cible: 6 Etats Membres. Résultat: 6 Etats Membres.</p> <p>Haïti: Dans le secteur de la confection, en collaboration avec l'Association des industries d'Haïti (ADIH), une formation initiale WISE (Programme sur les améliorations du travail dans les petites entreprises) a été dispensée à des entrepreneurs, des cadres et des formateurs locaux.</p> <p>République démocratique populaire lao: Suite à la traduction en lao du manuel pratique concernant le programme WISE, une formation dans ce domaine a été intégrée dans un programme de promotion des exportations à l'intention des petits fabricants de vêtements et des petites entreprises artisanales, et des formateurs WISE ont été formés au sein des organisations d'employeurs du vêtement et de l'artisanat.</p> <p>Mongolie: La Fédération des employeurs de Mongolie continue à mettre en œuvre les programmes de formation WISE après avoir bénéficié d'un soutien initial.</p> <p>Philippines: Le programme WISE a été institutionnalisé; le Département de la main-d'œuvre et de l'emploi a organisé 130 ateliers en 2000 et 25 au cours du premier semestre de 2001, ainsi que 15 cours de remise à niveau à l'intention de formateurs WISE. Des formateurs des Philippines sont invités à former des formateurs et à fournir des services consultatifs dans d'autres pays.</p> <p>Thaïlande: 50 inspecteurs du travail ont appris en 2001 à dispenser une formation WISE dans les provinces. Des travailleurs à domicile ont par la suite reçu une formation WISE dans la province de Chiang Mai.</p> <p>Viet Nam: Le ministère du Travail, des Invalides et des Affaires sociales (MOLISA) a intégré les méthodes de formation WISE à ses cours de formation des inspecteurs du travail. La Chambre de commerce et d'industrie du Viet Nam (VCCI) a également organisé des cours selon ces méthodes.</p> <p>Pour de plus amples informations sur l'amélioration des conditions de travail dans les micro-entreprises, voir également le point 2d.2.</p>
<p>3c.4. Nombre d'Etats Membres s'attaquant au problème du VIH/SIDA dans le monde du travail avec l'aide de l'OIT.</p>	<p>Cible: 10 Etats Membres. Résultat: 10 Etats Membres.</p> <p>Afrique du Sud: Fourniture d'une assistance à l'Ecole nationale de santé publique pour l'élaboration de cours destinés au diplôme de gestion du VIH/SIDA sur le lieu de travail.</p> <p>Burkina Faso: Présentation aux mandants du <i>Recueil de directives pratiques</i> de l'OIT. Le ministère du Travail a créé un comité tripartite sur le SIDA et a demandé au BIT des conseils sur l'intégration des questions relatives au VIH/SIDA dans sa législation du travail.</p> <p>Ghana: Fourniture de conseils techniques sur la formation des inspecteurs du travail dans le domaine du VIH/SIDA.</p> <p>Inde: Le projet de prévention du VIH/SIDA dans le monde du travail est opérationnel.</p> <p>Malaisie: Le BIT fournit des conseils et une assistance techniques pour l'élaboration d'un code national de bonnes pratiques sur le VIH/SIDA.</p> <p>Malawi: L'OIT contribue à l'élaboration de la politique nationale en matière de VIH/SIDA sur le lieu de travail et aide également le ministère du Travail à renforcer ses capacités en la matière.</p> <p>Sénégal: Le gouvernement a commencé à former les inspecteurs du travail dans les domaines de la prévention du VIH/SIDA, de la lutte contre la discrimination et de l'élaboration des politiques correspondantes.</p> <p>République-Unie de Tanzanie: Le BIT participe à l'élaboration de la politique nationale concernant le VIH/SIDA sur le lieu de travail et mène une campagne de sensibilisation auprès des mandants tripartites.</p> <p>Thaïlande: Collaboration avec le gouvernement à la réforme de la législation nationale sur la base du <i>Recueil de directives pratiques</i>, renforcement des capacités en coopération avec le ministère du Travail et l'Association des entreprises de Thaïlande et d'Asie.</p> <p>Zambie: Assistance technique et financière pour la création d'une association d'entreprises de Zambie contre le SIDA et la formulation d'une politique de lutte contre le SIDA sur le lieu de travail inspirée du <i>Recueil de directives pratiques</i>.</p>

Indicateur	Cible et résultat
3c.5. Nombre d'Etats Membres où des données sont produites sur la protection de la maternité, le travail et la famille et la durée du travail et sont utilisées pour élaborer des politiques.	<p>Cible: 10 Etats Membres.</p> <p>Résultat: 4 Etats Membres.</p> <p>Afrique du Sud: Le Conseil national de développement économique et de la main-d'œuvre (NEDLAC) a utilisé des données et une étude du BIT dans ses délibérations sur la durée légale du travail.</p> <p>Haïti: Une étude relative au projet de code du travail portant sur la durée du travail, les heures supplémentaires, l'emploi à temps partiel, le travail de nuit, les pauses et la protection de la maternité a été utilisée par le ministère des Affaires sociales pour réviser le projet de code.</p> <p>Sainte-Lucie: Une étude relative au projet de code du travail portant sur la durée du travail, les heures supplémentaires, l'emploi à temps partiel, le travail de nuit, les pauses et la protection de la maternité a été utilisée par le gouvernement pour réviser le projet de code.</p> <p>Ex-République de Yougoslavie: Une étude relative au projet de code du travail portant sur la durée du travail, les heures supplémentaires, l'emploi à temps partiel, le travail de nuit, les pauses et la protection de la maternité a été utilisée pour réviser le projet de code actuellement soumis au Parlement.</p>

Stratégies, résultats et enseignements

76. Pour 2000-01, cet objectif opérationnel portait sur un large éventail de questions, notamment la sécurité sociale, les travailleurs migrants, les conditions de travail, le VIH/SIDA et certains points liés à la santé et à la sécurité au travail. Pour 2002-03, ces questions ont été réparties entre les deux nouveaux objectifs opérationnels, plus larges.

Réduire le nombre des personnes exclues des soins de santé en Argentine

Le gouvernement de l'Argentine a demandé à l'OIT de conclure un accord de coopération technique avec son ministère de la Santé concernant l'exclusion en matière de santé. Un projet de coopération technique a été lancé dans le cadre du programme STEP (Stratégies et techniques contre l'exclusion sociale et la pauvreté). Ce projet a permis d'identifier les causes et l'ampleur du problème et d'envisager les solutions possibles. Certaines de ces solutions ont été incorporées dans un projet de loi visant à réformer le secteur de la santé. L'Argentine a également exploité les résultats de ce projet dans les négociations fructueuses qu'elle a menées avec la Banque mondiale sur la réforme de ce secteur.

77. L'accès à l'assurance maladie en Afrique a compté pour beaucoup dans les résultats relatifs à l'extension de la protection sociale. Les travaux dans ce domaine ont commencé il y a plus de dix ans, notamment en Afrique occidentale, par l'étude des carences et des possibilités dans le domaine des soins de santé. Ces travaux ont abouti à l'élaboration de stratégies, de méthodes et d'outils adaptés aux communautés concernées. Des travaux portant sur d'autres questions liées à la protection sociale ont également été effectués dans d'autres Etats Membres, ce qui devrait permettre d'obtenir des résultats plus nombreux pour 2002-03. Il devrait en être de même d'une initiative pilote engagée au cours de la présente période biennale pour évaluer dans quelle mesure les mécanismes de réassurance permettraient de renforcer les régimes de micro-assurance et d'améliorer leur viabilité.

78. Les politiques de l'OIT reconnaissent la vulnérabilité des *travailleurs migrants*, ainsi que la discrimination et le manque de protection auxquels ils sont souvent confrontés. La modestie de la cible relevant de cet indicateur s'explique par les incertitudes qui existaient lorsque l'un et l'autre ont été définis. Les travaux réalisés à ce jour semblent indiquer que l'on va pouvoir obtenir des résultats durables dans ce domaine, ce qui a contribué à la décision de faire passer la cible de trois à huit Etats Membres en 2002-03. Les importants travaux actuellement menés dans ce domaine en Europe seront probablement mis à profit.

79. L'accord de partenariat signé en 2001 entre l'OIT et l'Organisation internationale pour les migrations devrait faciliter l'élaboration d'une stratégie plus intégrée dans ce domaine, dans laquelle figurera notamment le suivi de la Conférence mondiale contre le racisme qui s'est tenue à Durban en 2001.

Des précisions sur les travaux du Programme international sur les travailleurs migrants peuvent être obtenues à l'adresse suivante:

<http://www.ilo.org/public/french/protection/migrant/index.htm>

80. *Les travailleurs des petites et moyennes entreprises*, à plus forte raison lorsqu'ils sont considérés comme appartenant à l'économie informelle, sont parmi les plus vulnérables du point de vue des conditions de travail. Au fil des années, le Bureau a élaboré divers outils et instruments, et notamment le programme WISE (voir tableaux), pour aider les pays à traiter ce problème. Ces outils et instruments ont été exploités conformément aux cibles fixées. L'incidence de leur utilisation doit être évaluée.

81. Un élément clé de la stratégie destinée à rendre opérationnels les outils du BIT a été d'incorporer la question des conditions de travail dans des services plus larges tels que l'aide aux entreprises et aux collectivités. Une grande partie de ce travail a également été effectuée dans le cadre d'initiatives destinées à renforcer les organisations d'employeurs. Cela a permis de faire passer le message selon lequel «la protection paie» et d'établir des liens avec les organisations locales qui fournissent ces services aux groupes cibles. D'autres travaux initiaux destinés à élaborer des approches novatrices combinant le développement des micro-entreprises et l'amélioration des conditions de travail ont été menés en partenariat étroit avec les services d'aide aux entreprises.

82. Il a été reconnu qu'il conviendra de clarifier et de renforcer les liens de collaboration interne en ce qui concerne la partie de l'objectif opérationnel 2d relative au recours à la politique et aux instruments pratiques de l'OIT concernant l'amélioration de la productivité et de la gestion et la partie de l'objectif opérationnel 3c concernant l'amélioration des conditions de travail dans les petites entreprises et dans le secteur informel.

Des précisions sur les activités de l'OIT relatives aux conditions de travail peuvent être obtenues à l'adresse suivante:

<http://www.ilo.org/public/french/protection/condtrav/index.htm>

83. Le programme sur le VIH/SIDA n'est opérationnel que depuis novembre 2000, d'où la cible relativement modeste de dix Etats Membres qui a été fixée. Cet objectif a été atteint, en grande partie grâce aux travaux réalisés en Afrique, où la question est prioritaire. Ce succès est dû en grande partie à la collaboration avec les organisations d'employeurs et de travailleurs, qui a permis de donner la priorité aux domaines dans lesquels l'intervention du BIT avait le plus de chances de donner de bons résultats.

84. Des actions relatives au VIH/SIDA ont commencé à se développer dans d'autres régions telles que l'Asie et les Caraïbes. Une conférence tripartite a été organisée à Moscou en décembre 2001 suite à l'adoption, par les représentants de la Communauté d'Etats indépendants (CEI), d'une stratégie intégrée à l'échelle régionale. Les douze membres de la CEI sont donc venus rejoindre la liste des pays qui collaborent avec le Bureau à la définition d'une stratégie spécifique de lutte contre le VIH/SIDA dans le monde du travail.

Des précisions sur les travaux de l'OIT dans le domaine du SIDA peuvent être obtenues à l'adresse suivante:

<http://www.ilo.org/public/french/protection/trav/aids/index.htm>

85. Dans les six mois qui ont suivi son adoption, le *Recueil de directives pratiques de l'OIT sur le VIH/SIDA et le monde du travail* a été traduit en neuf langues, sans compter les versions initiales, en anglais, français et espagnol. Cela devrait permettre d'augmenter de manière considérable le nombre de pays qui prendront des mesures dans ce domaine en 2002-03.

86. Dans les domaines de la *protection de la maternité*, de la *durée du travail* et du *travail* et de la *famille*, la stratégie a consisté à insister sur la nécessité de traiter ces questions au niveau national. Les efforts déployés pour apporter des améliorations dans ces domaines et les intégrer à la politique de l'emploi se sont heurtés dans nombre de pays à l'insuffisance des in-

formations disponibles pour opérer les choix politiques. Pour cette raison, la production de données et leur analyse ont été une première étape indispensable et les données n'ont été utilisées dans l'élaboration des politiques que dans quatre pays, par rapport à une cible de dix. L'expérience montre que le processus production des données/ débat national/formulation de politiques dure plus de deux ans. A la fin de la période biennale, des travaux étaient en cours dans 14 pays, combinant des études par pays (sur la durée du travail et sur le travail et la famille) et des enquêtes nationales représentatives (sur le travail et la famille). Ces travaux devraient permettre d'obtenir des résultats plus substantiels au cours du prochain exercice.

87. La stratégie en matière de *protection de la maternité* a consisté à promouvoir la ratification de la convention (n° 183) sur la protection de la maternité, adoptée en juin 2000, à favoriser les réformes inspirées de la convention lorsque la ratification de cette dernière n'était pas immédiatement possible, et à œuvrer à une meilleure protection de la maternité, en particulier en faveur des femmes les moins protégées. Cette stratégie a mis l'accent sur la cohérence entre cet objectif et l'amélioration des conditions de travail et d'emploi des groupes vulnérables. Elle corrobore l'analyse qui a été faite des coûts du travail et vise à montrer que «la protection paie». A cette fin, une série d'études ont décrit des initiatives locales prises à travers le monde pour apporter une protection à des femmes qui en étaient dépourvues.

88. Les résultats des travaux effectués en 2000-01 seront utilisés au cours de la prochaine période biennale pour développer les initiatives prometteuses dans le domaine de l'élargissement de la protection. Il faudra sans doute élaborer à cette fin des outils et des méthodes pratiques sur la protection de la maternité et sur le travail et la famille.

Objectif opérationnel n° 3d: Portée des systèmes de sécurité sociale

Indicateur	Cible et résultat
3d.1. Nombre d'Etats Membres ayant pris des mesures pour améliorer l'architecture financière et la gestion de leurs régimes et systèmes nationaux de protection sociale après une intervention de l'OIT.	<p>Cible: 10 Etats Membres.</p> <p>Résultat: 20 Etats Membres et Montserrat et Tonga.</p> <p>Afrique du Sud, Bahamas, Barbade, Dominique, Grenade, Guyana, Jordanie, Sainte-Lucie, Saint-Kitts-et-Nevis et Zimbabwe, ainsi que Montserrat et Tonga: Elaboration ou introduction de réformes législatives ou d'une nouvelle législation en matière de financement de la protection sociale après une intervention du BIT.</p> <p>Bahamas: Un nouveau mécanisme de financement du système de santé a été élaboré et approuvé par le gouvernement.</p> <p>Bélarus, Chypre et Luxembourg: Le Service international financier et actuariel a éclairé le débat public sur l'avenir du système de pensions de ces pays.</p> <p>République démocratique populaire lao, Turquie et Viet Nam: Des principes de financement sains ont été adoptés pour les nouveaux régimes de sécurité sociale.</p> <p>Pologne et Ukraine: Des unités chargées du budget social ont été instituées dans le cadre d'un système de gestion permanent.</p>
3d.2. Nombre d'Etats Membres ayant adopté des réformes de leurs régimes publics de sécurité sociale pour en élargir la couverture.	<p>Cible: 5 Etats Membres.</p> <p>Résultat: 10 Etats Membres.</p> <p>Cap-Vert, Indonésie, République démocratique populaire lao, République-Unie de Tanzanie, Turquie et Viet Nam: Des réformes ont été adoptées.</p> <p>Guinée-Bissau, Nigéria et Thaïlande: Des propositions d'extension des prestations de sécurité sociale ou d'amélioration de la couverture ont été approuvées.</p> <p>Sierra Leone: De nouveaux régimes de sécurité sociale ont été approuvés et des lois ont été promulguées pour apporter une protection sociale aux personnes qui jusque-là en étaient dépourvues en Sierra Leone.</p>

Stratégies, résultats et enseignements

89. La cible, modeste, du premier indicateur de cet objectif opérationnel a été facilement atteinte; elle concerne les Etats Membres ayant «pris des mesures» pour améliorer le financement et la gestion des régimes et systèmes existants. Elle est bien inférieure au nombre d'Etats Membres dans lesquels le Bureau travaille actuellement sur ces questions et s'explique par le fait que l'accent a été mis sur les questions d'architecture financière. Pour la prochaine période biennale, l'indicateur conservera son libellé, mais il englobera les travaux du Bureau concernant aussi bien la gestion financière que la gestion administrative.

90. Au cours de la période biennale, on a constaté que deux stratégies distinctes s'étaient mises en place: le siège s'est intéressé davantage aux questions d'élargissement et de financement de la protection sociale, notamment en Europe, alors que les régions, et en particulier les équipes multidisciplinaires, se sont consacrées davantage à consolider et à améliorer les régimes de sécurité sociale existants.

Contribution au débat sur les pensions au Luxembourg

En avril 2000, le gouvernement du Luxembourg a demandé au BIT un avis technique neutre sur la situation financière de son système national de pensions. A partir d'une simulation démographique, économique et financière détaillée portant sur une longue période, l'équipe du BIT a estimé que, dans le contexte économique pris pour hypothèse, le système serait financièrement sain pendant au moins trente ans encore et qu'il pouvait être amélioré. Toutefois, elle a également constaté que sa viabilité dépendait d'un apport soutenu de main-d'œuvre étrangère. Le travail effectué en commun par le comité consultatif tripartite et l'équipe du BIT a permis une acceptation unanime des résultats techniques. Le rapport qui en est résulté sert actuellement de base aux discussions qui ont lieu dans le cadre de la table ronde nationale sur les pensions.

91. Trois facteurs devraient à l'avenir permettre d'agir de façon plus coordonnée dans ce domaine. Le premier est la résolution concernant la sécurité sociale, adoptée par la Conférence internationale du Travail à sa 89^e session (juin 2001), qui établit clairement les priorités de l'action future de l'OIT. Le deuxième tient aux progrès considérables réalisés dans l'élaboration et la diffusion des outils et instruments d'analyse quantitative des systèmes de protection sociale. Le troisième est l'engagement des unités extérieures et du siège de se consacrer davantage au renforcement des capacités locales et au transfert de connaissances, ce qui devrait permettre au BIT d'agir de manière plus efficace. Des actions déjà engagées dans ce domaine dans plusieurs pays, notamment en Europe de l'Est, ont déjà donné des résultats encourageants.

92. Le deuxième indicateur de cet objectif opérationnel («Nombre d'Etats Membres ayant adopté des réformes de leurs régimes publics de sécurité sociale pour en élargir la couverture») faisait partiellement double emploi avec l'indicateur 3c.1; c'est pourquoi ils ont été fusionnés en un seul pour la période 2002-03. Les résultats obtenus au titre de l'indicateur 3d.2 pour 2000-01, principalement en Afrique et en Asie du Sud-Est, ont été près de deux fois plus importants que prévu. Les conseils techniques fournis par les bureaux extérieurs et le siège ont été à cet égard des plus utiles. Les travaux en cours correspondent aux opportunités de réforme de la sécurité sociale qui s'offrent actuellement dans de nombreux pays. Conformément à la résolution concernant la sécurité sociale, adoptée en juin 2001, les stratégies futures mettront l'accent sur la coopération avec l'Association internationale de la sécurité sociale et avec d'autres organismes. Il s'agira entre autres d'obtenir un appui du FMI et de la Banque mondiale.

Objectif opérationnel n° 3e: Insécurité économique et sociale

Indicateur	Cible et résultat
3e.1. Nombre d'Etats Membres où des données sont produites et utilisées pour élaborer des stratégies et des mesures visant à combattre l'insécurité économique et sociale.	<p>Cible: 12 Etats Membres.</p> <p>Résultat: 16 Etats Membres.</p> <p>Afrique du Sud, Argentine, Azerbaïdjan, Brésil, Chili, Chine, Ethiopie, Hongrie, Inde, Indonésie, République de Moldova, Pakistan, Philippines, Fédération de Russie, République-Unie de Tanzanie et Ukraine: Données produites grâce aux enquêtes sur la sécurité des personnes et aux enquêtes sur la flexibilité de la main-d'œuvre et la sécurité. Les travaux menés au titre de cet indicateur sont restés pratiquement à la phase de production de données. Les données seront utilisées en 2002-03 pour l'élaboration de stratégies et de mesures nationales.</p>

Stratégies, résultats et enseignements

93. Au cours de la présente période biennale, l'objectif stratégique du programme et budget dans le domaine de l'insécurité économique et sociale a été d'élaborer une base d'information pour les travaux futurs. Concrètement, il s'est agi de créer un réseau d'institutions et de correspondants honorablement connus dans les pays Membres de l'OIT et de les faire participer à des travaux de recherche et à des activités de promotion en matière de travail. Il s'est agi également d'établir une base de données détaillée sur les indicateurs de la sécurité socio-économique dans 103 pays et d'organiser des enquêtes sur la sécurité des personnes et des enquêtes sur la flexibilité de la main-d'œuvre et la sécurité, qui ont permis de recueillir des données utiles pour affiner les enquêtes sur les ménages et les entreprises.

Des précisions sur les travaux du Programme focal sur la sécurité socio-économique peuvent être obtenues à l'adresse suivante:

<http://www.ilo.org/public/french/protection/ses/index.htm>

94. Ces travaux sont considérés comme une première phase indispensable d'acquisition de connaissances qui permettront d'élaborer des stratégies et des mesures adaptées à chaque pays dans le domaine de la lutte contre l'insécurité socio-économique. En fait, ces instruments et méthodes ont été utilisés par les bureaux extérieurs dans le cadre de la stratégie de lutte contre la pauvreté (DSRP). Ils ont également servi en Ukraine pour concevoir des instruments de surveillance de l'insécurité, en Fédération de Russie pour l'élaboration de stratégies intégrées de lutte contre la pauvreté, et en Indonésie et au Kazakhstan pour la mise en place de stratégies globales de protection sociale.

Europe de l'Est et Asie centrale: vers une amélioration de la sécurité socio-économique

En Fédération de Russie, l'OIT a été la première à répondre, au nom du système des Nations Unies, à la demande du gouvernement, qui souhaitait obtenir une aide pour la conception d'une stratégie intégrée de lutte contre la pauvreté. Le projet mis en œuvre, d'une durée de dix-huit mois, a couvert divers domaines: répartition des revenus par les transferts sociaux, santé, politique salariale, effets de la restructuration des entreprises, employabilité des groupes vulnérables, famille, égalité entre les sexes, questions régionales, volets juridique et administratif, enregistrement statistique. Les résultats ont été rendus publics lors d'une réunion tripartite de haut niveau qui a eu lieu à Moscou en novembre 2001 et ont été largement répercutés par les médias. Ils devraient fortement influencer sur la politique sociale de la Russie.

Au Kazakhstan, suite à un projet mis en œuvre par le BIT avec l'appui du PNUD, le gouvernement a adopté par décret, en juin 2001, un «concept de protection sociale de la population» qui se réfère expressément à la contribution du Bureau, dont l'intervention était articulée autour de quatre objectifs stratégiques dans une optique intégrée.



DIALOGUE SOCIAL

Mandat

«La lutte contre le besoin doit être menée avec une inlassable énergie au sein de chaque nation et par un effort international continu et concerté dans lequel les représentants des travailleurs et des employeurs, coopérant sur un pied d'égalité avec ceux des gouvernements, participent à de libres discussions et à des décisions de caractère démocratique en vue de promouvoir le bien commun.»

(Déclaration de Philadelphie)

Objectif stratégique

Renforcer le tripartisme et le dialogue social

OBJECTIFS OPÉRATIONNELS



Reconnaissance du dialogue social
et Institutions de dialogue social



Renforcement des parties au dialogue social

Objectif stratégique n° 4:

Renforcer le tripartisme et le dialogue social

Ressources pour le dialogue social en 2000-01 (en dollars)

Ressources stratégiques, budget ordinaire 2000-01 (chiffre révisé selon la méthodologie utilisée pour 2002-03)	93 883 223
Dépenses effectives, budget ordinaire 2000-01	(chiffre communiqué à la CIT)
Dépenses estimatives de coopération technique (programme et budget pour 2000-01)	25 832 000
Dépenses extrabudgétaires effectives 2000-01	(chiffre communiqué à la CIT)

95. Durant la période 2000-01, l'OIT a atteint ou dépassé 71 pour cent des cibles fixées au titre de cet objectif stratégique, dépassant les projections pour onze des dix-sept cibles et ne les atteignant pas pour six d'entre elles. Ces chiffres traduisent pour une part le fait que les cibles ont été fixées de manière prudente, les unités ayant appris à maîtriser la nouvelle procédure d'établissement stratégique du budget. L'expérience a aussi conduit à redéfinir les objectifs, indicateurs et cibles assignés à cet objectif stratégique pour 2002-03; l'accent sera mis clairement sur deux objectifs, l'un axé sur des stratégies visant à renforcer les cadres juridiques, les institutions, les mécanismes et les procédures du dialogue social, et l'autre sur des stratégies conçues pour renforcer le caractère représentatif, l'influence et l'efficacité des organisations d'employeurs et de travailleurs.

**Objectif opérationnel n° 4a: Reconnaissance du dialogue social
et objectif opérationnel n° 4b: Institutions de dialogue social**

Indicateur	Cible et résultat
4a.1. Etats Membres où les partenaires sociaux prennent part à l'adoption des politiques et programmes sociaux et économiques et de la législation du travail	<p>Cible: 10 Etats Membres.</p> <p>Résultat: 15 Etats Membres et une autre entité.</p> <p>Afrique du Sud: Modification de la législation décidée par le Conseil du travail bipartite du millénaire.</p> <p>Bosnie-Herzégovine: Adoption d'une nouvelle loi sur les comités d'entreprise. Modification du droit du travail.</p> <p>Estonie: Adoption d'une nouvelle loi syndicale.</p> <p>Ghana: Une révision de la loi sur la main-d'œuvre entraîne la création de deux institutions tripartites chargées du règlement des différends et des questions sociales et économiques.</p> <p>Indonésie: Adoption et mise en œuvre de la nouvelle loi syndicale.</p> <p>Lesotho, Swaziland: Révision du Code du travail en vue de créer des institutions tripartites chargées de la prévention et du règlement des différends.</p> <p>Malte: Création du Conseil maltais pour le développement économique et social.</p> <p>Pakistan: Création du Conseil bipartite des travailleurs et employeurs du Pakistan.</p> <p>Pologne: Adoption de la loi visant à créer la Commission tripartite pour les questions socio-économiques.</p> <p>Pologne: Accord tripartite concernant les amendements au Code du travail en matière de relations professionnelles.</p> <p>Slovaquie: Adoption d'un nouveau Code du travail.</p> <p>Suriname: Accord tripartite concernant une consultation nationale sur le dialogue social.</p>

Indicateur	Cible et résultat
<p>4a.2. Organisations internationales et associations régionales ou sous-régionales qui intègrent les dimensions sociales et du travail dans leurs politiques, plans d'action et développement institutionnel.</p>	<p>Trinité-et-Tobago: Déclaration tripartite concernant un pacte économique et social. Tunisie: Discussion tripartite sur la compétitivité et la sécurité de l'emploi dans les politiques nationales. <i>Autre entité (qui n'est pas un Etat Membre):</i> Kosovo: Adoption et promulgation de lois du travail essentielles.</p> <p>Cible: 2 organisations internationales. Résultat: 12.</p> <p>Banque mondiale: Création, avec l'intervention du BIT, d'un groupe coordonné de collaboration sur les petites exploitations minières et les exploitations artisanales. FAO/OMI: Sécurité et santé dans la pêche, rapport du groupe de travail ad hoc conjoint FAO/OMI. ISO: Convention (n° 152) sur la sécurité et l'hygiène dans les manutentions portuaires, 1979. OMC/OCDE/EUROSTAT: Statistiques de l'emploi dans le secteur de l'hôtellerie et du tourisme. OMI: Coopération dans les travaux relatifs aux activités maritimes et portuaires entraînant une reconnaissance accrue du rôle des partenaires sociaux. Adoption de lignes directrices conjointes concernant les réclamations en cas de décès, d'accident ou d'abandon de marins. OMI/PNUJ: Sécurité et santé au travail dans la démolition navale. OMPI: Statuts des artistes-interprètes. OMS: Programmes de travail du Groupe de travail sur la santé dans le monde et du Groupe consultatif mondial sur les soins infirmiers et obstétricaux. UNESCO: Cadre d'action de Dakar comprenant une référence à l'apprentissage tout au long de la vie, avril 2000. UPU: Renforcement de la coopération avec les partenaires sociaux, en coopération avec l'OIT.</p> <p>Cible: 5 associations régionales ou sous-régionales. Résultat: 2.</p> <p>Communauté des Caraïbes (CARICOM): Déclaration à l'appui du dialogue social en tant qu'instrument pour favoriser le consensus sur les politiques de restructuration économique et activités menées dans le cadre de son Conseil sur le développement humain et social en vue d'intégrer les aspects sociaux et du travail dans les politiques régionales. Communauté économique et monétaire de l'Afrique centrale (CEMAC): Déclaration tripartite à l'appui du dialogue social.</p>
<p>4b.1. Cas où des mandants ont recours à des recommandations (notamment conclusions de réunions sectorielles), avis, outils pratiques ou travaux de recherche de l'OIT pour renforcer les institutions, mécanismes ou processus de dialogue social.</p>	<p>Cible: 40 cas dans 30 Etats Membres. Résultat: 52 cas dans 40 Etats Membres.</p> <p>Argentine, Australie, Chili, République de Corée, Costa Rica, El Salvador, Etats-Unis, Grenade, Guatemala, Honduras, Indonésie, Malaisie, Nicaragua, Panama, Pérou et Uruguay: Utilisation par les autorités portuaires du Programme de développement des travailleurs portuaires (PDP). Bangladesh, Inde et Sri Lanka: Renforcement par le biais d'activités de formation des institutions chargées de la prévention et du règlement des différends. Barbade: i) mesures prises pour créer un comité tripartite national chargé de s'occuper des normes internationales et des autres questions relatives au travail; ii) négociation du quatrième protocole de partenariat social. Belize: Création en 2001 d'un organe tripartite national chargé de s'occuper des questions de reconnaissance syndicale. Bénin, Guinée et Togo: Accords collectifs dans le secteur de l'hôtellerie et du tourisme. Chili: Création du Conseil tripartite pour le dialogue social.</p>

Indicateur	Cible et résultat
<p>4b.2. Etats Membres ayant adopté des politiques et appliqué, ratifié ou pris des mesures concrètes en vue de ratifier les conventions de l'OIT portant sur les institutions de dialogue social ou la pratique de ce dialogue.</p>	<p>Colombie: Conclusion d'accords tripartites concernant l'institutionnalisation du dialogue social et les salaires minimums, la sécurité sociale, la formation professionnelle et le droit du travail.</p> <p>Fidji: Réactivation du Forum tripartite après 10 ans.</p> <p>France: Cinq entreprises pétrolières ont accepté d'appliquer les conventions maritimes de l'OIT.</p> <p>Guyana: Discussion par les partenaires sociaux d'un projet d'accord de partenariat social.</p> <p>Inde: Diffusion des pratiques optimales favorisant les approches bipartites en vue de la promotion du dialogue social au niveau de l'entreprise.</p> <p>Jamaïque: Mémoires d'accords pour des mécanismes de partenariat social bipartite dans les secteurs de la bauxite, de la banane, de l'eau et de la navigation.</p> <p>Jordanie: Promotion du dialogue social en faveur des travailleuses et des femmes chefs d'entreprise sur la base des conclusions de la réunion sur le secteur des THC organisée en 2000.</p> <p>Madagascar: Utilisation du manuel sur les petites exploitations minières.</p> <p>Népal: Réalisation d'une étude diagnostique du système des relations professionnelles.</p> <p>Niger: Adoption d'un nouveau décret visant à intégrer la société civile au Comité national tripartite.</p> <p>Paraguay: Restructuration de l'institution du dialogue social pour améliorer son fonctionnement.</p> <p>Philippines: L'application de la recommandation n° 187 est à l'origine d'une augmentation des salaires de 15 pour cent pour les gens de mer philippins.</p> <p>Roumanie: Adoption d'un accord social en vue de la paix sociale.</p> <p>République tchèque: Modification du Code du travail en vue de promouvoir le dialogue social par le biais des comités d'établissement.</p> <p>République tchèque: Renouvellement du processus de réforme et de négociation dans la réforme du secteur de l'éducation.</p> <p>Thaïlande: Création de 10 sous-commissions tripartites provinciales pilotes sur le salaire minimum.</p> <p>Trinité-et-Tobago: Signature par le gouvernement et les partenaires sociaux du Pacte 2000 en vue de donner effet aux protocoles signés.</p> <p>Yémen: Rétablissement du dialogue bipartite et accord sur un mécanisme national de dialogue social.</p> <p><i>Des résultats ont également été obtenus dans les cas suivants:</i></p> <p>Curaçao: Des groupes sociaux indépendants, les partenaires sociaux et le gouvernement sont en train de mettre en œuvre Vishon Korsou, un plan pour Curaçao à l'horizon 2020.</p> <p>Kosovo: Création du Conseil du travail tripartite chargé de la réforme du droit du travail. Reconnaissance de syndicats qui deviennent membres de ce conseil.</p> <p>International: Signature d'un accord sur les salaires, fondé sur la recommandation n° 187 de l'OIT, entre la Fédération internationale des ouvriers du transport et la Commission internationale des employeurs maritimes. Guide des normes de l'OIT concernant la gestion durable des forêts utilisé par la Fédération internationale des travailleurs du bâtiment et du bois.</p> <p>Eléments fondamentaux du guide des normes de l'OIT adoptés par deux importants organismes de certification des forêts: le Forest Stewardship Council et le Pan-European Forest Certification.</p> <p>Cible: 12 Etats Membres appliquent, ratifient ou prennent des mesures concrètes en vue de ratifier les conventions sur la liberté syndicale et la négociation collective, tel qu'indiqué dans l'objectif opérationnel 1a.</p> <p>Résultat: 14 Etats Membres.</p> <p>Colombie, Indonésie, Kenya et Ouganda: Mesures prises pour améliorer la mise en œuvre de la convention n° 98.</p>

Indicateur	Cible et résultat
	<p>Colombie, Indonésie et Nigéria: Mesures visant à améliorer l'application de la convention n° 87.</p> <p>République démocratique du Congo, Kazakhstan, Saint-Kitts-et-Nevis, Saint-Vincent-et-les Grenadines, République-Unie de Tanzanie et Yougoslavie: Ratification de la convention n° 87.</p> <p>Gambie, Guinée équatoriale, Saint-Kitts-et-Nevis, Yougoslavie: Ratification de la convention n° 98.</p> <p>Kenya et Ouganda: Mesures en cours d'adoption en vue de la ratification de la convention n° 87.</p> <p>Saint-Kitts-et-Nevis: Ratification de la convention n° 144.</p> <p>Sainte-Lucie: Ratification de la convention n° 154. Voir également sous l'objectif opérationnel 1a: Normes et principes et droits fondamentaux au travail.</p> <p>Cible: 10 Etats Membres adoptent des politiques. Résultat: 6 Etats Membres. Honduras, Kazakhstan, Maurice, Nicaragua, Pérou, Roumanie.</p> <p>Cible: 10 ratifications de la convention n° 144. Résultat: 7 ratifications. Belize, Kazakhstan, Koweït, Saint-Kitts-et-Nevis, Suisse, République tchèque, Yémen.</p> <p>Cible: 15 ratifications de conventions portant sur des secteurs spécifiques. Résultat: 35 ratifications dans 20 Etats Membres. <i>Maritime:</i> Bahamas: C.147; Italie: C.152; Maroc: C.108, C.178, C.179, C.180; République de Moldova: C.108; Roumanie: C.22, C.68, C.92, C.133, C.147, C.166, C.180; Royaume-Uni: C.180; Fédération de Russie: C.179; Suède: C.178, C.180. Sécurité et santé dans les mines (C.176): Afrique du Sud, Etats-Unis, Liban, Pologne, République tchèque. Inspection du travail dans l'agriculture (C.129): Azerbaïdjan et Kazakhstan. Protocoles aux conventions. <i>Maritime:</i> (Protocole de 1996 à la C.147): Roumanie, Royaume-Uni, Suède. <i>Inspection du travail dans le secteur des services non commerciaux:</i> (Protocole à la C.81): Azerbaïdjan, Chypre et République de Moldova. Convention OMPI/OIT/UNESCO sur la protection des artistes-interprètes ou exécutants, des producteurs de phonogramme et des organismes de radiodiffusion (Convention de Rome, 1961): Albanie, Croatie, Estonie et Nicaragua.</p>
<p>4b.3. Etats Membres ou des institutions, mécanismes ou processus tripartites ou bipartites abordent les questions relatives à l'égalité entre les sexes</p>	<p>Cible: 15 Etats Membres supplémentaires. Résultat: 4 Etats Membres supplémentaires. Argentine: Réactivation et renforcement de la Commission tripartite sur l'égalité entre hommes et femmes. Chili: Table ronde sur les femmes et le travail créée dans le cadre du nouveau Conseil tripartite pour le dialogue social. Paraguay: Création de la Commission nationale tripartite sur l'égalité entre hommes et femmes. Uruguay: La Commission tripartite sur l'égalité entre hommes et femmes établit un plan national relatif à l'égalité des chances dans l'emploi.</p>

Stratégies, résultats et enseignements

96. Le présent commentaire a été intégré et structuré de manière à offrir une base pour les rapports à soumettre dans l'avenir au titre des objectifs, indicateurs et cibles fixés pour 2002-03. Il est tenu ainsi compte de l'expérience de 2000-01, à savoir que des stratégies intégrées sont nécessaires pour mieux prendre en compte le dialogue social et pour développer ou renforcer les institutions dans lesquelles il s'incarne.

Pour plus de précisions sur les travaux menés par le Programme focal sur le dialogue social, consulter le site Internet suivant:

<http://www.ilo.org/public/french/dialogue/infocus/index.htm>

97. Au cours de la période biennale, l'appui de l'OIT a permis à nombre d'institutions du dialogue social de traiter les questions qui intéressent traditionnellement les employeurs, les travailleurs et les gouvernements. Ces discussions ont été axées sur la politique du marché du travail, la législation du travail, la sécurité sociale, la négociation collective, le règlement des différends, la sécurité et la santé, la formation professionnelle, la productivité et les négociations sur les salaires minimums. L'action du BIT a également servi à promouvoir la reconnaissance du dialogue social, considéré comme un outil précieux pour renforcer le consensus sur les grands défis économiques et sociaux par le biais tant des instances existantes que des nouvelles instances consultatives. Les consultations menées dans le cadre d'instances tripartites ont eu un impact positif: règlement de différends, accords professionnels et amélioration de la productivité à l'appui de la croissance et du développement économiques.

République tchèque: contribution des partenaires sociaux à la révision du Code du travail

La République tchèque, qui œuvre activement à son adhésion à l'Union européenne, cherche à mieux appliquer les conventions de l'OIT. A cet effet, elle a entrepris de modifier son Code du travail. Un processus très dynamique de consultation et de négociation s'est mis en place avec des experts et les services consultatifs du BIT. Le Conseil économique et social tripartite a examiné les projets d'amendement proposés par le gouvernement, les organisations d'employeurs et de travailleurs et d'autres experts. Il a conclu un compromis sur de nombreuses questions et le nouveau Code du travail est entré en vigueur en janvier 2001. Tel qu'amendé, ce code améliore la protection contre la discrimination fondée sur le sexe, propose de nouvelles formes de dialogue social au niveau de l'entreprise, accroît la protection contre les licenciements collectifs et augmente le nombre de jours minimums de congés payés annuels.

98. Une grande partie des activités menées pour soutenir et favoriser le dialogue social s'est déroulée par le biais de services techniques et consultatifs offerts aux mandants et aux Etats Membres. Dans le cadre de la stratégie d'ensemble visant à renforcer l'efficacité des institutions et des partenaires sociaux, des ressources supplémentaires ont été consacrées au développement des connaissances qu'a l'OIT des institutions, des mécanismes et des processus du dialogue social.

99. Les activités menées avec certains secteurs économiques ont également contribué à appuyer le dialogue social et à obtenir plus de résultats au titre de cet objectif stratégique; on note, par exemple, que des organisations internationales, particulièrement au sein du système des Nations Unies, recourent de plus en plus aux travaux du BIT en la matière. Cela montre que sa compétence est reconnue pour les questions de dialogue social et de politique sociale concernant des secteurs particuliers et témoigne d'un impact qui va bien au-delà de la cible biennale.

Pour plus de précisions sur les activités sectorielles, consulter le site suivant:

<http://www.ilo.org/public/french/dialogue/sector/index.htm>

100. Les résultats des réunions sectorielles liées aux normes, à la formation et à la sécurité et à la santé professionnelles ont été concrètement mis en application dans le cadre du dispositif sectoriel de dialogue social déjà en place, ou des mécanismes, qui ont été créés avec l'aide du BIT. Cette évolution est la plus apparente dans les secteurs de l'éducation, du textile et du vêtement, de l'hôtellerie et du tourisme, de la navigation et des activités portuaires, de l'explo-

tation minière et de la foresterie. Outre son programme normal de réunion sectorielle, le Bureau a organisé des réunions de haut niveau sur le secteur de l'hôtellerie et du tourisme et celui de l'aviation civile, réunions qui ont permis de dégager des stratégies permettant aux mandants et à l'OIT de faire face à la baisse d'activité des deux secteurs après le 11 septembre 2001. La première réunion du groupe de travail tripartite de haut niveau sur les normes du travail maritime a été une étape clé pour le regroupement de l'ensemble des normes de l'OIT dans ce secteur.

Travail décent et gestion durable des forêts

Dans le secteur de la foresterie, les mandants de l'OIT contribuent activement à promouvoir l'homologation par des tiers de la gestion des forêts et l'étiquetage des produits forestiers. L'homologation volontaire favorise le développement durable et permet de faire connaître les réalisations du secteur.

La difficulté a consisté à déterminer la meilleure manière de tenir compte des aspects sociaux et du travail dans les critères de performance. Les mandants ont affirmé que nombre des textes de l'OIT seraient utiles à cet égard et ont demandé qu'on leur fournisse un guide de ceux d'entre eux qui concernent la gestion durable des forêts. Depuis la publication de ce guide, en juillet 2000, le Forest Stewardship Council (FSC), qui exerce ses activités dans le monde entier, et le Pan-European Forest Certification (PEFC), ont adapté leurs normes et procédures aux suggestions qui y figurent, notamment en ce qui concerne le respect des conventions couvertes par la Déclaration et les recommandations relatives à l'utilisation du Code de l'OIT concernant la sécurité au travail. Cela a incité des gouvernements européens à demander au BIT de les aider à incorporer des éléments sociaux dans leur politique de gestion durable des forêts.

101. Comme il ressort du tableau, les cibles ont été dépassées en matière de ratification des conventions applicables à certains secteurs particuliers; en revanche, les progrès ont été inférieurs aux projections en ce qui concerne la ratification et la mise en œuvre de certaines conventions fondamentales liées au dialogue social. En particulier, il a été décidé que, comme la convention (n° 144) sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail, 1976, avait obtenu plus de 100 ratifications, il conviendrait de mettre l'accent sur des stratégies intégrées dans certains Etats Membres combinant des incitations à la ratification avec des activités de coopération technique tendant à améliorer concrètement le tripartisme et le dialogue social. Des documents à paraître sur la sensibilisation aux pratiques exemplaires et à la promotion de ces pratiques appuieront cette stratégie.

102. Même en tenant compte des progrès réalisés jusqu'à maintenant, le dialogue social reste souvent sous-utilisé et sa valeur reste souvent sous-estimée, particulièrement dans les stratégies qui visent les grandes priorités sociales et économiques, comme l'emploi, la qualité des relations professionnelles, la protection sociale et l'égalité entre les sexes. On constate parallèlement que nombre d'institutions consultatives ne produisent pas de résultat.

103. Pour faire face à cette situation, les stratégies futures du dialogue social mettront l'accent sur l'appui au dialogue au niveau de l'entreprise, au niveau des secteurs, au niveau national et au niveau sous-régional. Ces stratégies comprendront des recherches sur l'impact du dialogue social sur les grandes questions. Les avis et l'assistance techniques porteront avant tout sur la création et le renouvellement des cadres juridiques et institutionnels nécessaires au bon fonctionnement du dialogue social.

Objectif opérationnel n° 4c: Renforcement des parties au dialogue social

Soutien au renforcement des organisations de travailleurs

Indicateur	Cible et résultat
<p>4c.1. Organisations d'employeurs ou de travailleurs ayant fourni à leurs membres des services nouveaux ou de meilleure qualité ou ayant renforcé leur capacité de fournir de tels services.</p>	<p>Cible: Organisations de travailleurs dans 30 pays. Résultat: Organisations de travailleurs dans plus de 50 pays.</p> <p><i>Normes et principes et droits fondamentaux au travail</i></p> <p>Arménie, Azerbaïdjan, Bélarus, Géorgie, Kazakhstan, Kirghizistan, République de Moldova, Fédération de Russie et Ukraine: Un Forum international sur la liberté syndicale a pour effet de sensibiliser les travailleurs. Création d'un réseau d'informations syndical chargé d'identifier les violations des conventions n°s 87 et 98. Elaboration de matériel de formation.</p> <p>Bahreïn, Jordanie et territoires placés sous le contrôle de l'Autorité palestinienne: Modifications apportées au Code du travail sur la base des conventions fondamentales présentées au Parlement et prises en considération.</p> <p>Bélarus: Les syndicats sont en tête de la campagne pour la démocratie, les droits syndicaux et les droits de l'homme. Création d'un site Internet, important outil de la campagne.</p> <p>Bénin: Introduction dans le programme d'éducation ouvrière du module de formation sur la Déclaration de l'OIT.</p> <p>Bénin et Nigéria: Adoption de programmes nationaux conjoints visant à renforcer la capacité de négociation collective et de participation à des organes tripartites.</p> <p>Burkina Faso, Colombie, Equateur, Guinée, Pérou, Sao Tomé-et-Principe et Venezuela: Programmes de formation mettant l'accent sur la négociation collective en vue de renforcer les capacités des organisations de travailleurs en ce domaine ainsi que leur participation à des organes tripartites et bipartites.</p> <p>Etats arabes: Influence positive des syndicats sur la ratification des conventions n°s 182, 111 et 87 dans les pays de la région.</p> <p>Ethiopie: Propositions concernant la privatisation et le droit de consultation et de négociation collective comme base des négociations avec le gouvernement.</p> <p>Ghana, Nigéria, Swaziland et République-Unie de Tanzanie: Renforcement de la capacité des syndicats dans la campagne de ratification des normes fondamentales du travail. Les syndicats consolident leur structure interne pour veiller au respect des principes et droits fondamentaux au travail.</p> <p>Honduras: Rédaction par les syndicats d'une proposition de nouvelle loi applicable au secteur agricole et soumission au Parlement.</p> <p>Malawi et Lesotho: Elargissement de la négociation collective, davantage de conventions étant signées au niveau national, au niveau sectoriel et au niveau des entreprises.</p> <p>Pakistan: Suppression de l'interdiction des activités syndicales de la Direction du développement des ressources en eau et de l'énergie du Pakistan (WAPDA). Restauration du jour férié du 1^{er} mai. Création dans toutes les provinces, en vue de la coopération et du dialogue social à tous les niveaux, d'un Conseil bipartite des travailleurs et employeurs du Pakistan (WEBCOP).</p> <p>Thaïlande: Rétablissement du droit de créer des syndicats pour les travailleurs des entreprises d'Etat et mise en œuvre du droit à la négociation collective.</p> <p><i>Travail des enfants</i></p> <p>Angola, Cameroun et Gabon: Création dans chaque pays d'un organe syndical conjoint de coordination et adoption d'un plan national de lutte contre le travail des enfants.</p> <p>Bangladesh, Brésil, Egypte, Ghana, Inde, Népal, Paraguay, Pérou, Philippines, Sri Lanka et République-Unie de Tanzanie: Influence positive des syndicats sur la ratification des conventions n°s 138 et 182. Introduction des changements correspondants dans la législation nationale.</p>

Indicateur	Cible et résultat
	<p>Caraïbes: Sensibilisation des syndicats du secteur touristique aux questions liées au travail des enfants.</p> <p>Indonésie et Viet Nam: Création par les syndicats de points focaux et de nouvelles structures visant à lutter contre le travail des enfants.</p> <p>Malawi, Ouganda et Thaïlande: Dispositions des conventions sur le travail des enfants incorporées aux conventions collectives.</p> <p>Togo: Traduction de la convention n° 182 dans deux langues locales.</p> <p><i>Emploi</i></p> <p>Europe centrale et orientale: Fourniture de nouveaux services consultatifs sur les femmes dans le marché du travail par le biais de la diffusion de documents du BIT, de documents de recherche nationaux sur les politiques macroéconomiques et de l'approche syndicale.</p> <p>Mongolie: Création dans les provinces d'Oulan Bator, de Tuva et de Selenge d'un centre de promotion des coopératives et de coopératives d'épargne et de crédit.</p> <p>Zambie: Adoption par les syndicats d'une politique de création d'emplois et ouverture d'un dialogue avec le gouvernement sur la politique et le programme national de l'emploi.</p> <p><i>Protection sociale</i></p> <p>Amérique latine: A la suite de recherches menées par les syndicats sur la sécurité sociale, fourniture d'informations aux syndicats sur les possibilités nouvelles de couvrir les travailleurs de l'économie informelle.</p> <p>Argentine, Brésil, Chili et Uruguay: Elaboration et application par les syndicats de programmes de formation sur la sécurité et la santé au travail mettant l'accent sur des contextes spécifiques.</p> <p>Brésil, Costa Rica, République dominicaine, Europe centrale et orientale, Guatemala, Honduras et République de Moldova: Adoption par les syndicats agricoles de plans visant à promouvoir la convention n° 184. Adoption et intégration du <i>Recueil de directives pratiques de l'OIT sur le VIH/SIDA</i> dans les activités syndicales.</p> <p>Caraïbes: Sensibilisation des syndicats aux questions de sécurité et de santé professionnelles ainsi que de VIH/SIDA au travail, particulièrement dans le secteur touristique.</p> <p>Etats arabes: Introduction dans le programme d'éducation ouvrière au niveau national d'un module sur la sécurité et la santé professionnelles fondé sur les conventions applicables de l'OIT.</p> <p>Europe centrale et orientale: Elaboration de nouvelles stratégies par les syndicats pour exercer une influence sur les réformes de la politique nationale en matière de sécurité et de santé au travail, suivie par la mise en place de services consultatifs de recherche. Mise au point de documents de formation et d'un CD-Rom.</p> <p>Ex-République yougoslave de Macédoine: Instauration d'un cadre pour la politique nationale sur la sécurité et la santé au travail.</p> <p>Namibie: Connaissance accrue des questions de sécurité et de santé professionnelles, adoption d'une politique syndicale.</p> <p>Ouganda: On a produit et testé un manuel à l'usage des travailleurs sur l'action menée par les syndicats contre le VIH/SIDA.</p> <p>République tchèque et Slovaquie: Modification des régimes publics de retraites tenant compte de l'avis des syndicats.</p> <p>Venezuela: Création de l'Institut national de formation à la sécurité et à la santé au travail (INFI) à l'usage des affiliés des syndicats.</p> <p><i>Dialogue social</i></p> <p>Afrique du Sud, Ouganda, République-Unie de Tanzanie et Zambie: A la suite de travaux de recherche sur les pratiques optimales appliquées par les organisations de travailleurs, adoption par les syndicats d'une stratégie de lutte contre la pauvreté.</p>

Indicateur

Cible et résultat

4c.2. Organisations d'employeurs ou de travailleurs ayant adopté des politiques ou des initiatives pratiques visant à élargir leur représentation, par exemple en établissant des liens avec des petites entreprises ou le secteur informel ou encore en faisant plus de place aux femmes et aux travailleurs migrants.

Amérique latine:

- a) Nouveaux services consultatifs et services de recherche créés au sein des secrétariats professionnels internationaux au sujet des services postaux et de l'industrie automobile afin de renforcer les accords conclus avec des entreprises multinationales.
- b) Publication d'un manuel sur la négociation collective et d'un code de conduite destiné aux syndicats du groupe Nestlé et utilisation de ces documents comme référence par les affiliés de l'Union internationale des travailleurs de l'alimentation, de l'agriculture, de l'hôtellerie-restauration, du tabac et des branches connexes (UITA) et des autres syndicats professionnels de la région.

Burkina Faso, République centrafricaine, Costa Rica, République dominicaine, El Salvador, Madagascar, Panama, Fédération de Russie et Sénégal: Création d'organes de coordination dans chaque pays pour permettre aux travailleurs de participer aux discussions nationales tripartites en tant que groupe uni.

Cambodge: Désignation de quatre syndicats nationaux au sein de la Commission nationale tripartite consultative du travail (LAC). Les fortes pressions exercées par les représentants syndicaux au sein de cette commission ont débouché sur un relèvement du salaire minimum.

Chili: Lancement d'un mécanisme tripartite national permanent en vue du dialogue social.

Estonie: Adoption d'un programme et de mesures d'éducation ouvrière par le biais de services de vérification et de services consultatifs.

Ethiopie, Ghana, Maurice et Seychelles: Adoption de programmes d'action nationaux en vue de la mise en œuvre des résultats d'une étude sur le règlement des conflits du travail.

Ethiopie, Ouganda, Fédération de Russie, Uruguay et Venezuela: Influence positive des syndicats sur les instances tripartites et bipartites nationales chargées des réformes structurelles et de la privatisation des entreprises publiques.

Libéria: Création d'un groupe d'action de solidarité syndicale en vue de renforcer le rôle des travailleurs dans les instances consultatives nationales.

Cible: Organisations de travailleurs dans 30 pays.

Résultat: Organisations de travailleurs dans plus de 50 pays.

Afrique: Amélioration de la capacité des affiliés de l'Internationale, de l'éducation et d'un certain nombre de secrétariats professionnels internationaux à gérer les politiques et les programmes de la Banque mondiale. Production et utilisation de guides de formation spécifique.

Afrique du Sud, Botswana, Gambie, Ghana, Libéria et Seychelles: Adoption de plans stratégiques visant à renforcer la capacité institutionnelle des syndicats de gérer la question des travailleurs de l'économie informelle.

Algérie, Koweït, Fédération de Russie et Yémen: Création de nouveaux comités des femmes dans les syndicats.

Allemagne, Argentine, Australie, Canada, Espagne, États-Unis, Finlande, Irlande, Italie, Japon, Lettonie, Namibie, Pays-Bas, Philippines, Royaume-Uni et Suède: Aboutissement des recherches relatives aux accords sur l'équité salariale dans la fonction publique. Ces questions sont inscrites au programme des négociations.

Argentine, Brésil, Chili, Colombie, Mexique, Uruguay et Venezuela: Intégration dans la négociation collective des résultats des recherches menées sur les questions d'égalité entre hommes et femmes.

Bangladesh: Création de la Commission nationale du Bangladesh pour l'amélioration des conditions de vie des travailleuses (BNCWWD). Election de femmes dans les bureaux exécutifs de leurs syndicats respectifs.

Bangladesh, Botswana, Ethiopie, Namibie, Sierra Leone et Zimbabwe: Adoption et mise en œuvre d'une politique visant à promouvoir les effectifs syndicaux et la signature de conventions collectives dans les zones franches d'exploitation, lesquelles emploient surtout des femmes et des jeunes travailleurs.

Bénin, Burkina Faso, Guinée, Mali, Mexique, Niger, Rwanda et Sénégal: Création dans l'économie informelle d'organisations de travailleurs, de coopératives, d'associations génératrices de revenus et de régimes mutuels de santé et de microcrédits.

Indicateur	Cible et résultat
	<p>Bolivie, Colombie, Equateur, Pérou et Venezuela: Création dans les organisations syndicales d'un nouvel organe chargé des questions liées à la participation des femmes.</p> <p>Burkina Faso, Mali, Nigéria et Sénégal: Création d'associations qui s'occupent de certains groupes de travailleurs (par exemple les vendeurs de légumes et de poissons) dans le secteur informel.</p> <p>Cap-Vert, Mauritanie et Sénégal: Adoption d'un plan d'action visant à syndicaliser les travailleurs de l'économie informelle.</p> <p>Colombie, Pérou et Venezuela: Adoption de plans stratégiques visant à renforcer les capacités institutionnelles des syndicats.</p> <p>Costa Rica, République dominicaine, El Salvador, Guatemala, Honduras, Nicaragua et Panama: Elaboration d'un diagnostic national de la situation des syndicats conduisant à des discussions sur les structures syndicales dans chaque pays. Application d'accords nationaux visant à renforcer le mouvement syndical.</p> <p>Costa Rica, République dominicaine, Uruguay et Venezuela: Adoption et mise en œuvre dans l'éducation ouvrière d'un programme national sur les questions d'égalité entre hommes et femmes.</p> <p>Egypte, Inde et Ouganda: La participation des femmes aux activités syndicales passe de 5 à 19 pour cent à la suite des campagnes menées pour accroître le nombre des femmes syndicalistes.</p> <p>Europe centrale et orientale: Renforcement du réseau des travailleuses par la diffusion de documents d'étude.</p> <p>Ghana et Malawi: Adoption et mise en œuvre d'une politique syndicale pour les travailleurs de l'économie informelle en vue de les aider à créer et à exploiter de petites entreprises indépendantes.</p> <p>Indonésie: Travailleurs de l'économie informelle couverts par des compagnies privées d'assurances à la suite d'accords conclus par les syndicats.</p> <p>Indonésie, Thaïlande et Viet Nam: Création par les syndicats de points focaux et de nouvelles structures pour améliorer la situation des femmes, avec pour résultat d'accroître le pourcentage des femmes exerçant des fonctions de direction syndicale et/ou participant à des activités clés.</p> <p>Koweït et Yémen: Création de commissions des femmes.</p> <p>Mondial: Renforcement dans toutes les activités des organisations professionnelles de l'intégration des questions relatives à l'égalité entre hommes et femmes.</p> <p>Philippines: Adoption d'amendements aux statuts des syndicats pour tenir compte des associations de travailleurs de l'économie informelle.</p> <p>Fédération de Russie: Adoption du programme spécial sur les problèmes des travailleuses, intégration de ce programme aux activités et nomination d'une femme à la vice-présidence du gouvernement pour la première fois.</p> <p>Viet Nam: Création de nouvelles associations de travailleurs dans l'économie informelle. Rédaction d'amendements à la législation du travail en vue d'étendre ses avantages aux travailleurs du secteur informel.</p>

Stratégies, résultats et enseignements

104. Trois facteurs essentiels expliquent les résultats, supérieurs aux attentes, de la plupart des cibles relatives à la force et à la représentation des organisations de travailleurs. Tout d'abord, ces organisations ont recouru davantage à la Déclaration et aux normes fondamentales du travail de l'OIT dans leurs stratégies visant à régler les problèmes principaux. En deuxième lieu, nombre d'entre elles se sont dotées des moyens d'être plus efficaces et d'être des interlocutrices valables pour les gouvernements et les organisations d'employeurs. En troisième lieu, les activités de sensibilisation et d'éducation ouvrière ont porté davantage sur la protection sociale (travail des enfants, travail forcé et obligatoire, sécurité et santé au travail dans l'agriculture, VIH/SIDA, sécurité sociale, etc.).

Pour plus de précisions sur les travaux menés par le Bureau des activités pour les travailleurs, consulter le site Internet:

<http://www.ilo.org/public/french/dialogue/actrav/index.htm>

105. L'accent accru mis par le BIT sur les priorités stratégiques a fortement contribué à ces résultats. Par exemple, les syndicats ont reçu un appui à la planification stratégique axée notamment sur l'évolution macroéconomique, le développement de la représentation, les besoins du secteur informel, les travailleurs migrants et les travailleuses. Des consultations plus étroites ont aussi été menées avec les organisations nationales, régionales et internationales, y compris celles qui sont implantées dans des secteurs économiques particuliers.

106. Ces efforts ont porté leurs fruits: le nombre de conventions collectives traitant des questions d'égalité entre hommes et femmes a augmenté, et les syndicats utilisent de plus en plus les conventions et campagnes de l'OIT pour leurs stratégies sociales et économiques et en matière de lieu de travail.

Améliorer la participation des femmes à la vie syndicale et leur insertion dans la société

Depuis la fin des années quatre-vingt-dix, les femmes ont réussi, dans certains pays d'Asie du Sud-Est, à améliorer leurs conditions de travail et leur participation aux activités syndicales à tous les niveaux. La coopération de l'OIT avec le gouvernement belge a contribué notablement à ce succès. Des syndicats nationaux ont créé des points focaux et des structures capables d'améliorer la situation des femmes et de lutter contre le travail des enfants. En **Thaïlande** et au **Viet Nam**, les femmes occupent aujourd'hui 30 pour cent des postes de responsabilité syndicale. A l'occasion de sa première conférence sur les femmes, le Syndicat du textile de l'**Indonésie** (TSK) a énoncé une nouvelle stratégie syndicale sur l'égalité entre les sexes et les questions connexes. Au **Bangladesh**, des femmes exerçant des responsabilités syndicales dans 11 fédérations ont créé une Commission nationale pour l'amélioration des conditions de vie des travailleuses, et un certain nombre de femmes siègent maintenant au Comité exécutif de leurs syndicats.

107. Le BIT soutient depuis longtemps les approches visant à renforcer l'unité entre les organisations syndicales, nationales et régionales. Dans cet esprit, il a contribué à la création de nouveaux mécanismes de coordination syndicaux chargés de diverses questions: droits syndicaux, dimensions sociales de l'intégration économique, travail des enfants, égalité entre hommes et femmes.

108. Un recours accru aux technologies de l'information et des communications, ainsi qu'aux bases de données et aux réseaux, a permis d'améliorer les services rendus aux organisations de travailleurs. Par exemple, les pages Internet du Bureau des activités pour les travailleurs sont consultées aujourd'hui plus de 100 000 fois par mois. En Amérique latine, un site spécialisé offre un nouveau service d'information sur la liberté syndicale et la protection sociale. En Europe centrale et orientale, de nouveaux services consultatifs ont été créés dans le domaine des questions liées aux femmes et au marché du travail. En Afrique francophone, des programmes d'aide syndicale aux travailleurs du secteur informel ont été mis en place.

109. Dans tous les pays, les syndicats doivent répondre aux problèmes que posent la mondialisation et la précarisation de l'emploi sous l'effet de l'ouverture des échanges et des investissements et de l'évolution des techniques de production des biens et des services. Conformément aux stratégies d'ensemble de l'OIT tendant à un engagement accru envers les activités des institutions financières internationales, le Bureau a organisé en septembre 2001 un «Colloque international sur les moyens de renforcer la participation des travailleurs au système des Nations Unies et son incidence sur les institutions de Bretton Woods». C'est la première fois que le BIT rassemblait des représentants des grandes organisations syndicales internationales en vue de débattre des effets de l'action des institutions financières internationales et de l'Organisation mondiale du commerce (OMC) sur le monde du travail, ainsi que des stratégies à mettre en place pour y faire face. Ce fut l'occasion de soulever des questions en commun avec les représentants de ces institutions et de l'OMC.

110. Le colloque a fait le bilan des stratégies propre à influencer sur les décisions futures des institutions internationales et de l'OMC. Un élément de cette stratégie consistera à renforcer la capacité du BIT et du monde du travail de peser sur la dimension sociale de la mondialisation, notamment en ce qui concerne la commission mondiale dont la création a été approuvée

par le Conseil d'administration à sa 282^e session (novembre 2001). Des mesures pratiques visant à promouvoir le dialogue entre le monde du travail et les institutions financières internationales et l'OMC ont été retenus. D'autres éléments stratégiques sont prévus: intensification des efforts menés au niveau national, alliances conclues avec des ONG travaillant dans un esprit similaire, dynamisation du mouvement syndical. Par ailleurs, le colloque a reconnu l'utilité des stratégies d'amélioration de la capacité interne des syndicats qui leur permettent d'exercer une influence accrue sur les décisions liées au développement social et économique.

111. S'il est vrai que les organisations de travailleurs sont devenues plus fortes, plus efficaces et plus représentatives au cours de la période biennale, des difficultés demeurent. Dans nombre de pays, les droits syndicaux de base restent limités. Dans d'autres, l'attitude de certains employeurs et du gouvernement ne favorise pas l'exercice intégral du rôle des syndicats. En outre, les organisations de travailleurs continuent à faire face à des difficultés internes. Dans certains pays, la concurrence entre syndicats nuit à l'élaboration de programmes efficaces. Dans d'autres, le personnel syndical qualifié est trop peu nombreux et tourne trop vite, d'où la difficulté de mener des actions durables. En réponse, on prévoit que le soutien à la planification stratégique des organisations de travailleurs contribuera à renforcer les moyens consacrés à l'action durable, laquelle devrait être moins affectée par la rotation du personnel.

112. Dans un contexte général de diminution du taux d'exécution des projets de coopération technique du BIT, le Bureau des activités pour les travailleurs a réalisé quelques progrès, mais reconnaît toutefois qu'il doit améliorer la coordination de ses activités. Il a entrepris la mise en place d'un nouveau système de planification et de suivi informatisé de l'ensemble des activités, indépendamment de leur type ou de la source de financement. Il a également entrepris de mettre en place une approche intégrée de la coopération technique et une programmation conjointe entre le siège et les bureaux extérieurs.

Soutien au renforcement des organisations d'employeurs

Indicateur	Cible et résultat
4c.1. Organisations d'employeurs ou de travailleurs ayant fourni à leurs membres des services nouveaux ou de meilleure qualité ou ayant renforcé leur capacité de fournir de tels services.	<p>Cible: Organisations d'employeurs dans 20 Etats Membres.</p> <p>Résultat: Organisations d'employeurs dans plus de 40 Etats Membres.</p> <p>Albanie, Kazakhstan et Serbie: Création d'une organisation d'employeurs indépendante.</p> <p>Argentine: Création d'un nouveau mécanisme informel de règlement des différends.</p> <p>Argentine: Interventions auprès des autorités conduisant à une réforme de la législation relative à la sécurité et la santé au travail.</p> <p>Bahamas, Chine, Inde (2), Kenya, Mongolie, Ouganda et Thaïlande: Adoption et mise en œuvre de plans stratégiques visant à renforcer les capacités institutionnelles.</p> <p>Bolivie: Création de services pour améliorer la qualité de la gestion en vue d'une certification ISO des entreprises.</p> <p>Cap-Vert, Jordanie, Koweït, Liban, Qatar et République arabe syrienne: Création d'unités spécialisées à l'appui des PME.</p> <p>Chine, Maurice et Philippines: Entreprises capables d'appliquer des audits de production plus transparents.</p> <p>Costa Rica: Nouveau service en matière de législation du travail.</p> <p>Croatie: Mise en place d'un nouveau service de formation à la gestion.</p> <p>République dominicaine: Organisation de cours de formation sur la productivité des petites entreprises.</p> <p>République dominicaine: Sécurité industrielle pour les entreprises membres.</p> <p>Estonie, Lituanie, Pologne et Roumanie: En se fondant sur la résolution de la Conférence régionale européenne de 1995, on a pu convaincre les gouvernements de supprimer les restrictions fiscales au financement des organisations d'employeurs.</p>

Indicateur	Cible et résultat
<p>4c.2. Organisations d'employeurs ou de travailleurs ayant adopté des politiques ou des initiatives pratiques visant à élargir leur représentation, par exemple en établissant des liens avec des petites entreprises ou le secteur informel, ou encore en faisant plus de place aux femmes et aux travailleurs migrants.</p>	<p>Fidji: Mise en place d'un nouveau service de formation pour les cadres moyens.</p> <p>Guatemala: Aboutissement de la réforme du Code du travail grâce à un effort bipartite.</p> <p>Indonésie: Mise en place d'un nouveau service de formation pour la négociation des conventions collectives.</p> <p>Malaisie: Amélioration du programme de formation en matière de relations du travail</p> <p>Malawi, Zambie et Zimbabwe: Les Codes du travail nationaux traduisent les préoccupations des employeurs.</p> <p>Mali: Création de services d'information et de services consultatifs.</p> <p>Maroc: Création d'une nouvelle unité consultative de règlement des différends au sein de l'organisation des employeurs.</p> <p>Mongolie: Programmes de formation WISE pour les petites et moyennes entreprises.</p> <p>Papouasie-Nouvelle-Guinée: Restructuration d'une organisation et renforcement du rôle des interventions auprès des autorités.</p> <p>Philippines: Mise en place d'un nouveau programme de formation des cadres.</p> <p>Philippines et Thaïlande: Mise en place d'un nouveau service d'information sur le marché du travail.</p> <p>Sénégal: En réponse aux revendications des employeurs, élaboration d'une réforme de la stratégie de mise en valeur des ressources humaines.</p> <p>Seychelles: Mise en place d'un nouveau service de formation chargé de l'amélioration de la qualité.</p> <p>Sri Lanka: Mise au point d'un programme de formation sur les relations professionnelles sur le lieu de travail.</p> <p>Thaïlande: Lancement de programmes visant à améliorer la compétitivité.</p>
	<p>Cible: Organisations d'employeurs dans 10 Etats Membres.</p> <p>Résultat: Organisations d'employeurs dans 13 Etats Membres.</p> <p>Afrique occidentale et centrale: Plans d'action relatifs au VIH/SIDA.</p> <p>Bénin, Burkina Faso et Niger: Mise en place d'un cadre stratégique et de services spécialisés visant à promouvoir la participation des femmes dans l'ensemble de l'économie.</p> <p>Colombie: Intervention à l'initiative d'employeurs visant à soustraire 80 enfants au travail et à les aider à aller à l'école.</p> <p>Colombie, Emirats arabes unis, Oman et République arabe syrienne: Création de comités de femmes chargés de faciliter aux femmes l'accès aux fonctions de chef d'entreprise.</p> <p>Costa Rica: Obtention de bourses pour les enfants qui travaillent et d'emplois dans le secteur moderne pour les parents.</p> <p>Costa Rica et Sénégal: Activités génératrices de revenus pour aider les familles à maintenir leurs enfants dans le système d'éducation et pour prévenir le travail des enfants.</p> <p>Guatemala: Création d'une fondation pour favoriser le placement des enfants de la rue en formation professionnelle.</p> <p>Guatemala: Création d'une fondation visant à lutter contre le travail des enfants et à assurer une formation aux mineurs.</p> <p>Mongolie: Recommandations sur l'application de la législation et du plan d'action nationale pour l'emploi des handicapés.</p> <p>Zimbabwe: La prise de conscience à l'égard du problème que constitue le travail des enfants a contribué à la ratification de la convention n° 138.</p>

Stratégies, résultats et enseignements

113. Les cibles relatives aux activités pour les employeurs correspondent à une évaluation prudente des résultats obtenus au moment où elles ont été fixées, mais deux facteurs ont contribué à faire que les résultats ont été supérieurs aux prévisions. En premier lieu, la sélection et la conception des activités ont fait l'objet d'une attention stratégique accrue, et ces activités ont été menées dans le cadre d'un dialogue avec les organisations d'employeurs intéressées. En second lieu, les résultats ont été plus généralement liés aux besoins les plus sensibles de ces organisations.

114. Au cours de la période biennale, des stratégies se sont articulées autour de la nécessité pour les organisations d'employeurs de fournir à leurs membres des services plus utiles et mieux à même d'améliorer l'efficacité des entreprises. Cette évolution traduit la réalité selon laquelle, dans le domaine des services directs comme les conseils, la formation et l'information, les syndicats d'employeurs doivent améliorer en permanence l'utilité et la qualité de ce qu'ils offrent, souvent pour pouvoir soutenir la concurrence avec d'autres fournisseurs de services. Avec l'aide du BIT, plusieurs organisations ont introduit de nouveaux services ou amélioré les services existants dans des domaines comme la formation, le règlement des différends, l'assurance de qualité et la négociation.

Pour plus de précisions sur les activités du Bureau pour les employeurs, consulter le site Internet suivant:

<http://www.ilo.org/public/french/dialogue/actemp/index.htm>

115. L'information est une denrée de plus en plus précieuse, et il a été reconnu que les organisations d'employeurs ont de larges possibilités de services à exploiter en ce domaine. Dans différents pays, le BIT a contribué à la mise en place des moyens dont ils ont besoin pour collecter et analyser les données, ainsi que pour les regrouper en vue de différents usages. Cet effort a permis de produire différents documents d'information à l'usage des employeurs, comme ceux qui concernent la rémunération des cadres et les enquêtes sur les salaires.

116. Dans différents cas, le soutien de l'OIT a aidé les organisations d'employeurs à élaborer des plans stratégiques qui représentent la vision commune, les objectifs partagés et les engagements mutuels de la direction de ces organisations, de leurs membres et de leur personnel, en vue du renforcement de leurs structures. Par ailleurs, ces plans ont permis aux organisations de mieux profiter de la coopération technique qui en est résultée avec l'OIT et d'autres institutions.

Philippines: une base d'informations pour les employeurs

Lorsque la Confédération des employeurs des Philippines (ECOP) a décidé d'investir dans le recrutement d'un spécialiste de la recherche et de l'information, à la fin de 1999, le BIT a appuyé cette décision en fournissant une aide en matière de formation: conduite d'enquêtes regroupant et analysant des données, présentation des résultats en fonction des usages visés. Les responsables de l'ECOP ont, par ailleurs, bénéficié d'un soutien technique. Au début de 2001, à la demande de ses membres, l'ECOP a lancé une grande enquête sur le salaire des cadres, qui deviendra annuelle. Elle débouchera probablement sur l'élaboration de produits et de services d'information dans des domaines où l'ECOP est à même de se positionner solidement.

117. Pour aider les organisations d'employeurs à renforcer leurs services de représentation, on leur a apporté un soutien visant à développer leur connaissance des questions économiques et sociales, à améliorer leurs compétences en matière de communication avec des publics ciblés et à améliorer les mécanismes de consultation internes. Un nombre croissant d'organisations d'employeurs ont élargi leurs missions pour y inclure des questions comme le travail des enfants et le VIH/SIDA. Par ailleurs, les efforts menés pour favoriser la participation des femmes à l'économie dans son ensemble, particulièrement en ce qui concerne les fonctions de chef d'entreprise et autres fonctions de direction, ont aussi produit des résultats.

118. Si des progrès ont été faits et si les cibles ont été atteintes, de nombreuses difficultés apparaissent toujours très clairement. Pour développer les organisations d'employeurs, il faut renforcer les compétences et les connaissances de leur personnel, et parfois aussi de leurs dirigeants élus. Cependant, les rémunérations offertes par les organisations d'employeurs dans la majorité des pays ne sont pas aussi élevées que celles offertes par les entreprises. C'est pourquoi la rotation du personnel qualifié et des dirigeants élus reste à ce jour un gros obstacle à la viabilité des résultats obtenus.

119. Une autre difficulté tient au travail fondamental qu'exige le renforcement des organisations d'employeurs dans nombre de pays en développement et de pays en transition. Les activités menées par l'OIT dans ces pays consistent à obtenir le soutien du monde de l'entreprise aux organisations d'employeurs, à faciliter le recrutement de responsables et d'un personnel suffisant et à améliorer la gestion des secrétariats en place. Dans certains cas, particulièrement dans les pays qui sortent d'un conflit, l'OIT a aidé les employeurs à prendre conscience de leurs intérêts communs et à créer des organisations représentatives.

Soutien au renforcement de la législation et de l'administration du travail

Indicateur	Cible et résultat
4c.3. Etats Membres ayant ratifié la convention (n° 150) sur l'administration du travail, 1978.	<p>Cible: 6 Etats Membres supplémentaires.</p> <p>Résultat: 6 Etats Membres supplémentaires.</p> <p>Belize, Bénin, El Salvador, Lesotho, Luxembourg et République tchèque.</p>
4c.4. Etats Membres ayant pris des mesures pratiques pour renforcer leur administration du travail.	<p>Cible: 10 Etats Membres supplémentaires.</p> <p>Résultat: 17 Etats Membres supplémentaires.</p> <p>Bahreïn: Nouveau système d'information sur le marché du travail; adoption d'un programme national de l'emploi et de la formation pour les habitants de Bahreïn.</p> <p>Bénin: Définition de priorités, programmation des activités, augmentation du nombre de visites de l'inspection du travail.</p> <p>Burkina Faso et Sénégal: Retour des inspecteurs du travail dans les entreprises.</p> <p>Chili: Révision des procédures administratives et des méthodes du travail de l'administration du travail.</p> <p>Costa Rica: Création d'un conseil consultatif.</p> <p>République dominicaine: Nouveaux règlements et manuels.</p> <p>El Salvador, Guatemala, Honduras et Nicaragua: Nouveaux services offerts aux usagers.</p> <p>Emirats arabes unis: Restructuration du ministère du Travail et des Affaires sociales; adoption d'un système de planification stratégique.</p> <p>Jordanie: Restructuration du ministère de la Main-d'œuvre; adoption d'un système de programmation et d'évaluation du ministère.</p> <p>Maroc: Remise en activité de l'Institut national du travail et de la protection sociale et élaboration et mise en œuvre du plan de travail pour la formation des employés du ministère.</p> <p>Pérou: Restructuration du ministère selon les recommandations du BIT.</p> <p>Uruguay: Adoption des règlements de sécurité du BIT pour la foresterie. Renforcement de la surveillance et de l'inspection.</p> <p>Yémen: Création d'une nouvelle unité du système d'information sur le marché du travail.</p>
4c.5. Etats Membres ayant adopté des lois, des règlements et des mécanismes et procédures d'application des lois, avec l'assistance technique de l'OIT sur la base de normes de l'OIT et avec la participation des partenaires sociaux.	<p>Cible: 10 Etats Membres supplémentaires.</p> <p>Résultat: 19 Etats Membres supplémentaires et 3 autres entités.</p> <p>Afrique du Sud:</p> <p>a) loi n° 55 de 1998 sur l'équité dans l'emploi;</p> <p>b) adoption du Code de conduite sur le VIH/SIDA sur le lieu de travail (avis gouvernemental n° 1298 du 1^{er} décembre 2000);</p>

Indicateur	Cible et résultat
<p>4c.6. Etats Membres ayant fondé les principales composantes applicables à la fonction publique sur les avis de l'OIT.</p>	<p>c) projet de loi modifiant la loi sur les relations de travail.</p> <p>Bahamas: Adoption en mai 2001 de la loi sur l'emploi.</p> <p>Bosnie-Herzégovine:</p> <p>a) Fédération de Bosnie-Herzégovine: adoption de nouveaux amendements à la loi sur le travail en août 2000 et d'une nouvelle loi sur la grève en avril 2000;</p> <p>b) République serbe: adoption en novembre 2000 d'une nouvelle législation du travail.</p> <p>Cambodge: Adoption en novembre 2001 d'une <i>prakas</i> (disposition législative) tendant à organiser la représentation syndicale et la négociation collective au niveau de l'entreprise.</p> <p>Comores: Adoption de l'ordonnance n° 59-73 sur l'indemnisation des travailleurs (maladies professionnelles).</p> <p>Estonie: Adoption de la loi du 16/6/2000 sur les syndicats.</p> <p>Guatemala: Modification du Code du travail en mai 2001 pour le rendre plus conforme aux conventions n°s 87 et 98.</p> <p>Indonésie:</p> <p>a) adoption de la loi sur les syndicats;</p> <p>b) adoption de la réglementation sur la prévention des risques majeurs.</p> <p>Niger: Création en 2000 de la Commission nationale du dialogue social et modification de cette commission en 2001 pour y inclure la société civile.</p> <p>Ouganda: Quatre nouvelles lois sur le travail soumises au Parlement.</p> <p>Panama: Adoption d'un décret en vue d'aider à la ratification de la convention n° 138.</p> <p>Pérou: Modification en 2001 de la loi sur les relations collectives du travail pour la rendre plus conforme à la convention n° 87.</p> <p>Fédération de Russie: Adoption du nouveau Code du travail en première lecture par la Douma de la Fédération.</p> <p>Sri Lanka: Modifications à la loi sur le licenciement des travailleuses.</p> <p>Suriname: Révision de la législation sur la sécurité sociale et de la législation connexe.</p> <p>Swaziland: Loi sur les relations professionnelles du 6 juin 2000.</p> <p>Tchad: Ordonnance créant le Comité national pour le suivi du dialogue social.</p> <p>République fédérale de Yougoslavie: Vote par le Parlement en décembre 2001 de la nouvelle loi du travail de la Serbie.</p> <p>Zambie: Modifications apportées à la loi sur les relations professionnelles.</p> <p><i>Entités qui ne sont pas des Etats Membres</i></p> <p>Kosovo: Promulgation de la loi fondamentale sur le travail.</p> <p>Territoires placés sous l'administration de l'Autorité palestinienne: Adoption d'un Code du travail.</p> <p>Timor oriental: Code du travail en voie d'adoption par l'Assemblée nationale.</p> <p>Cible: 5 Etats Membres supplémentaires.</p> <p>Résultat: Des ressources et du temps ont été consacrées au cours de la période biennale à créer les compétences nécessaires dans le domaine de la législation de la fonction publique. Les travaux préparatoires ont maintenant été achevés et des avis sont donnés aux Etats Membres.</p>

Stratégies, résultats et enseignements

120. Les demandes des mandants portant sur le renforcement de la législation et de l'administration du travail ont continué à augmenter, parallèlement avec l'apparition de systèmes de gouvernement plus démocratiques dans de nombreuses régions. Les Etats Membres ont cherché dans les principes et conventions de l'OIT des orientations pour les questions de législation et ont trouvé auprès des services consultatifs techniques une aide pour ce qui touche à la formation des administrateurs du travail et autres fonctionnaires. Il est important de noter que des lignes directrices ont été publiées en matière de législation du travail, pour aider les pays à élaborer leur propre législation en se fondant sur les normes fondamentales de l'OIT selon une approche tripartite.

On trouvera plus de précisions sur les activités relatives à l'action gouvernementale et à la législation et à l'administration du travail à l'adresse suivante:

<http://www.ilo.org/public/french/dialogue/govlab/index.htm>

121. Les approches stratégiques permettent de fixer des priorités correspondant à l'utilisation la plus efficace des ressources. Par exemple, on a aidé des groupes de responsables africains de haut niveau à établir les priorités au niveau politique. Une évaluation plus approfondie des systèmes d'administration du travail a été menée de façon à renforcer la collaboration là où elle était la plus à même de produire des effets positifs. Des outils pratiques, des méthodes et des publications ont été élaborés pour apporter une assistance concrète plus efficace dans le domaine administratif et dans celui des activités quotidiennes. La collaboration entre les différents secteurs du BIT a facilité l'élaboration de réponses globales aux besoins des ministères du Travail dans les Etats Membres.

122. Il est un domaine dans lequel les résultats n'ont pas été à la hauteur des prévisions, celui de l'appui aux Etats Membres dans le domaine de la législation régissant l'emploi dans la fonction publique au sens strict du terme (c'est-à-dire à l'exclusion des entreprises publiques, de l'éducation, des services de santé et des services de distribution). Il est estimé que ce domaine d'action relativement nouveau nécessite un volume accru d'informations et d'analyses, lesquelles serviront à offrir des services au cours de la prochaine période biennale. Cependant, l'intégration au sein d'une unité unique des questions relatives à la législation et à l'administration du travail et de celles relatives à l'emploi dans la fonction publique a permis d'accroître l'efficacité des activités menées avec les institutions des Etats Membres qui sont chargées à la fois de l'élaboration des lois, de leur application et de son contrôle.



PROGRAMMES INTERSECTORIELS

**CENTRE INTERNATIONAL
DE FORMATION
(CENTRE DE TURIN)**

**INSTITUT INTERNATIONAL
D'ÉTUDES SOCIALES**

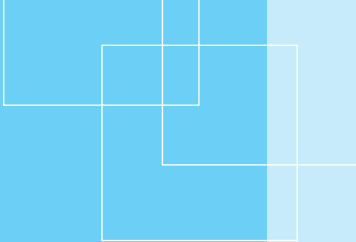
**GROUPE DES POLITIQUES
INTERNATIONALES**

**BUREAU DE L'ÉGALITÉ
ENTRE HOMMES ET FEMMES**

BUREAU DE STATISTIQUE

**RELATIONS EXTERNES
ET PARTENARIATS**

COMMUNICATIONS



Programmes intersectoriels

Ressources pour les programmes intersectoriels en 2000-01 (en dollars)*

	Ressources du budget ordinaire 2000-01	Dépenses effectives du budget ordinaire 2000-01	Dépenses estimatives de coopération technique	Dépenses extrabudgétaires effectives 2000-01
Centre de Turin	5 340 000	5 340 000	n.d.	n.d.
Institut international d'études sociales	4 931 020	5 227 090	n.d.	n.d.
Groupe des politiques internationales	1 246 414	1 324 159	n.d.	n.d.
Egalité entre hommes et femmes	2 026 622	1 974 721	2 374 000	(chiffre communiqué à la CIT)
Statistiques	6 756 756	6 601 788	n.d.	n.d.
Relations externes et partenariats	4 515 784	4 541 084	n.d.	n.d.
Communications	5 599 375	5 480 933	n.d.	n.d.

* Les montants figurant dans ce tableau contribuent aux ressources stratégiques indiquées pour chaque objectif stratégique.

123. Le programme et budget pour 2000-01 désignait comme programmes intersectoriels le Centre international de formation de l'OIT, Turin, l'Institut international d'études sociales, le Groupe des politiques internationales, le Bureau de l'égalité entre hommes et femmes, le Bureau de statistique et la Coopération technique. On voulait ainsi indiquer que ces programmes jouent un rôle clé dans l'élaboration des activités de l'OIT, le développement des connaissances et le renforcement des partenariats.

124. En raison de la nécessité d'intégrer les activités dans la perspective du travail décent, tant au sein du Bureau que dans les relations avec les autres organisations, le programme et budget pour 2002-03 ajoute à la liste précédente les Relations externes et partenariats ainsi que les Communications.

Centre international de formation de l'OIT (Centre de Turin)

125. Au cours de la période biennale 2000-01, le Centre international de formation de l'OIT a mené des activités de formation auxquelles ont participé plus de 15 000 personnes venues de plus de 170 pays. Les activités ont eu lieu soit sur le campus de Turin, soit sur le terrain, soit par le biais d'Internet. Quarante pour cent environ des participants étaient des femmes. Le Centre a commencé à coopérer avec l'Institut international d'études sociales en vue d'élaborer de nouveaux modules de formation spécialement conçus pour aider les mandants et le personnel du BIT à formuler et à mettre en œuvre les mesures relatives au travail décent.

126. Des activités substantielles ont été menées pour répondre aux besoins recensés, conformément aux quatre objectifs stratégiques de l'OIT. Par exemple, le programme de formation relatif aux normes internationales du travail et aux droits de l'homme a été renforcé. Un autre projet a été entrepris en vue de former les formateurs et les mandants dans le domaine des normes relatives à la liberté syndicale et d'intégrer les questions relatives à la Déclaration à l'ensemble des activités du Centre. Environ 7 000 participants ont reçu une formation dans le domaine des questions relatives à l'emploi. Le programme de formation sur la protection sociale a touché quelque 1 100 participants et celui relatif aux activités pour les employeurs et au dialogue social environ 1 800. Par ailleurs, le Centre a proposé des programmes de formation intersectoriels sur la gestion du développement et les technologies de la formation et s'est employé à intégrer les questions relatives à l'égalité entre hommes et femmes.

127. Le Centre a poursuivi ses activités visant à promouvoir le développement de carrière au BIT. Outre les sessions permanentes et les sessions spéciales, il a mis en place un programme de formation de quatre ans destiné aux jeunes fonctionnaires du BIT appartenant à la catégorie des services organiques. Ce programme a débuté en 2001 avec deux ateliers consacrés au travail décent et à la gestion de la coopération technique.

128. A la suite de la décision de l'Assemblée générale tendant à faire de l'Ecole des cadres des Nations Unies une institution permanente en 2002, les mesures nécessaires ont été prises pour assurer une transition harmonieuse vers le nouveau statut. L'Ecole et le Centre continueront à partager services et expériences dans les domaines d'intérêt commun.

Institut international d'études sociales

129. Au cours de l'exercice 2000-01, le programme de travail de l'Institut a été remodelé en fonction des objectifs stratégiques de l'OIT. Le but visé était de soutenir les efforts menés par l'Organisation pour élaborer les bases conceptuelles des mesures en faveur du travail décent et d'encourager les débats et l'approfondissement des connaissances à ce sujet chez les mandants et dans les milieux universitaires et politique.

130. Le programme de recherche de l'Institut a porté sur deux grands ensembles de questions, le premier concernant les liens entre le travail décent et la croissance et le développement économiques. On a élaboré de nouveaux indicateurs des droits fondamentaux au travail dont on s'est servi pour commencer à recenser les corrélations avec le développement et les relations causales entre les quatre objectifs stratégiques du travail décent. Les recherches faisant appel à ces indicateurs et corrélations devraient contribuer à fournir une base empirique solide au débat sur l'impact économique des droits fondamentaux au travail. Le deuxième ensemble de questions concerne l'application pratique de la notion de travail décent. Il s'agit notamment d'examiner la manière dont les institutions et acteurs sociaux peuvent interagir de manière plus efficace dans le processus de promotion de l'emploi décent, l'objectif ultime étant d'approfondir la connaissance institutionnelle qu'a le BIT des mécanismes de la gestion publique, connaissance qui constitue un élément indispensable pour l'élaboration des politiques.

131. Outre les nombreuses activités permanentes du programme d'éducation et de diffusion, un *Symposium sur l'avenir du travail, l'emploi et la protection sociale* a été organisé en coopération avec le ministère français de l'Emploi et de la Solidarité; cette conférence a contribué à attirer l'attention d'intellectuels de haut niveau, de personnalités politiques et des médias sur les enjeux qui sous-tendent le travail décent. Par ailleurs, un effort spécial a été fait en 2001 pour créer des liens avec les prud'hommes, qui jouent un rôle clé dans la promotion du travail décent. Le *programme de stagiaires internationaux* de l'Institut a été réorienté vers les quatre objectifs stratégiques, dans le contexte d'une double perspective, celle de l'égalité entre hommes et femmes et celle du développement. En outre, l'exécution du programme a été mise à jour.

132. Le projet sur *les organisations de travailleurs au XXI^e siècle* a été achevé en 2001. Il a permis de recenser les principaux défis auxquels doivent faire face les syndicats de tous les pays et d'analyser des exemples d'expériences positives nouvelles. Dans le cadre du projet, on a créé un réseau électronique novateur comprenant un site Internet et un dispositif pour organisation de conférences interactives. Plus de 850 praticiens des affaires syndicales et spécialistes des questions du travail de différents pays y ont recouru pour échanger des avis sur l'avenir du mouvement syndical.

Groupe des politiques internationales

133. La fonction essentielle du Groupe des politiques internationales (IPG) au cours de la période biennale a été d'offrir un appui technique au Groupe de travail sur la dimension sociale de la mondialisation. Au cours de cette période, le groupe de travail a renforcé notable-

ment son rôle de centre de rencontres de haut niveau en vue du dialogue sur la dimension sociale de la mondialisation au sein du système multilatéral. Les institutions de Bretton Woods, l'OMC, l'ONU et la CNUCED ont collaboré plus activement à ses travaux, un groupe de haut niveau composé de dirigeants d'institutions a été créé et la décision a été prise en novembre 2001 de former une Commission mondiale sur la dimension sociale de la mondialisation.

134. La décision adoptée en mars 2000 par le groupe de travail de renforcer la base technique de ses activités est pour beaucoup dans cette évolution positive. En réponse, l'IPG a élaboré des propositions en vue d'un programme de recherche à moyen terme visant à développer la base de connaissances dont dispose le groupe de travail. Il a rédigé différents documents techniques sur les thèmes suivants: «organisation, négociation et dialogue au service du développement dans le contexte de la mondialisation», «lutte contre la pauvreté et travail décent à l'heure de la mondialisation», «libéralisation du commerce et emploi». Cet effort a été complété grâce aux ressources extrabudgétaires obtenues par l'IPG en vue de la réalisation d'un projet de recherche de quatre ans sur la mondialisation, l'emploi et la lutte contre la pauvreté, projet qui a démarré au milieu de 2001.

135. Une autre fonction importante de l'IPG au cours de la période examinée a consisté à fournir un appui technique aux initiatives lancées par le Directeur général dans le domaine de la politique économique et sociale internationale, parmi lesquelles se détache la promotion d'une approche intégrée des politiques économiques et sociales dans le cadre du système multilatéral. En mars 2000, l'IPG a organisé un atelier technique à ce sujet; il a rédigé un document technique fondé sur les résultats et s'est inspiré de ce travail pour élaborer un document sur la réflexion intégrée que le Directeur général a soumis au Comité administratif de coordination à sa session d'avril 2001. Une autre initiative a consisté à promouvoir la notion de travail décent en tant que base d'une approche intégrée des politiques économiques et sociales internationales. Les publications sur la mondialisation et le travail décent ainsi que la contribution du personnel de l'IPG à la collaboration de l'OIT avec la Banque mondiale et le FMI pour l'élaboration des documents de stratégie de réduction de la pauvreté, décrite tout au long du présent rapport, ont approuvé cette initiative.

136. Par ailleurs, l'IPG a joué un rôle moteur dans le suivi de l'évolution de l'économie mondiale du point de vue des conséquences de cette évolution pour la réalisation des objectifs stratégiques de l'OIT. Il a notamment préparé les observations de l'OIT sur les *Perspectives de l'économie mondiale*, publication semestrielle du FMI, les déclarations du Directeur général au Comité monétaire et financier international et ses observations sur l'actualité économique.

Bureau de l'égalité entre hommes et femmes

137. Le Bureau de l'égalité entre hommes et femmes avait deux grands objectifs pour 2000-2001. Le premier consistait à renforcer la visibilité externe de l'OIT et des questions liées à l'égalité entre hommes et femmes. La réalisation de cet objectif comportait une participation importante à des événements marquants comme Beijing+5, Copenhague+5 et EXPO 2000, par le biais de l'organisation de groupes d'études et d'ateliers mettant en évidence la compétence de l'Organisation en ce qui concerne l'égalité entre hommes et femmes dans le monde du travail. Il s'agissait aussi de présenter dans d'autres contextes les expériences menées par l'OIT en matière d'institutionnalisation de l'intégration des questions d'égalité et de diffuser des publications qui en sont à la deuxième édition et sont actuellement traduites dans des langues supplémentaires.

138. Le second objectif consistait à intégrer plus efficacement les questions d'égalité entre hommes et femmes dans le travail des secteurs et régions du Bureau. Différentes actions – développement des réseaux et renforcement du consensus chez les spécialistes des questions d'égalité entre les sexes, les points focaux et autres membres du personnel au siège et dans les bureaux extérieurs – ont contribué à la réalisation de la politique du Bureau en la matière. La Réunion interorganisations sur l'égalité entre les sexes a déclaré que l'OIT était l'institution du système des Nations Unies qui avait fait les efforts les plus systématiques pour incor-

porer ces questions à sa programmation et à son budget. Par exemple, lors d'une réunion de consultation interrégionale qui a eu lieu à Turin, en février 2001, un plan de travail intégré a été élaboré en vue d'inclure l'égalité dans les différents aspects du programme et budget. Il faut mentionner aussi l'adoption, par les directeurs régionaux d'Afrique et d'Amérique latine réunis en 2001, d'une déclaration d'ensemble sur l'intégration de ces questions, ainsi que la diffusion par le Centre de Turin d'une circulaire à ce sujet.

139. La vérification relative à la prise en compte de la dimension sexospécifique qui a été entreprise en 2001 est la première du genre à être effectuée dans le système des Nations Unies. Neuf unités du siège et des bureaux extérieurs ont jusqu'ici participé à cet exercice d'ensemble dans le cadre d'une autoévaluation. Il résulte des constatations initiales que la politique d'intégration des questions relatives à l'égalité entre hommes et femmes est bien perçue et bien acceptée, mais que des problèmes conceptuels demeurent et qu'on ne dispose pas de tous les outils nécessaires à l'application de cette stratégie.

140. Cette constatation confirme les expériences menées précédemment dans d'autres domaines. Ainsi en a-t-il été, par exemple, dans la coopération technique. Les sessions de formation destinées aux conseillers techniques principaux, qui ont été organisées avec la participation du programme focal sur la Déclaration, ont contribué à sensibiliser les intéressés et à créer des liens avec les services d'assistance directe aux utilisateurs situés au siège. On a entrepris des travaux visant à introduire une perspective sexospécifique dans le manuel de la coopération technique à paraître prochainement.

141. Le Bureau a abordé une nouvelle phase d'activités de renforcement des capacités du personnel du BIT fondée sur les conclusions d'une évaluation des besoins de l'ensemble des services. On s'efforce aujourd'hui de donner des réponses mieux adaptées afin d'améliorer les compétences du personnel tant au siège que dans les régions.

Bureau de statistique

142. Le Bureau de statistique a continué d'appuyer l'élaboration des statistiques du travail par les Etats Membres, grâce à différents moyens: activités normatives, coopération technique, services consultatifs et coopération avec d'autres institutions internationales. Un gros effort a été fait au sujet des indices des prix à la consommation, des revenus des ménages et des statistiques relatives aux dépenses. Le Bureau a amélioré la manière dont il collecte et diffuse les statistiques du travail et a fourni des services d'appui à d'autres unités du BIT. Son site Internet et son site statistique (LABORSTA) ont reçu respectivement quelque 5 000 et 3 500 visites hebdomadaires. Le premier de ces deux sites a été agrandi de manière à inclure une section portugaise et à permettre aux Etats Membres de répondre par voie électronique à certains questionnaires. Le site Internet LABORSTA joue un rôle majeur dans la diffusion des informations statistiques. Le système a été amélioré de façon à rendre accessibles en tout temps les séries postérieures à 1969 ainsi que les informations méthodologiques connexes. Par ailleurs, les *Résultats de l'Enquête d'octobre* ont été publiés sur le site.

143. Certaines priorités particulières du Bureau ont bénéficié d'un appui direct. Ainsi, le Bureau a contribué à recenser les méthodes permettant d'établir des estimations mondiales et régionales du nombre d'enfants astreints au travail. Il a continué de travailler à l'élaboration de méthodes statistiques applicables au VIH/SIDA sur le lieu de travail et aux accidents du travail, et il a participé à la mise en œuvre du programme relatif à l'enquête sur la flexibilité des entreprises. Le Bureau a harmonisé les statistiques du travail nationales et a construit et analysé des indicateurs pour cinq des huit chapitres de la publication KJLM 2001. Il a commencé à travailler sur une description statistique de la qualité de l'emploi en rapport avec le concept de travail décent et a élaboré un cadre théorique pour l'emploi informel qui représente une contribution au rapport du Directeur général à la Conférence de 2002 consacré au travail décent et à l'économie informelle.

144. Conformément à l'engagement qu'il a pris de développer sa collaboration avec les autres institutions, le Bureau a pesé sur l'élaboration d'un règlement de la Commission européenne prévoyant l'établissement dans les pays membres de l'Union européenne d'une

enquête obligatoire sur les vacances de poste à partir de 2002. Il a collaboré étroitement avec la Division de statistique de l'ONU au sujet du traitement des caractéristiques économiques des recensements de la population et du logement, et a travaillé avec d'autres institutions de l'ONU et organisations régionales à l'élaboration d'un manuel sur la mesure de l'économie non observée et d'une version révisée du manuel du BIT sur les indices des prix à la consommation.

Relations externes et partenariats

145. Un élément clé de la stratégie de l'OIT pour 2000-01 a consisté à affirmer sa présence et à mieux faire connaître son action en faveur du travail décent au sein de la communauté internationale. Cet effort, activement poursuivi dans toutes les grandes conférences mondiales au cours de la période biennale s'est traduit, dans les accords et documents mondiaux, par un approfondissement de l'analyse des valeurs défendues par le BIT. En particulier, l'OIT a joué, directement ou indirectement, un rôle déterminant dans les débats concernant son mandat dans diverses instances: Comité administratif de coordination, ECOSOC, Assemblée générale des Nations Unies, sessions extraordinaires sur Copenhague+5, Beijing+5, Sommet du millénaire, Troisième Conférence des Nations Unies sur les pays les moins avancés (PMA III), Assemblée extraordinaire sur le VIH/SIDA et Conférence mondiale contre le racisme. Par ailleurs, le BIT a été associé plus activement aux travaux d'organisations s'occupant de commerce et d'économie ainsi qu'à ceux d'organismes régionaux: conférences ministérielles de l'OMC, réunions annuelles et semestrielles des institutions de Bretton Woods, OCDE, G8, G7, G15, G77, Coopération économique Asie/Pacifique (APEC), OUA.

146. Le Directeur général a joué un rôle de premier plan dans nombre de ces manifestations. Le Conseil d'administration, tenu régulièrement informé, a participé à l'élaboration des contributions de l'OIT à ces événements et a souvent désigné une délégation tripartite. Pour améliorer l'information et la connaissance des faits nouveaux de politique internationale, le Bureau a recouru à des outils comme les sites Internet spécialisés. Le renforcement du dialogue avec les autres organisations internationales a permis de mettre l'accent sur la promotion du travail décent au niveau international et au niveau national. Le rapprochement et les partenariats avec les autres organisations internationales ont été des éléments essentiels des activités du Groupe de travail de l'OIT sur la dimension sociale de la mondialisation.

Communications

147. Le BIT a mis l'accent sur l'élaboration et la mise en œuvre d'une approche plus globale des communications, de l'information du public et de la sensibilisation. Il visait ainsi à se rapprocher des partenaires sociaux, des ONG et d'autres plates-formes de communication, au-delà de ses propres publications et des médias par lesquels il se fait connaître. Il a aussi cherché à promouvoir la communication à l'intérieur du Bureau.

148. Parmi les modalités non traditionnelles de communication, il y a lieu de citer la conférence organisée à l'occasion de la Journée internationale de la Femme, pour faire connaître l'expérience de femmes ayant réussi dans leur carrière. Cette conférence a attiré plus de 1 000 personnes. Au cours de la session de l'ECOSOC qui s'est tenue à Genève, le BIT et les autorités suisses ont mis au point un programme visant à fournir des informations sur la situation économique de l'Afrique.

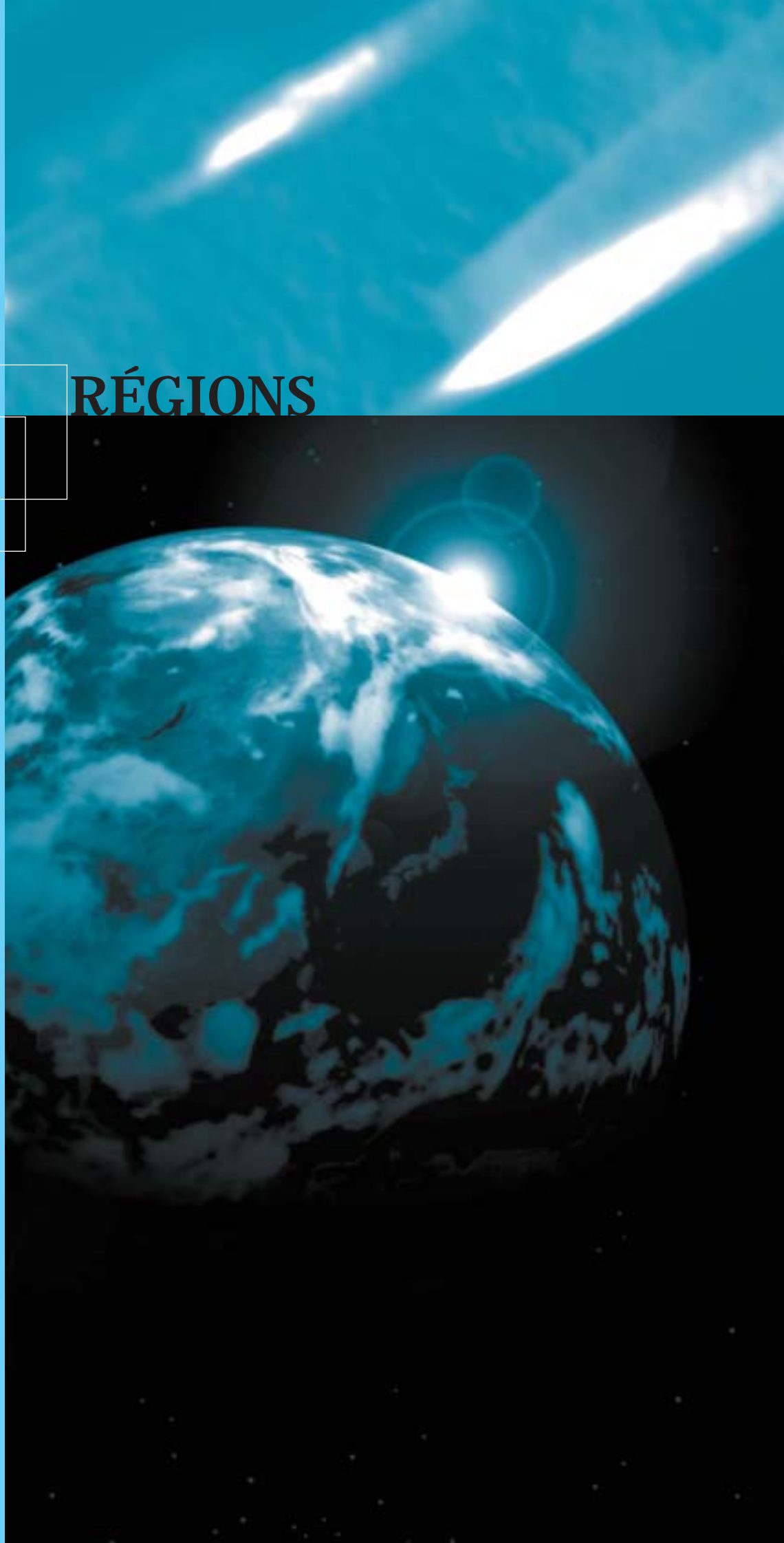
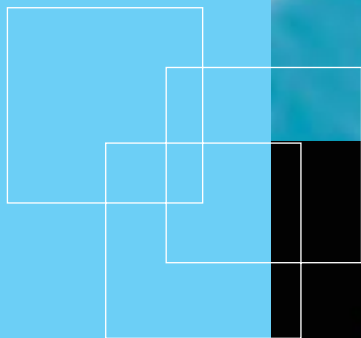
149. Outre les outils traditionnels de relation avec les médias, les brochures spéciales et les publications permanentes comme *Travail*, le BIT s'est efforcé de plus faire parler de ses projets dans les médias en profitant de la présence du Directeur général sur le terrain. En outre, des visites des médias ont été organisées auprès de certains programmes de coopération technique. Des actualités et bulletins d'information sur vidéo ont complété les communiqués de presse, certains étant retransmis par de grands réseaux de télévision comme BBC World et CNN. Ont par ailleurs été produits des documentaires vidéo pour appuyer les programmes

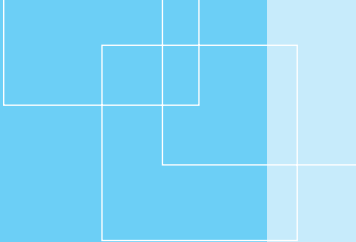
fondamentaux: travail forcé, travail décent dans le secteur maritime, traite des femmes et des enfants. On a recouru davantage à Internet pour faciliter l'accès à l'information sur le BIT.

150. Compte tenu de la volonté du Bureau de mieux coordonner la communication entre l'ensemble des secteurs, un nouveau type de formation a été créé; il vise à préparer les fonctionnaires aux contacts avec les médias, aux conférences et autres manifestations publiques.



RÉGIONS





AFRIQUE



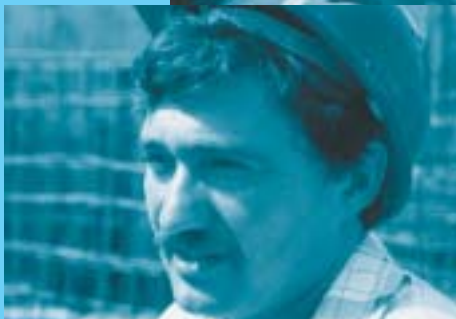
AMÉRIQUES



ÉTATS ARABES



ASIE ET PACIFIQUE



**EUROPE ET ASIE
CENTRALE**

Régions

Ressources pour les régions en 2000-01 (en dollars)*

	Ressources du budget ordinaire 2000 01	Dépenses effectives du budget ordinaire 2000 01	Dépenses estimatives de coopération technique	Dépenses extrabudgétaires effectives 2000-01
Afrique	40 073 294	38 093 618	86 897 000	(chiffre communiqué à la CIT)
Amériques	36 680 263	34 135 365	25 719 200	(chiffre communiqué à la CIT)
Etats arabes	8 129 430	8 471 963	8 296 400	(chiffre communiqué à la CIT)
Asie et Pacifique	37 960 606	33 389 954	49 992 000	(chiffre communiqué à la CIT)
Europe et Asie centrale	12 380 652	12 658 395	13 606 600	(chiffre communiqué à la CIT)
Interrégional	n.d.	n.d.	33 488 800	(chiffre communiqué à la CIT)
Coopération pour le développement	3 057 272	2 956 354	n.d.	n.d.

* Les montants figurant dans ce tableau contribuent aux ressources stratégiques indiquées pour chaque objectif stratégique.

151. La présente section résume les grandes priorités et certaines étapes importantes qui ont marqué chacune des régions pendant la période biennale. Elle évite autant que possible de répéter des observations faites à propos des objectifs stratégiques, étant entendu qu'en général les grandes réalisations de l'OIT ont des répercussions sur les activités exécutées sur le terrain. Par ailleurs, les régions ont souvent eu recours à des stratégies intégrées visant à réaliser plusieurs objectifs stratégiques, ainsi qu'à des stratégies orientées vers des résultats plus ciblés.

152. Des mesures prises au cours de l'exercice, comme par exemple la création d'équipes chargées du travail décent, ont permis au BIT d'expérimenter de nouveaux moyens de répondre aux besoins régionaux dans une optique intégrée, conformément aux priorités définies. Beaucoup d'initiatives ont débouché sur la mise en œuvre dans plusieurs pays de travaux visant une finalité d'ensemble.

153. Dans le cadre de l'évolution en cours de la planification et de la budgétisation stratégiques au BIT, la planification et l'établissement de rapports au niveau régional seront examinés en 2002.

Afrique

154. Dans le contexte du processus de redéfinition stratégique de la place du continent africain dans l'économie mondiale, la 37^e Assemblée ordinaire des chefs d'Etat et de gouvernement de l'OUA a adopté la Nouvelle initiative africaine en Zambie, en juillet 2001. L'initiative souligne l'urgente nécessité d'éradiquer la pauvreté en Afrique. Les chefs d'Etat et de gouvernement ont demandé au BIT d'organiser en avril 2002, conjointement avec l'OUA, une réunion ministérielle consacrée à l'emploi et à la réduction de la pauvreté en Afrique. L'idée d'axer la réunion sur ce thème spécifique était inspirée par le souci d'élargir et de consolider la Nouvelle initiative africaine.

155. La réunion sera organisée sous l'égide du programme «Des emplois pour l'Afrique» et s'appuiera sur les travaux accomplis en 2000-01. Opérationnel dans 17 pays pendant la période biennale, ce programme a contribué à conférer à la politique de l'emploi un degré plus élevé de priorité dans les budgets nationaux, vu qu'il s'applique à tous les programmes de promotion de l'emploi de l'OIT et qu'il fait fond sur l'adoption progressive d'une approche intégrée de l'égalité entre hommes et femmes dans la région. La participation active de l'OIT

à l'élaboration de documents nationaux de stratégie de réduction de la pauvreté a également abouti à des politiques globales de l'emploi plus cohérentes. Conformément à l'utilisation grandissante de la programmation intégrée, les priorités liées au développement des qualifications, à l'investissement dans l'emploi et au développement des entreprises ont été au centre d'initiatives conjointes. Dans bien des cas, le BIT s'est aussi inspiré de stratégies intégrées pour répondre à des situations de crise, notamment à l'issue d'un conflit.

156. Le BIT avait déjà inscrit le VIH/SIDA parmi ses politiques et programmes sectoriels en Afrique, mais, pendant la période 2000-01, il est devenu un partenaire important dans la lutte contre la pandémie dans la région. L'ampleur de la crise l'a conduit à multiplier les projets et à intégrer des composantes VIH/SIDA dans des stratégies plus larges et dans la préparation des initiatives pour 2002-03, particulièrement en Afrique australe et orientale.

157. Outre l'appui donné à la ratification de la convention (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999, d'importants travaux ont été entrepris pour lancer des programmes nationaux et approfondir les connaissances grâce aux études exécutées pour le SIMPOC. Quatre programmes sous-régionaux, déjà en route ou en préparation, portent sur des questions telles que la traite des femmes et des enfants en Afrique centrale et occidentale.

158. Les activités de l'OIT pendant la période biennale ont été orientées vers les partenaires tripartites. En sus des activités spécialement destinées aux employeurs, aux travailleurs et aux gouvernements, le BIT s'est attaché à renforcer le dialogue social et les consultations tripartites avec tous les partenaires en vue de la mise au point et de l'application de politiques socio-économiques. Dans la plupart des pays, des consultations tripartites ont désormais lieu périodiquement.

159. Pendant le biennium, le BIT a régulièrement centré son action en Afrique sur la mise en œuvre intégrée des priorités concernant le travail décent. Les modalités de promotion du travail décent à l'échelle de la région, ainsi qu'à l'échelle nationale et sous-régionale, ont été examinées à chacun de ces niveaux. Les projets pilotes sur le travail décent au Ghana et au Maroc permettront vraisemblablement d'expérimenter et de mettre en évidence des stratégies efficaces. Au niveau sous-régional, l'OIT a signé des mémorandums d'accord avec la Communauté pour le développement de l'Afrique australe et la Communauté de l'Afrique orientale, afin de renforcer les institutions sous-régionales et d'intégrer les priorités concernant le travail décent dans leurs activités.

Amériques

160. Le ralentissement de la croissance enregistré par les principaux partenaires commerciaux de la région pour certains pays combiné à des problèmes économiques internes a aggravé une situation de l'emploi déjà difficile en Amérique latine et aux Caraïbes à la fin de l'exercice. Cette évolution, compte tenu aussi des grandes tendances enregistrées dans la région, telles que l'essor grandissant de l'intégration économique et régionale, a influé sur les besoins des mandants et a orienté nombre des stratégies de l'OIT dans la région.

161. Le BIT a affirmé de diverses manières son rôle de promotion du travail décent en tant qu'objectif des activités d'intégration régionale. Par exemple, il a appuyé les travaux de la Conférence interaméricaine des ministres du Travail visant à promouvoir les principes et droits fondamentaux au travail ainsi que les conventions sur d'autres thèmes lors des processus d'intégration économique qui ont lieu dans l'ensemble de la région. La ratification des conventions de l'OIT et l'adaptation en conséquence des législations nationales ont progressé. L'intensification et l'action en faveur du dialogue social demeurent une priorité régionale, qui se matérialise par un grand nombre d'activités ciblées aux niveaux sous-régional et national – Amérique centrale, Caraïbes, Colombie, Pérou – et dans des zones d'intégration économique, en particulier le MERCOSUR. Pour donner suite aux conclusions de la quatorzième Réunion régionale des Amériques, tenue en 1999, des travaux ont eu lieu dans toute la région pour renforcer les partenaires sociaux et les institutions de dialogue social. L'objectif permanent est de veiller à ce que ces groupes soient mieux informés et mieux placés pour exprimer clairement les besoins des mandants et pour prendre des mesures à cet égard en cette

période de profonds changements politiques et économiques. Telle est aussi l'optique dans laquelle ont été menées des actions spécifiques, par exemple au Pérou et en Bolivie, et dans différents pays des Caraïbes et d'Amérique centrale.

162. Des emplois en plus grand nombre et de meilleure qualité sont restés une priorité régionale. Il a fallu à cet effet identifier les besoins des chômeurs et des personnes travaillant dans le secteur informel et veiller à tenir compte du principe de l'égalité entre hommes et femmes. Outre les recherches et les publications régionales visant à soutenir l'action législative, politique et pratique, le développement des qualifications a recueilli une attention accrue. Le CINTERFOR et les équipes et bureaux de l'OIT ont œuvré étroitement avec les Etats Membres et les institutions en place pour traiter les priorités locales, nationales et sectorielles en matière de formation, et notamment le renforcement des établissements de formation dans des pays tels que le Costa Rica, la République dominicaine, El Salvador et le Guatemala. Au cours de la période biennale, les syndicats et les organisations d'employeurs ont manifesté un intérêt bien plus marqué pour le développement des qualifications, souvent pour faire face aux pressions exercées en vue d'une augmentation de la productivité et d'une amélioration des capacités des travailleurs. La mise en œuvre du programme pour des emplois en plus grand nombre et de meilleure qualité pour les femmes a commencé au Mexique; c'est un exemple parmi beaucoup d'autres initiatives qui s'adressent spécifiquement aux femmes, de plus en plus nombreuses à travailler, en tenant compte de leurs préoccupations en ce qui concerne la pauvreté et la protection sociale.

163. Les activités déployées dans la région pour lutter contre les pires formes de travail des enfants se sont beaucoup diversifiées. Outre les nombreuses ratifications de conventions et l'adhésion à une action générale aux niveaux national et sous-régional, une attention particulière a été accordée au travail des enfants dans les petites exploitations minières, au travail domestique et aux problèmes d'exploitation sexuelle. En outre, le Bureau a mis en route un programme de coopération technique avec des partenaires en Colombie pour aborder une large gamme de questions qui avaient été soulevées dans le cadre de l'action normative.

Etats arabes

164. Les travaux ont porté sur l'ensemble des objectifs stratégiques, mais les priorités établies dans la région pendant la période biennale reflètent l'importance particulière accordée en premier lieu à la création d'emplois dans des pays qui accusent souvent des taux élevés de chômage et de sous-emploi et en second lieu aux normes, en particulier à la ratification des conventions fondamentales et à leur application effective.

165. L'action à l'appui de l'emploi dans la région a porté principalement sur les situations de crise ou issues d'une crise. Un programme d'urgence a ainsi été mis en œuvre pour la Palestine; il comporte des composantes formation professionnelle, réadaptation socio-économique et renforcement des capacités, ainsi qu'une série de projets au Liban-Sud. Il convient également de noter qu'une analyse globale des politiques de l'emploi a été réalisée au Yémen et pour la première fois dans la région. Cet exercice devrait fournir un cadre d'action général pour promouvoir le travail décent au Yémen. Devant l'intérêt grandissant suscité par le potentiel de création d'emplois des petites entreprises, des mesures ont été prises pour la promotion de l'entreprise. Outre des projets sur les petites entreprises en Jordanie, des missions d'évaluation des besoins ont eu lieu à Bahreïn, au Qatar, au Yémen et dans les territoires dépendant de l'Autorité palestinienne. Un autre aspect de la priorité à l'emploi a consisté à répondre aux besoins des personnes handicapées, notamment par l'adoption en Iraq, en Jordanie et en Syrie de stratégies de réadaptation axées sur la communauté.

166. La promotion des principes et droits fondamentaux au travail s'est intensifiée, particulièrement dans les Etats membres du Conseil de coopération du Golfe. L'appui fourni par le BIT sous forme de contacts, de programmes de formation, d'études et de services consultatifs techniques a permis d'améliorer la présentation des rapports sur les normes dans la région. Les préoccupations en matière d'égalité ont reçu une attention particulière dans le cadre de ces activités normatives et d'autres encore. On a ainsi veillé à favoriser l'accès des femmes à la formation relative aux normes, à sensibiliser les travailleuses et à promouvoir leurs droits.

167. Pour toutes les activités qu'il a menées dans les Etats arabes, le BIT s'est appuyé sur le dialogue social. Le Séminaire régional sur la promotion du tripartisme et du dialogue social dans les Etats arabes, qui s'est tenu à Beyrouth en octobre 2000, a contribué à mieux faire prendre conscience de l'utilité de ce dialogue pour l'élaboration des politiques socio-économiques nationales et régionales. L'efficacité grandissante des activités bipartites au niveau national a joué dans ce domaine un rôle complémentaire.

168. En ce qui concerne la protection sociale et les travailleurs migrants, une étude d'ensemble sur les améliorations possibles du système de recrutement des travailleurs migrants a été réalisée au Koweït. Des études pilotes sur les travailleuses immigrées au Liban et à Bahreïn ont permis de formuler des recommandations générales en vue d'améliorer leurs conditions de travail.

Asie et Pacifique

169. La treizième Réunion régionale asiatique, tenue en août 2001, a été l'occasion pour le BIT d'adapter ses travaux dans la région aux priorités des gouvernements, des employeurs et des travailleurs. Elle a analysé le déficit de travail décent dans la région et a contribué à définir des priorités pour l'action de l'OIT. Elle a aussi souligné le caractère primordial de l'emploi, question prioritaire, ainsi que la nécessité d'intégrer les préoccupations sociales dans la planification économique lorsqu'on s'attaque à la réduction de la pauvreté et à la croissance de l'emploi. Le déficit le plus criant en matière de travail décent dans la région concerne la protection sociale. Il faut agir de toute urgence sur ce front et sur celui des droits des travailleurs et du dialogue social – on constate sur ces deux plans de larges différences d'un pays à l'autre – pour que le travail décent devienne une réalité en Asie et dans le Pacifique.

170. Les activités de l'OIT ont souvent porté sur des priorités et des perspectives concrètes au niveau des pays. Par exemple, les Philippines ont mis en route en décembre 2001 le premier programme d'action national pour un travail décent. La stagnation du secteur moderne sous l'effet du ralentissement économique a provoqué un développement concomitant de l'économie informelle dans de nombreux pays, d'où l'accent mis, en Asie du Sud et dans des pays d'autres parties de la région, comme la Papouasie-Nouvelle-Guinée, sur les activités visant à améliorer les emplois. L'économie informelle a également été un thème central des programmes sur le travail des enfants, particulièrement en Asie du Sud. Les pires formes de travail des enfants – traite des femmes et des enfants à des fins d'exploitation sexuelle – ont reçu une attention prioritaire en Asie du Sud-Est et du Sud. L'Asie du Sud a également été au centre des efforts entrepris à long terme pour concilier protection sociale et flexibilité du marché du travail. En outre, une assistance technique a été accordée au Timor oriental, où les activités destinées à promouvoir l'emploi à l'issue de la crise ont surtout consisté à améliorer l'administration du travail et les relations professionnelles, ainsi qu'à accroître la contribution probable de l'économie informelle à la création d'emplois.

171. Entre autres initiatives visant à faire face à la situation de l'emploi, le BIT a appuyé l'établissement, dans de nombreux pays, de normes de compétence par secteur et, au Cambodge et dans la République démocratique populaire lao, de stratégies en faveur des personnes handicapées. Pour répondre à la nécessité de créer davantage d'emplois, il a aussi encouragé l'esprit d'entreprise dans des pays aussi différents que Sri Lanka et le Viet Nam.

172. La crise financière en Asie a mis en évidence la faiblesse des systèmes de protection sociale et la nécessité de les améliorer. Les méthodes utilisées pour aider les pays à diversifier et à étendre la couverture sociale ont été adaptées à des situations spécifiques. Par exemple, la programmation en Asie du Sud a favorisé la multiplication des initiatives au niveau local ainsi que l'élargissement de la couverture officielle. Des conseils et des analyses techniques ont été fournis à des pays dont la Chine, où un projet d'assistance préparatoire a été lancé afin de passer en revue les domaines essentiels de réforme de la protection sociale qui sont devenus eux-mêmes partie intégrante d'un mémorandum d'accord plus large, envisagé comme point de départ d'un plan d'action national pour le travail décent.

173. L'aide à l'élaboration de plans d'action nationaux pour la prévention du VIH/SIDA sur le lieu de travail, fondés sur le *Recueil de directives pratiques* de l'OIT, et un large éventail de mesures liées à la sécurité et à la santé ont été d'autres aspects importants des stratégies de protection sociale menées en Asie et dans le Pacifique. Des systèmes de gestion de la sécurité et de la santé au travail ont été établis, et le Programme sur les améliorations du travail dans les petites entreprises (WISE) a été mis en œuvre en Chine, en Indonésie, en République démocratique populaire lao, en Mongolie, aux Philippines, en Thaïlande et au Viet Nam; ces efforts visent à renforcer la sécurité et la santé et les conditions de travail, particulièrement au niveau de l'entreprise.

174. Bon nombre des stratégies utilisées dans la région ont fourni des possibilités de renforcer les institutions de dialogue social ou d'en créer de nouvelles pour un dialogue et une action au niveau bilatéral, particulièrement en Asie du Sud et du Sud-Est. En Inde, par exemple, des organismes tripartites au niveau de l'entreprise ont été constitués dans des villes industrielles comme Bangalore et Delhi, et le tribunal populaire du travail créé au Punjab a permis de résoudre plus rapidement de nombreux cas longtemps restés en suspens. Des mesures très diverses ont été prises pour affermir les organisations d'employeurs et de travailleurs et leur permettre d'offrir de meilleurs services à leurs adhérents, d'élargir leur champ d'action et d'influer sur les politiques économiques et sociales.

175. Plusieurs de ces interventions ont intégré la dimension sexospécifique tant dans les grandes orientations que dans les programmes locaux. Dans les activités menées au Népal, en Indonésie et en Thaïlande, par exemple, un processus a été mis en marche qui vise à inclure la reconnaissance des droits et l'émancipation économique des femmes dans la planification nationale et les programmes de création d'emplois.

176. Un effort novateur visant à intégrer les normes fondamentales du travail dans les politiques financières d'investissement a été entrepris avec la Banque asiatique de développement au Bangladesh, au Népal, aux Philippines et en Thaïlande. Cette initiative et la collaboration avec la Banque mondiale en ce qui concerne les documents de stratégie de réduction de la pauvreté (DSRP) au Népal, au Pakistan et plus récemment au Cambodge auront pour effet d'inscrire clairement le travail décent dans le programme de développement des pays de la région.

Europe et Asie centrale

177. La sixième Réunion régionale européenne, qui a eu lieu en décembre 2000, a comporté un examen des grandes tendances ayant des conséquences pour le programme sur le travail décent dans une région extrêmement diversifiée. Dans ses conclusions, elle a défini des priorités concrètes concernant chacun des quatre objectifs stratégiques. Elle a accordé une attention particulière aux répercussions des technologies de l'information et de la communication sur la société, et aux politiques visant à garantir que les bienfaits des nouvelles technologies soient largement partagés, mais aussi à s'attaquer à leurs effets négatifs.

178. L'action de l'OIT face aux priorités urgentes en matière d'emploi des économies en transition s'est souvent matérialisée par une programmation intégrée en vue d'atteindre de nombreux objectifs opérationnels. L'élaboration d'une politique de protection sociale au Kazakhstan en est un bon exemple. La base de recherche et d'analyse des principaux problèmes de l'emploi, et notamment l'assistance sous forme d'informations et d'enquêtes sur le marché du travail, a aidé beaucoup d'Etats Membres à définir des politiques efficaces. Cela a souvent débouché sur de larges initiatives visant tout à la fois à développer les compétences professionnelles, à créer des entreprises et à accroître les investissements à fort coefficient d'emploi.

179. Parce que les femmes ont assumé plus que leur part du fardeau du changement dans de nombreuses économies en transition, la question de l'égalité a été un thème central des activités menées dans la région pendant la période biennale. Par exemple, les bureaux de l'OIT à Moscou et à Budapest ont lancé un programme de renforcement des capacités axé sur les femmes, la lutte contre la pauvreté et l'emploi.

180. La sécurité et la santé au travail sont restées une priorité régionale. Les activités ont traduit les priorités nationales, sectorielles et sur le lieu de travail, tout en mettant constamment l'accent sur le respect des normes, notamment en ce qui concerne le rôle des employeurs et celui des travailleurs. Le Bureau a aussi aidé à mettre en place des services d'inspection du travail plus efficaces. Une grande partie de ces activités ont été entreprises dans les dix pays en transition qui souhaitent adhérer à l'Union européenne et qui reconnaissent l'importance de faire face aux problèmes du monde du travail.

181. La faiblesse persistante des systèmes de sécurité sociale dans les économies en transition a été examinée en priorité. Des études ont été réalisées sur des questions relatives aux pensions dans certains Etats Membres en prélude à un dialogue social sur de bonnes propositions de réforme. Par ailleurs, une action de sensibilisation a été menée par le biais de formations, de conférences et de réunions. L'OIT a collaboré avec plusieurs Etats Membres de la région soucieux de développer le dialogue social, en particulier aux niveaux national et sectoriel. Etant donné que plusieurs ont déjà des institutions dans ce domaine, le BIT s'est attaché dans l'immédiat à faciliter l'adoption d'une nouvelle législation et à organiser des séminaires pour étudier les meilleurs moyens de renforcer ces institutions.

182. Une attention particulière a été accordée au Pacte de stabilité pour l'Europe du Sud-Est et à la façon d'aider les pays candidats à l'adhésion à l'UE à répondre au critère de «l'acquis communautaire», notamment en réformant leur législation du travail.

Coopération pour le développement

183. Le Département de la coopération pour le développement avait deux objectifs principaux au cours de la période biennale: veiller à l'efficacité de ses services et des rapports sur la coopération technique, et améliorer les services d'assistance technique assurés à l'échelle du Bureau.

184. Une série d'activités ont eu lieu dans le cadre du premier objectif. Pour tenir le personnel régulièrement informé de l'évolution et des exigences, on a publié sur le site Intranet de CODEV des lignes directrices sur le profil des donateurs qui seront mises à jour régulièrement. Par ailleurs, dans la seconde moitié de 2001, on a affiché sur ce site, dans un délai d'un mois, le rapport des réunions organisées avec les principaux donateurs pour faire le bilan de l'action menée. Sur plus de 1 200 rapports intérimaires adressés aux donateurs au cours de la période biennale, plus de 80 pour cent ont été soumis à temps. Les retards ont été dus à des problèmes de capacité des unités techniques ou à la complexité des modalités de ces rapports. Ces problèmes seront réglés par la standardisation de la présentation des rapports, fondée sur des accords conclus avec les donateurs.

185. Le second objectif consistait à améliorer l'exécution des activités de coopération technique. Le département a veillé à ce que l'intervalle entre une demande de réaménagement budgétaire et le traitement de cette demande ne dépasse pas sept jours, l'intervalle moyen étant de un à trois jours. Par ailleurs, un manuel sur la coopération technique est en cours d'élaboration. Une équipe spéciale sur l'exécution des activités a été créée. Elle a commencé à présenter à la haute direction des rapports semestriels assortis de recommandations destinées à améliorer l'exécution. Par ailleurs, des rapports mensuels sur l'exécution du budget de la coopération technique peuvent maintenant être consultés sur l'Intranet. Des sessions de formation sur les questions relatives à l'exécution ont été organisées en Afrique, en Asie et en Amérique latine.

186. A la présente session du Conseil d'administration, la Commission de la coopération technique est saisie d'un document qui examine l'évolution récente de la coopération technique ainsi que les activités de l'OIT en ce qui concerne la mobilisation de ressources et les relations avec les partenaires de la coopération pour le développement. On trouvera dans ce document un examen plus complet des progrès réalisés à ce jour⁶.

⁶ Document GB.283/TC/1.

Gouvernance, appui et management

Ressources pour la gouvernance, l'appui et le management en 2000-01 (en dollars)*

	Ressources du budget ordinaire 2000 01	Dépenses effectives du budget ordinaire 2000-01
Organes directeurs	60 896 671	57 548 254
Services de management	37 694 149	37 670 229
Services d'appui	55 565 895	55 230 781

* Les montants figurant dans ce tableau contribuent aux ressources stratégiques indiquées pour chaque objectif stratégique.

187. A sa 279^e session (novembre 2000), le Conseil d'administration a approuvé les indicateurs de performance et les cibles pour 2000-01⁷. Un nouvel objectif stratégique n° 5 – «Les services d'appui et de gestion dont l'OIT a besoin pour atteindre les objectifs stratégiques 1 à 4 sont fournis avec efficacité et efficacité» – a été inséré dans le cadre stratégique parmi les indicateurs de performance et les cibles approuvés.

188. Cependant, au cours des discussions qui ont eu lieu à la Commission du programme, du budget et de l'administration du Conseil d'administration sur le programme et budget pour 2000-01 et lors de l'examen du rapport sur l'exécution du programme en 2000⁸, il a été unanimement admis que les indicateurs de l'OIT devraient porter sur les résultats les plus significatifs du Bureau et que, même si elles sont importantes, les priorités liées aux services de gouvernance, d'appui et de management ne réclament pas l'analyse détaillée normalement associée aux quatre grands objectifs stratégiques. En outre, les efforts réalisés pour mesurer les progrès sur la base des indicateurs ont fait apparaître des problèmes méthodologiques qui diminuent la fiabilité et la crédibilité potentielles de certaines données sur la réalisation des cibles. Il a donc été décidé de ne pas faire rapport sur les services de gouvernance, d'appui et de management au moyen d'indicateurs et de cibles détaillés.

189. Le Bureau prévoit d'envisager d'autres moyens de déterminer des objectifs concernant ces fonctions et d'en rendre compte. Il attend du Conseil d'administration des orientations sur les types d'information qui permettraient d'analyser efficacement les priorités et les résultats en matière de gouvernance, d'appui et de management. Tout changement ultérieur sur la manière de faire rapport sera introduit en collaboration avec tous les programmes visés.

190. La structure de la présente section et les apports de programmes et d'unités du Bureau aux services mentionnés dans les sous-sections ci-après – gouvernance, appui et management – sont dans une large mesure conformes à la structure prévue dans le programme et budget pour 2000-01, si ce n'est que les Relations extérieures et partenariats et les Communications sont désormais considérés comme des activités intersectorielles aux fins du présent rapport sur l'exécution du programme, conformément à la décision de les considérer comme telles dans le programme et budget pour 2002-03.

Gouvernance/organes directeurs

191. Les conclusions d'un examen effectué en 2000 de la production des documents de la Conférence internationale du Travail et du Conseil d'administration ont donné lieu à l'élaboration en 2001 de systèmes pratiques de gestion dotés d'un appui informatique approprié au Département des relations, réunions et documents. La production des documents est en cours de réorganisation, et un projet pilote vise à améliorer le flux de travail grâce à une rationalisation structurelle. Une unité de planification et de coordination a été créée. On est en

⁷ Document [GB.279/PFA/7](#).

⁸ Document [GB.280/11/1](#).

train d'élaborer un modèle d'accord de service entre les unités utilisatrices et les unités de production, et une série d'outils de gestion parmi lesquels des systèmes de suivi du travail et de gestion des documents est à l'étude.

Services de management

192. Le *Département du développement des ressources humaines* a accompli des progrès importants dans la mise en œuvre d'une nouvelle politique des ressources humaines. Cette politique a pour objectifs de développer les connaissances et les compétences du personnel, d'améliorer le recrutement et la sélection, ainsi que les consultations entre le personnel et l'administration et de mettre en place un nouveau système de règlement des différends. La commission a été tenue informée des faits nouveaux survenus à cet égard au moyen de rapports⁹ sur les progrès accomplis dans les domaines suivants: négociation collective, classification, différends liés au harcèlement, règlement des différends, recrutement et gestion des effectifs, évaluation de la progression, programme de début de carrière des jeunes professionnels, réforme de la politique en matière de contrats, initiatives pour mieux concilier travail et vie privée, gestion de la performance et de la rémunération.

193. Le *Département des services financiers* a défini pour 2000-01 une série d'objectifs dont ceux qui relèvent du département ont été en général atteints. Les améliorations à apporter aux délais de traitement pour les grandes procédures financières ont été jugées prioritaires au cours de la période biennale, et un système automatisé a été mis en œuvre permettant d'approuver les notifications administratives, de réduire la durée des cycles de paiement et d'éviter les doubles emplois. La décentralisation plus poussée du pouvoir d'approbation pour les budgets de coopération technique de dimension petite à intermédiaire et l'utilisation d'outils automatisés au siège devraient améliorer ces résultats en 2002-03.

194. La première priorité du *Bureau de programmation et de gestion* était d'élargir l'application de la budgétisation stratégique, qui est décrite au début du présent rapport.

Services d'appui

195. L'infrastructure informatique du Bureau étant soumise à des sollicitations de plus en plus nombreuses, le *Bureau de l'informatique et des communications* a procédé à une extension majeure du réseau. Cela permettra de répondre aux besoins des utilisateurs pour ce qui est du fonctionnement des serveurs et des composants du réseau. Le délai moyen d'exécution, en réponse aux demandes soumises au Helpdesk, qui était de 9,6 heures pendant l'exercice se terminant en août 2001, a eu tendance à diminuer (5,2 heures) pendant la dernière partie de cette période (juin-août 2001).

196. Les cibles principales concernant les services assurés par le *Bureau de l'administration intérieure* ont été atteintes. Les mesures qui ont été prises devraient écourter en 2002 le délai nécessaire pour traiter les autorisations de voyage, du fait d'une réorganisation et d'une simplification des procédures. Les coûts des services de téléphone devraient être encore réduits grâce à de nouvelles procédures de sélection des fournisseurs et à un perfectionnement du système.

197. La période biennale 2000-01 a amplement démontré que la performance du *Bureau des publications* est étroitement subordonnée à la remise dans les délais voulus de manuscrits de qualité. L'expérience prouve qu'un délai prévu de six mois pour la mise au point rédactionnelle et la production n'est possible que si le manuscrit est court à moyennement long, la version finale est de bonne qualité et les demandes adressées aux auteurs reçoivent une réponse rapide. Le nombre de titres qui se sont vendus à plus de 200 exemplaires s'est élevé, en 2000, à 54 (par rapport à une cible annuelle de 70), et à 64 en 2001. Les ventes par voie électro-

⁹ Document [GB.282/PFA/10](#).

nique ont augmenté de 33 pour cent pendant la deuxième année de fonctionnement de ce commerce par rapport à la première année, et pendant la même période le nombre de clients qui ont acheté en ligne a augmenté de 38 pour cent. Bien que notables, ces taux d'accroissement sont plus faibles que ceux fixés initialement. L'ensemble des abonnements aux éditions anglaise, française et espagnole de la *Revue internationale du Travail*, pour lesquels une augmentation de 10 pour cent était initialement visée, a légèrement diminué, mais il faut noter que les grandes revues ont accusé dans le même temps des baisses plus sensibles.

198. Le *Bureau de la bibliothèque et des services d'information* a atteint ses cibles. Conformément à la tendance à une plus grande informatisation des services, les références qui figurent dans LABORDOC fournissent un accès direct aux documents sous forme électronique. Le Bureau propose maintenant des cours sur la recherche sur Internet et l'accès à l'information pour mieux faire connaître les outils disponibles aux spécialistes de l'information et autres parties intéressées. Il a mis en route un service consultatif pour aider les utilisateurs à trouver des moyens cohérents et efficaces de gérer les informations et les connaissances. En outre, il a créé un système de bibliothèque virtuelle qui facilite l'accès aux informations issues du Web, qu'elles proviennent de l'OIT ou d'autres sources.



ANNEXES

Annexe I

Suite donnée aux résolutions adoptées par la Conférence internationale du Travail de sa 85^e à sa 89^e session (1997-2001)

Conformément à une décision prise par le Conseil d'administration à sa 152^e session (1962), le rapport du Directeur général à la Conférence fait régulièrement le bilan de l'application des résolutions adoptées par la Conférence au cours des cinq années précédentes. La présente annexe contient donc des informations sur les mesures prises en 2000 et 2001 pour donner effet aux résolutions adoptées par la Conférence de sa 85^e à sa 89^e session. Les informations données les années précédentes ne sont pas, en général, répétées.

85^e session (1997)

Aucune résolution n'a été adoptée par la Conférence à sa 85^e session.

86^e session (1998)

Résolution concernant l'emploi des jeunes

Au cours de l'exercice 2000-01, le Programme focal sur les connaissances, les compétences et l'employabilité dans le secteur de l'emploi a pris le premier rang des activités en faveur de l'emploi des jeunes. En mai 2000, un colloque sous-régional a été organisé à Bangalore avec le Bureau des activités pour les employeurs sur le rôle des employeurs de l'Asie du Sud et de leur organisation sur la promotion de l'emploi des jeunes et, en mars 2001 à Montevideo, un séminaire sous-régional a été organisé de concert avec le Bureau des activités pour les employeurs et le CINTERFOR sur les syndicats et le travail décent pour les jeunes.

L'Assemblée du millénaire des Nations Unies, tenue en 2000, a ouvert de nouvelles possibilités pour l'OIT de promouvoir l'emploi des jeunes dans le cadre de partenariats à l'échelle mondiale. Le Secrétaire général, Kofi Annan, ainsi que les chefs de secrétariat de la Banque mondiale et du Bureau international du Travail ont convoqué le Réseau pour l'emploi des jeunes pour aborder de toute urgence le problème majeur que représente le chômage des jeunes. Répondant à l'initiative du Secrétaire général, les chefs d'Etat et de gouvernement ont décidé «de formuler et d'appliquer des stratégies qui donnent aux jeunes partout dans le monde une chance réelle de trouver un travail décent et utile» (Déclaration du millénaire, septembre 2000).

En juillet 2001, au BIT à Genève, le Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies ainsi que le président de la Banque mondiale et le Directeur général du BIT ont rencontré d'éminents représentants de l'industrie privée, de la société civile, de la politique économique et d'organisations pour la jeunesse afin d'étudier comment aborder le problème du chômage des jeunes d'une manière imaginative. M. Kofi Annan a invité l'OIT à superviser l'organisation des travaux du Réseau pour l'emploi des jeunes à l'échelle mondiale et, en partenariat avec l'Organisation des Nations Unies et la Banque mondiale, à donner des conseils et à mobiliser des ressources d'appui technique aux Etats Membres aux fins de l'élaboration et de la mise en œuvre d'une stratégie de promotion du travail décent pour les jeunes femmes et les jeunes gens.

Résolution concernant la possible adoption d'instruments internationaux pour la protection des travailleurs se trouvant dans les situations identifiées par la Commission du travail en sous-traitance

En application d'une décision prise par le Conseil d'administration à sa 272^e session (juin 1998) (document GB.272/PFA/1), un programme de recherche et de réunions infor-

nelles a été mis en œuvre qui a donné lieu à 29 études nationales et a trouvé son aboutissement dans une réunion d'experts sur les travailleurs se trouvant dans des situations où ils ont besoin de protection (15-19 mai 2000). Un document technique de base (MEWNP/2000) a été soumis à l'examen de cette réunion. De leur côté, les experts ont établi un rapport (Rapport de la Réunion d'experts sur les travailleurs se trouvant dans des situations où ils ont besoin de protection, Genève, 15-19 mai 2000, GB.279/2, novembre 2000) dans lequel figure une déclaration conjointe (paragr. 107). La plupart des études nationales et autres documents cités peuvent être consultés sur le site Web de l'OIT, à savoir: <http://www.oit.org/public/english/dialogue/govlab/papers/2000/wpnp/intro.htm>.

A sa 280^e session (mars 2001), le Conseil d'administration a inscrit à l'ordre du jour de la 91^e session (2003) de la Conférence internationale du Travail un point concernant la relation d'emploi (champ d'application) pour discussion générale (document GB.280/2). Le Bureau prépare un rapport sous ce nouveau titre, qui portera sur les questions traitées à la Commission du travail en sous-traitance. A cet effet, de nouvelles études nationales ont été réalisées, également disponibles à l'adresse électronique indiquée ci-dessus.

Les pires formes de travail des enfants

Conformément à la résolution, la Conférence, en juin 1999, a adopté à l'unanimité la convention (n° 182) et la recommandation (n° 190) sur les pires formes de travail des enfants, 1999. Les activités déployées par l'OIT dans ce domaine au cours de l'exercice privilégiaient les mesures immédiates visant à l'éradication des pires formes de travail des enfants, tant par le biais de la campagne visant à promouvoir la ratification et la mise en œuvre de la convention n° 182 que par la coopération technique, notamment en introduisant une nouvelle approche intégrée de programmes assortis de délais sur les pires formes du travail des enfants (voir également les informations fournies au titre de l'**objectif stratégique 1**).

87^e session (1999)

Conclusions relatives au rôle de l'OIT en matière de coopération technique

La Commission de la coopération technique a examiné le rôle de l'OIT en matière de coopération technique et a adopté une résolution dont les conclusions orienteront l'OIT dans sa conception et sa gestion future de la coopération technique. La dernière évaluation de ce type remonte à 1993.

Le BIT a été prié de prendre des mesures visant à une «orientation stratégique de la politique de coopération technique de l'OIT»: ciblage amélioré et renforcement de l'impact, consolidation et développement de l'excellence technique, gestion saine du programme de coopération technique, mobilisation efficace des ressources et bonne exécution des programmes, amélioration du suivi et de l'évaluation, et renforcement de la capacité d'intervention rapide. A cette fin, le Bureau a été prié de soumettre un plan d'exécution, y compris un calendrier, à la session de novembre 1999 de la Commission de la coopération technique du Conseil d'administration, et il a établi un rapport d'évaluation intérimaire pour examen à la session de mars 2002.

Résolution concernant le recours généralisé au travail forcé au Myanmar

La Conférence a adopté une résolution sans précédent concernant le recours généralisé au travail forcé au Myanmar dans laquelle elle s'est déclarée gravement préoccupée devant le refus flagrant et persistant du gouvernement de se conformer à la convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930, ainsi qu'il est ressorti des conclusions d'une commission d'enquête de l'OIT. Cette résolution dit que le Conseil d'Etat pour la paix et le développement a continué «d'imposer la pratique du travail forcé – qui n'est rien d'autre qu'une forme contemporaine d'esclavage – au peuple du Myanmar».

A sa 276^e session (novembre 1999), le Conseil d'administration a décidé de demander au Directeur général de préparer une mise à jour de son rapport de mai 1999 et d'informer les membres du Conseil d'administration, d'ici au 28 février 2000, «des mesures prises par le gouvernement du Myanmar pour donner effet aux recommandations de la commission d'enquête, en tenant compte, lorsqu'il préparera cette mise à jour, de toutes les observations formulées par le gouvernement du Myanmar, des informations fournies par les organisations d'employeurs et de travailleurs ainsi que de toute autre source fiable». Il a également inscrit à l'ordre du jour de sa 277^e session (mars 2000) une décision sur la question de savoir s'il y avait lieu d'inscrire à l'ordre du jour de la Conférence, en juin 2000, la question de l'application au Myanmar de l'article 33 de la Constitution de l'OIT.

En février 2000, le Directeur général a établi un second rapport à l'intention des membres du Conseil d'administration conformément aux recommandations de la commission d'enquête, qui était une mise à jour de son rapport de mai 1999 sur les mesures prises par le gouvernement du Myanmar pour donner suite aux recommandations de la commission d'enquête.

A sa 277^e session (mars 2000), le Conseil d'administration a décidé d'inscrire à l'ordre du jour de la 88^e session de la Conférence (mai-juin 2000) une question intitulée «Mesures recommandées par le Conseil d'administration en vertu de l'article 33 de la Constitution – Exécution des recommandations contenues dans le rapport de la commission d'enquête intitulé *Travail forcé au Myanmar*» et a soumis un certain nombre de mesures à la Conférence pour examen et adoption (document [GB.277/6\(Add.1\)](#)). Par la suite, la résolution a été adoptée par la Conférence, et l'évolution de la situation, consécutive à son adoption, est résumée ci-après.

88^e session (2000)

Résolution relative aux mesures recommandées par le Conseil d'administration au titre de l'article 33 de la Constitution de l'OIT au sujet du Myanmar

Après examen des recommandations du Conseil d'administration et du rapport de la mission de coopération technique de l'OIT qui s'est rendue au Myanmar en mai 2000 ([Compte rendu provisoire n° 8](#), 2 juin 2000), la Conférence a adopté une résolution en vertu de l'article 33 de la Constitution de l'OIT, approuvant les mesures visant à faire respecter les recommandations de la commission d'enquête.

A sa 279^e session (novembre 2000), le Conseil d'administration a examiné, entre autres, le rapport de la mission de l'OIT qui s'est rendue au Myanmar en octobre 2000 (document [GB.279/6/1](#) et addenda) et a estimé que les conditions définies au paragraphe 2 de la résolution de la Conférence n'avaient pas été respectées et qu'il convenait, en conséquence, de donner effet aux dispositions du premier paragraphe de la résolution. Un document exposant dans le détail l'application de ces dispositions a été soumis au Conseil d'administration à sa 280^e session (mars 2001) (document [GB.280/6](#) et addenda).

Une nouvelle mission de l'OIT s'est rendue au Myanmar en mai 2001 pour y passer des arrangements en vue d'une évaluation objective de la situation du travail forcé après qu'il eut été annoncé que certaines mesures avaient été prises par le gouvernement du Myanmar. Une mission de haut niveau présidée par Sir Ninian Stephen s'est ensuite rendue au Myanmar de septembre à octobre 2001, et son rapport a été examiné par le Conseil d'administration à sa 282^e session (novembre 2001) (document [GB.282/4](#) et annexes). Le Conseil d'administration a invité le Directeur général à lui soumettre un rapport à sa 283^e session (mars 2002) afin de lui permettre, à la lumière des progrès réalisés ou non sur différents points soulevés dans le rapport de la mission de haut niveau, de tirer les conclusions appropriées en ce qui concerne aussi bien les mesures prises dans le cadre de son mandat que celles qui doivent être laissées à l'appréciation de la Conférence.

Le VIH/SIDA et le monde du travail

En novembre 2000, la 279^e session du Conseil d'administration a donné effet à la résolution sur le VIH/SIDA adoptée à la 88^e session de la Conférence internationale du Travail, tenue en juin 2000. Cette résolution, établissant le Programme de l'OIT sur le VIH/SIDA et le monde du travail (ILO/AIDS), a conduit notamment à l'élaboration d'un recueil de directives pratiques concernant le VIH/SIDA et le monde du travail en réponse à la demande de la CIT qui voulait des directives internationales. En juin 2001, suite à l'approbation par le Conseil d'administration, le recueil de directives pratiques a été officiellement lancé à la Session extraordinaire de l'Assemblée générale des Nations Unies sur le VIH/SIDA. L'envoyé spécial de Kofi Annan en Afrique a qualifié ce recueil de «contribution unique la plus importante au sein des Nations Unies à l'action mondiale de lutte contre le VIH/SIDA». Le rôle du lieu de travail dans la prévention et le traitement du SIDA a été reconnu dans la déclaration d'engagement adoptée par les Etats Membres à la Session extraordinaire des Nations Unies. L'association de l'OIT à la lutte mondiale contre le VIH/SIDA a été officialisée et renforcée lorsque l'OIT est devenue, en octobre 2001, un organisme coparrainant l'ONUSIDA.

Le recueil de directives pratiques est le principal instrument stratégique de l'OIT pour donner effet à cette résolution. Il a recueilli un niveau de soutien et d'engagement politique sans précédent et a été traduit dans 20 langues, en réponse aux demandes locales. Le processus d'application du recueil de directives pratiques dépend fondamentalement des efforts de sensibilisation, soutenus par la recherche sur les incidences socioéconomiques de l'épidémie et sur l'impact de celle-ci sur le travail, ainsi que d'une capacité renforcée des mandants tripartites de contribuer à la lutte internationale contre le VIH/SIDA. Dix Etats Membres ont bénéficié d'une assistance sur la question du VIH/SIDA et du monde du travail, et des projets sont en cours d'élaboration dans 14 autres ainsi que dans deux groupements sous-régionaux (les Caraïbes et le CEI). Des services consultatifs sont fournis aux gouvernements ainsi qu'aux organisations d'employeurs et de travailleurs en vue de l'intégration des questions relatives au lieu de travail dans les programmes nationaux de lutte contre le SIDA, de la révision de la législation du travail compte tenu du VIH/SIDA et de l'élaboration de politiques et programmes relatifs au lieu de travail dans l'optique de la lutte contre le VIH/SIDA. Des programmes et des matériels d'éducation et de formation sont en cours d'élaboration, de manière à appuyer l'application du recueil de directives pratiques au niveau national comme au niveau des entreprises. Le recueil de directives pratiques du BIT a également été incorporé dans une politique du personnel destinée au personnel du BIT engagé dans la lutte contre le VIH/SIDA et pourrait constituer le fondement d'une politique du personnel à l'échelle du système des Nations Unies.

La formation et la mise en valeur des ressources humaines

Dans cette résolution, le Conseil d'administration a été invité à demander au Directeur général de tenir dûment compte des conclusions relatives à cette question adoptées par la Conférence après une discussion générale dans les travaux futurs du Bureau, et notamment lors de l'élaboration du programme et budget pour l'exercice 2002-03. Ces conclusions appelaient notamment l'OIT à réviser la recommandation (n° 150) sur la mise en valeur des ressources humaines, 1975. A sa 280^e session (mars 2001), le Conseil d'administration a décidé d'inscrire la révision de cette recommandation à l'ordre du jour de la 91^e session de la Conférence (juin 2003). En conséquence, le Bureau a envoyé aux Etats Membres un rapport sur la législation et la pratique relatives à cette question ainsi qu'un questionnaire.

89^e session (2001)

Résolution et conclusions concernant la sécurité sociale

La résolution et les conclusions adoptées par la Conférence ont reconnu l'importance de la sécurité sociale et largement approuvé les principes de sécurité sociale établis. Cependant, il a été reconnu que, dans le cadre de ces principes, chaque pays devra déterminer son propre système de sécurité sociale. On a attiré l'attention sur le grand nombre de

personnes de nombreux pays auxquelles est actuellement déniée une protection sociale adéquate. La Conférence y a vu un défi majeur pour les Etats Membres comme pour l'OIT. Elle a préconisé un niveau de priorité plus élevé pour la sécurité sociale et a demandé au BIT de promouvoir, par une campagne de grande ampleur, une extension de la couverture de sécurité sociale. Le BIT devrait également aider les pays à élaborer et appliquer des stratégies nationales pour remédier aux faiblesses des systèmes existants et mettre au point, par la recherche et l'expérimentation, des systèmes novateurs pour améliorer cette couverture.

Depuis l'adoption de cette résolution, il a été accordé un niveau de priorité plus élevé à l'extension de la couverture sociale, comme en témoignent les activités consultatives techniques, et ce niveau de priorité élevé est encouragé par une nouvelle publication «Sécurité sociale – un nouveau consensus», fondée sur la discussion et les conclusions de la commission. En décembre 2001 a été organisé à Genève un atelier spécial dont le but était d'ébaucher les grandes lignes d'une campagne visant à étendre la couverture de la sécurité sociale. Ces grandes lignes ont désormais été finalisées pour permettre le lancement de la campagne, conformément aux conclusions de la commission.



Annexe II

Dépenses afférentes aux programmes de coopération technique, 2000-01
(à l'exclusion des dépenses administratives)

Par source de financement							
Source de financement	2000		2001		Total pour l'exercice		Variation en % (2001 par rapport à 2000)
	Milliers de dollars	Part en %	Milliers de dollars	Part en %	Milliers de dollars	Part en %	
Budget ordinaire (CTBO)	8 459	9,3	19 966	16,4	28 425	13,4	136,0
PNUD ¹	15 069	16,6	10 644	8,7	25 714	12,1	-29,4
Fonds fiduciaires ² et sources multilatérales ³	64 577	71,0	88 706	72,9	153 283	72,1	37,4
FNUAP ⁴	2 861	3,1	2 429	2,0	5 290	2,5	-15,1
Total	90 967	100,0	121 745	100,0	212 712	100,0	33,8

¹ Y compris les projets dans lesquels l'OIT joue le rôle d'agent d'exécution associé (4 198 691 dollars pour 2000; 3 178 621 dollars pour 2001). ² Y compris: a) les fonds déposés par les gouvernements bénéficiaires; b) les dépenses remboursables au titre de programmes comme le PNUD, l'UNICEF, le HCR, etc.; c) les banques de développement. ³ Programmes multilatéraux, y compris les programmes d'experts associés. ⁴ Fonds des Nations Unies pour la population (FNUAP).

Par région géographique							
Source de financement	2000		2001		Total pour l'exercice		Variation en % (2001 par rapport à 2000)
	Milliers de dollars	Part en %	Milliers de dollars	Part en %	Milliers de dollars	Part en %	
Afrique	28 379	31,2	32 757	26,9	61 136	28,7	15,4
Amériques	14 298	15,7	20 043	16,5	34 342	16,1	40,2
États arabes	2 140	2,4	2 290	1,9	4 430	2,1	7,0
Asie et Pacifique ¹	20 748	22,8	26 816	22,0	47 564	22,4	29,2
Europe ²	5 208	5,7	5 948	4,9	11 156	5,2	14,2
Interrégional et mondial	20 194	22,2	33 891	27,8	54 084	25,4	67,8
Total	90 967	100,0	121 745	100,0	212 712	100,0	33,8

¹ Y compris l'Afghanistan et la République islamique d'Iran. ² Y compris Israël.

Par type d'assistance, 2000-01							
Source de financement	2000		2001		Total pour l'exercice		Variation en % (2001 par rapport à 2000)
	Milliers de dollars	Part en %	Milliers de dollars	Part en %	Milliers de dollars	Part en %	
Experts	25 875	28,4	28 168	23,1	54 043	25,4	8,9
Autre personnel ¹	25 162	27,7	37 887	31,1	63 049	29,6	50,6
Formation ²	16 205	17,8	24 351	20,0	40 556	19,1	50,3
Matériel	3 498	3,8	4 051	3,3	7 549	3,5	15,8
Sous-traitance	14 152	15,6	18 220	15,0	32 371	15,2	28,7
Assistance diverse	6 075	6,7	9 068	7,4	15 143	7,1	49,3
Total	90 967	100,0	121 745	100,0	212 712	100,0	33,8

¹ Experts nationaux, collaborateurs extérieurs, personnel recruté localement au titre de projets, Volontaires des Nations Unies et autres dépenses de personnel.

² Y compris principalement les bourses, les séminaires et la formation en cours d'emploi.

Annexe III

Dépenses au titre de la coopération technique par domaine d'activité et source de financement, 2000-01

Domaine d'activité	Dépenses en 2000 (en milliers de dollars)					Dépenses en 2001 (en milliers de dollars)				
	Budget	PNUD	FNUAP	Fonds fiduciaires et sources multi-bilatérales	Total	Budget ordinaire	PNUD	FNUAP	Fonds fiduciaires et sources multi-bilatérales	Total
Normes et principes et droits fondamentaux au travail										
<i>Normes internationales du travail</i>										
Egalité et emploi	71	18	–	588	678	84	–	–	1 200	1 285
Protection sociale et conditions de travail	36	6	–	173	214	58	4	–	116	178
Liberté syndicale	90	–	–	–	90	108	–	–	–	108
Politique et information normatives	14	–	–	–	14	5	–	–	–	5
Gestion du programme	272	–	–	210	482	645	–	–	154	799
Programme focal pour la promotion de la Déclaration	122	–	–	624	746	234	78	–	3 629	3 941
Programme focal sur le travail des enfants: IPEC	283	7	–	21 211	21 500	344	10	–	30 262	30 617
Cabinet du directeur exécutif & services communs	115	–	–	–	115	321	–	–	–	321
Total	1 002	31	–	22 806	23 839	1 801	92	–	35 362	37 254
Emploi										
Stratégie en matière d'emploi	49	881	2 812	1 626	5 368	951	1 057	2 427	1 594	6 029
<i>Redressement et reconstruction</i>										
Programme focal sur la réponse aux crises et la reconstruction	–	151	–	81	232	572	52	–	409	1 033
Investissements à forte intensité d'emploi	57	3 256	–	6 655	9 968	172	2 048	–	7 162	9 381
Gestion du programme	147	–	–	–	147	207	21	–	–	228
Programme focal sur les connaissances, les compétences et l'employabilité	83	3 010	–	2 745	5 838	431	1 290	–	3 391	5 112
<i>Création d'emplois et développement de l'entreprise</i>										
Programme focal sur la promotion de l'emploi par le développement des petites entreprises	38	1 732	–	5 674	7 444	203	1 147	–	7 783	9 133
Gestion et entreprise citoyenne	10	–	–	–	10	29	–	–	588	617
Coopératives	17	1 120	–	2 224	3 361	92	1 868	–	1 055	3 015
Gestion du programme	190	545	–	29	763	505	–	–	624	1 129
Entreprises multinationales	–	–	–	–	–	90	6	–	–	95
Promotion de l'égalité entre les sexes	12	21	–	1 179	1 212	237	105	–	2 267	2 609
Unité des finances sociales	27	201	–	1 686	1 913	117	620	–	2 000	2 737
Programme relatif aux initiatives privées volontaires	–	–	–	–	–	41	–	–	–	41
Cabinet du directeur exécutif & services communs	1 609	2 103	–	–	3 713	4 855	418	–	724	5 998
Total	2 238	13 020	2 812	21 899	39 970	8 502	8 632	2 427	27 597	47 158

Domaine d'activité	Dépenses en 2000 (en milliers de dollars)				Dépenses en 2001 (en milliers de dollars)					
	Budget	PNUD	FNUAP	Fonds fiduciaires et sources multi-bilatérales	Total	Budget ordinaire	PNUD	FNUAP	Fonds fiduciaires et sources multi-bilatérales	Total
Protection sociale										
Programme focal sur la sécurité socio-économique	–	59	–	433	491	99	87	–	2 268	2 454
<i>Protection des travailleurs</i>										
Programme focal sur le travail sans risque (SafeWork)	144	–	–	1 425	1 569	136	100	–	1 397	1 634
Conditions de travail	11	–	–	84	95	–	–	–	583	583
Migrations internationales pour l'emploi	7	–	–	185	192	98	–	–	162	259
Gestion du programme	477	–	–	64	542	807	–	–	–	807
Sécurité sociale	276	1 089	49	3 570	4 985	806	1 171	2	4 516	6 494
Services d'information sur la sécurité et la santé au travail	–	–	–	267	267	–	–	–	147	147
Le VIH/SIDA et le monde du travail	39	–	–	–	39	262	2	–	145	409
Cabinet du directeur exécutif & services communs	130	–	–	–	130	72	–	–	–	72
Total	1 084	1 148	49	6 027	8 308	2 279	1 360	2	9 218	12 859
Dialogue social										
Activités pour les employeurs	1 032	–	–	1 578	2 610	1 075	–	–	967	2 043
Activités pour les travailleurs	1 949	–	–	4 947	6 896	3 709	–	–	4 772	8 431
Programme focal pour le renforcement du dialogue social	5	142	–	407	553	435	57	–	4 234	4 726
Activités sectorielles	85	–	–	203	288	496	14	–	105	614
Activités industrielles: équipes I et II	–	–	–	109	109	–	–	–	102	102
Equipe des activités maritimes	–	–	–	152	152	–	–	–	322	322
Equipe des services publics et privés	–	0	–	–	0	–	–	–	–	–
Action gouvernementale, législation du travail et administration	56	498	–	2 470	3 024	262	356	–	1 380	1 998
Cabinet du directeur exécutif & services communs	701	0	–	2	703	774	–	–	–	774
Total	3 827	640	–	9 867	14 334	6 751	427	–	11 832	19 010
Activités intersectorielles										
Egalité entre hommes et femmes	179	–	–	763	941	399	–	–	740	1 139
Statistiques	79	96	–	118	294	145	57	–	104	305
Institut international d'études sociales	–	–	–	78	78	–	–	–	64	64
Centre international de formation de l'OIT, Turin	50	133	–	56	239	30	78	–	587	694
Relations externes et partenariats	–	–	–	54	54	–	–	–	–	–
Groupe des politiques internationales	–	–	–	76	76	–	–	–	75	75
Total	307	230	–	1 145	1 682	573	135	–	1 570	2 278
Divers ¹	–	–	–	2 833	2 833	60	–1	–	3 127	3 186
Total pour le programme de coopération technique de l'OIT	8 459	15 069	2 861	64 577	90 967	19 966	10 644	2 429	88 706	121 745

¹ Y compris les projets administrés par CODEV, PROGRAM et les bureaux extérieurs, dans divers domaines techniques.

Annexe IV

Dépenses au titre de la coopération technique par pays et région et par source de financement, 2000-01 (en milliers de dollars)

Pays ou territoire	Budget ordinaire	PNUD (agent d'exécution)	PNUD (agent d'exécution associé)	FNUAP	Fonds fiduciaires	Total
Afrique						
Région	4 676	1 622	6	–	13 393	19 696
Afrique du Sud	244	894	40	–	1 412	2 590
Algérie	78	3	357	–	–	439
Angola	43	42	316	–	17	418
Bénin	168	–	3	–	277	448
Botswana	57	–	–	32	–	89
Burkina Faso	120	–	12	–	275	408
Burundi	14	107	–	7	–	128
Cameroun	217	286	–	–	906	1 409
Cap-Vert	49	–	–	–	–	49
République centrafricaine	34	24	169	–	–	226
Comores	47	703	–	186	–	936
Congo	46	44	–	–	–	90
Côte-d'Ivoire	55	38	23	–	378	493
Djibouti	24	12	–	–	–	36
Egypte	157	25	79	–	475	735
Erythrée	54	185	–	–	28	267
Ethiopie	328	106	–	–	1 409	1 843
Gabon	90	113	–	–	514	717
Gambie	61	916	28	–	–	1 005
Ghana	179	33	–	–	401	613
Guinée	125	82	20	–	–	227
Guinée-Bissau	26	49	2	–	11	88
Guinée équatoriale	21	–	–	–	–	21
Kenya	184	858	110	–	883	2 033
Lesotho	92	98	–	6	71	267
Libéria	56	38	–	–	–	94
Jamahiriya arabe libyenne	–	–	–	–	15	15
Madagascar	78	297	141	27	2 211	2 753
Malawi	49	–	73	119	106	347
Mali	54	316	1	–	672	1 043
Maroc	148	3	25	–	223	399
Maurice	87	296	21	–	–	403
Mauritanie	53	47	82	–	48	230
Mozambique	93	1 784	387	–	843	3 107
Namibie	34	–	–	25	138	197
Niger	94	47	614	–	1 019	1 774
Nigéria	169	97	–	–	622	888
Ouganda	155	102	–	–	1 684	1 941
Congo, République démocratique du	93	58	–	299	314	763
Rwanda	44	37	–	–	–	81
Sao Tomé-et-Principe	35	51	8	–	40	134
Sénégal	335	–	82	–	978	1 396
Seychelles	32	–	–	–	–	32
Sierra Leone	80	84	–	–	89	253
Somalie	3	–	–	–	–	3
Soudan	80	301	–	–	1 446	1 827
Swaziland	46	–	–	–	–	46
Tanzanie, République-Unie de	120	220	51	–	1 993	2 384
Tchad	37	946	268	–	–	1 251
Togo	60	1 753	–	–	43	1 855
Tunisie	34	3	–	–	–	37
Zambie	125	280	119	–	922	1 446
Zimbabwe	261	–	–	–	903	1 163
Total	9 642	12 997	3 037	702	34 758	61 136

Pays ou territoire	Budget ordinaire	PNUD (agent d'exécution)	PNUD (agent d'exécution associé)	FNUAP	Fonds fiduciaires	Total
Amériques						
Région	2 573	10	–	–	19 246	21 828
Antigua-et-Barbuda	2	–	–	–	–	2
Argentine	271	–	–	–	8	279
Bahamas	7	–	–	–	67	74
Barbade	25	–	–	–	13	38
Belize	4	–	–	–	–	4
Bolivie	36	0	–	–	819	855
Bésil	194	8	–	–	1 792	1 993
Chili	236	–	–	–	193	430
Colombie	210	315	–	–	69	594
Costa Rica	195	–	–	–	744	940
Cuba	45	–	–	–	–	45
République dominicaine	44	–	–	–	328	372
Dominique	3	–	–	–	39	42
El Salvador	39	–	–	–	196	235
Equateur	59	169	–	–	33	261
Etats-Unis	41	–	–	–	–	41
Grenade	2	–	–	–	13	14
Guatemala	59	10	–	–	1 009	1 078
Guyana	40	–	–	–	13	53
Haiti	36	281	196	51	873	1 438
Honduras	32	–	–	–	619	651
Jamaïque	76	–	–	–	10	86
Mexique	202	–	–	–	206	409
Montserrat	1	–	–	–	17	19
Nicaragua	47	–	–	–	1 054	1 102
Panama	63	–	–	–	27	90
Paraguay	86	72	–	–	15	173
Pérou	253	–	–	–	298	550
Porto Rico	20	–	–	–	–	20
Saint-Kitts-et-Nevis	3	–	–	–	13	16
Sainte-Lucie	16	–	–	–	33	49
Saint-Vincent-et-les Grenadines	3	–	–	–	–	3
Suriname	4	–	–	–	–	4
Trinité-et-Tobago	66	–	–	–	185	251
Uruguay	146	–	–	–	98	244
Venezuela	60	–	–	–	–	60
Total	5 198	865	196	51	28 032	34 342
Etats arabes						
Région	841	–	–	–	37	877
Bahreïn	39	–	46	–	–	85
Emirats arabes unis	12	–	–	–	–	12
Iraq	72	367	–	–	–	439
Jordanie	111	347	–	–	286	744
Koweït	83	–	–	–	70	153
Liban	186	–	9	–	184	380
Qatar	27	–	–	–	–	27
République arabe syrienne	130	32	–	–	–	162
Territoires arabes occupés	39	–	–	–	1 068	1 107
Yémen	114	-3	265	–	69	445
Total	1 654	743	320	–	1 714	4 430

Pays ou territoire	Budget ordinaire	PNUD (agent d'exécution)	PNUD (agent d'exécution associé)	FNUAP	Fonds fiduciaires	Total
Asie et Pacifique						
Région	1 639	1	–	–	12 271	13 911
Afghanistan	9	–	–	–	–	9
Australie	4	–	–	–	–	4
Bangladesh	162	84	28	28	2 945	3 247
Cambodge	99	–	–	–	4 203	4 302
Chine	549	90	55	–	267	961
Corée, République de	19	–	–	–	–	19
Corée, Rép. démocratique populaire de	8	–	–	–	–	8
Fidji	88	207	–	–	2	297
Hong-kong, Chine	10	–	–	–	–	10
Iles Salomon	6	62	40	–	–	108
Inde	635	194	–	–	3 222	4 051
Indonésie	237	215	–	–	2 625	3 078
Iran, République islamique d'	83	–	–	–	–	83
Japon	5	–	–	–	–	5
Kiribati	21	–	59	–	–	80
Rép. démocratique populaire lao	37	239	184	–	126	587
Malaisie	89	–	103	–	–	192
Maldives	–	7	–	–	–	7
Mongolie	156	78	–	–	397	631
Myanmar	338	–	–	–	–	338
Népal	224	207	14	–	1 541	1 986
Pacifique, plusieurs îles	–	0	–	–	–	0
Pakistan	351	20	–	10	2 815	3 196
Papouasie-Nouvelle-Guinée	29	608	13	144	66	860
Philippines	435	4	589	–	2 777	3 806
Sri Lanka	167	–	277	–	1 079	1 522
Thaïlande	269	77	–	–	1 725	2 072
Timor oriental	18	23	–	–	55	96
Tonga	–	103	–	–	–	103
Vanuatu	6	–	–	–	–	6
Viet Nam	259	–3	360	–	1 374	1 990
Total	5 949	2 220	1 724	181	37 490	47 564

Pays ou territoire	Budget ordinaire	PNUD (agent d'exécution)	PNUD (agent d'exécution associé)	FNUAP	Fonds fiduciaires	Total
Europe						
Région	820	16	–	–	1 216	2 052
Albanie	12	–	–	–	499	511
Arménie	–	13	–	–	–	13
Azerbaïdjan	7	29	–	–	–	36
Bélarus	67	49	4	–	0	120
Belgique	–	–	–	–	1	1
Bosnie-Herzégovine	16	359	4	–	1 157	1 537
Bulgarie	18	86	–	–	193	298
Chypre	–	–	–	–	32	32
Croatie	113	–	1 201	–	–	1 315
Estonie	35	17	–	–	81	132
Ex-République yougoslave de Macédoine	6	–	–	–	–	6
Géorgie	31	–	40	–	–	70
Hongrie	83	–	–	–	157	240
Israël	10	–	–	–	–	10
Italie	–	–	–	–	47	47
Kazakhstan	21	79	–	–	204	305
Kirghizistan	5	–	–	–	–	5
Lettonie	12	57	–	–	–	70
Lituanie	1	22	–	–	–	23
Luxembourg	–	–	–	–	110	110
Moldova, République de	12	55	–	–	–	67
Ouzbékistan	6	22	–	–	–	29
Pays-Bas	–	–	–	–	1	1
Pologne	44	6	–	–	–	50
Portugal	–	–	–	–	2	2
Roumanie	11	6	–	–	268	285
Russie, Fédération de	458	57	530	–	353	1 398
Slovaquie	7	–	–	–	–	7
Tadjikistan	–	–	25	–	–	25
République tchèque	15	–1	–	–	–	14
Turquie	69	–	–	–	1 049	1 117
Ukraine	119	497	192	–	388	1 196
Yougoslavie	33	–	–	–	–	33
Total	2 033	1 370	1 996	–	5 757	11 156
Total, programmes interrégionaux	3 949	143	104	4 357	45 532	54 084
TOTAL	28 425	18 336	7 377	5 290	153 283	212 712

Annexe V

Réunions tenues en 2000 et 2001

Réunions régionales

Sixième Réunion régionale européenne

Genève, 12-15 décembre 2000

Treizième Réunion régionale asienne

Bangkok, 27-31 août 2001

Réunions sectorielles

Colloque sur la technologie de l'information dans l'industrie du spectacle et des médias: répercussions sur l'emploi, les conditions de travail et les relations professionnelles

28 février-3 mars 2000

Réunion paritaire sur la formation permanente au XXI^e siècle: l'évolution des rôles du personnel enseignant

10-14 avril 2000

Réunion tripartite sur l'impact dans le domaine social et du travail de la mondialisation dans le secteur de la fabrication du matériel de transport

8-12 mai 2000

Réunion tripartite sur les moyens d'assurer un développement agricole durable grâce à la modernisation de l'agriculture et de l'emploi dans une économie mondialisée

18-22 septembre 2000

Réunion tripartite sur les pratiques de travail dans les industries de la chaussure, du cuir, des textiles et de l'habillement

16-20 octobre 2000

Vingt-neuvième session de la Commission paritaire maritime

22-26 janvier 2001

Réunion tripartite sur l'incidence sur l'emploi des fusions et des acquisitions dans le secteur des services bancaires et financiers

5-9 février 2001

Réunion tripartite sur la mise en valeur des ressources humaines, l'emploi et la mondialisation dans le secteur de l'hôtellerie, de la restauration et du tourisme

2-6 avril 2001

Réunion d'experts sur la sécurité et la santé dans les industries de métaux non ferreux

28 août-4 septembre 2001

Réunion tripartite sur la dimension sociale et les répercussions sur la main-d'œuvre de l'évolution des industries de la foresterie et du bois

17-21 septembre 2001

Réunion paritaire sur l'impact de la décentralisation et de la privatisation sur les services municipaux

15-19 octobre 2001

Réunion tripartite sur l'industrie de la construction au XXI^e siècle: image de marque, perspectives d'emploi et qualifications professionnelles

10-14 décembre 2001

Groupe de travail tripartite de haut niveau sur les normes du travail maritime

17-21 décembre 2001

Autres réunions

Réunion d'experts sur la sécurité dans l'utilisation des laines isolantes	17-26 janvier 2000
Réunion des experts-conseillers sur la Déclaration de l'OIT	31 janvier-3 février 2000
Réunion d'experts sur les travailleurs se trouvant dans des situations où ils ont besoin de protection	15-19 mai 2000
Comité conjoint OIT/UNESCO d'experts sur l'application de la Recommandation concernant la condition du personnel enseignant (CEART)	11-15 septembre 2000
Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations	23 novembre-8 décembre 2000
Réunion des experts-conseillers sur la Déclaration de l'OIT	29 janvier-2 février 2001
Réunion d'experts sur les principes directeurs de l'OIT concernant les systèmes de gestion de la sécurité et de la santé au travail	19-27 avril 2001
Dix-huitième session ordinaire du Comité intergouvernemental de la Convention internationale sur la protection des artistes-interprètes ou exécutants, des producteurs de phonogrammes et des organismes de radiodiffusion (Convention de Rome de 1961)	27-29 juin 2001
Colloque international sur les moyens de renforcer la participation des travailleurs au système des Nations Unies et leur influence sur les institutions de Bretton Woods	24-28 septembre 2001
Réunion tripartite d'experts sur la gestion du handicap sur le lieu de travail	3-12 octobre 2001
Réunion d'experts des statistiques du travail	22-31 octobre 2001
Forum global sur l'emploi	1 ^{er} -3 novembre 2001
Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations	22 novembre-7 décembre 2001

Annexe VI

Nouvelles publications en vente parues en 2000-01

PUBLICATIONS DU BUREAU INTERNATIONAL DU TRAVAIL, GENÈVE

ABC of women workers' rights and gender equality.

Action against child labour, publié sous la direction de N. Haspels et M. Jankanish.

Annuaire des statistiques du travail 2000, 59^e édition, ainsi que: *Sources et méthodes: Statistiques du travail*, vol. 10: *Evaluations et projections de la population active 1950-2010; et 2001*, 60^e édition (volume relié et volume broché) (trilingue anglais/français/espagnol).

Breaking through the glass ceiling: Women in management, par L. Wirth.

Changing labour markets in Europe: The role of institutions and policies, publié sous la direction de P. Auer.

Constitution de l'Organisation internationale du Travail et Règlement de la Conférence internationale du Travail, édition 2001 (bilingue anglais/français).

Conventions et recommandations sur le travail maritime, troisième édition (existe aussi en espagnol; la quatrième édition de la version anglaise est disponible).

Cooperatives in Asia: From reform to reconstruction, par K.K. Taimni.

Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale, troisième édition (existe aussi en anglais, espagnol, allemand, russe, arabe et chinois).

Documenting discrimination against migrant workers in the labour market: A comparative study of four European countries, publié sous la direction de R. Zegers de Beijl.

East Asian labour markets and the economic crisis: Impacts, responses and lessons, publié sous la direction de G. Betcherman et R. Islam. Copublication avec la Banque mondiale (Washington).

Encyclopédie de sécurité et de santé au travail, vol. I et II, troisième édition, publiée sous la direction de J.M. Stellman.

Enfances volées (album de photographies de F. Moleres). Copublication avec Peliti Associati, Rome (existe aussi en anglais, espagnol, allemand et italien).

Fundamental principles of occupational health and safety, par B.O. Alli.

Gérez mieux votre entreprise: Eléments de base, par M. Borgenvall, H. Jarskog, B. Murray et C. Karlstedt (existe aussi en anglais).

Gérez mieux votre entreprise: Guide du formateur, par H.N. Sahar, M. Aza'd, S.A. Shafi, C. Karlstedt et H. Jarskog (existe aussi en anglais).

Guide de suivi et d'évaluation des systèmes de microassurance santé, vol. I: Méthodologie. Copublication du programme STEP et du Centre international de développement et de recherche (CIDR).

Guide de suivi et d'évaluation des systèmes de microassurance santé, vol. II: Indications pratiques. Copublication du programme STEP et du Centre international de développement et de recherche (CIDR).

Guide pratique de la liberté syndicale: Normes, principes et procédures de l'Organisation internationale du Travail, par D. Tajzman et K. Curtis (existe aussi en anglais et en espagnol).

HIMO - Programmes d'infrastructures à haute intensité de main-d'œuvre: Politiques et pratiques du travail, par D. Tajzman et J. de Veen (existe aussi en anglais et en espagnol).

HIMO - Programmes d'infrastructures à haute intensité de main-d'œuvre: Renforcement des capacités pour la passation de contrats dans le secteur de la construction, par P. Bentall, A. Beusch et J. de Veen (existe aussi en anglais et en espagnol).

Key Indicators of the Labour Market (KILM) 2001-02 (volume relié). Copublication avec Routledge (New York).

L'économie informelle en Afrique francophone: Structure, dynamiques et politiques, par C. Maldonado, B. Gaufryau et d'autres auteurs.

La crise financière asiatique: Les enjeux d'une politique sociale, par E. Lee (existe aussi en anglais et en espagnol).

La salud y la seguridad en el trabajo: Colección de módulos, par E. Roskam (existe aussi en anglais).

La violence au travail, deuxième édition, par D. Chappell et V. Di Martino (existe aussi en anglais).

Les facteurs ambiants sur le lieu de travail: Recueil de directives pratiques du BIT (existe aussi en anglais et en espagnol).

Les nouvelles administrations du travail: Des acteurs du développement, publié sous la direction de N. Lécuyer (chef de publication: J. Courdouan).

Managing the cooperative difference, par P. Davis.

Managing vocational training systems: A handbook for senior administrators, par V. Gasskov.

Manuel de formateurs: Mutuelles de santé en Afrique – Caractéristiques et mise en place.

Modular package on gender, poverty and employment: Facilitator's kit.

Modular package on gender, poverty and employment: Reader's kit.

Mutual health organizations and micro-entrepreneurs' associations: Guide.

Négocier la flexibilité: Le rôle des partenaires sociaux et de l'Etat, par M. Ozaki (existe aussi en anglais et en espagnol).

Perspectives on Decent Work: Statements by the ILO Director-General.

Principes directeurs concernant les systèmes de gestion de la sécurité et de la santé au travail (existe aussi en anglais et en espagnol).

Rapport sur le travail dans le monde 2000: Sécurité du revenu et protection sociale dans un monde en mutation (existe aussi en anglais et en espagnol).

Recommandations internationales en vigueur sur les statistiques du travail, édition 2000 (existe aussi en anglais et en espagnol).

Réforme des retraites et concertation sociale: Royaume-Uni, Etats-Unis, Allemagne, Japon, Suède, Italie, Espagne, publié sous la direction de E. Reynaud (existe aussi en anglais et en espagnol).

Répertoire des instruments internationaux de sécurité sociale, quatrième édition.

Sécurité dans l'utilisation des laines isolantes en fibres vitreuses synthétiques (laine de verre, laine de roche et laine de laitier: Recueil de directives pratiques du BIT (existe aussi en anglais et en espagnol).

Sécurité sociale pour la majorité exclue: Etudes de cas dans les pays en développement, publié sous la direction de W. van Ginneken (existe aussi en anglais et en espagnol).

Sécurité sociale: Un nouveau consensus (existe aussi en anglais et en espagnol)

Social budgeting, par W. Scholz, K. Hagemeyer et M. Cichon.

Social security pensions: Development and reform, publié sous la direction de C. Gillion, J. Turner, C. Bailey et D. Latulippe.

Statistiques des salaires et de la durée du travail par profession et des prix des produits alimentaires: Résultats de l'enquête d'octobre, édition 2001, 1999 et 2000, et édition 2000, 1998 et 1999. Supplément spécial du *Bulletin des statistiques du travail* (trilingue anglais/français/espagnol).

Studies on the social dimensions of globalization. Bangladesh, par R. Paratian et R. Torres.

Studies on the social dimensions of globalization. Chile, par G. Reinecke et R. Torres.

Studies on the social dimensions of globalization. Mauritius, par R. Anker, R. Paratian et R. Torres.

Studies on the social dimensions of globalization. Poland, par R. Torres, C. Enzler, G. Reinecke et A.T. Romero.

Studies on the social dimensions of globalization. Republic of Korea, par R. Torres.

Studies on the social dimensions of globalization. South Africa, par S. Hayter, G. Reinecke et R. Torres.

Studies on the social dimensions of globalization. Switzerland, par A.T. Romero et R. Torres.

Studies on the social dimensions of globalization. Towards a socially sustainable world economy: An analysis of the social pillars of globalization, par R. Torres.

Termination of employment digest, par M. Crotty, G. Davenport, P. Torres, A. Trebilcock et M. Ruiz.

The public employment service in a changing labour market, par Phan Thuy, E. Hansen et D. Price.

Towards the goal of full employment: Trends, obstacles and policies, par P. Richards.

Vocational education and training reform: Matching skills to markets and budgets, publié sous la direction de I.S. Gill, F. Fluitman et A. Dar. Copublication avec la Banque mondiale (Washington).

Women, gender and work: What is equality, and how do we get there?, publié sous la direction de M. Fetherolf Loutfi.

Workers without frontiers (volume relié et volume broché). Copublication avec Lynne Rienner Publishers, Boulder, Colorado.

World Employment Report 2001: Life at work in the information economy (éditions française et espagnole en préparation)

Youth unemployment and employment policy, par N. O'Higgins.

Séries

Social Security series

(Copublications avec l'Association internationale de la sécurité sociale)

En anglais:

N° 5: *Social health insurance*.

N° 6: *Social security manual: Trainer's guide*.

En espagnol:

N° 1: *Principios de la seguridad social*.

N° 2: *Administración de la seguridad social*.

N° 3: *Financiación de la seguridad social*.

N° 4: *Regímenes de pensiones*.

N° 5: *Seguro social de salud*.

Série Sécurité, hygiène et médecine du travail

En anglais et en espagnol:

N° 70: *Visual display units radiation protection guidance.*

Documents de travail du Programme des entreprises multinationales

En espagnol:

N° 87: *Impacto laboral y social de empresas multinacionales y la inversión extranjera directa en Argentina en los años noventa*, par R. Soifer et C.A. Tomada.

N° 88: *Impacto social y laboral de las empresas multinacionales y de las inversiones extranjeras directas: el caso de Uruguay*, par J. Notaro et G. Bittencourt.

N° 89: *Impacto social y laboral de las empresas multinacionales (EMN) e inversiones extranjeras directas (IED) en Paraguay.*

Conférence internationale du Travail

(publications choisies)

Halte au travail forcé. Rapport global en vertu du suivi de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail, rapport I(B), Conférence internationale du Travail, 89^e session, Genève, 2001 (existe aussi en anglais, espagnol, allemand, russe, arabe et chinois).

Les rapports soumis aux 88^e (2000), 89^e (2001), 90^e (2002) et 91^e (2003) sessions de la Conférence internationale du Travail ont été publiés en français, anglais, espagnol, allemand, arabe, chinois et russe (sauf les rapports II et III, qui ont été publiés en français, anglais et espagnol).

Réduire le déficit de travail décent: Un défi mondial, rapport du Directeur général à la Conférence internationale du Travail, 89^e session, Genève, 2001 (existe aussi en anglais, espagnol, allemand, russe, arabe et chinois).

Votre voix au travail: Rapport global en vertu du suivi de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail, rapport I(B), Conférence internationale du Travail, 88^e session, Genève, 2000 (existe aussi en anglais, espagnol, allemand, russe, arabe et chinois).

Rapports des réunions régionales

Decent work in Asia – Annex: List of ILO activities in the Asian region 1997-2000 (en anglais) (Bangkok).

L'Europe à l'heure de la mondialisation: Le travail décent dans l'économie de l'information, vol. I, rapport du Directeur général, sixième Réunion régionale européenne, Genève, décembre 2000 (existe aussi en anglais, espagnol, allemand et russe).

Le travail décent en Asie – Activités de l'OIT 1997-2000, rapport du Directeur général, treizième Réunion régionale asiatique, Bangkok, août 2001 (existe aussi en anglais, russe, arabe et chinois) (Bangkok).

Le travail décent en Europe et en Asie centrale: Activités de l'OIT 1995-2000, vol. II, rapport du Directeur général, sixième Réunion régionale européenne, Genève, décembre 2000 (existe aussi en anglais, espagnol, allemand et russe).

Programme des activités sectorielles

(publications choisies, disponibles en français, en anglais et en espagnol)

Colloque sur la technologie de l'information dans l'industrie du spectacle et des médias: Répercussions sur l'emploi, les conditions de travail et les relations professionnelles, rapport soumis aux fins de discussion au Colloque sur la technologie de l'information dans l'industrie du spectacle et des médias: Répercussions sur l'emploi, les conditions de travail et les relations professionnelles, 2000.

Conséquences des changements structurels survenus dans le secteur maritime sur les conditions de vie et de travail des gens de mer, rapport soumis aux fins de discussion à la 29^e session de la Commission paritaire maritime, 2001.

Examen des instruments maritimes pertinents de l'OIT, rapport soumis aux fins de discussion à la 29^e session de la Commission paritaire maritime, 2001.

Groupe de travail ad hoc mixte OMI/OIT d'experts sur la responsabilité et l'indemnisation à l'égard des créances en cas de décès, de lésions corporelles et d'abandon des gens de mer, rapport soumis aux fins de discussion à la 29^e session de la Commission paritaire maritime, 2001.

L'impact dans le domaine social et du travail de la mondialisation dans le secteur de la fabrication du matériel de transport, rapport soumis aux fins de discussion à la Réunion tripartite sur l'impact dans le domaine social et du travail de la mondialisation dans le secteur de la fabrication du matériel de transport, 2000.

L'impact de la décentralisation et de la privatisation dans les services municipaux, rapport soumis aux fins de discussion à la Réunion paritaire sur l'impact de la décentralisation et de la privatisation sur les services municipaux, 2001.

L'incidence sur l'emploi des fusions et des acquisitions dans le secteur des services bancaires et financiers, rapport soumis aux fins de discussion à la Réunion tripartite sur l'incidence sur l'emploi des fusions et des acquisitions dans le secteur des services bancaires et financiers, 2001.

L'industrie de la construction au XXI^e siècle: Image de marque, perspectives d'emploi et qualifications professionnelles, rapport soumis aux fins de discussion à la Réunion tripartite sur l'industrie de la construction au XXI^e siècle: Image de marque, perspectives d'emploi et qualifications professionnelles, 2001.

La dimension sociale et les répercussions sur la main-d'œuvre de l'évolution des industries de la foresterie et du bois, rapport soumis aux fins de discussion à la Réunion tripartite sur la dimension sociale et les répercussions sur la main-d'œuvre de l'évolution des industries de la foresterie et du bois, 2001.

La formation permanente au XXI^e siècle: L'évolution des rôles du personnel enseignant, rapport soumis aux fins de discussion à la Réunion paritaire sur la formation permanente au XXI^e siècle: L'évolution des rôles du personnel enseignant, 2000.

La mise en valeur des ressources humaines, l'emploi et la mondialisation dans le secteur de l'hôtellerie, de la restauration et du tourisme, rapport soumis aux fins de discussion à la Réunion tripartite sur la mise en valeur des ressources humaines, l'emploi et la mondialisation dans le secteur de l'hôtellerie, de la restauration et du tourisme, 2001.

Les pratiques de travail dans les industries de la chaussure, du cuir, des textiles et de l'habillement, rapport soumis aux fins de discussion à la Réunion tripartite sur les pratiques de travail dans les industries de la chaussure, du cuir, des textiles et de l'habillement, 2000.

Mise à jour du salaire minimum de base prévu par l'OIT pour les matelots qualifiés, rapport soumis aux fins de discussion à la 29^e session de la Commission paritaire maritime, 2001.

Restructuration de l'aviation civile: Conséquences pour la direction et le personnel, document de référence (mis au point définitivement en juillet 2001) préparé pour la Réunion tripartite sur l'aviation civile: conséquences sociales et en matière de sécurité de la crise consécutive au 11 septembre 2001, janvier 2002.

Un développement agricole durable dans une économie mondialisée, rapport soumis aux fins de discussion à la Réunion tripartite sur les moyens d'assurer un développement agricole durable grâce à la modernisation de l'agriculture et de l'emploi dans une économie mondialisée, 2000.

Publications périodiques

Les périodiques suivants ont été publiés régulièrement: *Revue internationale du Travail* (en français, en anglais et en espagnol); *Bulletin des statistiques du travail* (trilingue); *International Labour Documentation* (en anglais); *Education ouvrière* (en français, en anglais et en espagnol); *Bulletin officiel* (en français, en anglais et en espagnol); *Jugements du Tribunal administratif de l'OIT* (en français et en anglais).

Produits électroniques

Disques optiques compacts

Compte rendu des travaux, Conférence internationale du Travail, 89^e session, 2001 (en anglais, français et espagnol).

Design, monitoring and evaluation of ILO programmes and projects (en anglais).

Health and safety at the workplace: Trade union experiences in Central and Eastern Europe, par A. Rice et P. Repo (Budapest).

Key Indicators of the Labour Market (KILM) 2001-02 (en anglais).

Modular package on gender, poverty and employment: Reader's kit (en anglais).

World Employment Report 2001: Life at work in the information economy (en anglais).

Vidéocassettes

The ILO in focus (en anglais).

The shipbreakers (en anglais).

Institut international d'études sociales

Social justice in the global economy: ILO social policy lectures.

Association internationale de la sécurité sociale, Genève

Voir sous «Séries».

PUBLICATIONS DES SERVICES EXTÉRIEURS

Equipe consultative multidisciplinaire pour l'Asie de l'Est, Bangkok

Employment services: An introductory guide, par R. Heron.

Glossary of labour administration and related terms, par R. Heron et M.E. Unger.

Integrating women and girls with disabilities into mainstream vocational training: A practical guide, par Foo Gaik Sim.

Labour statistics based on administrative records: Guidelines on compilation and presentation.

Placement of job seekers with disabilities: Elements of an effective service, par B. Murray et R. Heron.

Workplace cooperation: A practical guide, par R. Heron et C. Vandenabeele.

Bureau régional de l'OIT pour les Etats arabes, Beyrouth (en arabe)

Constitution de l'Organisation internationale du travail et Règlement de la Conférence internationale du Travail, édition de mars 2001 (sur la base de l'édition espagnole de 2000).

New approaches to poverty analysis and policy: Reducing poverty through labour market policies, vol. II.

New approaches to poverty analysis and policy: The poverty agenda, vol. I.

Rapport sur l'emploi dans le monde 1998-99: Employabilité et mondialisation – Le rôle crucial de la formation.

Equipe consultative multidisciplinaire pour l'Europe centrale et orientale, Budapest

Health and safety at the workplace: Trade union experiences in Central and Eastern Europe, par A. Rice et P. Repo.

Labour relations in SMEs in selected Central and Eastern European countries.

Local development, institutions and conflicts in post-socialist Hungary, publié sous la direction de M. Keune et J.N. Nagy.

Social dialogue in Central and Eastern Europe, publié sous la direction de G. Casale.

Equipe consultative multidisciplinaire pour les pays andins, Lima

Apertura económica y empleo: Los países andinos en los noventa, par P. Egger et N. García.

El diálogo social en los países andinos: ¿Nuevo camino para los sindicatos?, par J.M. Sepúlveda et R. Vega.

El sindicalismo en el milenio de la globalización, par B. Herrera.

Flujos internacionales de capital y empresas multinacionales: Una perspectiva sindical, par H. Sánchez.

Inseguridad laboral y competitividad: Modalidades de contratación, publié sous la direction de V.E. Tokman et D. Martínez.

La calidad del empleo: La experiencia de los países latinoamericanos y de los Estados Unidos, publié sous la direction de R. Infante.

Las normas laborales y el proceso de integración en las Américas (bilingue anglais/espagnol), par A.C. Reynaud.

Las relaciones laborales en las reformas de la salud y educación, coordonné par A. García Hurtado.

Manual para la defensa de la libertad sindical, deuxième édition, publié sous la direction de J. Marcos-Sánchez et C. Rodríguez.

Negociación colectiva y código de conducta: Diagnóstico y propuestas para los sindicatos de Nestlé en América Latina, par J. Marcos-Sánchez.

Población, pobreza y mercado de trabajo en América latina, publié sous la direction de R.A. Lagos et C. Arriagada.

Bureau de l'OIT, Madrid

Lista de comprobación ergonómica. Ergonomic checkpoints. Soluciones prácticas y de sencilla aplicación para mejorar la seguridad, la salud y las condiciones de trabajo. Copublication avec l'Institut national de la sécurité et de l'hygiène au travail du ministère du Travail et des Affaires sociales, Espagne (Madrid).

CINTERFOR – Centre interaméricain de recherche et de documentation sur la formation professionnelle, Montevideo

Formación para el trabajo: ¿Pública o privada?, par G. Labarca.

Formación, pobreza y exclusión: Los programas para jóvenes, publié sous la direction de M.A. Gallart.

Equipe consultative multidisciplinaire pour l'Asie du Sud, New Delhi

Privatization in South Asia: Minimizing negative social effects through restructuring, publié sous la direction de G. Joshi.

Bureau de l'OIT pour les Caraïbes à Port of Spain

Small enterprise development in the Caribbean, Working Paper 3.

Bureau de correspondance de l'OIT à Tokyo (en japonais)

Un travail décent, rapport du Directeur général à la Conférence internationale du Travail, 87^e session, Genève, 1999.

OUVRAGES PUBLIÉS SOUS CONTRAT PAR DES ENTREPRISES COMMERCIALES OU DES ORGANISMES À BUT NON LUCRATIF

Nouveaux titres

Achieving transparency in skills markets: Measurement and information gaps in education and training statistics, par P. Garonna, P. Reboani et G. Sziraczki, 2000, CESD-ROMA, Italie.

Informalidad y exclusión social, 2000, Fondo de cultura económica, Argentine.

Traductions

Building roads by hand. An introduction to labour-based road construction, Fonds social pour le développement, Egypte (en arabe).

Business management (Improve Your Construction Business), Handbook, Fonds social pour le développement, Egypte (en arabe).

Business management (Improve Your Construction Business), Workbook, Fonds social pour le développement, Egypte (en arabe).

Child labour: A guide to project design, Indian Institute of Youth and Development, Inde (en oriya).

Collective bargaining. A workers' education manual, deuxième édition (révisée):

– Union internationale des travailleurs de l'alimentation, de l'hôtellerie-restauration, du tabac et des branches connexes, Suisse (en macédonien);

– Union internationale des travailleurs de l'alimentation, de l'hôtellerie-restauration, du tabac et des branches connexes, Suisse (en serbe).

Egalité dans l'emploi et la profession. Rapport III (partie 4B), Conférence internationale du Travail, 83^e session, 1996 (étude spéciale sur l'égalité dans l'emploi et la profession eu égard à la [convention n° 111](#)), Mouvement international contre toutes les formes de discrimination, Japon (en japonais).

Employment quotas, levies and national rehabilitation funds for persons with disabilities: Pointers for policy and practice, Fundación ONCE, Espagne (en espagnol).

Enciclopedia de salud y seguridad en el trabajo, quatrième édition. Version sur disque optique compact, ministère du Travail et des Affaires sociales, Espagne (en espagnol).

Encyclopaedia of occupational health and safety, quatrième édition, China Labour & Social Security Publishing House, Chine (en chinois).

Enregistrement et déclaration des accidents du travail et des maladies professionnelles: Recueil de directives pratiques du BIT, ministère du Travail, des Invalides et des Affaires sociales (MOLISA), Viet Nam (en vietnamien).

Environmental training. Policy and practice for sustainable development, Conseil national de la recherche, Thaïlande (en thaï).

Ergonomic checkpoints. Practical and easy-to-implement solutions for improving safety, health and working conditions:

– Institut arabe de sécurité et de santé au travail, République arabe syrienne (en arabe);

– FUNDACENTRO, Brésil (en portugais).

Fuelwood and charcoal preparation: An illustrated training manual on simple tools and techniques for small-scale enterprises, Indian Institute of Youth and Development, Inde (en oriya).

Gender equality and occupational segregation in Nordic labour markets, Association pour la promotion des travailleuses du Japon, Japon (en japonais).

Getting hired: A guide for job-seekers who face barriers to employment, Fédération des personnes handicapées de Chine, Chine (en chinois).

Getting hired: A trainer's manual for conducting a workshop for job-seekers who face barriers to employment, Fédération des personnes handicapées de Chine, Chine (en chinois).

Guide to health and hygiene in agricultural work, Indian Institute of Youth and Development, Inde (en oriya).

Guidelines on occupational safety and health management systems, Association japonaise pour la sécurité et l'hygiène du travail (JISHA), Japon (en japonais).

How to read a balance sheet. An ILO programmed book, deuxième édition (révisée), Editions scientifiques polonaises (PWN), Pologne (en polonais).

How to select and use consultants. A client's guide, Conseil national de la recherche, Thaïlande (en thaï).

ILO declaration on principles: A new instrument to promote fundamental rights. A workers' education guide, Confédération des syndicats indépendants de Bulgarie, Bulgarie (en bulgare).

International bidding case study, Association des entrepreneurs internationaux de Chine (CHINCA), Chine (en chinois).

International research project on job retention and return to work strategies for disabled workers. Key issues, Fundación ONCE, Espagne (en espagnol).

Key Indicators of the Labour Market 1999, ministère du Travail et de la Sécurité sociale, Chine (en chinois).

L'incidence sur l'emploi des fusions et des acquisitions dans le secteur des services bancaires et financiers, Union Network International, Japon (en japonais).

Labour statistics based on administrative records: Guidelines on compilation and presentation, Institut de recherche en statistique, Ukraine (en russe).

«Launching a global compact with the business sector», *Chronique de l'ONU*, Etats-Unis (en français).

Les relations de travail en milieu protégé, Fundación ONCE, Espagne (en espagnol).

Major hazard control. A practical manual, Association japonaise pour la sécurité et la santé au travail (JISHA), Japon (en japonais).

Managing vocational training systems. A handbook for senior administrators:

– Organisation pour l'emploi et la mise en valeur des ressources humaines, Japon (en japonais);

– Institut d'enseignement professionnel de Russie, Fédération de Russie (en russe).

Modular programme for supervisory development, Shang Piin Management Consultants Co., Taiwan (en chinois).

Mutuelles de santé au Sénégal, Alliance nationale des mutualités chrétiennes, Belgique (en wolof).

Mutuelles de santé et associations de micro-entrepreneurs. Guide, ministère du Travail et de la Solidarité, Portugal (en portugais).

Negotiating flexibility: The role of the social partners and the State, Korea International Labour Foundation, République de Corée (en coréen).

Placement of job-seekers with disabilities: Elements of an effective service, Fédération des personnes handicapées de Chine, Chine (en chinois).

Poverty and famines: An essay on entitlement and deprivation:

– The Commercial Press, Chine (en chinois);

– Iwanami Shoten Publishers, Japon (en japonais).

Pricing and bidding (Improve Your Construction Business), Handbook, Fonds social pour le développement, Egypte (en arabe).

Pricing and bidding (Improve Your Construction Business), Workbook, Fonds social pour le développement, Egypte (en arabe).

Productivity management. A practical handbook, Institut de la Confédération de l'industrie tchèque, République tchèque (en tchèque).

Public employment services in the changing labour market, Korea International Labour Foundation, République de Corée (en coréen).

Rapport sur le travail dans le monde 2000: Sécurité du revenu et protection sociale dans un monde en mutation, China Labour & Social Security Publishing House, Chine (en chinois).

Rapport sur l'emploi dans le monde 1998-99: Employabilité et mondialisation – Le rôle crucial de la formation, China Labour & Social Security Publishing House, Chine (en chinois).

Résolution sur les statistiques des lésions professionnelles (résultant des accidents du travail), adoptée par la seizième Conférence internationale des statisticiens du travail (octobre 1998), ministère du Travail, des Invalides et des Affaires sociales (MOLISA), Viet Nam (en vietnamien).

Safety in the use of radiofrequency dielectric heaters and sealers: A practical guide, série Sécurité, hygiène et médecine du travail, n° 71, Institut arabe de sécurité et de santé au travail, République arabe syrienne (en arabe).

Safety, health and welfare on construction sites. A training manual, Agence coréenne pour la sécurité et la santé au travail (KOSHA), République de Corée (en coréen).

Sécurité dans l'utilisation des laines isolantes en fibres vitreuses synthétiques (laine de verre, laine de roche et laine de laitier): Recueil de directives pratiques du BIT, Centre d'études national sur la sécurité, les sciences et les techniques, Chine (en chinois).

Sécurité et santé dans les travaux forestiers: Recueil de directives pratiques du BIT, deuxième édition, Administration publique des forêts, Chine (en chinois).

Sexual harassment: Addressing sexual harassment in the workplace, A management information booklet (An ILO survey of company procedure), Union des scientifiques et ingénieurs du Japon (JUSE Press Ltd.), Japon (en japonais).

Site management (Improve Your Construction Business), Handbook, Fonds social pour le développement, Egypte (en arabe).

Site management (Improve Your Construction Business), Workbook, Fonds social pour le développement, Egypte (en arabe).

Social security financing, ministère du Travail et de la Solidarité, Portugal (en portugais).

Social security pensions. Development and reform, HOUKEN Co. Ltd., Japon (en japonais).

Social security principles, ministère du Travail et de la Solidarité, Portugal (en portugais).

Statistics for emerging labour markets in transition economies: A technical guide on sources, methods, classifications and policies, Institut de recherche en statistique, Ukraine (en ukrainien).

Technical and ethical guidelines for workers' health surveillance, série Sécurité, hygiène et médecine du travail, n° 72:

- Institut fédéral de sécurité et de santé au travail, Allemagne (en allemand);
- Institut de médecine du travail, Chine (en chinois).

Working hours: Assessing the potential for reduction, Korea International Labour Foundation, République de Corée (en coréen).

Nouveaux tirages sur les marchés locaux

Capacitación en administración del medio ambiente, Alfaomega Grupo Editor SA de C.V., Mexique.

El trabajo infantil. Lo intolerable en el punto de mira (rapport VI, Conférence internationale du Travail, 86^e session), Alfaomega Grupo Editor SA de C.V., Mexique.

Higher productivity and a better place to work. Practical ideas for owners and managers of small and medium-sized industrial enterprises. Action manual, Wood Craft Centre, Bhoutan (avec des adaptations).

Improve Your Business Basics, édition internationale, département chargé de la promotion industrielle, Thaïlande (en thaï, avec des adaptations).

La consultoría de empresas. Guía para la profesión, troisième édition (révisée), Grupo Noriega Editores, Mexique.

La protección de la maternidad en el trabajo, Alfaomega Grupo Editor SA de C.V., Mexique.

Las normas internacionales del trabajo. Manual de educación obrera, quatrième édition (révisée), Alfaomega Grupo Editor SA de C.V., Mexique.

Prevención de accidentes a bordo de los buques en el mar y en los puertos. Repertorio de recomendaciones prácticas, deuxième édition (révisée), Alfaomega Grupo Editor SA de C.V., Mexique.

Seguridad en la utilización de productos químicos en el trabajo, Alfaomega Grupo Editor SA de C.V., Mexique.

Seguridad y salud en el trabajo forestal. Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT, Alfaomega Grupo Editor SA de C.V., Mexique.

Tratamiento de cuestiones relacionadas con el alcohol y las drogas en el lugar de trabajo. Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT, Alfaomega Grupo Editor SA de C.V., Mexique.

Microformes, supports électroniques et autres

Microformes

Adjustment, employment and missing institutions in sub-Saharan Africa, Congressional Information Service Inc., Etats-Unis.

Breaking through the glass ceiling: Women in management, Congressional Information Service Inc., Etats-Unis.

Credit unions and the poverty challenge. Extending outreach, enhancing sustainability, Congressional Information Service Inc., Etats-Unis.

East Asian labour markets and economic crisis: Impacts, responses and lessons, Congressional Information Service Inc., Etats-Unis.

Employment impact of mergers and acquisitions in the banking and financial services sector, Congressional Information Service Inc., Etats-Unis.

Employment revival in Europe. Labour market success in Austria, Denmark, Ireland and the Netherlands, Congressional Information Service Inc., Etats-Unis.

Human resources development, employment and globalization in the hotel, catering and tourism sector, Congressional Information Service Inc., Etats-Unis.

Human resources implications of globalization and restructuring in commerce, rapport fourni à la Réunion tripartite sur les implications de la mondialisation et de la restructuration du commerce du point de vue des ressources humaines (Genève, 1999), Congressional Information Service Inc., Etats-Unis.

Key Indicators of the Labour Market 1999, Congressional Information Service Inc., Etats-Unis.

Labour practices in the footwear, leather, textiles and clothing industries, Congressional Information Service Inc., Etats-Unis.

Managing the privatization and restructuring of public utilities (water, gas and electricity), rapport soumis aux fins de discussion à la Réunion tripartite sur la gestion de la privatisation et de la restructuration des services publics de distribution (Genève, 1999), Congressional Information Service Inc., Etats-Unis.

Restructuring and the loss of preferences: Labour challenges for the Caribbean banana industry, Congressional Information Service Inc., Etats-Unis.

Safety and health in the fishing industry, rapport soumis aux fins de discussion à la Réunion tripartite sur la sécurité et la santé dans l'industrie de la pêche (Genève, 1999), Congressional Information Service Inc., Etats-Unis.

Social and labour issues in small-scale mines, rapport soumis aux fins de discussion à la Réunion tripartite sur les problèmes sociaux et de travail dans les petites exploitations minières (Genève, 1999), Congressional Information Service Inc., Etats-Unis.

Studies on the social dimensions of globalization – Mauritius, Congressional Information Service Inc., Etats-Unis.

Studies on the social dimensions of globalization – Poland, Congressional Information Service Inc., Etats-Unis.

Studies on the social dimensions of globalization – South Africa, Congressional Information Service Inc., Etats-Unis.

Studies on the social dimensions of globalization – Switzerland, Congressional Information Service Inc., Etats-Unis.

Sustainable agriculture in a globalized economy (rapport soumis aux fins de discussion à la Réunion tripartite sur les moyens d'assurer un développement agricole durable grâce à la modernisation de l'agriculture et de l'emploi dans une économie mondialisée), Congressional Information Service Inc., Etats-Unis.

Symposium on information technologies in the media and entertainment industries: Their impact on employment, working conditions and labour-management relations. Background document, Congressional Information Service Inc., États-Unis.

The employment impact of restructuring and privatization on Trinidad and Tobago, Congressional Information Service Inc., États-Unis.

Towards a socially sustainable world economy: an analysis of the social pillars of globalization, Congressional Information Service Inc., États-Unis.

Towards the goal of full employment. Trends, obstacles and policies, Congressional Information Service Inc., États-Unis.

Violence at work, deuxième édition, Congressional Information Service Inc., États-Unis.

Women, gender and work. What is equality and how do we get there?, Congressional Information Service Inc., États-Unis.

Workers without frontiers. The impact of globalization on international migration, Congressional Information Service Inc., États-Unis.

World Employment Report 2001: Life at work in the information economy, Congressional Information Service Inc., États-Unis.

World Labour Report 2000. Income security and social protection in a changing world, Congressional Information Service Inc., États-Unis.

Youth unemployment and employment policy. A global perspective, Congressional Information Service Inc., États-Unis.

Microformes et disques optiques compacts

Ambient factors in the workplace. An ILO code of practice, Barbour Index, Royaume-Uni.

Fundamental principles of occupational health and safety, Barbour Index, Royaume-Uni.

Safety and health in building and civil engineering work. An ILO code of practice, Barbour Index, Royaume-Uni.

Safety and health in forestry work: An ILO code of practice, deuxième édition, Barbour Index, Royaume-Uni.

Safety and health in the fishing industry (rapport soumis aux fins de discussion à la Réunion tripartite sur la sécurité et la santé dans l'industrie de la pêche), Barbour Index, Royaume-Uni.

Safety and health in the use of chemicals at work. A training manual, Barbour Index, Royaume-Uni.

Safety in the use of synthetic vitreous fibre insulation wools (glass wool, rock wool, slag wool): An ILO code of practice, Barbour Index, Royaume-Uni.

Sexual harassment. Addressing sexual harassment in the workplace. A management information booklet. An ILO survey of company procedure, Barbour Index, Royaume-Uni.

Violence at work. Deuxième édition, Barbour Index, Royaume-Uni.

Logiciels

Modèle de l'OIT pour les pensions:

- Actuarial Department, Ghana.
- Association des caisses de pensions (fonds sociaux) de la CEI, Fédération de Russie;
- Caisse nationale d'assurance vieillesse, France;
- National Social Security Fund, Tanzania;
- Service des ressources matérielles, Canada;

Modèle de l'OIT pour le budget social:

- Association des caisses de pensions (fonds sociaux) de la CEI, Fédération de Russie;
- Caisse nationale d'assurance vieillesse, France;
- ministère des Finances, Chypre;
- Organisation turque pour l'emploi, Turquie.

Internet

Encyclopaedia of occupational health and safety. Fourth edition, Canadian Centre for Occupational Health and Safety, Canada.

International Labour Review, EBSCO Online Relations, Etats-Unis.

Les facteurs ambiants sur le lieu de travail: Recueil de directives pratiques, Association japonaise pour la sécurité et la santé au travail (JISHA), Japon (en japonais).

Poverty and famines: An essay on entitlement and deprivation (en passant par netLibrary et Questia), Oxford University Press, Royaume-Uni.

Tripartite declaration of principles concerning multinational enterprises and social policy, troisième édition, ministère du Travail de Finlande (en finnois).

Annexe VII

Etats Membres de l'OIT au 31 décembre 2001 (175)

Afghanistan	Dominique	République démocratique populaire lao	Roumanie
Afrique du Sud	Egypte	Lesotho	Royaume-Uni
Albanie	El Salvador	Lettonie	Russie, Fédération de
Algérie	Emirats arabes unis	Liban	Rwanda
Allemagne	Equateur	Libéria	Saint-Kitts-et-Nevis
Angola	Erythrée	Jamahiriya arabe libyenne	Sainte-Lucie
Antigua-et-Barbuda	Espagne	Lituanie	Saint-Marin
Arabie saoudite	Estonie	Luxembourg	Saint-Vincent-et-les Grenadines
Argentine	Etats-Unis	Madagascar	Sao Tomé-et-Principe
Arménie	Ethiopie	Malaisie	Sénégal
Australie	Ex-République yougoslave de Macédoine	Malawi	Seychelles
Autriche	Fidji (les)	Mali	Sierra Leone
Azerbaïdjan	Finlande	Malte	Singapour
Bahamas	France	Maroc	Slovaquie
Bahreïn	Gabon	Maurice	Slovénie
Bangladesh	Gambie	Mauritanie	Somalie
Barbade	Géorgie	Mexique	Soudan
Bélarus	Ghana	Moldova, République de	Sri Lanka
Belgique	Grèce	Mongolie	Suède
Belize	Grenade	Mozambique	Suisse
Bénin	Guatemala	Myanmar	Suriname
Bolivie	Guinée	Namibie	Swaziland
Bosnie-Herzégovine	Guinée-Bissau	Népal	République arabe syrienne
Botswana	Guinée équatoriale	Nicaragua	Tadjikistan
Brésil	Guyana	Niger	Tanzanie, République-Unie de
Bulgarie	Haïti	Nigéria	Tchad
Burkina Faso	Honduras	Norvège	République tchèque
Burundi	Hongrie	Nouvelle-Zélande	Thaïlande
Cambodge	Iles Salomon	Oman	Togo
Cameroun	Inde	Ouganda	Trinité-et-Tobago
Canada	Indonésie	Ouzbékistan	Tunisie
Cap-Vert	Iran, République islamique d'	Pakistan	Turkménistan
République centrafricaine	Iraq	Panama	Turquie
Chili	Irlande	Papouasie-Nouvelle-Guinée	Ukraine
Chine	Islande	Paraguay	Uruguay
Chypre	Israël	Pays-Bas	Venezuela
Colombie	Italie	Pérou	Viet Nam
Comores	Jamaïque	Philippines	Yémen
Congo	Japon	Pologne	Yougoslavie
Corée, République de	Jordanie	Portugal	Zambie
Costa Rica	Kazakhstan	Qatar	Zimbabwe
Côte d'Ivoire	Kenya	République démocratique du Congo	
Croatie	Kirghizistan		
Cuba	Kiribati		
Danemark	Koweït		
Djibouti			
République dominicaine			

Annexe VIII

Compte rendu de la discussion de la Commission du programme, du budget et de l'administration du Conseil d'administration sur l'exécution du programme de l'OIT en 2000-01 (mars 2002)

(Le texte qui suit est extrait du document GB.283/9/1 (paragr. 203 à 258 et annexe III) du Conseil d'administration).

203. La commission était saisie d'un document¹² présentant de manière détaillée l'exécution du programme et budget pour la période biennale 2000-01.

204. M. Blondel a souligné que c'est la première fois que le Bureau présente un rapport sur l'exécution du programme couvrant la période biennale en appliquant les principes de la budgétisation stratégique; c'est une pratique nouvelle qui découle d'un choix fait par le Conseil d'administration. La budgétisation stratégique est basée sur la performance et mesurée par rapport aux résultats et à l'impact, et non plus sur les activités elles-mêmes. Cette approche comporte certaines difficultés en relation, notamment, avec les cibles et les indicateurs. Certains sont simples, mais d'autres sont difficiles à qualifier et à quantifier. A la lumière de l'expérience, des modifications devront vraisemblablement être apportées. Il faudra notamment s'efforcer de définir des indicateurs ou paramètres quantitatifs et d'autres qualitatifs.

205. Dans ces conditions, et faute de disposer de toutes les informations comme le souligne le rapport lui-même, il est très difficile au groupe des travailleurs de porter un jugement sur la bonne exécution des programmes. Il faut espérer qu'il sera plus facile de se prononcer après le rapport qui sera soumis à la Conférence au mois de juin et les rapports suivants.

206. Passant à des points plus précis, l'orateur a noté le problème du manque de cohésion et de collaboration entre le siège et les régions évoqué au paragraphe 12 et a rappelé qu'il s'agit d'une question importante. Il faudrait un véritable dialogue avec les mandants et les bureaux extérieurs, et l'intervenant s'est félicité à cet égard de l'atelier de programmation conjoint tenu en octobre 2001. Au paragraphe 14, le Bureau énumère un certain nombre d'enseignements tirés de l'examen du rapport sur l'exécution du programme en 2000 qui devraient lui être utiles.

207. Sans pour autant revenir sur la notion de budget stratégique, les travailleurs aimeraient quelques indications sur le pourcentage des dépenses du budget au siège et sur le terrain. En conclusion, les travailleurs sont conscients de la difficulté de la tâche mais aimeraient que les rapports suivants fournissent davantage d'informations et revêtent un caractère plus quantitatif. Il ne s'agit pas de donner au rapport sur l'exécution du programme de l'OIT la même valeur qu'au rapport du Directeur général à la Conférence, mais ce document devrait permettre de définir la dynamique du Bureau. L'intervenant a souhaité que, malgré les problèmes posés, le Bureau s'oriente sur cette voie.

208. M. Botha, prenant la parole au nom des membres employeurs, a fait remarquer que ce rapport couvre la première période biennale dans le cadre de la budgétisation stratégique. Il demande au Conseil d'administration d'exercer ses responsabilités en évaluant le travail accompli et en fournissant des orientations sur les priorités futures. Les membres se sont déjà exprimés en un certain nombre d'occasions, et ces points de vue figurent dans le document du Bureau. Le calendrier est quelque peu inhabituel, mais la discussion devrait aider à préparer le budget pour 2004-05. Le rapport est volontairement concis mais laisse l'impression que certaines activités, essentiellement programmes cross-sectoriels et activités régionales, sont simplement abordées à la fin. Or ces activités méritent davantage. Sous réserve de ces remarques, la présentation est intéressante et contient beaucoup d'informations. Les objectifs stratégiques ont tous été atteints, à des degrés divers cependant. Les rubriques consacrées aux stratégies, résultats et enseignements sont extrêmement utiles et attirent l'attention là où il faut.

¹² Document GB.283/PFA/9.

209. Les résultats varient selon les objectifs stratégiques. Le travail relatif aux normes a été effectué convenablement mais n'a pas toujours atteint ses buts. La rubrique relative à l'emploi est un modèle, avec un très bon niveau de réussite en ce qui concerne les cibles et les résultats de tous les objectifs opérationnels. La protection sociale fait l'objet d'une analyse satisfaisante mais s'appuie sur les résultats du tripartisme, et la section relative au dialogue social mériterait d'être approfondie. Toutefois, dans l'ensemble, les résultats sont très positifs, ce qui n'est peut-être pas très surprenant du fait qu'ils ont été présentés par les fonctionnaires impliqués dans les programmes.

210. Le Conseil d'administration devrait peut-être adopter une approche plus introspective du prochain programme et budget. Il est naturellement peu agréable de parler des échecs, mais c'est pourtant le principal avantage qui découle d'une focalisation sur les résultats plutôt que sur les apports. Il serait possible de tirer des enseignements du secteur de la protection sociale qui est le seul à décrire les expériences d'apprentissage de manière détaillée. De même, le document tend à mettre l'accent essentiellement sur des projets, et l'un des principaux problèmes auxquels est confrontée l'OIT est la localisation de la provenance au niveau des programmes. L'objectif devrait être de limiter autant que possible les apports de l'OIT, notamment du fait qu'une présence trop marquée de l'OIT pourrait avoir un effet contre-productif.

211. M. Botha a indiqué que les employeurs ont un certain nombre d'observations détaillées à faire sur les diverses sections du document du Bureau, mais il a suggéré, à des fins d'efficacité et pour gagner du temps, que ces remarques soient présentées dans un document distinct.

212. Le président a répondu que beaucoup d'orateurs ont demandé la parole et qu'il serait utile, afin de gagner du temps, que ces observations soient présentées dans une annexe distincte (jointe au présent rapport en tant qu'annexe III).

213. M. de Arbeloa (membre employeur, Venezuela) a fait référence au paragraphe 161 du document du Bureau. Ce paragraphe pourrait donner l'impression que d'importants progrès ont été réalisés pour faire progresser le dialogue social à la suite de la Réunion ministérielle et de la Conférence des ministres du Travail. Telle n'est pas la situation au Venezuela où le gouvernement viole systématiquement les principes du dialogue social et du tripartisme et persécute les syndicats.

214. L'OIT s'est efforcée d'apporter son aide, et l'intervenant a remercié l'Organisation de ses activités, notamment le Bureau des activités pour les employeurs. Malgré les efforts des gouvernements, des forces révolutionnaires menacent la stabilité des pays de la région, et certains signes montrent que la démocratie et la liberté sont également en danger dans d'autres pays. Le Conseil d'administration devrait également avoir conscience du fait que la [convention n° 169](#) relative aux peuples indigènes et tribaux, que l'OIT encourage fortement, a engendré de graves problèmes dans la région latino-américaine, notamment en Equateur, au Pérou, en Colombie, au Mexique et au Venezuela.

215. La représentante du gouvernement de la Croatie a fortement appuyé les observations des représentants employeurs et travailleurs selon lesquelles le document serait beaucoup plus utile s'il accordait plus d'importance aux rubriques «stratégies, résultats et enseignements». Il faudrait en particulier beaucoup plus d'informations sur l'écart entre cibles et résultats, notamment lorsque les résultats sont en deçà des cibles.

216. Le représentant du gouvernement de l'Algérie a remercié le BIT du document sur l'exécution du programme dans le cadre de la budgétisation stratégique. Il s'est félicité de l'intérêt accordé au nouveau partenariat pour le développement africain et a suggéré que la Réunion ministérielle sur l'emploi et la réduction de la pauvreté en Afrique, prévue à Ouagadougou en avril 2002, soit l'occasion d'intégrer le programme «Des emplois pour l'Afrique» dans la nouvelle initiative africaine. En revanche, le groupe africain s'inquiète de l'insuffisance, de l'aveu même du Bureau, des activités menées dans le cadre de la coopération technique. Il faut espérer qu'il s'agit d'un problème temporaire qui ne deviendra pas une tendance structurelle. Le Groupe africain aimerait des informations sur les mesures prises par le Bureau pour faire face aux problèmes dus au manque de ressources financières. Enfin, il aurait souhaité davantage d'informations sur les enseignements à tirer du programme «Des emplois pour l'Afrique».

217. La représentante du gouvernement du Royaume-Uni a de nouveau pris la parole au nom des États membres des PIEM et a salué ce premier rapport biennal sur l'exécution du programme utilisant les concepts de budgétisation stratégique basés sur les résultats et montrant clairement les faits d'une utilisation combinée des ressources du budget ordinaire et des ressources extrabudgétaires. Le rapport est facile à lire et dans l'ensemble montre très bien les progrès réalisés; l'oratrice a félicité le Bureau du travail accompli.

218. Les PIEM ont félicité le Bureau des progrès réalisés dans l'introduction des premières étapes de la budgétisation stratégique et ont appuyé sans réserve les travaux actuellement menés pour renforcer l'application de la budgétisation stratégique dans la pratique au niveau des unités. Les PIEM accueillent favorablement les informations sur les enseignements qui devraient être utilisés dans le prochain programme et budget et aimeraient davantage de renseignements sur les mesures de suivi.

219. Le rapport présente bien les résultats par rapport aux objectifs des programmes mais ne fait pas référence au suivi des objectifs de politique stratégique. Parmi ces types d'objectifs, on pourrait inclure par exemple des objectifs concernant la collaboration entre l'OIT et d'autres organismes internationaux et le suivi du travail décent. Il serait bon que le Bureau donne davantage d'informations sur cette question.

220. L'OIT a atteint la majorité de ses cibles mais pas la totalité de ses objectifs stratégiques. Les PIEM se demandent si le Bureau a examiné la possibilité d'une affectation plus efficace des ressources et s'il est suffisamment souple pour faire évoluer ses priorités au cours d'une période biennale sans attendre le résultat des évaluations.

221. Les informations nécessaires sont souvent implicites, mais cachées dans la liste des réalisations des pays. Ainsi, le rapport évoque une «sensibilisation des syndicats aux questions de sécurité et de santé professionnelles ainsi que de VIH/SIDA au travail», cible atteinte dans le cadre de l'objectif d'un renforcement des parties au dialogue social. Cependant, la manière dont cette sensibilisation accrue aide à renforcer les parties n'est pas très claire. Ailleurs, «une commission nationale des peuples indigènes et tribaux chargée, entre autres, du développement de l'emploi» est une cible dans le cadre de l'objectif du développement des entreprises. Il faut plus d'informations sur l'impact sur l'emploi dans ces groupes.

222. Il y a un contraste dans le rapport entre les domaines suggérant des activités de l'OIT indépendantes et le thème récurrent d'un travail par des processus politiques nationaux nécessitant une action en collaboration, comme les documents de stratégie de réduction de la pauvreté (DSRP). Les DSRP constituent à l'évidence une part croissante et importante du nouvel agenda national. Les activités autonomes tendent à être présentées comme des «ateliers organisés» ou une «formation assurée». Les PIEM estiment que le Conseil d'administration devrait examiner de manière critique la portée d'activités plus limitées et isolées par rapport à l'impact considérable et global possible d'une collaboration avec les partenaires sociaux, les gouvernements et d'autres organismes internationaux. Les rapports futurs devraient indiquer plus clairement où il est possible d'obtenir un impact maximal.

223. Le rapport pourrait entrer davantage dans les détails de la collaboration entre l'OIT et d'autres organisations internationales. Ainsi, il évoque peu l'instrument essentiel des Nations Unies en matière de collaboration avec les pays, à savoir le plan cadre des Nations Unies pour l'aide au développement. Les PIEM s'inquiètent également de l'absence de l'OIT du groupe des organismes de développement à New York. C'est aujourd'hui quasiment la seule des institutions spécialisées qui ne participe pas à ce groupe, et le Directeur général devrait examiner sans tarder la possibilité d'une représentation de l'OIT au groupe des organismes de développement à New York.

224. Un trait marquant du rapport est la comparaison entre les régions et les quatre objectifs stratégiques. Le rapport indique une importante activité régionale au titre des quatre objectifs stratégiques, ce qui tend à donner l'impression fautive que les objectifs régionaux ou nationaux font partie de l'ensemble des plans sectoriels du siège. Il faudrait donner davantage d'explications sur la manière dont les activités régionales contribuent aux objectifs stratégiques plutôt qu'une simple liste d'activités.

225. Le rapport présente un processus de consultation aujourd'hui en cours entre les régions et le siège et évoque l'émergence d'objectifs par pays négociés et convenus qui seront bientôt présentés par le biais des programmes nationaux pour le travail décent. Les PIEM souhaiteraient davantage d'informations sur la manière dont ces objectifs sont mis au point, de même que sur les liens avec la préparation des documents stratégiques nationaux de réduction de la pauvreté. Les programmes pour le travail décent devraient utiliser pleinement les instruments de budgétisation stratégique, et les programmes nationaux pour le travail décent devraient être intégrés dans ce mécanisme de rapport.

226. Concernant la fixation des objectifs par pays, le rapport implique que la capacité de l'OIT au niveau régional et au niveau des pays est peut-être dépassée. Les PIEM recommandent une réduction du nombre d'activités menées en faveur d'un nombre plus limité de résultats stratégiques ayant un grand impact. Ceux-ci devraient être sélectionnés de manière à utiliser au mieux les ressources humaines régionales et nationales disponibles.

227. Les informations figurant aux paragraphes 137 à 141 sur les travaux en matière d'égalité entre hommes et femmes sont particulièrement intéressantes. Le Bureau participe maintenant activement à des événements très médiatisés comme Beijing+5 et Copenhague+5 et devrait introduire dans ses programmes futurs des indicateurs et cibles permettant de suivre ces événements.

228. Les PIEM se félicitent de la vérification de la prise en compte de la dimension sexospécifique entreprise en 2001, conformément au plan d'action pour une politique intégrée de promotion de l'égalité entre hommes et femmes dans les activités du BIT présenté au Conseil d'administration en mars 2000. Cette vérification est une contribution importante à l'intégration des questions d'égalité, et son principal objectif est de promouvoir les connaissances à tous les niveaux de l'intégration de l'égalité dans les politiques, programmes et structures des bureaux. Neuf unités y ont jusqu'à présent participé. L'OIT est à l'évidence la première organisation du système des Nations Unies à entreprendre une telle démarche, et le Bureau devrait fournir un rapport détaillé sur les résultats lors de la session de novembre 2002 du Conseil d'administration.

229. Les PIEM estiment que le Conseil d'administration a un rôle de gouvernance plutôt que de gestion et ils ont déjà suggéré qu'il est important de chiffrer véritablement les frais généraux afin de pouvoir déterminer efficacement des priorités permettant d'atteindre les objectifs stratégiques.

230. En résumé, les PIEM souhaitent formuler un certain nombre de remarques:

- le rapport devrait commencer par mettre l'accent sur les cibles et les résultats de la stratégie plutôt que sur les indicateurs de processus;
- le rapport doit inclure des objectifs pour forger des alliances avec notamment les Nations Unies et d'autres organismes internationaux;
- il est nécessaire d'introduire une évaluation stratégique parallèlement aux instruments de budgétisation stratégique;
- il est urgent et important de disposer de plans pour le travail décent, mais ceux-ci ne devraient pas être séparés de la budgétisation et de l'évaluation stratégiques;
- outre la vérification relative à la dimension sexospécifique, des systèmes de suivi et de repères devraient être mis en place, et il faudrait introduire une obligation de rendre compte pour garantir l'intégration systématique des considérations sexospécifiques dans les politiques et programmes de l'OIT.

231. M. Khurshid Ahmed (membre travailleur) a évoqué les travaux menés par l'OIT au Pakistan pour renforcer les organisations de travailleurs, dont il est question à la page 42 du document du Bureau. Les travailleurs du Pakistan se félicitent des efforts déployés par l'OIT pour restaurer les droits syndicaux fondamentaux à la Direction du développement des ressources en eau et de l'énergie, principal service d'utilité publique qui emploie plus de 130 000 travailleurs et au sein duquel les syndicats avaient été interdits et les droits syndicaux suspendus par le gouvernement antérieur. La Conférence nationale sur l'emploi et ses dimensions sociales organisée par l'OIT au mois de mai dernier à Islamabad et inaugurée par

le Président du Pakistan a donné aux travailleurs l'occasion de montrer que l'OIT ne s'occupe pas simplement de questions d'emploi mais également des droits de l'homme et des droits syndicaux fondamentaux. Les gouvernements doivent respecter les instruments sociaux qu'ils ont signés, et la Conférence a donné une occasion aux travailleurs d'expliquer les difficultés auxquelles ils étaient confrontés, ce qui a permis de restaurer les droits syndicaux et de rétablir les célébrations du 1^{er} mai.

232. L'OIT a un rôle important à jouer dans l'amélioration des droits des travailleurs au Pakistan et en Asie en général, comme le montrent à l'évidence les résultats de la Réunion régionale asiatique de 2001 qui apparaissent plus en détail aux paragraphes 169 à 176 du document. L'OIT devrait poursuivre ses activités pour renforcer la capacité des syndicats à promouvoir la protection sociale et les droits des travailleurs, tout comme la justice et la création d'emplois. L'Organisation devrait également continuer à diffuser ses publications dans un nombre de langues nationales aussi important que possible.

233. Le représentant du gouvernement de la Chine s'est félicité que le rapport montre les progrès accomplis vers l'objectif stratégique du travail décent. Le monde du travail change profondément et cette évolution devrait apparaître dans les objectifs stratégiques et les programmes de l'OIT afin de promouvoir le progrès social et le développement économique. Les besoins les plus urgents sont le renforcement des programmes de promotion de l'emploi et de lutte contre la pauvreté, car ce n'est que lorsque ces objectifs auront été atteints que le progrès social et l'amélioration des droits des travailleurs seront garantis.

234. Le Forum global sur l'emploi tenu l'année dernière a rencontré un grand succès et devrait devenir un événement régulier afin d'attirer l'attention sur les questions d'emploi. Les programmes de sécurité sociale sont extrêmement importants pour les pays en développement, et l'orateur a invité l'OIT à renforcer ses travaux en la matière par la fourniture d'un plus grand nombre de services consultatifs et techniques.

235. Le représentant du gouvernement du Japon a appuyé pleinement la déclaration faite au nom des PIEM et a félicité le Bureau de son excellent rapport. A l'avenir, il pourrait être utile de disposer de davantage d'informations sur les activités et les réalisations régionales compte tenu de leur rôle dans la promotion du travail décent.

236. La représentante du gouvernement du Danemark a appuyé la déclaration faite au nom du groupe des PIEM et elle a suggéré qu'en ce qui concerne certains indicateurs et certaines cibles il conviendrait de préciser davantage l'impact afin que l'on puisse mesurer plus exactement les progrès réalisés. Les résultats obtenus jusqu'à présent sont prometteurs mais il reste encore beaucoup à faire, notamment pour certaines activités importantes pour lesquelles aucun indicateur ni aucune cible n'ont encore été fixés. Le Danemark a apporté un large appui financier à un projet visant à promouvoir la ratification de la convention (n° 169) relative aux peuples indigènes et tribaux, 1989, mais aucune référence n'a été faite à ce travail ou aux réalisations de l'OIT dans ce domaine. Ceci est pour le moins peu habituel car l'OIT est la seule Organisation des Nations Unies qui a adopté des conventions sur les peuples indigènes et tribaux. Le document déclare qu'un grand nombre d'informations n'ont pu être incluses dans le présent rapport faute d'espace et pour des raisons de commodité, mais qu'elles figureront dans des rapports spécifiques plus détaillés qui seront soumis au Conseil d'administration et à la Conférence. Il serait utile de savoir où trouver ces informations. Il s'agit là d'un point extrêmement important auquel il conviendrait d'apporter une haute priorité lors de l'élaboration des futurs programmes et budgets stratégiques.

237. Le rapport fait état de certains résultats notables obtenus par l'OIT. Le paragraphe 54 se réfère à une expérimentation des approches à forte intensité de main-d'œuvre pour créer des infrastructures publiques à Madagascar. Ce projet devrait permettre la création de quelque 16 000 emplois à plein temps par an pendant cinq ans, soit quatre fois plus que si l'on avait eu recours à des techniques fondées sur l'équipement. La création d'emplois est un objectif essentiel de l'OIT et c'est ce genre de résultat que le Conseil d'administration souhaiterait voir se concrétiser. Il est gratifiant de constater qu'une vérification relative à la prise en compte de la dimension sexospécifique a été entreprise en 2001. Il ne s'agit là que de la première étape de la politique d'intégration des questions relatives à l'égalité entre

hommes et femmes, mais elle est importante et il serait utile de voir un autre rapport d'activité lors de la session du Conseil d'administration en novembre.

238. Le représentant du gouvernement du Portugal a félicité le Directeur général et son équipe de la qualité du document soumis à la commission. Il représente un pas en avant supplémentaire dans la planification et la budgétisation stratégiques. Il s'agit d'un document clair et d'une lecture facile grâce à son style et à sa structure. L'analyse des résultats obtenus par rapport aux cibles est très intéressante. Il reste beaucoup à faire pour fixer notamment des indicateurs plus à même de mesurer l'impact des activités, mais, à l'évidence, l'OIT a pris la bonne direction. L'orateur s'est associé au représentant du Groupe africain pour regretter le niveau d'exécution de certains programmes de coopération technique. Pour le Portugal, cette situation ne met pas en cause la pertinence des projets formulés; il faudrait plutôt examiner la politique de développement des ressources humaines, et l'intervenant a souhaité pouvoir revenir sur cette question le lendemain dans le cadre de la Commission de la coopération technique.

239. Le représentant du gouvernement du Canada a appuyé pleinement l'intervention de l'orateur précédent. Le bien-fondé de la budgétisation stratégique est déjà tangible, même si le processus peut être encore largement peaufiné.

240. La représentante du gouvernement des Etats-Unis a appuyé sans réserve la déclaration faite par le Royaume-Uni au nom du groupe des PIEM. Elle a félicité le BIT des progrès réalisés dans l'exécution de la budgétisation stratégique et elle espère que les améliorations vont se poursuivre à l'avenir. Les activités de l'OIT devraient s'orienter plus énergiquement vers l'objectif stratégique n° 4: Renforcer le tripartisme et le dialogue social, tout en répondant aux besoins des mandants. Pour ce faire, les programmes par pays pour un travail décent devraient être le fruit d'une action concertée répondant à la fois aux objectifs stratégiques de l'OIT et aux priorités gouvernementales. Il faut continuer à améliorer l'efficacité et la transparence en intégrant les ressources du budget ordinaire et les ressources extrabudgétaires. L'OIT devrait poursuivre la pratique qu'elle a entamée en 2000-01 qui consiste à définir les besoins puis à déterminer les ressources disponibles, car c'est le manque de fonds qui va inciter l'OIT à déployer des efforts pour obtenir des ressources extrabudgétaires. Le Bureau doit s'employer rapidement à établir des points de référence fiables et à mettre au point des cibles et des indicateurs mesurables qui rendent compte des actions qu'il a entreprises, de sorte que les rapports sur les résultats effectifs et les enseignements tirés puissent figurer dans les budgets futurs.

241. Le représentant du gouvernement de la France a appuyé pleinement l'intervention du représentant du Royaume-Uni représentant les PIEM, mais il espère que d'autres informations sur les statistiques relatives aux cibles et aux résultats obtenus au titre de l'objectif opérationnel 1b): Travail des enfants, pourront être fournies en temps voulu.

242. Le représentant du gouvernement de l'Inde a été heureux de constater que l'exécution du programme au cours de la période biennale 2000-01 a été généralement satisfaisante pour les quatre objectifs stratégiques, chacun ayant atteint 70 pour cent des cibles. Il y a certes toujours matière à amélioration, mais les cibles et les indicateurs permettent d'évaluer le succès de l'action entreprise par l'OIT, par les gouvernements et par les partenaires sociaux. Le BIT a, à juste titre, accordé la plus haute priorité au secteur de l'emploi car il contribue à la réussite des autres objectifs stratégiques. Les activités de l'OIT relatives à l'investissement à forte intensité de main-d'œuvre devraient donc se poursuivre, et il s'est montré satisfait de la collaboration des institutions et organisations d'employeurs locales à l'amélioration des conditions de travail dans les entreprises familiales, notamment au lendemain du tremblement de terre qui a eu lieu dans l'Etat de Gujarat.

243. Les normes du travail, la liberté syndicale et la négociation collective sont les droits les plus importants des travailleurs et ils devraient continuer de se voir accorder la plus haute priorité du fait qu'ils sont indépendants de la mondialisation. La Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail mérite un appui sans réserve, mais les activités devraient davantage porter sur la création d'emplois pour les pauvres plutôt que sur les seuls mécanismes de contrôle. L'IPEC est un autre programme qui mérite une haute priorité, mais le Bureau devrait veiller à ce que les fonds provenant de sources extérieures

soient accordés sans condition. Il convient de féliciter le Bureau pour les résultats qu'il a obtenus jusqu'ici, dans le cadre des différents objectifs stratégiques, notamment en ce qui concerne le travail décent, mais il devrait davantage s'attacher à promouvoir la création d'emplois et la formation des travailleurs non qualifiés, parce que, sur le plan pratique, c'est ce qui compte avant tout. Les autres programmes, comme celui du travail des enfants, doivent également se poursuivre de manière énergique, mais ils ne sont que les symptômes d'une plus grave maladie dont le seul remède réside dans les efforts coordonnés de l'OIT et de ses mandants. Il a fait remarquer, à titre de conclusion, que la Réunion régionale asienne qui s'est tenue en août 2001 a obtenu un vif succès et que les recommandations qu'elle a formulées méritent d'être accueillies avec enthousiasme.

244. Le représentant du gouvernement de la Fédération de Russie a apprécié le document du Bureau qui constitue une avancée prometteuse dans la mise en œuvre de la budgétisation stratégique du BIT. Le degré d'exécution du programme pour la période biennale 2000-01 est impressionnant, bien qu'il soit décevant de constater que les ressources ont été sensiblement réduites pour les activités régionales. Les économies devraient être réalisées au siège et non pas sur des programmes concrets dans les régions. Dans la partie du document consacrée aux activités régionales, il n'est pas fait mention de la Communauté d'Etats indépendants, et le Bureau devrait accorder une plus haute priorité à cette région dans le budget 2004-05 et lors de l'exécution du budget en cours. Les paragraphes 192 à 198 du document montrent la nécessité d'élaborer des cibles et des indicateurs concrets pour les services de management et les services d'appui qui, pour la période biennale actuelle, vont coûter plus de 80 millions de dollars. Ce faisant, le Bureau pourrait tirer parti de l'expérience d'autres organisations comme l'OMS, qui a déjà réalisé des progrès dans ce domaine.

245. Un représentant du Directeur général (le directeur du Bureau de programmation et de gestion) a remercié la commission pour ses commentaires qui seront étudiés en détail par le Bureau et dont il sera rendu compte dans les Propositions de programme et budget pour la période biennale 2004-05. L'OIT passe par une période d'importants changements organisationnels et il est rassurant de constater qu'elle trouve un appui solide dans le Conseil d'administration.

246. Il reste encore beaucoup à faire dans la mise au point des indicateurs budgétaires stratégiques, dans la définition des cibles et l'évaluation des résultats. Des améliorations s'imposent également dans la communication de rapports régionaux, et on pressent déjà ce qui pourrait être fait notamment en ce qui concerne les programmes par pays relatifs au travail décent. Une meilleure consultation au niveau du pays permettrait de s'assurer que la planification et la programmation de l'OIT traduisent bien les besoins du pays.

247. Suite à la suggestion des employeurs de restructurer le document, le Bureau a déjà pris des mesures pour que les régions préparent leurs propositions pour le programme et budget de 2004-05 en étroite consultation avec les mandants, au niveau du pays, de manière à ce que leurs besoins soient mieux pourvus. Compte tenu de la date de clôture du budget, ce ne sera pas tâche aisée, mais à la seule idée de renforcer l'influence régionale, cela vaut la peine de s'atteler à la tâche.

248. De nombreux commentaires ont porté sur la nécessité de s'adonner à des pratiques plus honnêtes et plus ouvertes et sur la volonté de débattre des causes d'échec et de tirer des enseignements des erreurs commises. Toute politique sociale est bien sûr une affaire à haut risque et certaines mesures restent sans effet, mais le Bureau est soucieux d'améliorer tout ce qui est en son pouvoir, et les futurs rapports devraient mettre en évidence cette information. La budgétisation stratégique a pris un bon départ mais il convient désormais de déployer davantage d'efforts pour effectuer une évaluation indépendante et approfondie et pour assurer un suivi des résultats. Il apparaît également que de nombreux orateurs souhaiteraient avoir plus d'informations sur les liens des objectifs opérationnels, des indicateurs et des cibles avec les grands objectifs de politique générale de l'OIT. Les Membres devraient être conscients du fait que le Directeur général a déjà pris d'importantes initiatives en matière d'intégration des politiques et que cette démarche devrait se poursuivre pour couvrir davantage d'activités de l'OIT.

249. Le Directeur général a remercié les membres de la commission de leurs observations sur l'exécution du programme de l'OIT en 2000-01. Le cadre stratégique est une innovation récente dans la pratique budgétaire du BIT, mais c'est un processus continu qui demande encore beaucoup de travail.

250. L'un des principaux perfectionnements auxquels le Bureau devra s'attacher est l'élaboration de méthodes de mesure plus précises de l'efficacité et de l'efficience des programmes. Ce sera là une tâche complexe parce que, pour beaucoup de programmes, la mesure exacte doit être liée de manière précise aux moyens d'action de l'OIT qui sont mis en œuvre. Les cibles fixées dans le cadre des objectifs stratégiques sont très diverses dans leur conception et une même méthode de mesure est souvent mal adaptée à cette diversité.

251. Les outils les plus importants dont dispose le BIT, et sans lesquels rien ne fonctionnerait, ce sont les idées. Les idées sont au centre de son cadre conceptuel et elles créent le fondement analytique sur lequel tout le reste se construit. Le BIT doit s'assurer que sa base de connaissances est à jour et que le monde sait que l'Organisation est un expert dans ce domaine. Cependant, tenir à jour la base de connaissances est un processus complexe – beaucoup plus complexe que s'il s'agissait simplement de veiller à inclure les statistiques les plus récentes dans les bases de données.

252. Les conseillers au niveau des politiques jouent également un rôle capital. Les pays sont uniques, et même s'ils ont parfois les mêmes besoins, ce qui convient à un pays est peut-être totalement inadapté pour un autre. Les conseillers en matière de politiques ont précisément les compétences nécessaires pour pouvoir juger ce qui convient dans chaque cas.

253. Les instruments juridiques sont les outils les plus précis dont dispose le BIT. Ils se réfèrent à des cas précis, ils sont la raison d'être de l'Organisation, et le nombre des instruments ratifiés témoigne de l'estime dans laquelle est tenu cet aspect des travaux de l'OIT.

254. Les activités de coopération technique sont, de bien des manières, l'expression la plus visible de l'OIT au travail. Les projets n'ont pas besoin d'utiliser des techniques de pointe pour obtenir des résultats et, bien souvent, la même productivité en ayant recours à des méthodes à fort coefficient d'emplois, avec en prime la création d'emplois. L'expérience montre que cela est possible, et l'élaboration de cadres stratégiques de lutte contre la pauvreté (CSLP) nationaux est un autre exemple de la contribution unique de l'OIT aux programmes de développement sous les auspices de la Banque mondiale.

255. Tous ces outils sont utilisés par le BIT mais il est très difficile d'en mesurer l'efficacité, et cela demandera une réflexion plus approfondie et d'autres perfectionnements. Pourtant, ce problème ne concerne pas seulement le BIT, et le Bureau accueillera favorablement l'aide des membres du Conseil d'administration qui pourront fournir l'expertise de leurs ministères, ainsi que celle des entreprises et des syndicats, pour rechercher une solution. L'organisation d'enquêtes sur la satisfaction des clients serait un moyen parmi d'autres de juger l'efficacité des programmes, car le Bureau a besoin de savoir si les utilisateurs finaux sont satisfaits de ces services.

256. La base de connaissances du BIT est étroitement liée à son atout le plus précieux – les compétences et les connaissances de son personnel. Les ressources humaines sont la clé du succès du BIT et c'est pour cette raison que des fonds sont demandés pour renforcer la capacité institutionnelle et la formation du personnel. L'un des plus grands défis que le BIT doit relever est de savoir comment refléter dans le cadre stratégique le rythme régulier de la valorisation du personnel et du développement des connaissances. Une chose est cependant certaine: la crédibilité du BIT dépend de la qualité de son personnel, et le Bureau n'obtiendra pas les résultats qu'il souhaite s'il ne s'engage pas à investir dans le perfectionnement professionnel.

257. Beaucoup a été fait au cours des trois dernières années pour mettre en place le nouveau cadre stratégique et lancer les activités à l'appui du travail décent, mais il reste encore beaucoup à faire pour achever ce travail. Tout le monde croit en l'objectif, mais celui-ci ne peut être atteint que par le biais d'un dialogue et d'une coopération continue entre les gouvernements, les partenaires sociaux et le Bureau. En tant que Directeur général, M. Somavia ne doute pas du succès de l'entreprise.

258. *La commission a pris note du document du Bureau.*

Annexe III au document GB.283/9/1

**Observations supplémentaires du groupe des employeurs sur le document
GB.283/PFA/9**

Exécution du programme de l'OIT, 2000-01 (Neuvième question à l'ordre du jour)

Observations supplémentaires des employeurs sur le document GB.283/PFA/9

Il est pris acte avec intérêt du quatrième paragraphe, dans lequel le Directeur général donne son opinion sur les effets de l'action de l'OIT.

Le paragraphe 11, qui expose succinctement la première étape de l'application de la budgétisation stratégique, indique que cette étape est jugée terminée. Nous avons cru comprendre qu'un examen devait avoir lieu au niveau des régions. Cet examen a-t-il été achevé?

Nous remercions le gouvernement du Royaume-Uni pour l'appui qu'il a apporté au processus de renouvellement organisationnel (paragr. 13). Nous encourageons les donateurs à poursuivre leur aide en tenant compte des enseignements tirés, en particulier, de la mesure de la performance (paragr. 14, quatrième point).

Le paragraphe 22 indique que le premier objectif stratégique représente désormais plus de la moitié de la coopération technique financée par des fonds extrabudgétaires. Les employeurs s'inquiètent de la diminution de la part relative de l'aide à l'emploi et prient instamment les donateurs de reconsidérer leur contribution dans ce domaine.

Sur le premier objectif, nous souhaitons obtenir des précisions sur les paragraphes 24 et 25. Il est étonnant que le paragraphe 25 ne fasse pas allusion à l'identification des conventions, qui peut soulever des obstacles à la ratification. De même, dans le paragraphe suivant, le Bureau ne mentionne pas la nécessité de supprimer certains instruments. Pour ce qui est du paragraphe 26, nous en approuvons le texte, mais nous souhaitons surtout qu'une aide soit également accordée avant la ratification. Est-ce un moyen de contraindre les gouvernements à ratifier? Au sujet du paragraphe 28, nous voudrions avoir quelques exemples concrets de changements négatifs et savoir quels enseignements le Bureau en a tirés.

Les activités conduites par le BIT sur le travail des enfants sont remarquables, et c'est la meilleure image que l'Organisation peut donner de sa capacité d'action. Malgré ces efforts, les employeurs ont deux inquiétudes. Le résultat de l'indicateur 1b.3 est très faible et nous en sommes très mécontents. Le travail des enfants de sexe féminin est un problème grave vu les questions de prostitution, de traite et de service domestique, et l'OIT devrait accorder une attention particulière à ce problème. Dans le cas de l'indicateur 1b.5, le résultat est positif mais le document ne donne pas d'indication quant à la qualité et à l'efficacité des services fournis. Si le seul fait de donner une affiche signifie que le Bureau enregistre un nouveau service rendu, le résultat est faible et l'OIT doit améliorer la définition de cet indicateur. L'OIT devrait donner une définition du terme «service». Il faudrait expliciter le paragraphe 33 en indiquant s'il existe des entraves autres que celle à laquelle il est fait allusion (ressources en personnel?) empêchant d'atteindre pleinement la cible fixée. Au paragraphe 35, nous aurions souhaité en savoir davantage sur les différents types de systèmes de surveillance et sur leur efficacité. Le Bureau devrait préciser cette information.

Nous avons également des inquiétudes au sujet de l'objectif opérationnel 1c qui, à notre sens, devrait être repensé dans les futurs programmes et budgets. Nous ne remettons pas en question le travail de la commission d'experts, mais les résultats sont inférieurs aux cibles fixées. En outre, une diminution a été enregistrée entre 2000 et 2001 (indicateurs 1c.2 et 1c.3). Autrement dit, 30 pour cent des informations ne sont pas traitées. Devons-nous réexaminer le contenu du questionnaire et le rôle de la commission d'experts?

Il nous faut noter que, malgré l'approche de la budgétisation stratégique, les activités revêtent dans certains cas une très grande importance, comme en témoigne le succès des activités relatives aux améliorations possibles des activités normatives (paragr. 38 et 39).

Nous nous félicitons de l'étude approfondie sur la gestion et l'organisation du travail du département (paragr. 43). Pourrions-nous en avoir une copie?

Sur la question du Guatemala (tableau, p. 13), cette activité ne semble pas avoir été exécutée dans un cadre tripartite mais par le biais de pressions extérieures.

Pour formuler une observation générale sur l'action normative et compte tenu de l'indicateur 3a.3, nous devrions élaborer plus souvent des recueils de directives pratiques, qui produisent d'excellents résultats.

A propos du deuxième objectif stratégique et comme le Conseil d'administration s'en souviendra, la question de l'emploi est fondamentale pour le groupe des employeurs. Les résultats sont positifs, mais le document ne mentionne ni l'importance ni les modalités de la contribution que l'OIT a apportée aux politiques nationales de l'emploi et des ressources humaines. L'efficacité et l'efficacités des conseils ou des recommandations sont certes difficiles à mesurer, mais les indicateurs ne font pas suffisamment ressortir la qualité et l'influence réelles de l'OIT sur la politique nationale de l'emploi.

Au paragraphe 45, nous relevons une nouvelle fois la baisse des ressources du PNUD et nous demandons au Bureau quelles mesures sont prises pour résoudre ce problème.

A la première phrase du paragraphe 59, mention est faite de nouveaux partenariats et approches qui ont été mis en place pour améliorer la qualité des emplois dans les micro-entreprises et renforcer l'organisation de l'économie informelle. Quelle a été la nature de ces partenariats et approches, de quelle manière la qualité des emplois a été améliorée et comment l'organisation de l'économie informelle a été renforcée?

Les employeurs saluent le travail important qui a été accompli pour contribuer à l'élaboration des DSRP (paragr. 49). Le document aurait pu également fournir plus de renseignements au sujet des recommandations sur les politiques à suivre qui ont résulté de la discussion tripartite sur le rapport concernant l'examen approfondi de la politique de l'emploi, comme dans le cas du Pakistan exposé dans le tableau figurant à la page 16.

Nous souhaiterions avoir davantage d'informations sur le rôle de l'OIT dans le domaine des «finances sociales». Qu'est-ce que cela veut dire et quel est le rôle de l'OIT, eu égard en particulier à la Banque mondiale (paragr. 61)?

Au sujet du troisième objectif stratégique, on peut répéter que cette section est agréablement introspective, mais il y a aussi d'autres choses à dire. Les résultats sont positifs si ce n'est dans le cas de la protection de la maternité, mais, avec un document «inratifiable», il est difficile de proposer une politique concrète.

Nous relevons que le document ne fait aucune mention du Fonds de solidarité sociale mondiale.

En ce qui concerne le quatrième objectif stratégique, les résultats sont positifs, et en particulier les activités dirigées par ACT/EMP. Les programmes énumérés au paragraphe 112 sont remarquables car ils sont entièrement déterminés par la demande, et la programmation stratégique étant une composante essentielle ils sont ciblés et axés sur les résultats. Nous constatons avec inquiétude qu'une place importante est accordée au Programme focal pour le renforcement du dialogue social au détriment du renforcement des partenaires sociaux. Le Bureau doit établir un équilibre et donner un rang de priorité plus élevé à la promotion des partenaires sociaux.

Au sujet des programmes intersectoriels, l'OIT devrait élaborer des indicateurs et des cibles pour le Centre de Turin et pour l'Institut afin de mettre en harmonie toutes les activités de l'OIT.

Enfin, au sujet de la gouvernance, l'OIT a apporté quelques améliorations, mais une évaluation extérieure serait fort appréciée, et nous reconnaissons la difficulté qu'il y a à énoncer des indicateurs et des cibles sur le sujet.