

RAPPORT DU DIRECTEUR GÉNÉRAL

**EXÉCUTION
DU PROGRAMME DE L'OIT
EN 2002-03**

CONFÉRENCE INTERNATIONALE DU TRAVAIL
92^e SESSION, 2004

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/ilc92/reports.htm>)

ISBN 92-2-213031-6
ISSN 0251-3218

Première édition 2004

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 2002-03, tel qu'il a été examiné par le Conseil d'administration à sa 289^e session (mars 2004). Un résumé du 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.

Table des matières

	Page
Avant-propos	v
Vue d'ensemble	ix
Introduction	ix
Progrès réalisés concernant le cadre stratégique de l'OIT pour 2002-2005	xi
Faits marquants du programme et budget 2002-2003	xiii
Perspectives d'avenir	xv
Introduction	1
Tour d'horizon des régions	3
Le contexte mondial du développement	3
Afrique	4
Amériques	5
Etats arabes	6
Asie et Pacifique	6
Europe	7
Regard sur le passé: résultats de l'exercice 2002-03	9
Objectif stratégique n° 1: Promouvoir et mettre en œuvre les normes et les principes et droits fondamentaux au travail	13
Objectif stratégique n° 2: Accroître les possibilités pour les femmes et pour les hommes d'obtenir un emploi et un revenu convenables	29
Objectif stratégique n° 3: Accroître l'étendue et l'efficacité de la protection sociale pour tous	43
Objectif stratégique n° 4: Renforcer le tripartisme et le dialogue social	57
Evaluation des programmes focaux	73
Programme focal sur la réponse aux crises et la reconstruction (IFP/CRISIS)	73
Programme focal de promotion de l'emploi par le développement des petites entreprises (IFP/SEED)	73
Programme focal sur la sécurité et la santé au travail et sur l'environnement (SafeWork)	74
Programme focal pour la promotion de la Déclaration (IFP/DÉCLARATION)	74
Activités intersectorielles	77
Centre international de formation (Turin)	77
Institut international d'études sociales	78
Bureau de l'égalité entre hommes et femmes	78
Relations externes et partenariats	79
Communications	80
Intégration des politiques	80
Commission mondiale sur la dimension sociale de la mondialisation	81

Gouvernance, appui et management	83
Gouvernance	83
Services de management	83
Budgétisation stratégique au BIT	84
Services d’appui	84
Les perspectives d’avenir: Appliquer au cadre stratégique et au programme et budget pour 2006-07 les enseignements tirés de l’expérience	87
Ce que l’OIT sait bien faire	87
Ce que l’OIT sait moins bien faire	88
Implications pour les futurs choix de programmation	88
Annexes	93
Annexe I. Suite donnée aux résolutions adoptées par la Conférence internationale du Travail de sa 87 ^e à sa 91 ^e session (1999-2003)	93
Annexe II. Dépenses afférentes aux programmes de coopération technique, 2002-03 (à l’exclusion des dépenses administratives)	101
Annexe III. Dépenses au titre de la coopération technique par domaine d’activité et source de financement, 2002-03	103
Annexe IV. Dépenses au titre de la coopération technique par pays et par région et par source de financement, 2002-03 (en milliers de dollars)	107
Annexe V. Rapport sur les dépenses de l’excédent de 2000-01	111
Annexe VI. Réunions tenues en 2002 et 2003	112
Annexe VII. Etats Membres de l’OIT au 31 décembre 2003 (177)	114
Annexe VIII. Résumé 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 2002-03 (mars 2003)	115
Annexe IX. Conventions ratifiées en 2002-03	119

Vue d'ensemble

Introduction

Objet de ce rapport

L'Exécution du programme de l'OIT en 2002-03 fait état des progrès réalisés dans la mise en œuvre de l'Agenda pour le travail décent, au regard des résultats obtenus par rapport aux cibles fixées et aux montants budgétaires approuvés par le Conseil d'administration pour le programme et budget. Il incombe au Bureau d'appliquer les orientations stratégiques établies et, en partenariat avec les mandants, de fournir les produits et services nécessaires pour remplir ces objectifs. Dans ce sens, le rapport d'exécution n'est autre qu'une évaluation des travaux de l'Organisation dans son ensemble: la pertinence de ses objectifs stratégiques et l'efficacité des moyens utilisés pour atteindre ces buts. Qui plus est, il permet à l'Organisation de se pencher sur les meilleurs résultats et sur les moins bons et de s'en inspirer pour prendre des décisions au sujet des orientations stratégiques futures et des moyens à utiliser en vue de les concrétiser.

Le rapport montre que notre adhésion en tant qu'Organisation au concept fédérateur qu'est le travail décent répond à une préoccupation largement ressentie et nous aide à avoir un plus grand impact sur l'agenda mondial. La structure interne du Bureau, qui s'articule autour des quatre piliers du travail décent, est de plus en plus efficace mais beaucoup reste encore à faire pour concilier les demandes de compétences spécialisées avec la nécessité de fournir des produits et services intégrés qui répondent aux besoins des mandants. Le Bureau et le Conseil d'administration ont opéré à diverses reprises des changements d'orientation pendant la période biennale pour veiller à ce que l'Organisation puisse atteindre ses objectifs. Par exemple, au niveau de l'exécution, nous sommes passés à une programmation par pays qui a été mise au point en 2002-03 et qui prendra effet en 2004-05. Le Conseil d'administration a également décidé de créer la Commission mondiale sur la dimension sociale de la mondialisation et voudra sans doute se pencher sur les recommandations de cette commission concernant le rôle futur de l'OIT dans le système multilatéral lorsqu'il élaborera les stratégies futures de l'Organisation sur la base de ce rapport d'exécution.

C'est aussi un rapport d'activité sur la mise en œuvre de la gestion axée sur les résultats, qui met en évidence l'évolution de la planification et de la budgétisation stratégiques au sein de l'Organisation. Il fait apparaître qu'à l'issue de deux cycles (quatre ans) de planification axée sur les résultats l'Organisation a amélioré sa capacité d'orienter les ressources disponibles vers les objectifs essentiels et les priorités du programme. En outre, la définition plus précise des indicateurs depuis le programme et budget de 2000-01 a permis d'établir une distinction plus nette entre les résultats et les activités qui les étayent. Ces développements sont prometteurs et toute amélioration introduite dans ces domaines se traduira par de meilleurs résultats au cours de la prochaine période biennale.

Ce rapport décrit également l'action entreprise avec les ressources de l'excédent de 2000-01 allouées à ce jour. Conformément aux engagements pris envers le Conseil d'administration et la Conférence, le Bureau a adopté une approche stratégique, axée sur les résultats, de l'utilisation de ces ressources. En particulier, l'excédent a permis au Bureau d'accélérer les travaux prévus dans le cadre de l'agenda pour un travail décent et de s'adapter rapidement aux nouvelles exigences et possibilités, aux nouvelles crises et situations d'urgence. La décision de répartir les dépenses financées par l'excédent sur toute la période 2002-2005 et l'application de critères précis

pour évaluer les utilisations possibles des ressources ont permis une gestion prudente des ressources. La plupart des descriptions des grandes activités financées par l'excédent figurent dans les sections du rapport intitulées «Tour d'horizon des régions» et «Activités intersectorielles». Les activités ayant un impact sur plus d'une région sont décrites sous l'objectif stratégique auquel elles se rapportent.

*Réponse de l'OIT
aux demandes des mandants*

L'exercice 2002-03 a été marqué par une demande grandissante des services de l'OIT dans les domaines existants mais aussi dans des domaines nouveaux. Compte tenu des contraintes financières liées à un budget à croissance zéro en termes réels, il est devenu particulièrement évident que le travail d'équipe et l'intégration des politiques constituent une valeur ajoutée. Bon nombre des succès obtenus pendant la période biennale sont le fruit d'une coopération plus étroite au niveau interne, domaine dans lequel le Bureau doit faire de gros efforts pour dynamiser ses réalisations. La création d'un Département de l'intégration des politiques a favorisé la mise au point de cadres intégrés à l'intérieur du Bureau.

En examinant les enseignements tirés, les départements au siège et les bureaux extérieurs ont observé qu'il est matériellement impossible à long terme de continuer à accepter de nouvelles priorités et à accroître les services existants en conservant l'ensemble des domaines d'activité et de compétence. Chercher à en faire davantage sans ressources supplémentaires a commencé à nuire à la qualité des services de l'OIT. Il s'agit là d'un problème important dont il faudra poursuivre l'examen lors de la planification pour 2006-07 et ultérieurement, et qui met en avant la nécessité d'introduire de nouvelles améliorations de structure afin de mieux relier les priorités et objectifs de l'OIT aux ressources dont elle dispose.

Bien entendu, l'OIT ne fonctionne pas en vase clos et les événements mondiaux ont eu une incidence considérable sur ses travaux en 2002-03. Les activités exécutées dans les régions ont été ralenties par plusieurs crises, en particulier la guerre en Iraq et l'épidémie de SRAS. Dans l'ensemble, cependant, l'exécution des activités planifiées s'est améliorée sur les plans quantitatif et qualitatif. Ce rapport fait ressortir les progrès notables qui ont été accomplis eu égard à la capacité accrue du Bureau de mener à bien les priorités du programme déterminées par le Conseil d'administration tout en mettant en lumière les domaines qui méritent des efforts plus appuyés.

Progrès réalisés concernant le cadre stratégique de l'OIT pour 2002-2005

En novembre 2000, le Conseil d'administration a fixé le cadre stratégique de l'OIT pour 2002-2005. Il ne s'agissait pas d'un plan au sens classique mais plutôt d'un outil d'orientation, l'idée étant de clarifier les objectifs de l'Organisation et les stratégies à appliquer pour les atteindre sur une période de quatre ans. Le cadre avait fixé comme objectif à moyen terme «la mise en œuvre concrète du programme en faveur du travail décent». Cet objectif était fondé sur quatre actions interdépendantes: définir le concept dans ce cadre; assurer son intégration cohérente dans l'ensemble du Bureau; faire en sorte qu'il se reflète dans les politiques relatives à l'économie mondiale; le mettre en pratique au niveau national.

Ce rapport d'exécution se situe à mi-parcours de ce processus. La partie principale du rapport examine les progrès accomplis dans chacun des quatre objectifs stratégiques, par rapport aux cibles de performance établies dans le programme et budget pour 2002-03. Mais ce rapport nous donne aussi une occasion de réfléchir sur les progrès réalisés dans la mise en œuvre de la stratégie telle qu'énoncée dans le cadre stratégique:

- Faire en sorte que le travail décent se reflète dans les politiques relatives à l'économie mondiale: quel impact l'OIT a-t-elle sur les grandes politiques? Ses activités de sensibilisation sur l'importance déterminante du travail décent pour tous dans la détermination des politiques économiques à l'échelle mondiale ont eu un retentissement dans pratiquement toutes les régions. La décision du Conseil d'administration de créer la Commission mondiale sur la dimension sociale de la mondialisation a été elle aussi largement saluée. Par rapport à la situation il y a quatre ans, l'Organisation et son Agenda pour le travail décent ont gagné en influence et en visibilité. Le flot ininterrompu de demandes d'informations, de conseils et de collaboration indique assurément que l'Organisation semble désormais présenter un intérêt particulier dans les actuels débats d'orientation. Néanmoins, la route est longue et beaucoup reste à faire.
- Assurer l'intégration cohérente du travail décent: dans quelle mesure les programmes, unités, activités et produits du Bureau œuvrent de concert pour atteindre l'objectif commun du travail décent? Transformer nos idées et notre action en utilisant le concept intégrateur du travail décent de façon que le service fourni par l'Organisation soit véritablement supérieur à la somme de ses composantes ne se fait pas du jour au lendemain. Jusqu'ici, les progrès ont porté principalement sur les modalités à suivre pour améliorer la communication et la coordination sur la programmation au sein du Bureau. Cette étape est certes nécessaire mais il reste beaucoup à faire pour renforcer l'objectif d'un dispositif cohérent comportant des éléments complémentaires.
- Dans quelle mesure l'OIT parvient-elle à mettre en pratique le travail décent au niveau national? L'Organisation a également réalisé des progrès notables en vue d'intégrer l'Agenda pour le travail décent au niveau national, grâce à un effort de collaboration sur les stratégies nationales de réduction de la pauvreté et sur d'autres mécanismes de planification du développement et elle a commencé à mettre en place des programmes par pays sur le travail décent qui serviront de cadre aux activités de l'OIT sur le terrain.
- Définir le concept: qu'a fait le Bureau pour approfondir les bases empiriques et analytiques du travail décent? Le Conseil d'administration, par

l'intermédiaire de ses commissions et groupes de travail, a continué à élaborer ses politiques à un rythme soutenu, en s'appuyant sur les travaux d'analyse et de recherche du Bureau. La discussion qui a eu lieu en 2002 à la Conférence sur le travail décent et l'économie informelle a marqué une étape particulièrement importante, prolongée en 2003 par le débat sur le thème «S'affranchir de la pauvreté par le travail». Des travaux sont en cours afin d'améliorer les statistiques (indicateurs du travail décent) qui nous sont indispensables pour mieux appréhender les conséquences sociales et économiques des moyens d'action possibles. Toutefois, il convient de saluer l'action du Bureau qui a souvent lutté, malgré de fortes pressions budgétaires, pour édifier et maintenir la solide base de connaissances dont il a besoin pour promouvoir ses grandes orientations.

*Des «activités intersectorielles»
aux «objectifs d'action
communs»*

Le cadre stratégique englobait un certain nombre de questions présentant un intérêt général pour le travail décent, sans en faire un cadre axé sur les résultats. Au nombre de ces questions figuraient l'égalité entre hommes et femmes, les communications extérieures ainsi que les relations externes et les partenariats. Dans le programme et budget pour 2002-03, elles étaient énumérées en tant qu'«activités intersectorielles» et sont étudiées dans le présent document. Or ces questions sont de plus en plus considérées comme des objectifs fondamentaux et communs pour l'Organisation qui a grand besoin de solides critères de performance. C'est ainsi qu'ont été mis au point des «objectifs d'action communs» pour l'OIT dans son ensemble, assortis de cibles pour 2004-05.

Capacités du personnel

Le cadre stratégique a aussi indiqué que la faculté de concrétiser le travail décent dépend des capacités du personnel tant en matière de gestion que dans les domaines techniques. L'OIT a enregistré des retards et des revers dans ce domaine au cours de la première période biennale. Au début de 2003, l'équipe de direction a mis en route l'initiative qui visait à renforcer la gestion du point de vue de l'exécution et des résultats, abordant ainsi chacune de ces questions de manière systématique. La stratégie des ressources humaines est alors réexaminée en priorité et les fonds excédentaires qui avaient été affectés au renforcement des capacités de gestion sont programmés en conséquence. Un système d'information moderne et intégré qui améliorera considérablement les informations pour la gestion est en cours d'élaboration et devrait être lancé en 2004 (certains de ses éléments sont déjà utilisés). Toutefois, la modicité relative des fonds disponibles et la priorité accordée au service direct continuent de peser sur la mise au point du système.

A mi-parcours du cadre stratégique, ce rapport fournit des informations qui permettront de procéder à des changements d'orientation pour la prochaine période biennale et d'élaborer le nouveau cadre pour 2006-2009 ainsi que le programme et budget pour 2006-07.

Faits marquants du programme et budget 2002-03

Les budgets restent serrés...

Le budget de l'OIT pour 2002-03 a diminué de 2 millions de dollars E.-U. environ par rapport à la période biennale précédente, le montant du budget ordinaire s'élevant au total à 434 040 000 dollars, complété par un montant prévu de 188 520 000 dollars de ressources extrabudgétaires pour financer la coopération technique, soit un total de 622 560 000 dollars, utilisable pour atteindre les objectifs énoncés dans le programme et budget. Cette projection a été renforcée par les fonds libérés par l'excédent de 2000-01, dont le Conseil d'administration est convenu qu'il pourrait servir à des fins spécifiques pendant la période 2002-2005. Pour donner une idée de l'importance relative de l'OIT, son budget annuel (budget ordinaire et sources extrabudgétaires pris ensemble) représente 27 pour cent de celui de l'Organisation mondiale de la santé, 44 pour cent du budget annuel de la ville de Genève et 7 pour cent de celui du ministère du Développement international du Royaume-Uni.

... alors que de nouveaux défis se font jour

Les résultats de l'Organisation ont été obtenus dans un contexte qui, à certains égards, diffère fondamentalement de celui qui était envisagé lors de l'adoption du programme et budget en juin 2001. Les événements du 11 septembre 2001 puis l'épidémie de SRAS ont eu des répercussions immédiates sur le travail dans des secteurs aussi différents que le transport maritime et le tourisme, et ont réclamé en outre une réponse aux préoccupations accrues en matière de sécurité. Les consultations organisées dans le cadre de la Commission mondiale sur la dimension sociale de la mondialisation ont mis en évidence toute une série de besoins liés aux suppressions d'emploi, à la migration, aux compétences, à la sécurité sociale et à beaucoup d'autres questions. Face à ces nouveaux défis, l'OIT a dû prouver qu'elle gardait toute son efficacité: la pertinence du dialogue social pour comprendre et aborder les problèmes fondamentaux de l'injustice et de la pauvreté; l'intérêt de normes d'ensemble dans un monde où les marchés se mondialisent; et l'importance d'outils et d'approches pratiques et applicables pour aider les Etats Membres et les mandants à mettre sur pied des systèmes économiques et sociaux à l'appui du travail décent pour tous.

Résumé des résultats par rapport aux cibles pour 2002-03

Les résultats obtenus par l'OIT dans chacun des objectifs stratégiques sont examinés en détail dans le rapport. L'évaluation s'opère en fonction de cibles quantifiables tangibles et d'appréciations de l'impact plus qualitatives et moins concrètes. On trouvera ci-après un bref résumé des points principaux correspondant à chacun de ces objectifs.

Intérêt accru pour les normes du travail

Objectif stratégique n° 1: Promouvoir et mettre en œuvre les normes et les principes et droits fondamentaux au travail

L'accent a été mis en 2002-03 sur la nécessité d'accentuer la pertinence du système normatif en tant que mécanisme concret à l'échelle mondiale, en favorisant la promotion des normes, leur ratification, l'appui à leur application pratique et des systèmes modernes et efficaces de contrôle. L'attention particulière accordée au travail des enfants a aidé l'OIT à faire mieux prendre conscience de l'utilité des normes dans le processus de développement.

Le taux de ratification d'un certain nombre de conventions est maintenant très élevé et témoigne du succès des campagnes déjà lancées. De ce fait, il a naturellement été plus difficile dans certains cas de maintenir le rythme

prévu des nouvelles ratifications. Il en est résulté également une charge plus lourde pour les mécanismes de contrôle de l'OIT et de nombreux rapports en suspens se sont accumulés. De plus, la ratification est souvent suivie d'une demande d'assistance technique pour l'application de l'instrument. A bien des égards, la promotion de la Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail et la campagne pour l'élimination du travail des enfants ont éveillé plus généralement l'intérêt pour les normes internationales du travail. Vu le succès de l'action de sensibilisation, les services de l'OIT sont soumis à de nouvelles demandes dans le domaine des normes.

Objectif stratégique n° 2: Accroître les possibilités pour les femmes et pour les hommes d'obtenir un emploi et un revenu convenables

Des emplois en plus grand nombre et de meilleure qualité à l'agenda mondial

L'Agenda global pour l'emploi, approuvé par le Conseil d'administration en 2002, a fourni aux activités de l'OIT un cadre global visant à améliorer la quantité et la qualité des emplois créés dans le monde. Les nouvelles recherches et politiques ont mis en relief le message lancé par l'OIT en 2003 – «S'affranchir de la pauvreté par le travail» –, qui trouve son expression dans la contribution de l'Organisation aux efforts nationaux de développement dans plusieurs pays et dans diverses circonstances.

Les cibles de performance fixées pour cet objectif sont axées sur les conseils et les informations fournis et sur l'adoption des politiques recommandées. Presque toutes les cibles ont été dépassées en partie du fait qu'elles tendent à privilégier la fourniture d'informations plutôt que des changements concrets. Cependant, des éléments d'appréciation plus qualitatifs sur l'adoption de bonnes politiques et le volume bien plus important que prévu de l'aide et des conseils dispensés aux pays touchés par une crise sont révélateurs de la qualité et de la pertinence des services de l'OIT.

Objectif stratégique n° 3: Accroître l'étendue et l'efficacité de la protection sociale pour tous

Edifier des systèmes de protection sociale pour le XXI^e siècle

L'action menée par l'OIT pendant la période biennale dans le domaine de la protection sociale a couvert de multiples activités allant des conseils et de l'appui techniques et spécialisés fournis à de nombreux pays sur le financement et le fonctionnement de régimes de sécurité sociale à la tâche plus diffuse lancée au niveau de l'entreprise en vue de promouvoir une amélioration des conditions de travail ainsi que de la sécurité et de la santé au travail.

De bons résultats par rapport à toutes ces cibles ont également été constatés dans ce domaine. Au nombre des cibles tangibles figurait le nombre de pays adoptant des avis et prenant des mesures concrètes concernant les systèmes de sécurité sociale, avec des résultats bien supérieurs aux niveaux prévus. Les mandants ont aussi manifesté leur intérêt pour les principes directeurs et les recueils de directives de l'OIT concernant les travailleurs migrants et le VIH/SIDA, ce qui montre que la demande d'appui et de savoir-faire de l'OIT sur ces questions a progressé.

Objectif stratégique n° 4: Renforcer le tripartisme et le dialogue social

Résoudre les problèmes, définir les possibilités

La force de l'OIT réside en grande partie dans le poids de ses partenaires sociaux et dans la solidité des mécanismes de dialogue social, qui doivent permettre d'élargir leur participation à l'élaboration des politiques fondamentales. Pendant la période biennale, l'OIT n'a cessé de centrer son action sur le renforcement des capacités et de veiller à ce qu'une législation et des

systèmes propices à une réelle participation soient en place et utilisés de manière effective.

Cet objectif concerne deux domaines de performance: l'un est axé sur la représentation, les services et l'influence des partenaires sociaux, où les résultats sur diverses cibles plus qualitatives ont dépassé les niveaux prévus, et l'autre sur les cadres juridiques, les institutions et les mécanismes de dialogue social, où des cibles un peu plus tangibles (ratifications, etc.) n'ont pas toujours été atteintes, malgré certaines avancées – en particulier du point de vue de l'intégration pratique du dialogue social dans tous les volets de l'Agenda pour le travail décent.

Perspectives d'avenir

Nouvelles possibilités pour l'OIT

A mi-parcours du cadre stratégique, l'Organisation accomplit des progrès notables en ce qui concerne la réalisation de son objectif de quatre ans qui est de mettre en pratique l'Agenda pour le travail décent, comme en témoigne de façon très manifeste la visibilité de cet agenda sur la scène mondiale. Le message du travail décent est de plus en plus adopté et reconnu comme un élément crucial à l'heure de la mondialisation et de l'interdépendance. De ce fait, on a enregistré une augmentation des demandes adressées à l'OIT à l'effet de bénéficier de ses compétences reconnues dans les domaines du dialogue social, des normes et des politiques et pratiques ayant une réelle importance pour les travailleurs. Le travail décent est un concept qui présente un grand intérêt pour le nouveau millénaire et qui a conféré à l'OIT de plus grandes possibilités d'améliorer son image et, ce faisant, de mettre en évidence l'importance fondamentale du monde du travail dans le développement mondial.

Une capacité d'exécution de plus en plus sollicitée

Cependant, cette faculté même de réinventer l'OIT et de mieux adapter ses travaux aux résultats les plus significatifs a dévoilé des déficiences dans les capacités de l'Organisation. Un bon exemple en est le succès des campagnes en faveur de la ratification des conventions fondamentales du travail: les normes ayant été modernisées, elles sont jugées déterminantes pour le développement dans une économie mondiale intégrée et leur taux de ratification est plus rapide que jamais. Ce succès a révélé au grand jour des carences dans l'aptitude de l'OIT, d'une part, à gérer et à contrôler l'application des normes et, d'autre part, à fournir à bref délai des conseils actualisés et pertinents aux Etats Membres sur leur application pratique.

Revigorer l'OIT

Revigorer l'OIT comporte, d'après le cadre stratégique, deux volets: mieux délimiter ses travaux et établir une culture axée sur les résultats, d'une part, et mettre en valeur les ressources humaines de l'Organisation, d'autre part. Jusqu'ici, l'accent a été mis principalement sur le premier et moins sur le second. En fait, en parvenant à se donner une nouvelle image, l'OIT a montré ses propres faiblesses. La prise de décisions en matière de gestion reste pesante et cloisonnée, les connaissances propres à l'Organisation menacent de disparaître, vu que la génération des fonctionnaires qui sont entrés au BIT dans les années soixante-dix part à la retraite sans qu'une stratégie claire ait été élaborée pour assurer leur remplacement, et les principaux travaux de recherche et de mise au point de produits sont à la traîne. Les problèmes d'effectifs sont particulièrement alarmants: d'ici à la fin de 2007, 34 pour cent des fonctionnaires actuellement au grade P5 et au-dessus devraient partir à la retraite, et notamment 56 pour cent des chefs de départ-

tement et des membres de l’équipe de direction. Le BIT a la chance d’avoir à son service de nombreux fonctionnaires dévoués et motivés mais une amélioration des structures pourrait rendre leur travail plus productif et plus satisfaisant. Si l’Organisation ne s’attaque pas à ces nouveaux problèmes, elle court de plus en plus le risque, si des conseils lui sont demandés ou si elle est invitée à travailler en partenariat avec d’autres organisations, de ne pas toujours être en mesure de prendre dans les temps les dispositions voulues.

Les défis que le Bureau doit relever en matière de gestion ont été reconnus. L’initiative «renforcer la gestion du point de vue de l’exécution et des résultats» lancée par le Directeur général en décembre 2002 a défini les principaux obstacles que l’Organisation doit surmonter et a proposé des solutions concrètes afin de maximiser les résultats. L’année dernière, un temps et des efforts considérables ont été consacrés par la haute direction à plusieurs questions et notamment l’examen des politiques et pratiques en matière de ressources humaines, une amélioration de la communication avec le personnel, un meilleur partage de l’information (par exemple, une vision commune du travail décent et des outils d’application), une rationalisation de certaines procédures financières et administratives et une participation accrue de tous les responsables à l’élaboration et à l’exécution de la politique d’ensemble du Bureau. Toutefois, beaucoup reste à faire et nombreuses sont les demandes qui méritent de retenir notre attention.

Atouts de l’OIT

Le *Rapport d’exécution* est le fruit d’un examen des résultats obtenus par le dialogue au sein du Bureau et avec les mandants. Cet examen a réaffirmé que les atouts de l’OIT reposent sur:

- ses qualités spécifiques – une structure tripartite et une fonction normative;
- son aptitude à fournir des conseils et services adaptés aux besoins nationaux;
- sa capacité d’influer au niveau mondial sur les débats d’orientation et les programmes d’action;
- son accès aux connaissances utiles partout dans le monde.

Défis

Ce sont là les moyens par lesquels l’Organisation peut mettre en pratique l’Agenda pour le travail décent. Toutefois, à moins que le Bureau ne s’emploie à redynamiser son propre capital – les capacités intellectuelles et l’efficacité de son personnel, ses connaissances et ses produits –, les perspectives ouvertes par l’Agenda pour le travail décent risquent de ne pas se concrétiser pleinement. Conclusions à en tirer pour les décisions futures en matière de programme et budget:

- l’accent doit encore être mis sur la détermination des priorités et le réexamen des programmes et domaines de travail existants par rapport à ces priorités;
- de nouveaux talents et de nouvelles compétences doivent être recherchés à l’intérieur et à l’extérieur de l’Organisation et valorisés en vue de remplacer ceux qui partiront à la retraite;
- un investissement accru doit être affecté à l’acquisition de connaissances – en particulier pour revivifier la pertinence et la qualité des services fournis directement.

*Utilisation des conclusions
du rapport*

Le rapport d'exécution résume les informations nécessaires au Conseil d'administration pour donner une orientation stratégique à l'Organisation dans les années à venir et pour déterminer les incidences de ces décisions sur le plan financier et du point de vue des ressources humaines. Les attentes concernant les réalisations de l'OIT sont élevées et ne doivent pas être déçues. L'évaluation très franche de notre performance en 2002-03 contenue dans le présent rapport donne à penser que des choix difficiles devront être opérés dans un proche avenir. Le Conseil d'administration a approuvé en 2000 une stratégie ambitieuse pour l'OIT et des progrès considérables ont manifestement été accomplis mais, pour maintenir cet élan et pour exploiter pleinement les possibilités de mettre en pratique l'Agenda pour le travail décent, il nous faudra faire encore mieux dans la période à venir.

Genève, février 2004.

Introduction

1. Ce document présente l'exécution du programme de l'OIT en 2002-03, en réponse à l'engagement pris de faire rapport chaque année au Conseil d'administration sur l'action de l'Organisation¹. Il s'agit du deuxième rapport biennal du BIT sur l'exécution du programme utilisant des concepts de gestion axée sur les résultats.
2. La façon d'établir les rapports sur les résultats de la période biennale a été adaptée à une gestion axée sur les résultats et modulée pour répondre aux demandes exprimées par la Commission du programme, du budget et de l'administration après son examen du rapport sur l'*Exécution du programme de l'OIT, 2000-01* et du *Rapport intérimaire sur l'exécution du programme en 2002*. Les régions ont été appelées à jouer un plus grand rôle dans l'évaluation des résultats en procédant à un examen approfondi des succès et des échecs des stratégies des programmes et en tirant les leçons de ces résultats. Le siège a fait la synthèse des conclusions régionales pour montrer les liens entre les réalisations dans les régions et les objectifs de l'OIT.
3. Cette démarche plus intégratrice pour l'établissement des rapports a permis d'examiner et d'évaluer dans son ensemble l'influence de l'OIT sur la progression du travail décent au niveau mondial, en garantissant qu'il est pleinement tenu compte des résultats au niveau régional. En outre, elle a encouragé une plus grande responsabilité à l'échelle régionale et sous-régionale dans l'application des techniques utilisées pour rendre compte de l'action menée en se basant sur les résultats. Le rapport sur l'*Exécution du programme de l'OIT, 2002-03* est la synthèse qui résulte de ce processus d'examen interne complet de l'efficacité de l'OIT au cours de la période biennale.
4. Le rapport lui-même est plus court de 25 pour cent, comme demandé pour tous les documents du Conseil d'administration, et met davantage l'accent sur des résultats concrets et des exemples d'études de cas. Comme auparavant, les résultats sont mesurés par rapport à des indicateurs et à des cibles fixés pour les quatre objectifs stratégiques pour l'ensemble de la période biennale, et le corps du rapport est organisé en conséquence. Chacun des quatre chapitres consacrés aux objectifs stratégiques contient des informations sur les affectations et les dépenses relevant du budget ordinaire et des fonds extrabudgétaires. Les activités intersectorielles, notamment l'égalité entre hommes et femmes, sont évoquées tout au long du document et font l'objet d'un résumé séparé placé avant le chapitre sur la gouvernance, l'appui et le management. Dans le chapitre de conclusion sont abordés le programme et budget pour 2006-07 et le cadre stratégique en mettant à profit les enseignements tirés en 2002-03 dans une réflexion prospective sur l'avenir.

¹ Document GB.276/PFA/9, paragr. 157-158.

Tour d'horizon des régions

Dépenses du budget ordinaire et dépenses extrabudgétaires en 2002-03 par région (en dollars E.-U.)

	Dépenses du budget ordinaire	Dépenses extrabudgétaires *	Dépenses de l'excédent de 2000-01 **	Total
Afrique	37 316 764	51 098 900	986 709	89 402 373
Amériques	33 795 758	37 975 925	1 067 549	72 839 232
Etats arabes	8 476 905	3 531 483	205 927	12 214 315
Asie et Pacifique	34 168 940	51 674 205	807 539	86 650 684
Europe et Asie centrale	13 017 840	14 765 660	405 030	28 188 530
Coopération pour le développement	2 731 154	1 929 796	0	4 660 950

Note: ces dépenses appuient les objectifs stratégiques.

* Ajouter un montant supplémentaire de 68 171 935 au titre de dépenses interrégionales. ** Dépenses au titre de programmes entrant dans les catégories «réponse aux crises» et «services régionaux» des dépenses de l'excédent. Les autres dépenses régionales visant la sécurité du personnel ne sont pas incluses.

Le contexte mondial du développement

5. Le mandat et la structure tripartite de l'OIT prennent une importance particulière dans le contexte de la mondialisation, notamment face à l'inquiétude que suscite son impact social et économique, et de l'attention accrue accordée au niveau international à la réduction de la pauvreté. Trois importantes conférences internationales – Doha, Monterrey et Johannesburg² – ont donné à l'OIT d'intéressantes occasions de montrer l'importance, pour le développement durable, la réduction de la pauvreté et la protection des droits de l'homme, de l'Agenda pour un travail décent.

6. Les objectifs de l'OIT touchent à de nombreuses priorités en matière de développement, y compris la lutte contre la pauvreté, l'égalité entre hommes et femmes, la promotion de la santé, l'éducation et la constitution d'alliances. De ce fait, les travaux de l'Organisation ont contribué de manière significative aux Objectifs de développement pour le Millénaire (ODM) et aux Documents de stratégie pour la réduction de la pauvreté (DSRP), deux des principaux instruments actuels de mise au point d'une politique internationale de développement cohérente. Grâce à ces initiatives notamment, les activités déployées au niveau mondial associent plus fréquemment la lutte contre la pauvreté et la création d'emplois. En 2002, l'OIT a signé divers protocoles d'accord destinés à faciliter la coopération avec la Banque asiatique de développement³, la Banque africaine de développement et le Fonds africain de développement⁴. En 2003, le Directeur général a publié son rapport *S'affranchir de la pauvreté par le travail*⁵ qui fait de l'emploi un outil essentiel dans l'éradication de la pauvreté dans ce monde.

7. Le succès de son implication dans des projets pilotes relatifs aux DSRP de cinq pays – Cambodge, Honduras, Mali, Népal et République-Unie de Tanzanie – a permis à l'OIT de s'engager de manière plus ciblée dans les DSRP d'autres pays, notamment l'Ethiopie, le Ghana, l'Indonésie, le Pakistan et le Viet

² La Quatrième session de la Conférence ministérielle de l'Organisation mondiale du commerce (Doha, 9-13 novembre 2001), la Conférence internationale sur le financement du développement (Monterrey, 18-22 mars 2002) et le Sommet mondial pour le développement durable (Johannesburg, 26 août - 4 septembre 2002).

³ Document GB.283/LILS/4/2.

⁴ Document GB.283/LILS/4/3.

⁵ BIT: *S'affranchir de la pauvreté par le travail*, rapport du Directeur général, Conférence internationale du Travail, 91^e session, Genève, 2003.

Nam. L'OIT préside également le groupe de travail sur les stratégies de réduction de la pauvreté et les DSRP du groupe des Nations Unies pour le développement et collabore à la campagne du Sommet du microcrédit dont l'objet est de faire bénéficier, d'ici à 2005, 100 millions de familles parmi les plus pauvres du monde de services de microcrédit et de soutien économique.

Afrique

8. La persistance de la pauvreté, la propagation du VIH/SIDA et les troubles civils demeurent les principaux problèmes auxquels achoppe l'application de l'Agenda pour un travail décent dans la région africaine. Le contexte sociopolitique dans plusieurs pays, notamment en Afrique centrale, était instable, ce qui a ralenti l'activité et limité l'impact des services consultatifs de l'OIT de même que les résultats des programmes de coopération technique. La crise en Côte d'Ivoire a restreint la prestation de services à tous les pays de la sous-région et a eu de lourdes répercussions sur toute la région africaine du fait de la fermeture temporaire du bureau régional de l'OIT pour l'Afrique à Abidjan. Toutefois, la stabilité politique et économique d'autres pays, notamment le Ghana, Maurice, l'Ouganda et la République-Unie de Tanzanie, a permis de faire avancer les stratégies de l'OIT.

9. La tendance à l'intégration régionale par le biais de l'Union africaine, du Nouveau partenariat pour le développement de l'Afrique (NEPAD) et de différents groupements économiques ainsi que l'amélioration de la collaboration entre l'OIT et les institutions sous-régionales ont facilité la mise en œuvre de l'Agenda pour un travail décent aux niveaux régional, national et local. Les activités de l'OIT dans la région portent maintenant essentiellement sur cinq priorités interdépendantes qui correspondent aux objectifs du NEPAD: réduction de la pauvreté, bonne gouvernance, gestion des crises, lutte contre le VIH/SIDA et intégration régionale. L'établissement de priorités est devenu progressivement une caractéristique commune de la programmation régionale en Afrique et une stratégie pour l'établissement de partenariats et la mobilisation de ressources.

10. Le rôle de l'OIT dans la politique économique et sociale est de plus en plus largement reconnu, comme en témoignent les demandes adressées par l'Union africaine au Bureau pour qu'il appuie la Réunion ministérielle consacrée à l'emploi et à la réduction de la pauvreté (Ouagadougou, avril 2002), aide à élaborer un cadre de politique sociale pour le NEPAD et apporte son soutien à l'Union africaine pour la préparation du Sommet extraordinaire sur l'emploi et la lutte contre la pauvreté en 2004.

11. La période biennale a été marquée par une plus grande participation des mandants à l'élaboration et à la mise en œuvre des politiques et par le recours des gouvernements aux compétences techniques disponibles localement. Un certain nombre de DSRP de la région ont intégré les questions relatives à l'emploi, à la protection sociale, au dialogue social et aux principes et droits fondamentaux au travail comme des éléments constitutifs des politiques et des programmes qu'ils préconisent. La nouvelle approche du programme «Des emplois pour l'Afrique», définie en consultation avec les mandants tripartites (Addis-Abeba, février 2003), incorpore les valeurs et les objectifs fondamentaux de l'OIT.

12. En Afrique du Nord, la ratification par l'Égypte de la convention (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999, et la préparation d'une stratégie et d'un plan nationaux pour lutter contre le travail des enfants dans ce pays ont marqué une étape importante. En Afrique australe, la législation applicable à différents secteurs a été examinée afin d'en vérifier la conformité avec les principes inscrits dans les normes de l'OIT pour ce qui touche à toute une série de questions, y compris le dialogue social, la sécurité et la santé au travail, la création d'emplois et le travail des enfants.

13. Pendant la période biennale, les ressources de l'excédent ont contribué à renforcer l'apport du BIT à bon nombre des priorités stratégiques du Bureau dans la région. En particulier, le Bureau a été en mesure de répondre rapidement et efficacement aux crises et aux situations d'urgence dans des pays comme la Sierra Leone, la Somalie, les pays de la région des Grands Lacs et ceux d'Afrique australe en lançant une série d'initiatives pour la création d'emplois et l'amélioration des compétences. L'excédent a aussi permis au Bureau d'accroître son appui aux projets centrés sur le VIH/SIDA dans le monde du travail dans la région et à l'action menée au niveau régional dans le cadre du programme *Des emplois pour l'Afrique*, parallèlement à des activités spécifiques conduites par exemple au Mali, au Kenya et en République-Unie de Tanzanie. Conformément à l'engagement pris à l'échelle du Bureau de contribuer à renforcer les partenaires sociaux, les fonds de l'excédent ont aidé les organisations d'employeurs et de

travailleurs, notamment dans leurs efforts pour atteindre les travailleurs de l'économie informelle et pour mieux promouvoir le rôle que pourrait jouer le secteur privé dans les politiques nationales de développement. L'accès aux ressources de l'excédent a également permis au Bureau d'appuyer l'élaboration du cadre de l'action sociale pour l'Afrique, ce qui devrait mieux positionner l'emploi et la protection sociale en tant qu'éléments clés de toute stratégie de croissance et de réduction de la pauvreté. En particulier, l'assistance technique financée par l'excédent a facilité l'élaboration du cadre de l'action sociale et elle appuie maintenant le Sommet extraordinaire des chefs d'Etats et de gouvernement de l'Union africaine sur l'emploi et la lutte contre la pauvreté en Afrique (2004), durant lequel ce cadre sera discuté.

14. La dixième Réunion régionale africaine tenue à Addis-Abeba (Ethiopie), du 2 au 5 décembre 2003, influencera fortement le programme de l'OIT dans la région au cours du prochain exercice biennal.

Amériques

15. Le contexte social, politique et économique des pays de la région conditionne l'efficacité de la mise en œuvre des stratégies de l'OIT. Dans la plupart des pays, la faculté d'adaptation a déterminé les résultats. La restructuration sur le terrain, qui a entraîné un transfert de responsabilités d'un bureau à un autre, a posé de délicats problèmes de planification et de mise en œuvre mais a permis de mieux servir les mandants de l'OIT.

16. L'approche sous-régionale s'est avérée la plus rentable et a permis une plus grande souplesse, notamment lorsque de petits pays sont confrontés à des problèmes similaires, comme dans les Caraïbes et en Amérique centrale. Cette approche a permis de mieux atteindre les mandants et a offert des possibilités de faire davantage connaître les travaux de l'Organisation. Un repositionnement de l'OIT face aux grands problèmes sociaux et du travail qui touchent la région a permis d'améliorer les résultats en faisant mieux correspondre les besoins des mandants, d'une part, et la base de connaissances et les services de l'Organisation, d'autre part.

17. Les mandants tripartites de la région continuent à voir dans le dialogue social un moyen de renforcer la démocratie, et les activités de l'OIT ont eu une influence visible sur les déclarations des gouvernements et des organisations d'employeurs et de travailleurs. Les mandants rassemblés lors de la quinzième Réunion régionale des Amériques (Lima, décembre 2002) ont réaffirmé leur conviction que le dialogue social est un instrument particulièrement précieux pour promouvoir l'intégration et traiter des problèmes de la mondialisation. Ils ont préconisé un renforcement du tripartisme par le biais des programmes et projets pertinents et ont invité le Bureau à coopérer à l'application, dans la région, de la résolution sur le tripartisme et le dialogue social adoptée par la Conférence internationale du Travail.

18. Au cours de la période biennale, les mandants ont fait davantage appel à l'OIT pour appuyer des activités nationales en faveur du travail décent en recherchant des solutions systématiques et intégrées. Un accord a été signé par le Directeur général du BIT et le Président du Brésil, Luiz Inácio Lula da Silva, immédiatement après l'entrée en fonction du Président nouvellement élu. Cet accord établit un cadre pour la mise au point d'un programme spécial de coopération technique entre l'OIT et le gouvernement brésilien pour la promotion de l'Agenda pour un travail décent, qui sera établi en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs. L'accord représente un succès pour l'OIT qui acquiert une plus grande notoriété et renforce son influence sur les changements apportés aux politiques nationales.

19. Un accord a également été signé avec le ministre du Travail de l'Argentine dans le cadre de la réponse de l'OIT à la crise économique et sociale afin de jeter les bases de travaux conjoints dans le domaine du travail. Depuis le début de l'année 2002, l'OIT a fourni un concours technique au processus de dialogue social en Argentine pour définir un programme spécial de coopération technique.

20. Les ressources de l'excédent ont permis au BIT d'ajouter des initiatives conçues pour réaliser les priorités stratégiques du Bureau dans la région et répondre aux situations spécifiques qui se sont présentées, en particulier lorsque les organisations d'employeurs et de travailleurs étaient impliquées. Le BIT a pu, par exemple, prélever des ressources sur l'excédent pour financer des mesures destinées à protéger la vie de dirigeants syndicaux en Colombie. Le Bureau a été mieux à même de saisir les occasions qui se présentaient de renforcer le dialogue social et la capacité de négociation des organisations de travailleurs dans les Etats andins, et aussi d'aider les syndicats du Guatemala, du Panama, de l'Equateur, du Pérou, du Paraguay et de l'Argentine à continuer d'œuvrer en faveur de la sécurité sociale. Les res-

sources supplémentaires ont permis au Bureau d'accroître son appui aux initiatives prises par des organisations d'employeurs pour améliorer la programmation de la productivité sur le lieu de travail et de l'esprit d'entreprise. L'excédent s'est aussi avéré une source de fonds essentielle pour l'assistance de l'OIT à l'Argentine pendant la crise économique que le pays a traversée, en venant appuyer des programmes de création d'emplois.

Etats arabes

21. Les activités prévues dans la région ont été fortement limitées par les revers du processus de paix dans les territoires arabes occupés et par les événements en Iraq. De ce fait, l'OIT n'a pu soutenir tous les travaux de reconstruction initialement prévus dans le programme et budget pour 2002-03, même si les fonds excédentaires ont permis au Bureau de répondre rapidement à une demande de renforcement de la capacité institutionnelle du ministère du Travail de l'Autorité palestinienne.

22. Les progrès les plus marquants au cours de la période biennale ont été enregistrés dans le domaine des principes et droits fondamentaux au travail, dans lequel il n'était pas prévu de concentrer les efforts. Des progrès ont été faits dans l'application de la Déclaration de 1998 relative aux principes et droits fondamentaux au travail et son suivi, de même que dans la lutte contre le travail des enfants. Dix pays de la région ont pris des mesures pour examiner, rédiger, amender ou promulguer une législation du travail conforme aux normes internationales du travail. Le taux de ratification des conventions fondamentales est élevé et la région demande explicitement l'aide de l'OIT pour créer des cadres et mécanismes institutionnels pour promouvoir la liberté syndicale et la négociation collective et renforcer ceux qui existent.

23. Au cours de la période biennale, on a constaté une évolution importante dans la manière dont la prévalence des pires formes de travail des enfants est reconnue dans la région des Etats arabes. Les pouvoirs publics nationaux se préoccupent de plus en plus de cette question, comme en témoignent le niveau élevé de participation des autorités locales aux trois programmes de lutte contre le travail des enfants en cours dans la région et l'intérêt exprimé par de nouveaux pays pour une coopération avec l'OIT dans ce domaine.

24. Outre les travaux mentionnés ci-dessus, réalisés avec l'Autorité palestinienne, les ressources de l'excédent ont contribué pendant la période biennale à accélérer les activités au titre des priorités régionales. A titre d'exemple, des initiatives ont été prises pour renforcer les systèmes d'information sur le marché du travail utilisés par le Liban et les Etats membres du Conseil de coopération du Golfe. Les ressources de l'excédent ont aussi aidé le gouvernement et les partenaires sociaux du Yémen à élaborer une stratégie nationale pour l'emploi des femmes.

Asie et Pacifique

25. La situation politique dans la majorité des pays de la région a été raisonnablement stable au cours de la période biennale. A la suite des événements du 11 septembre 2001, la demande de programmes de reconstruction à l'issue d'une crise a augmenté en Afghanistan et des ressources régionales ainsi que des fonds excédentaires ont été mobilisés pour répondre à cette demande. L'épidémie de SRAS dans la région a retardé l'exécution du programme de l'OIT dans les pays touchés.

26. Malgré les troubles politiques et économiques que l'Asie du Sud-Est a connus, la plupart des pays ont pu rédiger des plans nationaux d'action en faveur du travail décent. Ces plans ont bénéficié de l'implication des mandants tripartites au plus haut niveau, et cette approche intégrée a favorisé la participation d'un plus grand nombre d'institutions gouvernementales, d'organisations d'employeurs et de travailleurs et d'autres agences partenaires. L'élaboration de ces plans nationaux d'action en faveur du travail décent permet de mieux mettre l'accent sur les objectifs de l'OIT aux niveaux sous-régional et national.

27. Un certain nombre de pays de la région ont mis en place des comités consultatifs tripartites de haut niveau afin de fixer des priorités et de suivre et garantir une approche commune de l'Agenda pour un travail décent. La collaboration entre le siège et le terrain au niveau de la planification et des orientations, comme la mise au point des DSRP au Cambodge, et le partage des connaissances et des outils pré-

parés par les départements techniques au niveau opérationnel ont été des facteurs importants de succès au cours de la période biennale. L'important programme de lutte contre le travail des enfants dans la région est parvenu à maturité et est désormais un instrument extrêmement efficace dans de nombreux pays. Les priorités de la région restent la création d'emplois et de revenus décents pour tous, ainsi que la lutte contre la traite des êtres humains et la promotion des droits fondamentaux; la prochaine période biennale sera marquée par une collaboration accrue entre des experts techniques nationaux et internationaux afin de renforcer les institutions et les interventions nationales.

28. La diversité des stratégies employées par l'OIT dans la région et l'émergence de priorités spécifiques ont offert beaucoup d'occasions d'utiliser efficacement les ressources de l'excédent pendant la période biennale. La réponse aux crises et aux situations d'urgence en Afghanistan, à Timor-Leste, à Sri Lanka et dans les Iles Salomon a été une composante majeure des activités financées par l'excédent, qui ont toutes largement mis l'accent sur la création d'emplois. Beaucoup d'Etats Membres ayant manifesté un profond intérêt pour la définition et la réalisation de mesures dans le cadre de l'agenda pour un travail décent, un appui a été fourni à des initiatives entreprises notamment en Inde, au Bangladesh et à Sri Lanka. Une grande partie de l'activité a été centrée sur la Chine, en relation notamment avec un nouveau mémorandum d'accord conclu avec l'OIT. Les initiatives lancées en Chine ont visé de nombreux aspects de l'agenda pour un travail décent, y compris des stratégies de croissance de l'emploi dans le respect des normes du travail, procurant la sécurité sociale et encourageant le dialogue social; des programmes pour un travail sans risque; des stratégies pilotes fondées sur l'amélioration des compétences pour réduire la pauvreté, créer des emplois, dispenser une formation de reconversion, encourager l'esprit d'entreprise chez les femmes; et l'extension de la sécurité sociale aux travailleurs de l'économie informelle urbaine et à la population rurale.

Europe

29. L'hétérogénéité de la région européenne exige une approche diversifiée de multiples questions comme l'adhésion à l'Union européenne, le Pacte de stabilité pour l'Europe du Sud-Est et la Communauté d'Etats indépendants. Le processus de transition a entraîné une réévaluation des institutions et organisations traditionnelles de dialogue social aux niveaux national et sous-régional. Une grande souplesse et beaucoup de pragmatisme sont nécessaires dans les processus de planification du Bureau et dans l'affectation de ses ressources afin de relever les nouveaux défis et de répondre rapidement aux besoins changeants des mandants. La collaboration avec les partenaires sociaux en Ukraine a permis à ceux-ci de participer plus étroitement à la révision, l'élaboration et l'adoption d'un nouveau code du travail et a favorisé l'introduction des principes de l'OIT concernant l'inspection du travail, la liberté syndicale, la négociation collective et l'intégration d'une démarche soucieuse de l'égalité entre les hommes et les femmes.

30. L'OIT continue de renforcer les liens avec des partenaires, organisations et initiatives clés comme l'Union européenne, le Conseil de l'Europe, le Programme des Nations Unies pour le développement, la Banque mondiale et le Pacte de stabilité. Ces synergies avec des partenaires internationaux garantissent que les activités ne se chevauchent pas et augmentent l'impact et la visibilité de tous les protagonistes. En outre, elles fournissent l'assurance que la contribution de l'OIT est intégrée pour toutes les questions pertinentes. En 2002-03, l'OIT a participé aux importants débats en cours sur la réforme des retraites dans les pays ayant récemment adhéré à l'Union européenne ainsi qu'aux discussions sur l'adhésion de la Fédération de Russie à l'Organisation mondiale du commerce. La participation de l'OIT à la stratégie de cohésion sociale a permis de renforcer les programmes de coopération technique à l'intention des pays du Pacte de stabilité dans les domaines du dialogue social, de la protection sociale, de la formation professionnelle et de la sécurité et de la santé au travail.

31. L'accès aux fonds de l'excédent a permis d'élargir bon nombre des stratégies mises en œuvre, en particulier dans la Fédération de Russie, au Bélarus, en Europe centrale et orientale, dans les pays baltes et dans les Etats Membres d'Asie centrale, et aussi de saisir des occasions précises. A titre d'exemple, l'excédent a permis au Bureau de renforcer son appui aux syndicats du Bélarus, compte tenu de leur situation dans ce pays. Il a aussi été utilisé à l'appui de l'élaboration tripartite de politiques pour donner la flexibilité nécessaire au marché du travail et assurer la sécurité de l'emploi, compte dûment tenu des questions d'égalité entre les sexes. Ces questions ont aussi été prises en compte dans des initiatives visant

à promouvoir l'esprit d'entreprise chez les femmes par l'intermédiaire des organisations d'employeurs en Azerbaïdjan et en Géorgie, à soutenir une stratégie nationale favorisant l'égalité des sexes dans la Fédération de Russie, et dans le cadre de la réforme de la législation du travail dans l'agriculture en Turquie, qui répondra particulièrement aux besoins des femmes et des enfants qui travaillent.

Regard sur le passé: résultats de l'exercice 2002-03

- Objectifs stratégiques:
 - Promouvoir et mettre en œuvre les normes et les principes et droits fondamentaux au travail.
 - Accroître les possibilités pour les femmes et pour les hommes d'obtenir un emploi et un revenu convenables.
 - Accroître l'étendue et l'efficacité de la protection sociale pour tous.
 - Renforcer le tripartisme et le dialogue social.

Au début de chacune de ces quatre sections, un graphique illustre les résultats quantitatifs par rapport aux cibles fixées. Toutefois, il faut faire preuve de prudence dans la lecture de ces résultats. D'une manière générale, plus la cible est précise (ratification), plus le résultat peut se lire comme la concrétisation de cette cible; en revanche, en cas de cible moins précise ou dépendant de facteurs extérieurs, les cibles tendent à être largement dépassées. Pour 2004-05, la tendance est à une définition plus précise des cibles, si bien que les résultats devraient être plus parlants. Des résultats détaillés sont présentés à la fin de chaque section.

- Evaluation des programmes focaux
- Activités intersectorielles
- Gouvernance, appui et management

Cette section présente brièvement les progrès réalisés dans la mise en œuvre de la budgétisation stratégique et de la gestion axée sur les résultats.



NORMES ET 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



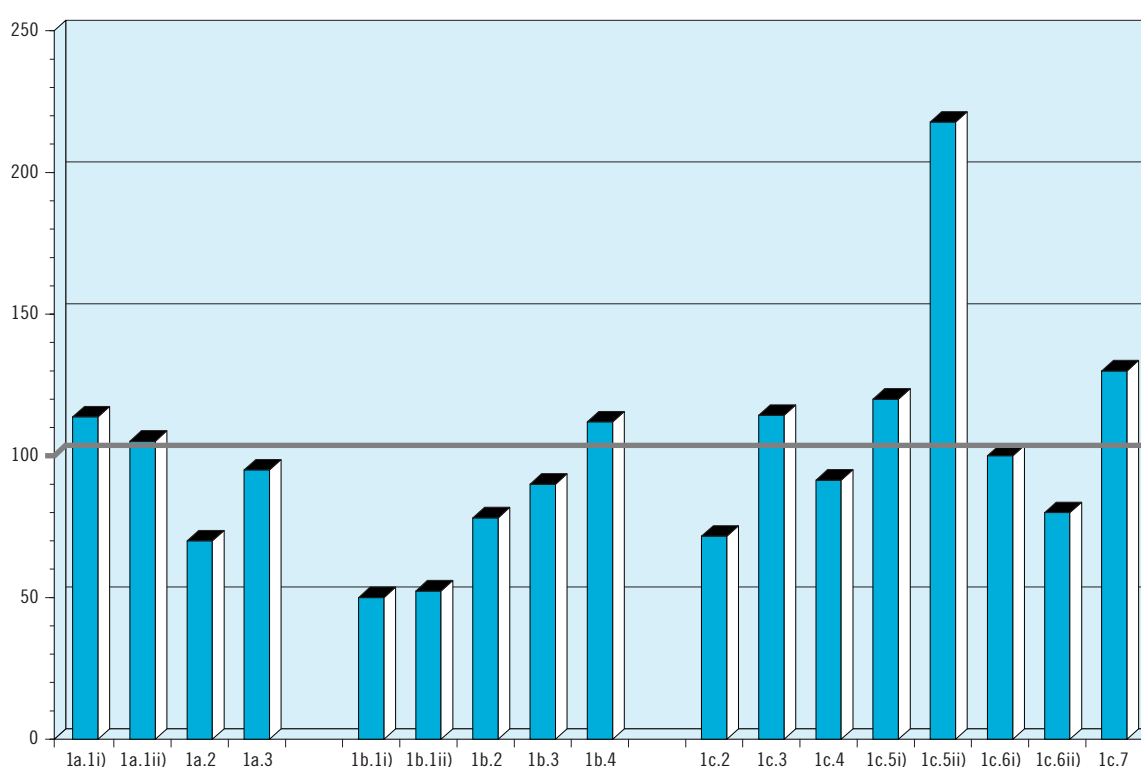
Action normative

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 2002-03 (en dollars E.-U.)

Dépenses du budget ordinaire	71 028 970
Dépenses extrabudgétaires	94 177 978
Dépenses de l'excédent de 2000-01	1 285 393
Total	166 492 341

Pourcentages de réussite dans la concrétisation des cibles: Principes et droits fondamentaux

32. Parmi les institutions internationales s'intéressant de près au monde du travail, l'OIT possède un avantage et une compétence spécifiques de par sa fonction normative dont elle s'acquitte en appliquant une approche tripartite du travail décent fondée sur le respect des droits. L'inquiétude grandissante suscitée par les effets sociaux et économiques de la mondialisation et la coordination de plus en plus grande des efforts déployés au niveau mondial pour lutter contre la pauvreté ont mis en évidence l'utilité des normes internationales du travail dans le monde d'aujourd'hui.

33. La stratégie visant à promouvoir et à mettre en œuvre les normes du travail pour la période biennale comportait deux volets essentiels: renforcer un système normatif modernisé qui soit adapté aux réalités du monde actuel du travail et faire comprendre aux Etats Membres et à la communauté internationale que le dialogue social et le tripartisme sont les moyens les plus efficaces d'aborder les problèmes sociaux et économiques qui sont à la base des déficits persistants dans le monde en matière de travail décent.

34. Pendant la période biennale 2002-03, des progrès notables ont encore été réalisés sur la voie de la ratification des huit conventions fondamentales de l'OIT. Bon nombre des succès les plus remarquables ont été obtenus dans le cadre du Programme focal sur le travail des enfants (IPEC) et du Programme focal pour la promotion de la Déclaration. Ces programmes recueillant un très large appui, les Etats Membres prennent des engagements de plus en plus étendus à l'égard des normes et principes fondamentaux de l'OIT. Cependant, la poursuite des bons résultats produits par ces programmes focaux restera fortement tributaire des ressources extrabudgétaires, des risques pesant sur les deux programmes en cas de diminution des ressources fournies par les donateurs.

35. Le succès des programmes promotionnels et le taux élevé de ratification des conventions fondamentales ont eu pour effet d'accroître la demande faite à l'OIT de renforcer les cadres et les mécanismes institutionnels afin d'assurer l'application effective de ces conventions. Désormais mieux connues, les pires formes de travail des enfants préoccupent de plus en plus les autorités nationales. Cette demande des services et de la coopération de l'OIT a été l'occasion – par exemple dans les Etats arabes – de fournir une assistance pratique visant à compléter l'action nationale et de présenter des moyens supplémentaires de donner effet aux principes et droits fondamentaux au travail.

Faits marquants

36. Le premier cycle de quatre ans des rapports globaux sur les quatre catégories de principes et droits fondamentaux s'est achevé pendant la période biennale, offrant ainsi des informations importantes pour les activités promotionnelles qui seront réalisées dans chaque domaine. Parmi les priorités nouvellement définies figurent l'accroissement de la qualité et du nombre des projets sur le travail forcé, la liberté d'association et la négociation collective, d'une part, et la mise en route d'activités de coopération technique visant à prévenir et à traiter la discrimination dans l'emploi et la profession, d'autre part.

37. *L'heure de l'égalité au travail*, premier rapport global sur le sujet, a montré que la discrimination dans le monde du travail est de nature changeante et que le passage d'une attitude caractérisée par l'indifférence ou le déni à l'adoption de mesures correctives n'est ni simple ni irréversible. Il a aussi souligné qu'il n'existe pas de recette miracle pour éliminer la discrimination au travail mais que les remèdes doivent être adaptés au pays concerné et faire appel à une combinaison de mesures soutenues dans le temps. Des recueils complétant les informations contenues dans le rapport global ont été constitués dans plusieurs pays et examinés avec les autorités nationales et les partenaires sociaux, ce qui a permis de préparer un suivi plus ciblé au niveau des pays. Un plan d'action établissant les priorités et les stratégies thématiques qui seront appliquées par l'OIT au cours des quatre prochaines années a été étudié et approuvé par le Conseil d'administration à sa 288^e session en novembre 2003.

38. La campagne de ratification de la convention (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999, qui a été plus performante que prévu, a eu des retombées positives sur le taux de ratification de la convention (n° 138) sur l'âge minimum, 1973. Cette adhésion de plus en plus marquée des gouvernements aux normes internationales sur le travail des enfants s'est traduite par une multiplication des demandes de services adressées tant au Département des normes internationales du travail qu'à l'IPEC.

Stratégies

39. L'IPEC a répondu à la demande de soutien accru en réorientant progressivement ses activités de l'action directe à des services consultatifs et à un appui pour l'élaboration des politiques dans le domaine de la collecte et de l'analyse des données. Cette stratégie peut s'avérer particulièrement efficace lorsque l'instabilité politique empêche tout progrès au niveau local. La démarche a été facilitée par la récente décentralisation des postes sur le terrain, par la création d'unités techniques thématiques (groupes vulnérables, travail dangereux, éducation et développement économique) et par l'augmentation de la capacité du programme en ce qui concerne l'évaluation et la gestion des connaissances. La qualité de l'appui technique aux activités des projets sur le terrain s'en est trouvée améliorée, ce qui a contribué de manière décisive à accélérer la mise au point de nouveaux produits et services.

40. Pour ce qui est du travail des enfants, l'accent a été mis pendant la période biennale en Afrique sur le renforcement de la capacité des partenaires locaux de lutter contre le travail des enfants et d'entamer

un dialogue avec les mandants tripartites sur les meilleurs moyens d'intégrer les questions relatives au travail des enfants dans leurs politiques et programmes. Le fait de réaliser des objectifs en instaurant un climat de confiance entre les partenaires sociaux a donné à ceux-ci le sentiment qu'ils étaient partie prenante aux programmes. En outre, l'expérience acquise en Afrique montre que l'application des conventions fondamentales a fait mieux prendre conscience de problèmes cruciaux tels que la traite des enfants et le traitement des travailleurs migrants.

Élimination du travail des enfants dans le secteur de la pêche aux Philippines

Ce projet de trois ans financé par des ressources extrabudgétaires, qui a été mené à bonne fin en 2002, a produit un impact durable dans huit communautés villageoises de la province de Negros Oriental aux Philippines. Il sert maintenant de modèle aux nouveaux projets assortis de délais qui sont exécutés dans trois provinces limitrophes. Le projet était axé sur le travail des enfants dans deux types de pêche: le *pa-aling* et le *kubkub*. Le *pa-aling* est une forme de pêche en haute mer qui se pratique dans les conditions suivantes: les enfants plongent à 10-15 mètres de profondeur sans dispositif de protection et doivent prendre des poissons à l'aide d'un fusil à air comprimé et les mettre dans un filet. Lors des sorties de *pa-aling* qui durent de six à dix mois, les enfants risquent des atteintes auditives, l'attaque de requins, des blessures dues à des chutes ou des morsures ainsi que la noyade. Le *kubkub* est une pêche côtière, pratiquée la nuit à bord de petits bateaux et qui expose les enfants à bon nombre de ces mêmes risques, ainsi qu'à la fatigue due au travail durant toute la nuit. Aux Philippines, trois entreprises pratiquent le *pa-aling* et gèrent dix bateaux en moyenne par an. Soixante-dix bateaux de pêche enregistrés (et de nombreux bateaux non enregistrés) pratiquent le *kubkub*. Dans l'ensemble, plus de 4 600 personnes prennent part à ces opérations de pêche, dont 85 pour cent dans le Negros Oriental.

En 2002, les trois entreprises de *pa-aling* se sont engagées par écrit à soutenir l'élimination du travail des enfants dans leurs opérations de pêche et ont mis sur pied un système visant à assurer un contrôle rigoureux avant le départ. En vertu de ce nouveau système, un candidat soupçonné d'être mineur et ne présentant pas un certificat de naissance est automatiquement rejeté. Avant cet accord, plus de 100 personnes recrutées n'étaient pas soumises à une procédure de contrôle ou n'étaient pas munies d'une pièce d'identité. Une coopérative d'opérateurs de *kubkub* (la coopérative d'entreprises de pêche de Negros Oriental) s'est elle aussi engagée à participer à des activités tendant à éliminer le travail des enfants dans leurs opérations de pêche.

Les municipalités et le gouverneur ont signé un pacte à l'échelle de la province en vue d'éliminer le travail des enfants dans les opérations de pêche en haute mer. Des groupes de contrôle du travail des enfants ont été créés au niveau municipal. Ces groupes sont maintenant au nombre de six dans la province et sont basés dans les six municipalités qui ont toujours servi de lieu de contrôle avant le départ pour empêcher le travail des enfants dans le *kubkub*. Dans l'ensemble, 325 enfants ont été retirés de cette activité et 2960 ont été empêchés de s'y adonner dans le cadre d'un projet qui a établi des partenariats entre les propriétaires de bateaux pratiquant le *kubkub*, les entreprises de *pa-aling*, les services publics locaux, six institutions publiques nationales, des employeurs, des travailleurs, des universités et des collèges, des églises, les médias et des ONG.

Enseignements tirés

41. Pour améliorer l'efficacité du système de contrôle et des normes internationales du travail, le Bureau s'est encore employé à fournir des conseils et à former les gouvernements et les partenaires sociaux concernant les procédures de présentation des rapports afin d'en améliorer la régularité, la qualité et l'efficacité. Cette action semble avoir produit des effets encore que, pour l'heure, le taux de présentation des rapports n'ait pas augmenté.

42. Le suivi de la Déclaration a été un outil très précieux pour définir les tendances mondiales dans des domaines fondamentaux tels que le travail forcé et la traite des êtres humains ou la discrimination fondée sur le sexe, ainsi que pour étudier et traiter ces problèmes au niveau national. Une plus large place a ainsi pu être accordée aux approches normatives.

Lutte contre le travail forcé au Brésil

L'aide apportée par l'OIT au Brésil ces deux dernières années a permis d'introduire des changements notables. Les études et enquêtes effectuées ont contribué à apporter des éclaircissements sur l'ampleur du travail forcé, en particulier dans les zones reculées, et sur le degré d'impunité dont jouissent en permanence les individus qui imposent le travail forcé. Des insuffisances ont également été identifiées dans la législation fédérale interdisant le travail forcé de même qu'un manque de coordination entre les services publics chargés de l'éliminer. L'OIT a aidé à renforcer le rôle du Groupe exécutif de répression du travail forcé (GERTRAF) et à améliorer la coordination interinstitutions. Un plan national pour l'éradication du travail servile a été adopté, et le nombre de peines de prison préventive prononcées contre les personnes accusées de pratiquer le travail forcé a considérablement augmenté en 2003. Un nouveau Conseil national contre le travail forcé (CONATRAE) met actuellement en œuvre le plan national. Le président de la Cour suprême du travail et d'autres autorités demandent instamment l'introduction d'un amendement constitutionnel autorisant l'expropriation des terres sur lesquelles est pratiqué le travail forcé. Le lancement en août/septembre 2003 de la campagne nationale pour l'élimination du travail forcé au Brésil a encore intensifié l'œuvre de sensibilisation.

43. Les procédures de plaintes ont servi à exposer les problèmes et à exercer des pressions. Un exemple frappant en est l'application de l'article 33 de la Constitution à l'issue des travaux de la commission d'enquête sur le Myanmar (voir encadré ci-dessous).

L'article 33 et le Myanmar

L'article 33 de la Constitution de l'OIT dispose que, si un Membre quelconque ne se conforme pas aux recommandations de la Commission d'enquête, le Conseil d'administration pourra recommander à la Conférence des mesures visant à assurer l'exécution de ces recommandations. En mars 2002, pour la première fois dans l'histoire de l'OIT, le Conseil d'administration a décidé de recommander à la Conférence d'appliquer des mesures au titre de l'article 33, comme suite aux travaux de la Commission d'enquête chargée d'examiner l'exécution par le Myanmar de la convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930. Ces mesures ont été appliquées par la Conférence sous la forme d'une résolution adoptée en 2000. Cela étant, les autorités du Myanmar ont entamé un dialogue avec l'OIT sur la question et, après une série de missions de coopération technique de l'Organisation dans le pays, elles ont accepté en mars 2002 l'établissement d'une présence de l'OIT, à savoir un chargé de liaison basé à Yangon et ayant pour mandat d'aider les autorités à assurer l'éradication rapide et effective du travail forcé dans le pays.

44. L'accélération du taux de ratification des conventions fondamentales à laquelle se conjuguent les demandes de modernisation des méthodes d'élaboration et de contrôle des normes exerce une pression de plus en plus forte sur le dispositif de contrôle. L'évolution vers une approche intégrée des activités normatives de l'OIT a été examinée au Conseil d'administration et à la Conférence. Une démarche plus stratégique et plus axée sur les résultats – par laquelle l'OIT aiderait les pays à recentrer leur attention sur la ratification des conventions à jour tout en leur offrant et en mobilisant un soutien accru au règlement des problèmes d'application soulevés par les organes de contrôle – est essentielle pour que le système normatif conserve et accentue son influence et son utilité.

45. Par suite du succès de la campagne de ratification des conventions fondamentales, un grand nombre de premiers rapports après ratification ont été soumis pour analyse à la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations, particulièrement en ce qui concerne le travail des enfants. De plus, des dossiers sont en attente, en partie du fait du nombre de ces rapports et de l'arrivée tardive de beaucoup d'entre eux. Reconnaisant l'intérêt du Conseil d'administration pour une démarche normative forte et pertinente, les initiatives tendant à renforcer l'impact des normes sont celles qui, à ce jour, ont reçu la plus grande part des ressources de l'excédent de 2000-01. Elles ont inclus des mesures pour rattraper le retard avant la fin de 2004 et pour réformer la procédure afin d'éviter que le problème ne se reproduise à l'avenir. D'autres initiatives financées par l'excédent sont venues appuyer les procédures pour améliorer la pertinence et l'accessibilité des normes et ont établi des liens entre la situation dans certains pays et les activités ultérieures de coopération technique.

46. L'intégration des activités normatives de l'OIT liées à tous les programmes techniques et à toutes les régions dans le processus général qui consiste à rendre opérationnel le travail décent reste une tâche très difficile. Des dispositions notables ont été prises tant par le Conseil d'administration qui a défini les soixante et onze conventions à jour que par les programmes techniques qui ont adopté des approches intégrées à l'égard de la sécurité et de la santé au travail, des questions maritimes, des travailleurs migrants et de la politique de l'emploi. C'est aussi l'occasion d'utiliser plus systématiquement les commentaires des organes de contrôle pour soulever et faire progresser les questions intersectorielles se rapportant à des conventions et à des pays, telles que l'égalité entre les sexes et le VIH/SIDA, qui comportent d'importants éléments juridiques. Le processus de contrôle peut donner d'excellents résultats en permettant de déterminer les questions sociales et de développement contenues dans les conventions de l'OIT et en offrant un cadre structuré de dialogue dans lequel les aborder.

47. Le défi pour l'avenir consistera à produire un impact en centrant tous les efforts sur les conventions à jour et sur les points pour lesquels l'OIT possède un avantage comparatif: son aptitude à appliquer une approche fondée sur les droits ayant pour base le dialogue social et l'assistance pratique. En conséquence, pour que les objectifs des différentes conventions puissent être atteints, le Bureau doit absolument donner un degré de priorité élevé – avec la plus grande participation possible des organisations d'employeurs et de travailleurs – aux éléments les plus susceptibles d'amener de réels changements.

Objectif opérationnel 1a:

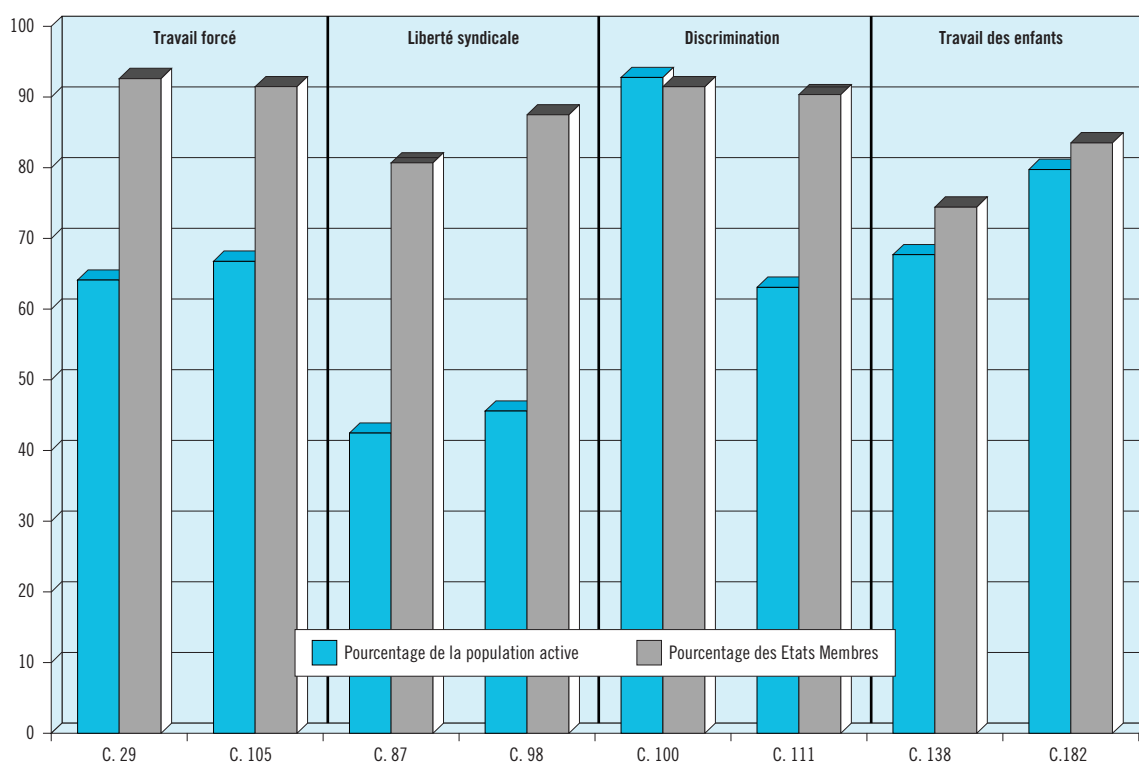
Normes et principes et droits fondamentaux au travail

Les Etats Membres de l’OIT donnent effet aux principes et droits relatifs à la liberté syndicale, à la négociation collective et à l’élimination du travail forcé, du travail des enfants et de la discrimination dans l’emploi et la profession

Ressources pour les normes et principes et droits fondamentaux au travail en 2002-03 (en dollars E.-U.)

Dépenses du budget ordinaire	10 834 914
Dépenses extrabudgétaires	12 831 698
Dépenses de l’excédent de 2000-01	531 026
Total	24 197 638

Pourcentage des Etats Membres qui ont ratifié chacune des huit conventions fondamentales comparé au pourcentage de la population active mondiale couverte par chacune des conventions



Indicateurs de performance	Cibles et résultats
<p>1a.1. Les Etats Membres qui ont ratifié:</p>	<p>Cibles: i) 50 pour cent des Etats Membres (87);</p>
<p>i) les huit conventions fondamentales;</p>	<p>Résultats: 55,9 pour cent (99 Etats Membres).</p> <p>31 Etats supplémentaires ont ratifié une convention au moins pendant la période biennale: Allemagne, Antigua-et-Barbuda, Belgique, Burundi, Cameroun, Congo, Côte d'Ivoire, Egypte, Ethiopie, Ex-République yougoslave de Macédoine, Fidji, Géorgie, Grenade, Guinée, Jamaïque, Kazakhstan, Lituanie, Mali, République de Moldova, Mozambique, Nigéria, Pays-Bas, Pérou, Pologne, Fédération de Russie, Serbie-et-Monténégro, Sri Lanka, Swaziland, République arabe syrienne, République-Unie de Tanzanie, Zimbabwe.</p> <p><i>(Aucune cible n'avait été fixée en 2000-01.)</i></p>
<p>ii) au moins une convention dans chacune des quatre catégories de principes et droits fondamentaux.</p>	<p>Cibles: ii) 135 Etats Membres.</p> <p>Résultats: 142 Etats Membres (les 99 Etats Membres relevant de l'alinéa i) ci-dessus, plus 43 autres).</p> <p>10 Etats supplémentaires ont ratifié une convention au moins pendant la période biennale (dernière catégorie ratifiée): Bolivie (travail des enfants), Jamaïque (travail des enfants), Liban (travail des enfants), Libéria (travail des enfants), Maurice (discrimination), Népal (travail des enfants), Nouvelle-Zélande (liberté syndicale), Singapour (discrimination), Soudan (travail des enfants), Trinité-et-Tobago (travail des enfants).</p> <p><i>(La cible pour 2000-01 était de 122 Etats Membres et le résultat a été de 124.)</i></p>
<p>1a.2. Etats Membres dans lesquels sont observés des changements positifs, tels que consignés dans l'Introduction des Experts-conseillers à la compilation des rapports annuels sur la Déclaration.</p>	<p>Cibles: 20 Etats Membres.</p> <p>Résultats: 14 Etats Membres: Arabie saoudite, Bahreïn, Burkina Faso, Chine, Emirats arabes unis, Kenya, Koweït, Liban, Maroc, Niger, Oman, Qatar, Roumanie, Soudan.</p> <p><i>(La cible pour 2000-01 était de 10 Etats Membres, mais le résultat n'a pas été mesuré.)</i></p>
<p>1a.3. Etats Membres qui ont commencé de mettre en œuvre des activités de coopération technique tenant compte des spécificités hommes-femmes qui répondent concrètement aux besoins ou aux problèmes identifiés dans les rapports soumis au titre de la Déclaration, l'Introduction des Experts-conseillers et les plans d'action adoptés par le Conseil d'administration.</p>	<p>Cibles: 20 Etats Membres.</p> <p>Résultats: 19 Etats Membres: Arabie saoudite, Bangladesh (deux projets), Bénin, Brésil, Bulgarie, Burkina Faso, Chine, Inde (Tamil Nadu), Indonésie, Madagascar, Mali, Mauritanie, Mongolie, Népal, Niger, Qatar, Roumanie, Togo, Sénégal.</p> <p>En outre, il faut noter la mise en œuvre de deux projets sous-régionaux en Europe sous l'égide de la Déclaration – l'un sur le travail forcé et la traite des êtres humains et l'autre sur la promotion des principes et droits fondamentaux au travail dans les pays couverts par le Pacte de stabilité – et d'un projet régional dans les Amériques en relation avec l'Organisation des Etats américains. Le Programme focal pour la promotion de la Déclaration a attiré des fonds extrabudgétaires et a mis au point d'autres projets régionaux et nationaux avec l'aide d'autres unités du siège et des services extérieurs.</p> <p><i>(La cible pour 2000-01 était de 10 Etats Membres et le résultat a été de 29.)</i></p>

Observations: Toutes les cibles fixées au titre de cet objectif opérationnel ont été dépassées. Pour tenir compte de l'avis des Experts-conseillers, l'indicateur 1a.2 a été révisé pour la prochaine période biennale et il est libellé comme suit: *Etats Membres qui introduisent des changements importants dans leurs politiques, législation ou institutions afin de réaliser des principes et droits fondamentaux au travail, comme il est indiqué dans les rapports annuels ou les rapports globaux au titre du suivi de la Déclaration.*

Objectif opérationnel 1b: Travail des enfants

Le travail des enfants, et en particulier ses formes les plus intolérables, est progressivement éliminé et des solutions de rechange sont proposées aux enfants et aux familles

Ressources pour le travail des enfants en 2003-03 (en dollars E.-U.)

Dépenses du budget ordinaire	24 181 458
Dépenses extrabudgétaires	78 795 243
Dépenses de l'excédent de 2000-01	0
Total	102 976 701

Indicateurs de performance Cibles et résultats

1b.1. Etats Membres qui ont ratifié:

i) la convention (n° 138) sur l'âge minimum, 1973;

ii) la convention (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999.

Cibles: i) 30 Etats Membres supplémentaires.

Résultats: 15 Etats Membres supplémentaires (131 au total): Côte d'Ivoire, Fidji, Grenade, Guinée, Jamaïque, Liban, Mali, Mongolie, Mozambique, Nigéria, Ouganda, Pérou, Soudan, Swaziland, Viet Nam.

(La cible pour 2000-01 était de 20 nouvelles ratifications et le résultat a été de 32, pour un total de 116.)

Cibles: ii) 65 Etats Membres supplémentaires.

Résultats: 34 Etats Membres supplémentaires (147 au total): Allemagne, Antigua-et-Barbuda, Belgique, Bolivie, Burundi, Cameroun, Chine, Congo, Côte d'Ivoire, Egypte, Ethiopie, Ex-République yougoslave de Macédoine, Fidji, Géorgie, Grenade, Guinée, République islamique d'Iran, Jamaïque, Kazakhstan, Libéria, Lituanie, République de Moldova, Mozambique, Népal, Nigéria, Pays-Bas, Pérou, Pologne, Fédération de Russie, Serbie-et-Monténégro, Soudan, Swaziland, République arabe syrienne, Trinité-et-Tobago.

(La cible pour 2000-01 était de 87 ratifications et le résultat a été de 108, pour un total de 114.)

1b.2. Etats Membres menant des études nationales quantitatives et qualitatives sur l'ampleur du travail des enfants.

Cibles: 32 Etats Membres supplémentaires.

Résultats: 25 Etats Membres supplémentaires: Bahamas, Bangladesh, Barbade, Cambodge, Chili, Costa Rica, Côte d'Ivoire, Guyana, Haïti, Honduras, Inde, Jamaïque, Jordanie, Malawi, Mongolie, Népal, Ouganda, Pakistan, Sénégal, Sri Lanka, Suriname, République-Unie de Tanzanie, Trinité-et-Tobago, Turquie, Zambie.

Les études nationales quantitatives et qualitatives sur l'ampleur du travail des enfants ont comporté des enquêtes nationales sur le travail des enfants (réalisées dans 14 Etats Membres supplémentaires), de rapides évaluations, des enquêtes initiales et des études sectorielles. On peut citer notamment comme exemples:

- une étude sur le travail des enfants dans les plantations de cacao en Côte d'Ivoire en 2002;
- une étude initiale sur les enfants travaillant dans les secteurs du vêtement et de la chaussure dans les quartiers pauvres du sud et du nord-est de Beyrouth;
- une rapide évaluation de certaines catégories des pires formes de travail des enfants au Népal;
- une étude nationale sur la lutte contre la traite des jeunes à des fins d'exploitation par le travail et d'exploitation sexuelle en République de Moldova.

(La cible pour 2000-01 était de 30 Etats Membres et le résultat a été de 37, plus une autre entité.)

Indicateurs de performance	Cibles et résultats
<p>1b.3. Etats Membres qui formulent des politiques et programmes assortis de calendriers précis pour l'élimination des pires formes de travail des enfants, compte tenu du cas particulier des enfants de sexe féminin.</p>	<p>Cibles: 20 Etats Membres supplémentaires.</p> <p>Résultats: 11 nouveaux programmes assortis de délais ont été élaborés et financés grâce à la mobilisation par l'IPEC d'un montant de 28 millions de dollars: Afrique du Sud, Bangladesh, Brésil, Costa Rica, République dominicaine, Equateur, Indonésie, Pakistan, Philippines, Sénégal, Turquie.</p> <p>7 pays supplémentaires participant aux programmes de l'IPEC ont mis au point des politiques et des programmes visant à éliminer les pires formes de travail des enfants: Bolivie, Colombie, Mongolie, Nigéria, Paraguay, Pérou, Ukraine.</p> <p>Le montant total des ressources supplémentaires réunies pendant la période biennale pour financer des programmes assortis de délais et visant à éliminer les pires formes de travail des enfants a dépassé 135 millions de dollars E.-U. L'action de l'OIT dans ce domaine a comporté notamment des services de conseils, des activités d'éducation et de formation, des mesures de réadaptation et le retrait d'enfants des pires formes de travail.</p> <p><i>(La cible pour 2000-01 était de 12 Etats Membres supplémentaires et le résultat a été de 3.)</i></p>
<p>1b.4. Enfants bénéficiant directement de l'action de l'OIT, en ce qui concerne en particulier les pires formes de travail des enfants et les enfants de sexe féminin.</p>	<p>Cibles: 1 million.</p> <p>Résultats: 1 120 000 enfants: 30 pour cent ont été atteints au moyen de services directs, plus de 50 pour cent étaient des filles et plus de 70 pour cent étaient astreints aux pires formes de travail des enfants. 11 pour cent des enfants étaient d'Afrique, 35 pour cent des Amériques, 48 pour cent d'Asie et du Pacifique et 6 pour cent d'Europe et des pays arabes.</p> <p><i>(La cible pour 2000-01 était de 260 000 enfants directement bénéficiaires, et le résultat a été de 311 000 cas de services fournis aux enfants.)</i></p>
<p>Observations: Pour l'indicateur 1b.1, les cibles ont été dépassées au cours du dernier exercice, de 12 en ce qui concerne la convention n° 138 et de 27 pour ce qui est de la convention n° 182, qui est en grande partie à l'origine de la baisse enregistrée pendant cette période biennale. Il ne manque maintenant à la convention n° 182 que 30 Etats Membres pour atteindre la ratification universelle. Les études nationales quantitatives et qualitatives sur le travail des enfants ont englobé notamment des études nationales sur le travail des enfants (réalisées dans 14 Etats Membres), de rapides évaluations, des enquêtes initiales et des études sectorielles. Bien que l'approche axée sur les programmes assortis d'un calendrier, qui recueille 28 pour cent des ressources, constitue une priorité en vue d'atteindre cet objectif, 85 pays au total ont bénéficié d'une aide de l'IPEC sous différentes formes de coopération technique.</p>	

Objectif opérationnel 1c:**Action normative**

Des services sont fournis aux organes de contrôle, aux mandants, au Conseil d'administration et à la Conférence internationale du Travail pour le contrôle des normes existantes et l'établissement de nouvelles normes

Ressources pour l'action normative en 2002-03 (en dollars E.-U.)

Dépenses du budget ordinaire	36 012 598
Dépenses extrabudgétaires	2 551 037
Dépenses de l'excédent de 2000-01	754 367
Total	39 318 002

Indicateurs de performance	Cibles et résultats
1c.1. Amélioration des activités normatives de l'OIT.	<p>Cibles: i) Adoption d'un programme d'action sur les normes relatives à la sécurité et à la santé au travail.</p> <p>Résultats: Le programme d'action a été adopté à la session de 2003 de la Conférence et il est inscrit à l'ordre du jour de la session de 2005. Avec l'aide et l'appui technique de l'OIT, des politiques, des lois ou des programmes concernant la sécurité et la santé au travail ont été établis en Afrique du Sud, en Azerbaïdjan, au Malawi, en Ouzbékistan, au Pakistan, au Soudan, au Swaziland et en Zambie. Des demandes ont été reçues et des travaux préliminaires ont commencé en Arménie, au Kazakhstan, au Kirghizistan et au Tadjikistan.</p> <p>Cibles: ii) Considération par le Conseil d'administration de débats similaires dans deux domaines supplémentaires à l'horizon 2004-05.</p> <p>Résultats: La question des travailleurs migrants est inscrite à l'ordre du jour de la session de 2004 de la Conférence et celle de la promotion de l'emploi des jeunes à l'ordre du jour de la session de 2005 de la Conférence.</p> <p><i>(L'indicateur comparable pour 2000-01 a aussi été atteint.)</i></p>
1c.2. Rapports traités pour soumission à la commission d'experts.	<p>Cibles: 90 pour cent des rapports reçus.</p> <p>Résultats: 64,5 pour cent (en moyenne) en 2002-03.</p> <p><i>(La cible pour 2000-01 était de 90 pour cent, et le résultat a été de 69 pour cent en moyenne.)</i></p>
1c.3. Plaintes examinées par le Comité de la liberté syndicale	<p>Cibles: Premier examen des plaintes intervenant dans les 12 mois suivant leur réception.</p> <p>Résultats: 11 mois (en moyenne) en 2002-03.</p> <p><i>(La cible pour 2000-01 était de 12 mois, et le résultat a été de 11 mois en moyenne.)</i></p>
1c.4. Taux de réponse des gouvernements pour chacune des sessions des organes de contrôle.	<p>Cibles: 70 pour cent pour chaque session de la commission d'experts.</p> <p>Résultats: 64 pour cent.</p> <p><i>(Aucun indicateur similaire pour 2000-01.)</i></p>

Indicateurs de performance	Cibles et résultats
<p>1c.5. Améliorations concernant l'application des conventions fondamentales dont la commission d'experts a pris note pendant la période biennale.</p>	<p>Cibles: i) Avec satisfaction – 20 cas. Résultats: 24 cas au total.</p> <p>12 cas en 2002, répartis comme suit: <i>Travail forcé</i> (n^{os} 29, 105) – Angola, Roumanie, République-Unie de Tanzanie, Thaïlande. <i>Egalité de chances et de traitement</i> (n^o 111) – Bulgarie. <i>Liberté syndicale et négociation collective</i> (n^{os} 87, 98) – Belize, Fidji, Namibie, Fédération de Russie, Rwanda. <i>Travail des enfants</i> (n^o 138) – Allemagne, Slovaquie.</p> <p>12 cas en 2003, répartis comme suit: <i>Travail forcé</i> (n^o 29) – Colombie, Pérou. <i>Egalité de chances et de traitement</i> (n^{os} 100, 111) – Argentine, Chypre, Lettonie. <i>Liberté syndicale et négociation collective</i> (n^o 98) – République démocratique du Congo, Jordanie, Zimbabwe. <i>Travail forcé</i> (n^o 138) – Belgique, Costa Rica, Espagne, Fédération de Russie. <i>(La cible pour 2000-01 était de 20 cas, le résultat a été de 36.)</i></p> <p>Cibles: ii) Avec intérêt – 90 cas. Résultats: Total: 196 cas.</p> <p>74 cas en 2002, répartis comme suit: <i>Travail forcé</i> (n^{os} 29, 105) – Albanie, Belgique, Grèce, Inde, Jordanie, République de Moldova, Nigéria, Slovaquie, République-Unie de Tanzanie. <i>Egalité de chances et de traitement</i> (n^o 111) – Allemagne, Australie, Autriche, Chili, Chypre, Danemark, République dominicaine, Espagne, France, Grèce, Hongrie, République islamique d'Iran, Islande, Italie, Jordanie, Madagascar, Malte, Mauritanie, Mozambique, Norvège, Nouvelle-Zélande, Pologne, Portugal, Roumanie, Rwanda, Sainte-Lucie, Sénégal, Slovaquie, Slovaquie, Suède, Suisse, République tchèque, Venezuela, Yémen. <i>Liberté syndicale et négociation collective</i> (n^o 87) – Albanie, Argentine, Australie, Bosnie-Herzégovine, Botswana, Burundi, Cambodge, Costa Rica, Croatie, Erythrée, Ethiopie, Gabon, Géorgie, Guatemala, Lesotho, Jamahiriya arabe libyenne, Mauritanie, Norvège, Pologne, Portugal, Roumanie, Rwanda, Turquie, Ukraine, Yougoslavie. <i>Travail des enfants</i> (n^{os} 138, 182) – Allemagne, Etats-Unis, Jordanie, Kenya, Slovaquie.</p> <p>122 cas en 2003, répartis comme suit: <i>Travail forcé</i> (n^{os} 29, 105) – Argentine, Brésil, El Salvador, Espagne, Ghana, Indonésie, Italie, Paraguay, Royaume-Uni, Sri Lanka, République tchèque, Thaïlande. <i>Egalité de chances et de traitement</i> (n^{os} 100, 111) – Afrique du Sud, Allemagne, Australie, Autriche, Belgique, Belize, Brésil, Chili, Chypre, Colombie, Costa Rica, Croatie, Danemark, Erythrée, Finlande, Gabon, Guatemala, Guyana, Hongrie, Jamaïque, Liban, Mongolie, Nouvelle-Zélande, Panama, Saint-Marin, Suède, Zimbabwe. <i>Liberté syndicale et négociation collective</i> (n^{os} 87, 98) – Autriche, Brésil, Bulgarie, Chypre, Croatie, Djibouti, Dominique, Egypte, Guatemala, Indonésie, Jamaïque, Kazakhstan, Macao (Chine), Fédération de Russie, Sainte-Lucie. <i>Travail des enfants</i> (n^{os} 138, 182) – Afrique du Sud, Albanie, Argentine, Bélarus, Belgique, Burkina Faso, Cambodge, République centrafricaine, Chili, Cuba, République dominicaine, Emirats arabes unis, Equateur, Espagne, Finlande, France, Guyana, Honduras, Indonésie, Italie, Kenya, Lituanie, Luxembourg, Malaisie, Mali, Maroc, Maurice, République de Moldova, Namibie, Népal, Nicaragua, Norvège, Pays-Bas, Philippines, Pologne, Portugal, Roumanie, Fédération de Russie, Rwanda, Saint-Marin, Sénégal, Serbie-et-Monténégro, Slovaquie, Sri Lanka, Suisse, République-Unie de Tanzanie, Togo, Tunisie, Turquie, Uruguay, Yémen, Zambie, Zimbabwe.</p>

Indicateurs de performance	Cibles et résultats
<p>1c.6. 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.</p>	<p>Cibles: i) Avec satisfaction – 40 cas. Résultats: 40 cas au total.</p> <p>18 cas en 2002, répartis comme suit: <i>Populations autochtones et tribales</i> (n° 107) – Panama. <i>Relations professionnelles</i> (n° 135) – Pays-Bas, Sri Lanka. <i>Inspection du travail</i> (n° 81) – Bulgarie, Liban. <i>Sécurité et santé au travail</i> (n°s 115, 139) – Finlande, Nicaragua, République arabe syrienne. <i>Sécurité sociale</i> (n°s 12, 102, 118) – France, Royaume-Uni, Rwanda. <i>Gens de mer</i> (n° 55) – Espagne. <i>Salaires</i> (n°s 95, 99) – République de Moldova, Turquie. <i>Travailleurs ayant des responsabilités familiales</i> (n° 56) – France. <i>Durée du travail</i> (n°s 1, 106) – République arabe syrienne.</p> <p>22 cas en 2003, répartis comme suit: <i>Inspection du travail</i> (n°s 81, 129) – Arabie saoudite, Bolivie, Jersey, Luxembourg, Maroc, Pologne, Portugal, Rwanda, République arabe syrienne, Tunisie. <i>Sécurité et santé au travail</i> (n°s 115, 120) – Bulgarie, France, Hong-kong (Chine). <i>Protection de la maternité</i> (n° 103) – Portugal. <i>Sécurité sociale</i> (n°s 19, 118) – République arabe syrienne. <i>Salaires</i> (n°s 95, 131) – Lettonie, République arabe syrienne. <i>Durée du travail</i> (n°s 52, 106) – Bélarus, Côte d'Ivoire, Egypte. <i>(La cible pour 2000-01 était de 44, avec un résultat de 37.)</i></p> <p>Cibles: ii) Avec intérêt – 200 cas. Résultats: 160 cas au total.</p> <p>69 cas en 2002, répartis comme suit: <i>Dockers</i> (n° 32) – Panama. <i>Populations autochtones et tribales</i> (n°s 107, 169) – Brésil, Equateur, Panama. <i>Relations professionnelles</i> (n° 135) – Costa Rica. <i>Inspection du travail</i> (n°s 81, 129) – Argentine, Bahamas, Brésil, République centrafricaine, Cuba, Espagne, Guatemala, île de Man, Kenya, Koweït, Madagascar, Maurice, Mauritanie, République de Moldova, Panama, Sao Tomé-et-Principe, Sénégal, République arabe syrienne, Turquie, Viet Nam. <i>Protection de la maternité</i> (n° 3) – Argentine. <i>Sécurité et santé au travail</i> (n°s 13, 115, 119, 139, 148, 162) – Argentine, Chypre, Danemark, Finlande, Guatemala, Hongrie, Islande, Jordanie, Nicaragua, Norvège, Suède. <i>Gens de mer</i> (n°s 53, 55, 134, 164) – Kenya, Luxembourg, Pérou, Suède. <i>Sécurité sociale</i> (n°s 102, 118, 121) – France, Italie, Mexique, Pays-Bas, Sénégal, Suisse, Turquie, Yougoslavie. <i>Salaires</i> (n°s 26, 95, 131) – Inde, République de Moldova, Nouvelle-Zélande, Portugal, Sri Lanka. <i>Travailleurs ayant des responsabilités familiales</i> (n° 156) – France, Japon. <i>Durée du travail</i> (n°s 1, 14, 30, 106) – Comores, France, Guinée-Bissau, Koweït, Mali, Niger, Panama.</p>

Indicateurs de performance	Cibles et résultats
	<p>91 cas en 2003, répartis comme suit:</p> <p>Populations autochtones et tribales (n° 169) – Colombie, Guatemala, Honduras.</p> <p>Administration du travail (n°s 150, 160) – Bolivie, Hong-kong (Chine), Irlande, Fédération de Russie, République tchèque.</p> <p>Inspection du travail (n°s 81, 129) – Arabie saoudite, Colombie, Espagne, Guyana, Jersey, Koweït, Lituanie, Maroc, Maurice, Mauritanie, Norvège, Nouvelle-Zélande, Panama, Pays-Bas, Portugal, Qatar, Saint-Vincent-et-les Grenadines, Sri Lanka, République arabe syrienne, République-Unie de Tanzanie, Tunisie, Uruguay, Venezuela.</p> <p>Protection de la maternité (n°s 3, 103) – Argentine, Azerbaïdjan, Bélarus, Bolivie, République centrafricaine, Chine (Région administrative spéciale de Hong-kong), Côte d'Ivoire, Cuba, Espagne, Guatemala, Lettonie, République de Moldova, Pays-Bas, Slovaquie, Sri Lanka.</p> <p>Sécurité et santé au travail (n°s 13, 115, 120, 136, 162) – Brésil, Espagne, Guinée, Italie, Norvège, Slovaquie, Suède.</p> <p>Protection des enfants et des jeunes (n°s 10, 33, 90, 123) – Australie, Bolivie, Espagne, Guinée, Liban, Slovaquie, République tchèque, Thaïlande.</p> <p>Gens de mer (n°s 9, 91) – Croatie, Suède.</p> <p>Sécurité sociale (n°s 19, 24, 102, 118) – Algérie, Barbade, Bulgarie, Costa Rica.</p> <p>Salaires (n°s 26, 95, 99, 131, 173) – Angola, Australie, Bahamas, Belize, Irlande, Lituanie, Roumanie, Sainte-Lucie, Slovaquie, Tunisie, Ukraine.</p> <p>Durée du travail (n°s 14, 52, 89, 106, 132) – Brésil, Bulgarie, Croatie, Estonie, Irlande, Liban, Slovaquie, Zimbabwe.</p> <p><i>(La cible pour 2000-01 était de 200 cas et le résultat a été de 180.)</i></p>
<p>1c.7. Cas de progrès dont le Comité de la liberté syndicale a pris note pendant la période biennale.</p>	<p>Cibles: 50 cas.</p> <p>Résultats: 65 cas (2002-03).</p> <p><i>(Pas d'indicateur similaire en 2000-01.)</i></p>

Observations: Les indicateurs et cibles concernant l'action normative ont été restructurés pour 2004-05, afin de mettre l'accent sur l'impact du système normatif et sa capacité d'inciter les Etats Membres à adopter des lois et des politiques visant à parvenir au travail décent et de contribuer à atteindre les objectifs internationaux en matière de développement. Les indicateurs et cibles pour 2002-03 sont axés sur les mesures de productivité interne alors que les résultats obtenus en ce qui concerne la périodicité des rapports présentés (1c.2, 1c.4) font apparaître une inadéquation entre les ressources et leur utilisation, d'une part, et l'aptitude du Bureau à traiter sans retard tous les rapports reçus, d'autre part. Les résultats obtenus au titre de l'indicateur 1c.2 ne correspondent pas aux efforts accomplis pour mettre à jour et simplifier les commentaires formulés au cours des années antérieures par la commission d'experts pour obtenir des réponses des gouvernements.

Amendement de la législation sur les syndicats en République islamique d'Iran

L'OIT a fourni des conseils d'experts au ministère du Travail et aux organisations de travailleurs de la République islamique d'Iran, dont la législation de 2001 n'autorisait pas les travailleurs à s'organiser au sens de la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948. Ce pays ayant demandé une première mission en 2002, qui s'est employée en tout premier lieu à fixer un cadre approprié permettant aux travailleurs et aux employeurs de créer des organisations libres et indépendantes et de s'y affilier, l'OIT a prodigué d'importants conseils techniques qui ont abouti à l'élaboration en 2003 d'un projet d'amendements au Code du travail. Ces amendements ont établi un cadre de liberté syndicale et de négociation collective compatible avec les principes de l'OIT. L'existence de conseils ouvriers et de représentants des travailleurs est maintenue au niveau de l'entreprise et la possibilité d'un pluralisme syndical est assurée à tous les niveaux. Cette nouvelle législation augmentera considérablement l'accès des travailleurs aux droits fondamentaux en République islamique d'Iran.



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



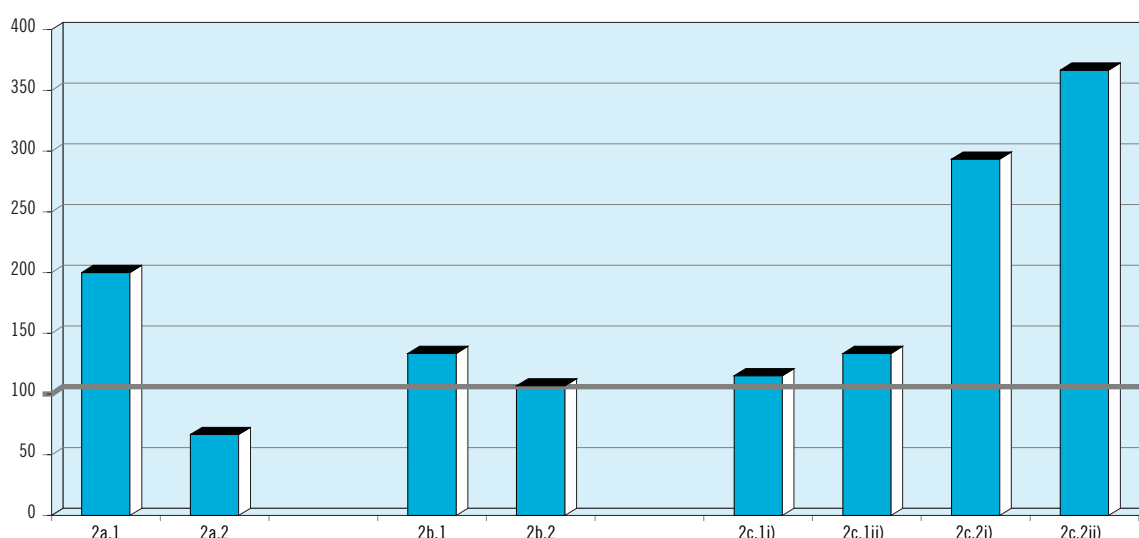
Création d'emplois

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 2002-03 (en dollars E.-U.)

Dépenses du budget ordinaire	113 818 181
Dépenses extrabudgétaires	73 027 127
Dépenses de l'excédent de 2000-01	2 096 685
Total	188 941 993

Pourcentages de réussite dans la concrétisation des cibles: Emploi

48. Le soutien à la création de possibilités d'emplois convenables pour les femmes et pour les hommes est essentiel pour atteindre les objectifs de l'OIT. Plus d'un milliard de personnes sont sous-employées ou au chômage. Parmi ceux qui ont un emploi, la discrimination fondée sur le sexe et les autres formes de discrimination se traduisent souvent par des salaires plus bas ou par un travail précaire ou sans protection.

49. En 2002-03, l'OIT s'est attachée à susciter un changement dans trois grands domaines: les politiques de l'emploi, pour faciliter l'établissement de stratégies en faveur du travail décent; l'investissement des Etats Membres dans la formation et le développement des compétences, pour améliorer l'accès à un travail de meilleure qualité; enfin, l'utilisation active de politiques génératrices d'emplois dans tous les domaines, en particulier pour la reconstruction à l'issue d'une crise.

50. Durant la période biennale, les Objectifs de développement pour le Millénaire (ODM) et les Documents de stratégie pour la réduction de la pauvreté (DSRP) ont exercé une influence de l'extérieur en stimulant le développement mondial. La création d'emplois commence maintenant à être reconnue comme un moyen de réduire la pauvreté. Cela ouvre de nouvelles perspectives pour l'élaboration et l'exécution par l'OIT de travaux liés à l'emploi. L'accent mis à présent sur la réduction de la pauvreté et la formulation de DSRP a particulièrement contribué à recentrer l'attention nationale sur la création d'emplois dans la région de l'Afrique.

51. Des événements tels que la guerre en Iraq et l'épidémie de SRAS ont entraîné des modifications de programmes, certaines activités ayant dû être reportées. Le changement de climat politique dans certains pays – instabilité, changement de régime politique, nouvelles priorités – a également retardé un certain nombre de services liés à l'emploi. Les préoccupations suscitées par le déclin de la coopération

technique ont amené à élaborer de nouvelles propositions de projets plus en phase avec les priorités des donateurs, comme la réduction de la pauvreté et l'emploi des jeunes.

Faits marquants

52. Parmi les principales réalisations de la période biennale, on peut citer l'adoption par le Conseil d'administration de l'Agenda global pour l'emploi, le démarrage réussi du Réseau pour l'emploi des jeunes, les progrès accomplis en direction d'une nouvelle recommandation sur la mise en valeur des ressources humaines et la formation, la diffusion à grande échelle du Recueil de directives pratiques du BIT sur la gestion du handicap sur le lieu de travail, et l'élaboration et l'adoption de la recommandation (n° 193) sur la promotion des coopératives, 2002.

53. L'intervention de l'OIT dans le cadre de la réponse aux crises a été visible et efficace dans des pays tels que l'Afghanistan et l'Argentine, et le rôle de l'Organisation et l'importance centrale des questions relatives à l'emploi dans la gestion des crises et la reconstruction ont été mieux reconnus par les principales institutions des Nations Unies. De façon générale, l'OIT a su apporter des réponses rapides aux demandes liées aux crises dans le monde entier.

54. Un projet phare intégré a été lancé dans la Communauté d'Etats indépendants en vue de réduire la pauvreté par le biais d'activités génératrices d'emplois et de revenus mises en place pour les jeunes et les autres groupes vulnérables, à l'échelon local et national, en renforçant la capacité des mandants et la participation directe des bénéficiaires.

Centre tripartite de promotion de la productivité en Jamaïque

A la fin des années quatre-vingt-dix, le gouvernement de la Jamaïque et les partenaires sociaux ont reconnu que le manque d'attention accordée à la productivité était une des causes essentielles du retard pris par la Jamaïque dans son développement économique et social. L'OIT a répondu à une demande d'aide à cet égard en contribuant au renforcement de la coopération entre les partenaires sociaux – au départ avec un groupe de 35 décideurs. Cela a débouché sur la création d'un comité directeur tripartite qui a lancé, en avril 2003, le Centre national de promotion de la productivité de la Jamaïque. L'assistance technique de l'OIT, assurée aussi bien par le siège que par les bureaux extérieurs, a été associée à un concours de circonstances politiques et économiques dans un processus contrôlé par les partenaires sociaux nationaux. L'Organisation a apporté une aide au démarrage (par exemple en offrant des livres à la bibliothèque) et cette initiative est maintenant soutenue localement.

Stratégies

55. L'Agenda global pour l'emploi adopté durant la période biennale a constitué pour le Bureau un outil pratique pour favoriser la convergence et l'intégration des efforts dans une stratégie internationale coordonnée visant à promouvoir l'emploi productif et décent. Les alliances qui commencent à se constituer au niveau mondial sont appelées à occuper une place croissante, comme le Réseau pour l'emploi des jeunes ou les activités entreprises par l'OIT avec le Conseil de l'Europe dans les pays du Pacte de stabilité et avec la Commission économique et sociale des Nations Unies pour l'Asie occidentale. Deux critères prédomineront: les programmes doivent répondre à une réelle demande et les travaux doivent être suivis jusqu'à la phase de mise en œuvre.

56. La base de données sur l'égalité des chances dans l'emploi a été utilisée dans 19 pays pour adopter ou modifier des textes législatifs et renforcer la mise en œuvre des politiques et des programmes relatifs à l'égalité des chances dans l'emploi. Les activités consultatives relatives aux politiques de l'emploi menées dans 30 pays ont fait appel aux outils pratiques mis au point pour intégrer aux activités principales les questions relatives à l'égalité entre les sexes, à l'esprit d'entreprise et à l'emploi. Une aide a été apportée à des groupes de travailleuses de ces pays (travailleuses de l'économie informelle, travailleuses migrantes, femmes à la recherche d'un premier emploi, femmes se trouvant dans des situa-

tions difficiles à l'issue d'une crise) pour identifier les possibilités économiques, de formation et de développement des compétences, de financements solidaires, ainsi que les services d'aide aux entreprises, afin d'améliorer la quantité et la qualité des emplois. Une évaluation thématique des investissements à forte intensité d'emplois dans 17 pays a mis en évidence leur importance pour les politiques de création d'emplois, leur capacité de concrétiser le travail décent et leur pertinence eu égard aux besoins et aux intérêts spécifiques des partenaires sociaux.

57. Au niveau interne, une vision des priorités étroitement partagée par le siège et les bureaux extérieurs s'est traduite par un impact positif sur l'efficacité des conseils et des services intégrés. L'attention plus grande accordée à la planification et à la détermination des priorités conjointement avec le terrain et à une exécution plus intégrée des services, à la fois avec les partenaires internes et externes, a permis de mieux répondre aux besoins des mandants, de fournir des apports plus efficaces aux DSRP et aux programmes par pays sur le travail décent et de limiter le chevauchement d'activités. Au Mali, par exemple, l'OIT a joué un rôle décisif dans le processus DSRP, car l'emploi est désormais reconnu comme un élément clé de la stratégie nationale de réduction de la pauvreté.

Enseignements tirés

58. L'impact des services consultatifs a été le plus fort lorsqu'ils ont mobilisé les ministères des Finances et de la Planification du fait de leur rôle dans l'affectation des ressources publiques et dans les négociations avec les principaux organismes donateurs. Une autre approche efficace a consisté à intégrer les objectifs d'action de l'OIT dans les programmes des autres organismes bilatéraux ou des institutions financières internationales. L'OIT a pu ainsi passer du stade des démonstrations pilotes à celui des interventions à grande échelle avec un impact structurel durable sur l'emploi, comme à Madagascar où l'apport stratégique de l'OIT à un investissement de la Banque mondiale a permis de porter le nombre de jours d'emplois créés de 4 à 16 millions sur une période de cinq ans. Pour participer aux programmes à grande échelle d'autres institutions, il a fallu regrouper les ressources et démontrer que l'OIT dispose d'une masse critique de capacités techniques pour fournir des avis et contribuer à l'élaboration et à l'exécution des programmes.

59. Les approches les moins efficaces sont celles qui consistent à fournir des apports à des manifestations nationales ou internationales ponctuelles où l'OIT n'occupe pas un rôle central, ou dans lesquelles ses interventions sont limitées et non coordonnées avec d'autres travaux de l'OIT dans les mêmes pays. Pour assurer des services de soutien à la création d'emplois plus efficaces, le Bureau doit accroître sa base de connaissances sur les activités de coopération technique en faisant des comparaisons et en prenant des points de repère. Cette approche commence à être adoptée dans certains domaines. Les acteurs clés au sein de l'OIT devraient être systématiquement associés à l'intégralité du processus, depuis l'évaluation des besoins et la formulation des projets jusqu'à la mise en œuvre. En outre, il faut renforcer la préparation de programmes conjoints avec les autres organisations compétentes.

60. Les avantages d'une approche plus intégrée ont été manifestes dans la région des Etats arabes où une étude sur les politiques de l'emploi et les stratégies en la matière a été effectuée (Arabie saoudite, Bahreïn, Oman et Yémen) et a abouti à une série de recommandations. Ces travaux en cours seront poursuivis pendant la période biennale suivante. Les approches intégrées aideront les Etats Membres à s'attaquer au problème du chômage, notamment celui des jeunes, par la promotion de l'emploi national et des initiatives en faveur du développement de la petite entreprise, de la formation professionnelle et de la formation en général, et aussi de la protection sociale.

61. Dans les activités prévues pour la période biennale à venir, il est envisagé un nombre plus réduit de domaines de travail, plus étroitement liés entre eux et mieux centrés sur les objectifs opérationnels, impliquant une collaboration plus étroite avec les bureaux extérieurs et s'appuyant sur l'établissement de partenariats stratégiques avec des partenaires extérieurs. La fourniture de services fortement intégrés et de solutions plus globales répondant aux demandes des clients implique également un renforcement des liens entre les unités du Bureau. Il s'agit en particulier de mieux partager l'information et l'expérience, d'assurer une meilleure coordination et de mener une action conjointe le cas échéant.

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

Les mandants de l'OIT sont mieux équipés pour analyser l'évolution de l'emploi et du marché du travail à l'échelle nationale et à l'échelle mondiale, ainsi que pour élaborer, préconiser et mettre en œuvre des stratégies efficaces de promotion d'un emploi convenable pour les hommes et pour les femmes

Ressources pour l'appui à la politique de l'emploi pour 2002-03 (en dollars E.-U.)

Dépenses du budget ordinaire	41 415 171
Dépenses extrabudgétaires	9 467 773
Dépenses de l'excédent de 2000-01	772 100
Total	51 655 044

Indicateurs de performance Cibles et résultats

2a.1. Mandants de l'OIT qui utilisent la base de connaissances de l'Organisation.

Cibles: Les mandants dans 30 Etats Membres.

Résultats: En 2002-03, les mandants dans 60 Etats Membres ont reçu des conseils de l'OIT, participé à l'élaboration de la base de connaissances de l'OIT ou utilisé des informations provenant de cette base sur les indicateurs du marché du travail, sur l'égalité entre les sexes et d'autres informations dans le contexte de l'emploi. On citera par exemple:

- les services consultatifs sur les indicateurs clés du marché du travail (ICMT) fournis à 11 Etats Membres (Afrique du Sud, Algérie, Cambodge, Cameroun, Ethiopie, Fidji, Hongrie, Maroc, Mexique, Thaïlande et Viet Nam);
- plus de 35 Etats Membres dans les régions participantes des Caraïbes, de l'Afrique australe, de l'Amérique centrale et de l'Europe orientale sont membres du réseau d'échange d'informations sur les indicateurs du marché du travail;
- des avis techniques sur les indicateurs du marché du travail ont été donnés aux Etats Membres par des spécialistes régionaux dans toutes les régions.

Globalement, le BIT constate des résultats dans ce domaine dans les Etats Membres suivants: Afrique du Sud, Algérie, Angola, Arabie saoudite, Bahreïn, Bangladesh, Burkina Faso, Burundi, Cambodge, Cameroun, Chine, Congo, Côte d'Ivoire, Estonie, Ethiopie, Fidji, Gabon, Gambie, Guinée, Guinée équatoriale, Hongrie, Indonésie, République islamique d'Iran, Jamaïque, Japon, Jordanie, Kenya, Kiribati, Koweït, République démocratique populaire lao, Liban, Malaisie, Mali, Maroc, Mauritanie, Mexique, Mongolie, Mozambique, Népal, Nicaragua, Niger, Oman, Ouganda, Pakistan, Papouasie-Nouvelle-Guinée, Philippines, République démocratique du Congo, Rwanda, Sao Tomé-et-Principe, Sénégal, Singapour, Sri Lanka, République-Unie de Tanzanie, Tchad, Thaïlande, Togo, Turquie, Viet Nam, Yémen et Zambie.

(Il n'y avait pas d'indicateur de ce type pour 2000-01.)

Observations: Cette cible a aisément été dépassée durant la période biennale, en grande partie du fait de la disponibilité d'un financement extrabudgétaire. La gamme des pays couverts et les types de services fournis donnent à penser qu'il s'agit d'un domaine où la compétence technique de l'OIT est demandée. Cet indicateur a été retenu pour 2004-05 avec une cible légèrement plus haute, de 35 Etats, qui est atteignable dans les limites du financement par le budget ordinaire.

Indicateurs de performance	Cibles et résultats
<p>2a.2. Politiques de l'emploi à l'échelle mondiale et à l'échelle nationale qui tiennent compte des recommandations formulées par l'intermédiaire des services consultatifs du BIT.</p>	<p>Cibles: La politique nationale de l'emploi dans 6 Etats Membres.</p> <p>Résultats: A la fin de 2003, les propositions de l'OIT relatives à la politique à mener avaient été formellement adoptées comme partie intégrante des politiques nationales dans quatre Etats Membres: Bahreïn, Népal, Pakistan et Sri Lanka, et à l'échelon régional en Pologne.</p> <p>Globalement, le BIT note que des travaux sont en cours dans ce domaine dans les 51 Etats Membres suivants: Afrique du Sud, Arabie saoudite, Argentine, Azerbaïdjan, Bahreïn, Brésil, Burkina Faso, Burundi, Cambodge, Cameroun, République centrafricaine, Chili, Chine, Comores, Côte d'Ivoire, Croatie, Djibouti, Egypte, Ethiopie, Fidji, Gambie, Guinée-Bissau, Hongrie, Inde, Indonésie, Iran, Kenya, Kirghizistan, Lituanie, Madagascar, Mexique, Népal, Nigéria, Oman, Ouganda, Pakistan, Philippines, Pologne, République démocratique du Congo, Rwanda, Sri Lanka, République-Unie de Tanzanie, Tchad, Thaïlande, Togo, Turquie, Uruguay, Viet Nam, Yémen, Zambie et Zimbabwe.</p> <p><i>(Avec un indicateur plus large pour 2000-01, portant à la fois sur l'emploi et la politique en matière de ressources humaines, la cible était fixée à 12 Etats Membres et des résultats avaient été obtenus dans 13.)</i></p>
<p>Observations: Le degré d'influence que les conseils de l'OIT peuvent avoir sur une politique nationale donnée est difficile à déterminer. Dans cinq cas, des propositions spécifiques de l'OIT ont été formellement adoptées dans le cadre des politiques nationales ou régionales, ce qui est un indicateur très clair. Néanmoins, des travaux sont en cours dans 51 pays dans lesquels l'OIT fournit des avis techniques et une assistance aux décideurs nationaux. Cet indicateur a été retenu pour 2004-05 avec une cible de 10 Etats Membres.</p>	

Objectif opérationnel 2b:**Connaissances, compétences et employabilité**

Les mandants de l’OIT investissent davantage dans la formation et l’amélioration des compétences afin que les hommes et les femmes aient de meilleures possibilités et des chances égales de trouver un emploi convenable

Ressources pour les connaissances, les compétences et l’employabilité en 2002-03 (en dollars E.-U.)

Dépenses du budget ordinaire	31 433 197
Dépenses extrabudgétaires	15 797 386
Dépenses de l’excédent de 2000-01	226 341
Total	47 456 924

Indicateurs de performance**Cibles et résultats**

2b.1. Mandants de l’OIT qui adoptent des politiques d’amélioration de la qualité et de l’efficacité de la mise en valeur des ressources humaines ainsi que des services de formation et d’emploi et investissent dans ces domaines.

Cibles: Les mandants de l’OIT dans 15 Etats Membres.

Résultats: Les mandants dans 20 Etats Membres et autres entités ont adopté des politiques et amélioré la qualité et l’efficacité de leurs services dans ce domaine en 2002-03, y compris les résultats suivants:

- des améliorations dans les domaines de l’information sur les marchés du travail et des services de l’emploi ont été relevées dans 6 Etats Membres: Albanie, Burkina Faso, Cameroun, Jordanie, Niger et Togo;
- de nouvelles politiques ont été adoptées en Indonésie;
- au moins 13 Etats Membres et autres entités, avec l’aide de l’OIT sous la forme de conseils techniques et de projets fondés par des donateurs, ont été en mesure de fournir des services de formation élargis et améliorés. Des résultats ont été constatés au Brésil, au Cambodge, au Chili, aux Comores, en El Salvador, au Guatemala, en Jordanie, à Madagascar, au Pérou et en Zambie ainsi que dans les territoires relevant de l’Autorité palestinienne, au Timor-Leste et au sein du réseau arabe de dispensateurs de formation.

Globalement, le BIT note que ces travaux sont en cours dans les 53 Etats Membres et l’entité suivants: Afghanistan, Afrique du Sud, Albanie, Algérie, Bangladesh, Bénin, Bosnie-Herzégovine, Brésil, Burkina Faso, Cambodge, Chili, Chine, Comores, Côte d’Ivoire, Egypte, El Salvador, Ethiopie, Fidji, Géorgie, Guatemala, Guinée-Bissau, Inde, Indonésie, République islamique d’Iran, Jordanie, Kenya, République démocratique populaire lao, Madagascar, Maroc, Maurice, Namibie, Népal, Niger, Pakistan, Pérou, Philippines, Portugal, Fédération de Russie, Sierra Leone, Soudan, Sri Lanka, République arabe syrienne, Tadjikistan, République-Unie de Tanzanie, Tchad, Togo, Trinité-et-Tobago, Turquie, Ukraine, Viet Nam, Yémen, Zambie, Zimbabwe et territoires relevant de l’Autorité palestinienne. Le BIT appuie également des activités au Timor-Leste et dans l’Union africaine.

(Un indicateur légèrement différent en 2000-01 ciblait l’impact dans 8 Etats Membres, et des résultats avaient été obtenus dans 22.)

Observations: Il n’est pas certain que les services améliorés fournis par les organismes nationaux seront maintenus en l’absence de ressources extérieures (financières ou techniques) constamment renouvelées. L’impact net des services améliorés fournis durant la période biennale est cependant positif pour les bénéficiaires de ces services. Cet indicateur a été modifié pour 2004-05 en retirant la référence aux services de l’emploi, et une cible de 15 Etats Membres a été fixée.

Indicateurs de performance	Cibles et résultats
<p>2b.2. Mandants de l'OIT qui adoptent des stratégies visant à garantir que les femmes en général, et les personnes ayant des besoins particuliers, comme les personnes handicapées, les personnes déplacées, les jeunes ou les travailleurs âgés, ont accès à la formation et au développement des compétences.</p>	<p>Cibles: Les mandants dans 15 Etats Membres.</p> <p>Résultats: De nouvelles politiques ou stratégies ont été adoptées dans 16 Etats Membres durant la période biennale, parmi lesquelles les suivantes:</p> <ul style="list-style-type: none"> • des politiques de l'emploi et de formation professionnelle qui améliorent l'accès des groupes vulnérables au Mali et au Sénégal; • des politiques de l'emploi et de formation professionnelle qui améliorent l'accès des femmes et des jeunes en Argentine, en Bolivie, au Costa Rica, en Inde, au Liban, au Mozambique, au Pakistan et en Zambie; • de nouvelles mesures et de nouveaux services pour les personnes handicapées en Jordanie, à Oman et dans les territoires relevant de l'Autorité palestinienne; • de nouvelles stratégies pour lutter contre le chômage des jeunes qui sont actuellement testées en Croatie, en Hongrie, en Lituanie et en Pologne. <p>Globalement, le BIT note que des travaux sont en cours dans ce domaine dans les 65 Etats Membres suivants: Afrique du Sud, Antigua-et-Barbuda, Argentine, Australie, Bangladesh, Barbade, Bénin, Bolivie, Bosnie-Herzégovine, Brésil, Bulgarie, Burkina Faso, Cambodge, République centrafricaine, Chine, Comores, Costa Rica, Côte d'Ivoire, Croatie, Ethiopie, Fidji, Guyana, Hongrie, Inde, Indonésie, Jamaïque, Japon, Jordanie, Kenya, République démocratique populaire lao, Lesotho, Liban, Lituanie, Mali, Maroc, Maurice, Mongolie, Mozambique, Namibie, Nicaragua, Niger, Oman, Ouganda, Pakistan, Philippines, Pologne, Roumanie, Sainte-Lucie, Sao Tomé-et-Principe, Sénégal, Serbie-et-Monténégro, Seychelles, Slovaquie, Soudan, Sri Lanka, Suriname, Swaziland, République-Unie de Tanzanie, République tchèque, Thaïlande, Trinité-et-Tobago, Tunisie, Ukraine, Viet Nam et Zambie. Le BIT appuie également des activités dans les territoires relevant de l'Autorité palestinienne et dans l'Union africaine.</p> <p><i>(En 2000-01, il y avait une cible pour l'égalité entre les sexes et la création d'emplois; il n'y en avait pas en revanche pour la formation et le développement des compétences.)</i></p>
<p>Observations: Les rapports sur cette cible n'établissent pas de distinction entre les services fournis par le BIT et les résultats effectifs en termes de stratégies durables adoptées par les mandants. L'impact, en termes d'augmentation des taux d'activité ou de réduction de l'exclusion, n'y figure pas, encore que ce type d'indicateur ne soit significatif que dans le cadre d'un suivi à long terme. Les résultats montrent que le BIT offre de nombreux services dans ce domaine dans un grand nombre de pays mais que l'impact réel de ces efforts dans tel ou tel Etat Membre n'est pas surveillé dans le temps. Cet indicateur, partiellement révisé, a été retenu pour 2004-05, avec une cible de 15 Etats Membres.</p>	

L'atténuation de la pauvreté grâce à la formation dispensée par les pairs au Cambodge

Les personnes handicapées figurent parmi les personnes les plus pauvres et les plus vulnérables au Cambodge. Leur accès à l'enseignement, aux qualifications, à la formation professionnelle, au placement, aux programmes de formation de revenus et de réduction de la pauvreté et aux autres services est restreint. Le BIT a élaboré un projet pour régler ces problèmes en adoptant pour méthode le recours à des entrepreneurs performants en tant que formateurs, à l'apprentissage et à des unités mobiles de formation. Exécuté en collaboration avec le ministère des Affaires sociales, du Travail, de la Formation professionnelle et de la Réadaptation des jeunes (MOSALVY) du Cambodge et le World Rehabilitation Fund (WRF) au Cambodge, le projet a commencé en 2002 avec comme objectif modeste de former 65 personnes handicapées et d'en aider au moins 40 à créer une entreprise avant la fin de l'année.

Le projet a largement dépassé ces cibles. A la fin de 2002, 135 personnes avaient bénéficié d'une formation (soit plus de deux fois la cible visée), et le nombre de personnes ayant lancé des micro-entreprises était de 50 (soit 25 pour cent de plus que la cible initiale de 40). Au cours du premier semestre de 2003, 144 personnes handicapées ont achevé leur formation et 134 d'entre elles ont créé une microentreprise. Elles se sont notamment lancées dans les métiers suivants: fabrication de jarres en ciment, élevage de porcs, confection de paniers de divers types, production de lait de soja, travaux de forge, coiffure, fabrication de balais, sculpture sur bois, fabrication de bâtonnets d'encens, tricotage, fabrication de chars à bœufs et culture de champignons. Elles ont pu ainsi augmenter leurs revenus et en faire profiter leurs familles. Bon nombre des bénéficiaires de la formation se consacrent maintenant à leur tour à la formation d'autres personnes handicapées dans le cadre du même projet.

Objectif opérationnel 2c: Création d'emplois

Les Etats Membres et les mandants de l'OIT sont mieux équipés pour élaborer et mettre en œuvre des programmes de promotion de l'emploi par le biais du développement des entreprises et des investissements à fort coefficient d'emplois, y compris à l'issue d'une crise, en accordant une attention particulière à la situation des femmes

Ressources pour la création d'emplois en 2002-03 (en dollars E.-U.)

Dépenses du budget ordinaire	40 969 813
Dépenses extrabudgétaires	47 761 968
Dépenses de l'excédent de 2000-01	1 098 244
Total	89 830 025

Appui au développement durable des populations marginalisées, les Pygmées en particulier

Ce programme, lancé au cours de l'exercice 2000-01 et poursuivi en 2002-03, visait à lutter contre l'exclusion sociale et la pauvreté absolue des peuples indigènes et tribaux des zones forestières d'Afrique centrale en favorisant des formes d'emploi et de revenus durables pour ces populations, dont les moyens traditionnels de subsistance (cueillette, chasse, pêche artisanale notamment) étaient devenus par trop précaires. Il visait également, à travers la vulgarisation de la convention (n° 169) relative aux peuples indigènes et tribaux, 1989, à promouvoir les droits fondamentaux de ces populations, en particulier leur droit d'accéder à la propriété foncière et celui de participer à la vie sociale et politique nationale.

L'approche participative adoptée dans ce programme, qui a permis d'associer les populations visées à l'élaboration de stratégies de développement autonome et à la mise en œuvre de ces stratégies, a largement contribué au succès de l'expérience:

- des communautés de Pygmées ont créé des sociétés – coopératives ou non – pour l'exploitation agricole, la vente au détail, l'artisanat d'art, etc.;
- des modalités simplifiées pour la délivrance de pièces d'état civil et de cartes nationales d'identité aux Pygmées ont été définies avec les autorités administratives;
- certains campements de Pygmées ont été érigés en chefferies de troisième degré, ce qui leur confère le droit de posséder des terres;
- un Pygmée a concouru aux élections locales au Cameroun, où il a été élu conseiller municipal;
- un comité régional de promotion de la convention n° 169 est en voie de constitution, grâce au travail conjoint du bureau régional de l'OIT à Yaoundé, des services concernés du siège et du Centre sous-régional des Nations Unies pour les droits de l'homme et la démocratie en Afrique centrale.

Toutefois, l'appui de l'OIT à ces communautés devrait s'inscrire dans la durée, jusqu'à ce que des entreprises soient constituées en nombre suffisant pour créer un effet d'entraînement pour toutes les communautés concernées. A cette fin, la synergie entre les services du siège et le bureau régional de l'OIT devrait être assurée.

Indicateurs de performance	Cibles et résultats
<p>2c.1. Mandants de l'OIT et autres institutions qui appliquent les conseils et les outils pratiques du BIT au développement des entreprises.</p>	<p>Cibles: Les mandants dans 60 Etats Membres et les institutions dans 30 Etats Membres.</p> <p>Résultats: Les mandants dans 68 pays et d'autres institutions dans 40 de ces pays ont appliqué les conseils et les outils pratiques du BIT au développement des entreprises: Afrique du Sud, Algérie, Allemagne, Angola, Argentine, Azerbaïdjan, Bahamas, Bangladesh, Belize, Bénin, Bosnie-Herzégovine, Cambodge, Cameroun, Canada, Chine, Comores, Côte d'Ivoire, Croatie, Djibouti, Dominique, Erythrée, Etats-Unis, Ethiopie, France, Géorgie, Ghana, Guinée-Bissau, Inde, Indonésie, Irlande, Jamaïque, Japon, Kazakhstan, Kenya, République démocratique populaire lao, Liban, Madagascar, Malawi, Mali, Maroc, Maurice, Mauritanie, Mexique, Mongolie, Mozambique, Népal, Ouganda, Pakistan, Pays-Bas, Philippines, Roumanie, Royaume-Uni, Fédération de Russie, Rwanda, Saint-Kitts-et-Nevis, Sainte-Lucie, Saint-Vincent-et-les Grenadines, Soudan, Sri Lanka, Tadjikistan, République-Unie de Tanzanie, Tchad, Thaïlande, Tunisie, Turquie, Viet Nam, Zambie et Zimbabwe.</p> <p>Les principaux domaines des conseils et outils pratiques, en tant que pourcentage de l'ensemble des services fournis (un Etat Membre pouvant avoir demandé des services dans plus d'un domaine), sont indiqués ci-après:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Législation et politiques concernant les coopératives 17,8 % • Financement et microfinancement des PME 17,8 % • Services d'aide aux entreprises 16,8 % • Promotion tripartite de la productivité 13,9 % • Développement économique local 12,9 % • Egalité entre les sexes et esprit d'entreprise 9,9 % • Mesures concernant la petite entreprise 7,9 % • Restructuration des entreprises tenant compte des aspects sociaux 3,0 % <p>Par ailleurs, des travaux sont en cours dans ce domaine dans les 20 Etats Membres suivants: Burkina Faso, Burundi, République centrafricaine, Colombie, Congo, République dominicaine, Egypte, Emirats arabes unis, Fidji, Gambie, Guinée, Iles Salomon, Jordanie, Niger, Papouasie-Nouvelle-Guinée, Pérou, République démocratique du Congo, Sao Tomé-et-Principe, Sénégal et Togo.</p> <p>20 pays utilisent la recommandation n° 193 sur la promotion des coopératives pour aligner la législation sur les coopératives en vigueur sur le nouvel instrument, tandis que plusieurs pays ont adopté des stratégies de développement des coopératives fondées sur la nouvelle recommandation. L'Angola comme le Mozambique ont conçu des stratégies nationales et locales de développement économique inspirées des enseignements tirés des projets OIT/UNOPS exécutés sur le terrain.</p> <p><i>(Un indicateur légèrement différent en 2000-01 ciblait 45 institutions dans 25 Etats Membres; le résultat a été de 98 institutions dans 38 Etats Membres ayant adopté les politiques et conseils de l'OIT.)</i></p>

Observations: Il convient de noter que, pour bon nombre des Etats Membres et institutions, des conseils et des outils ont été demandés dans plus d'un domaine. Le nombre important de pays où des services ont été fournis est le signe d'un grand intérêt et de la reconnaissance de l'expertise de l'OIT en la matière. Néanmoins, il n'existe ni une évaluation du degré de satisfaction des utilisateurs ni une comparaison avec la qualité et l'efficacité des services fournis par d'autres organismes, un aspect à considérer dans les futurs programmes et budgets. L'indicateur et les cibles sont répétés pour 2004-05.

Indicateurs de performance	Cibles et résultats
<p>2c.2. Etats Membres de l'OIT qui appliquent l'approche de l'OIT en matière d'investissement à fort coefficient d'emplois, en particulier à l'issue d'une crise.</p>	<p>Cibles: 15 Etats Membres, dont 6 sont en situation de crise ou à la sortie d'une crise.</p> <p>Résultats: L'approche de l'OIT en matière d'investissement à fort coefficient d'emplois a été mise en œuvre dans 44 Etats Membres ou territoires en 2002-03. Parmi ces pays, 22 étaient en situation de crise ou sortaient d'une crise:</p> <ul style="list-style-type: none"> • de nouveaux programmes ont été élaborés dans 14 pays: Afghanistan, Afrique du Sud, Algérie, Angola, Argentine, Burundi, Cameroun, République centrafricaine, Congo, El Salvador, Iles Salomon, République démocratique du Congo, Rwanda et Sri Lanka; • de nouveaux éléments ont été ajoutés aux programmes existants dans 13 pays: Bolivie, Botswana, Equateur, Ethiopie, Ghana, Indonésie, Lesotho, Madagascar, Népal, Nicaragua, Papouasie-Nouvelle-Guinée, Philippines et République-Unie de Tanzanie; • d'autres programmes existants concernent 17 pays ou territoires: Cambodge, Inde, République démocratique populaire lao, Liban, Malawi, Mozambique, Namibie, Ouganda, Pérou, Somalie, Soudan, Thaïlande, Timor-Leste, Togo, Zambie, Zimbabwe et territoires relevant de l'Autorité palestinienne, dont 5 étaient en situation de crise ou sortaient d'une crise. <p>De nouveaux programmes étaient en cours d'élaboration dans 16 autres pays en 2002-03, à savoir: Bénin, Burkina Faso, Chine, Côte d'Ivoire, Erythrée, Guinée, Iraq, Kenya, Mali, Mauritanie, Pakistan, Sénégal, Sierra Leone, Uruguay, Viet Nam et Yémen.</p> <p>Au total, le BIT a fourni des avis et une aide en matière d'investissement à fort coefficient d'emplois à 60 Etats Membres ou territoires. Ces services portent entre autres sur des conseils en matière d'élaboration des politiques, des stratégies de développement des infrastructures, des éléments des programmes DSRP nationaux et un certain nombre de projets de travaux publics financés par des donateurs en coopération avec la Banque mondiale et d'autres organismes.</p> <p><i>(Des indicateurs connexes en 2000-01 appelaient les mandants de l'OIT dans 5 Etats Membres sortant d'une crise à promouvoir l'emploi et, à cette fin, à prévoir des composantes supplémentaires d'investissement dans l'emploi dans 10 programmes des Etats Membres. Le résultat a été de 10 et de 20 Etats Membres respectivement.)</i></p>

Observations: La cible a largement été atteinte en termes de pays appliquant les approches de l'OIT en matière d'investissement à fort coefficient d'emplois, tant en ce qui concerne l'élaboration des politiques que les interventions en situation de crise. Des travaux ciblés durant la période biennale ont montré à quel point le travail décent peut se concrétiser dans le secteur de la construction, et des progrès ont été accomplis en ce qui concerne l'accès aux marchés publics des entreprises à fort coefficient d'emplois et l'adoption des normes du travail pertinentes dans les procédures et pièces contractuelles. Un indicateur révisé a été adopté pour 2004-05, davantage centré sur les types d'approches et les secteurs à atteindre. La cible reste de 15 Etats Membres. Un nouvel indicateur indépendant pour les politiques de reconstruction à l'issue d'une crise a également été adopté pour 2004-05 afin de refléter le champ plus large des interventions de l'OIT dans les situations de crise.

Des femmes s'affranchissent de la pauvreté par le travail en Afrique du Sud

L'OIT a collaboré avec le Service des routes de Limpopo (Afrique du Sud) pour développer la capacité de ce dernier de recruter et de former des entrepreneurs pour la construction et la réparation de routes. A ce jour, ce service a remis en état 90 km de routes et créé 266 818 jours de travail. Sur les 54 personnes formées, 90 pour cent sont des femmes. Toutes celles qui ont reçu une formation dans ce nouveau domaine de travail ont été maintenues en fonction par le service. Le gouvernement sud-africain a reconnu le succès du projet (qui a obtenu une bonne place dans un concours), et son concept est désormais largement repris et diffusé dans le cadre du Programme élargi de travaux publics du gouvernement.



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)



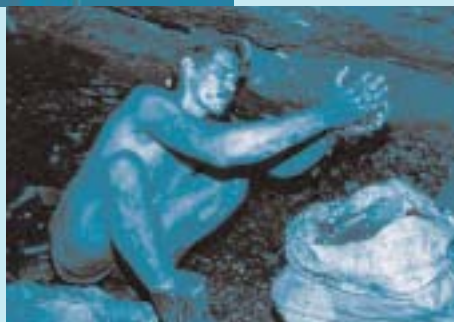
Objectif stratégique

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

OBJECTIFS OPÉRATIONNELS



Sécurité sociale



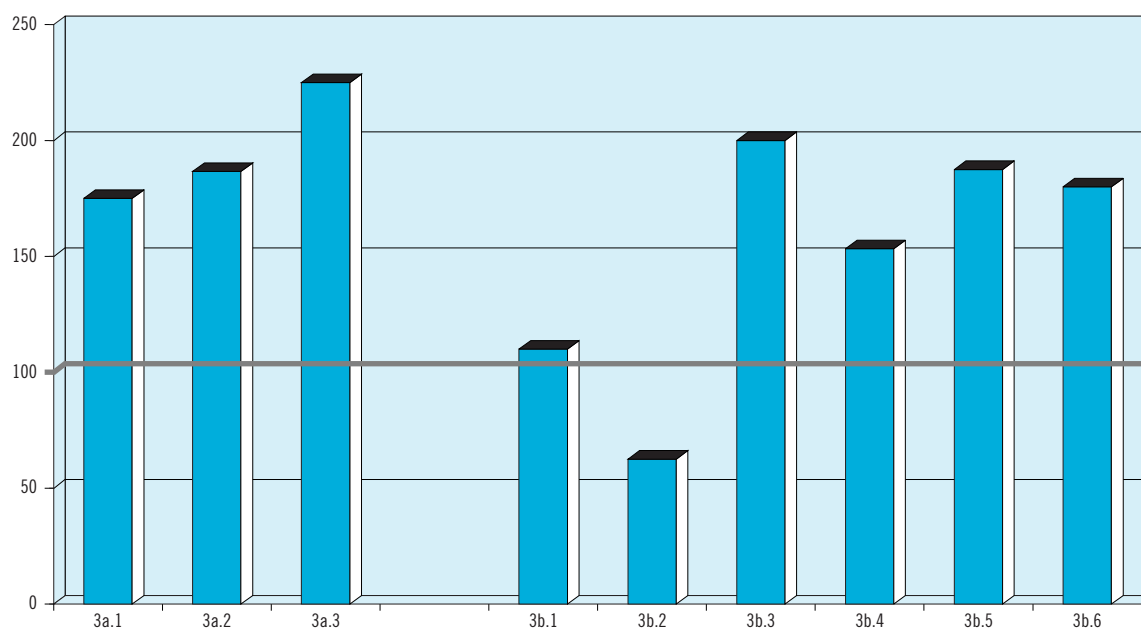
Conditions de travail

Objectif stratégique n° 3:

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

Ressources pour la protection sociale en 2002-03 (en dollars E.-U.)

Dépenses du budget ordinaire	54 224 783
Dépenses extrabudgétaires	22 366 320
Dépenses de l'excédent de 2000-01	269 545
Total	76 860 648

Pourcentages de réussite dans la concrétisation des cibles: Protection sociale

62. La mondialisation, la pauvreté et la propagation du VIH/SIDA figurent parmi les nombreux facteurs qui pèsent sur les systèmes de protection sociale à l'échelle mondiale, attirant de plus en plus notre attention sur le fait que seule une personne sur cinq accède à une sécurité sociale suffisante. En outre, la capacité de nombreux gouvernements de financer les systèmes existants a été mise à rude épreuve par l'évolution démographique, le passage à des relations de travail moins formelles et les contraintes budgétaires.

63. En 2002-03, les priorités de la politique mondiale ont permis à l'OIT de mener une action plus efficace en matière de protection sociale. Le programme de développement international pour réduire la pauvreté et combattre le VIH/SIDA, ainsi qu'il est prévu dans les Objectifs de développement pour le Millénaire, a multiplié les possibilités d'appui aux stratégies de l'OIT visant à permettre aux exclus des systèmes existants de bénéficier de la sécurité sociale, et de lancement de programmes de prévention du VIH/SIDA sur le lieu de travail.

64. Les questions de protection sociale ont occupé une place particulièrement importante dans le contexte de la lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale. Il en est résulté une convergence d'intérêts des mandants, des donateurs et de l'OIT, ainsi qu'un consensus sur la nécessité d'aller au-delà des systèmes traditionnels de sécurité sociale. Les outils et les orientations générales proposés pour innover en matière de couverture sociale ont été d'un grand intérêt pour les mandants.

Evaluation des obligations de l'Argentine au titre de la dette publique

Au début de 2002, le gouvernement argentin a demandé l'assistance technique de l'OIT pour évaluer les conséquences budgétaires des dépenses de son secteur social dans un contexte de crise. Il était difficile de dire précisément quel niveau de prestation pourrait être maintenu, compte tenu de la crise économique, et l'OIT a été sollicitée pour conseiller le gouvernement en matière d'engagements financiers globaux pour les transferts sociaux. En mai 2003, le gouvernement a publié un livre blanc sur les réformes de la protection sociale. Les contributions de l'OIT ont été reproduites dans le rapport et servent de base factuelle au dialogue national sur la protection sociale. Dans ce cas particulier, l'OIT a fait preuve d'efficacité grâce à son étroite collaboration avec les responsables politiques et autres fonctionnaires nationaux. A titre de suivi, le gouvernement a demandé une évaluation actuarielle détaillée du système de pensions argentin, qui servira de base technique à l'élaboration de stratégies à long terme de réforme de ce système.

65. La demande d'assistance de l'OIT au niveau national est restée forte et continuera probablement de croître à la faveur d'initiatives programmées telles que la Campagne mondiale sur la sécurité sociale et la possibilité pour tous d'en bénéficier. Les crises économiques – en Argentine par exemple – et le vieillissement de la population de nombreux Etats Membres ont entraîné une augmentation du nombre de demandes d'assistance de l'OIT pour la planification et la gestion de la réforme du système de pensions et de la couverture d'assurance maladie. En outre, les migrations figurent en bonne place dans les programmes politiques de presque chaque région, et l'on s'intéresse de plus en plus à la question de savoir comment l'OIT peut aider les Etats Membres à élaborer une politique en matière de migrations. De même, le nombre de demandes d'assistance sur les questions salariales s'est considérablement accru, notamment dans les domaines du salaire minimum, du coût du travail et de la productivité.

Faits marquants

66. Le lancement de la Campagne mondiale sur la sécurité sociale et la possibilité pour tous d'en bénéficier a marqué une étape importante. C'est un fait établi que l'OIT est la seule institution multilatérale ayant un mandat global en matière de sécurité sociale, en particulier dans le domaine qui consiste à garantir l'accès aux soins de santé aux travailleurs de l'économie informelle et à leurs familles.

67. L'adoption par la Conférence, à sa 91^e session, des conclusions concernant les activités normatives de l'OIT dans le domaine de la sécurité et de la santé au travail a donné une importante impulsion aux travaux futurs dans ce domaine. Un plan d'action de synthèse a été établi qui est axé sur des activités de sensibilisation et sur l'élaboration par l'OIT d'instruments visant à promouvoir la sécurité et la santé au travail par le biais de programmes nationaux, par l'assistance technique et la coopération, par une collaboration au niveau international, ainsi que par un développement accru et une plus large diffusion de la connaissance.

68. L'OIT a aussi contribué efficacement aux débats sur les migrations, tant à l'échelle mondiale que régionale, et est désormais considérée comme un partenaire stratégique de l'UE, de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE), de nombreux organismes intergouvernementaux africains, d'organes des Nations Unies et d'organismes régionaux dans les Amériques, sur des questions associant la migration à l'intégration, au développement, à la capacité institutionnelle et à la lutte contre la pauvreté.

69. Le monde entier s'est montré plus attentif à l'impact du VIH/SIDA et à la nécessité d'y apporter des réponses globales. Le lieu de travail offre, de l'aveu général, une occasion unique de s'attaquer au problème du VIH/SIDA. L'action planifiée de l'OIT dans ce domaine est passée d'une phase de sensibilisation à celle de la mobilisation, les mandants étant appelés à s'engager et à s'impliquer. La prochaine phase consistera à édifier une capacité institutionnelle d'élaboration et de mise en œuvre des politiques. En Afrique australe, des initiatives sous-régionales sur le VIH/SIDA ont déjà permis d'élaborer un cadre directeur pour formaliser les modalités d'intervention sur le lieu de travail.

Promouvoir les politiques d'intégration et intensifier la lutte contre la discrimination pour aider les travailleurs migrants en Irlande

A la fin des années quatre-vingt-dix, l'immigration croissante pour l'emploi en Irlande a suscité des attitudes discriminatoires et hostiles sur le lieu de travail et ailleurs. L'OIT a été sollicitée pour aider le gouvernement, les partenaires sociaux et la société civile à établir des directives et à définir des procédures propres à faciliter l'intégration des travailleurs étrangers, et à réduire la discrimination à leur égard. L'objectif était d'élaborer suffisamment tôt des approches adaptées pour prévenir une polarisation, des conflits intercommunautaires et des pertes de productivité, autant de conséquences observées dans d'autres pays présentant des schémas d'immigration similaires. L'OIT a ouvert une perspective internationale, fourni des matériaux et donné des orientations lors des grands forums sur les politiques nationales qui ont été tenus en 2000 et en 2002, et a activement aidé les dirigeants des organismes gouvernementaux concernés, des organisations de partenaires sociaux et de la société civile. A la demande de l'Autorité irlandaise sur l'égalité, présentée en 2003, le BIT a élaboré un projet de plan d'action pour fixer les grandes lignes de la lutte contre la discrimination et préconiser des mesures d'intégration au sein des syndicats et des entreprises pendant la période 2004-05. Cette approche orientée vers l'action et les documents élaborés sur cette base à l'intention des entreprises et des syndicalistes locaux ont été largement diffusés pendant la Semaine irlandaise contre le racisme en novembre 2003. Des fonctionnaires du BIT ont été invités pour un complément de consultation, et les partenaires sociaux irlandais ont accepté de collaborer à un projet du BIT à l'échelle européenne visant à diffuser des exemples de pratiques non discriminatoires, et à élaborer et préparer un forum régional des partenaires sociaux sur l'intégration en 2004. Si difficile qu'il soit de mesurer le succès dans la perspective du moment, le faible impact de la violence raciale et l'application rapide de sanctions contre la discrimination témoignent des premiers effets positifs de l'action menée au cours des trois dernières années.

Stratégies

70. L'action du BIT en matière de protection sociale est de plus en plus axée sur l'extérieur, passant de la recherche à l'assistance directe en matière de politiques, à une collaboration accrue au sein du Bureau, à la création de partenariats avec d'autres organisations et institutions, ainsi qu'à l'élaboration, pour compléter les études des techniques, d'outils pratiques et de matériels de sensibilisation. Dans le passé, la formulation de politiques a échoué principalement sur l'absence de données de synthèse et de statistiques fiables – une base d'information mondiale – sur la protection sociale. En créant un réseau d'institutions partenaires et en constituant une base de connaissances solide s'appuyant sur des enquêtes et des index, les bases sont désormais jetées pour formuler des politiques, qui donneront lieu ensuite à une assistance directe dans ce domaine.

71. La création de partenariats et de réseaux a été un élément décisif dans la mise en œuvre des stratégies sur la protection sociale au cours de la période biennale. Toutes les unités techniques ont établi des liens avec des instituts de recherche et des institutions consultatives, des organisations d'employeurs et de travailleurs, des associations professionnelles, des organisations non gouvernementales et des experts pour aider à la collecte et à l'analyse d'informations, obtenir un retour d'informations sur les questions techniques et les plans d'exécution de projets, et partager les activités de formation et autres activités de projet.

72. Le projet pilote de fiducie sociale mondiale se trouve à un stade de développement avancé en ce qui concerne le financement et la mise en œuvre de programmes de protection sociale de base dans les pays en développement, pour lesquels il sera fait appel à la solidarité internationale. La coopération avec d'autres a permis de maximiser les ressources limitées pendant la période biennale et d'accroître la visibilité de l'OIT, et le Bureau jouit d'une plus grande considération pour son travail technique. De fait, l'OIT est désormais considérée comme un partenaire stratégique de l'UE pour les migrations et l'intégration, de l'OCDE pour les migrations et le développement et des institutions des Nations Unies et de diverses institutions intergouvernementales pour la mise en place de capacités institutionnelles.

73. Pendant la période biennale, un changement de stratégie a été opéré compte tenu de la nécessité de promouvoir l'utilisation des outils et de la méthodologie de l'OIT pour améliorer les conditions de

travail dans les petites entreprises et dans le secteur informel, et de perfectionner et mettre à jour ces outils. Après que le rôle du siège dans ce domaine a été réduit pendant un certain nombre d'années, ce domaine ayant été réservé aux spécialistes des services extérieurs, il a été décidé que le siège jouerait un rôle plus actif et collaborerait plus étroitement avec les services extérieurs pour la promotion et l'adaptation des outils et méthodes existants, et pour la mise au point de nouveaux. Il sera accordé une attention particulière à l'élaboration de méthodes permettant d'accroître l'échelle, l'impact et la durabilité de l'action menée pour améliorer les conditions de travail.

74. Les questions concernant l'égalité entre les hommes et les femmes influent désormais sur de nombreux programmes de protection sociale. Une composante essentielle du programme sur les salaires et les revenus est la promotion de l'égalité de salaire pour un travail de valeur égale. Il s'agit ainsi d'encourager les politiques visant à corriger les écarts entre les hommes et les femmes. Les efforts déployés en matière de protection de la maternité ainsi que ceux tendant à concilier la vie professionnelle et la vie familiale et à résoudre les problèmes des horaires de travail ont fait ressortir les besoins spécifiques des femmes et des hommes qui travaillent, ainsi que la nécessité d'adopter des mesures en vue d'aménager des conditions et des horaires de travail appropriés. Des projets de coopération technique ont été lancés dans la République démocratique populaire lao et en Malaisie dans le but d'étendre la couverture d'assurance sociale aux prestations de maternité, tant pour les femmes assurées par le biais de leur emploi que pour les épouses dont le mari est assuré par le biais de son emploi. La prise de conscience de l'importance de la main-d'œuvre féminine dans l'agriculture s'est traduite par des mesures visant spécifiquement la sécurité et la santé des femmes en République dominicaine, en El Salvador, au Guatemala, au Honduras, au Nicaragua et au Panama. Les efforts pour intégrer le principe d'égalité entre les hommes et les femmes aux activités principales pour tous les aspects et programmes concernant la protection sociale doivent être poursuivis.

Enseignements tirés

75. En travaillant conjointement à des projets et en complétant leur expérience respective, les divers départements ont appris, pendant la période biennale, à utiliser plus efficacement leurs ressources humaines et financières au sein du Bureau. Ces projets consistaient notamment à mettre au point un système de présentation de rapports sur l'efficacité et l'efficience des systèmes de protection sociale, à réaliser une étude d'impact des migrations sur les systèmes de protection nationale au sein de l'UE, ainsi qu'une étude sur les conditions de travail dans les futurs Etats membres de l'UE. Même si les premiers résultats obtenus dans le sens d'une intensification de la coopération interne sont encourageants, il reste beaucoup à faire pour s'aligner sur les cadres intégrés, nouveaux ou existants, et développer la collaboration avec de nouveaux partenaires internes dans l'optique de nouvelles avancées dans le domaine de la protection sociale.

76. L'intérêt des programmes nationaux en tant que facteurs propres à assurer l'efficacité des stratégies de l'OIT a été clairement démontré au cours de la période biennale. Les programmes nationaux portant sur la sécurité et la santé des travailleurs ont consolidé les efforts déployés au niveau tripartite dans de nombreux pays. Les ressources et les besoins de sécurité sociale ont été évalués au Honduras, au Mali et à Sri Lanka, et des plans d'action sont actuellement mis en œuvre pour réformer ou développer la protection des pauvres et des exclus. Cependant, il faudra consentir un lourd investissement en temps et en ressources dans l'élaboration et la mise en œuvre de programmes nationaux si l'on veut en assurer la viabilité et en garantir l'impact. Des choix difficiles concernant les pays devront être faits, et les critères de sélection ne sont pas toujours faciles à établir.

77. La mise en œuvre efficace de programmes pendant la période biennale a été largement tributaire des ressources extrabudgétaires. Cela valait notamment pour l'élaboration et l'exécution de programmes nationaux visant à étendre la protection sociale aux exclus, l'établissement d'indices du travail décent en rapport avec la sécurité socio-économique, et la réalisation d'autres études et indices. La promotion des normes de sécurité et de santé professionnelles, l'élaboration de programmes nationaux pour la sécurité et la santé au travail et l'amélioration de la base d'information mondiale sur la sécurité socio-économique ont été quelque peu limitées, d'où la nécessité d'intensifier la planification stratégique de manière à être plus efficace dans ce domaine lors du prochain exercice. Parmi les domaines à examiner figurent l'établissement de liens novateurs entre différents domaines de travail, reflétant par exemple les

préoccupations relatives au travail des enfants dans les activités en faveur de la sécurité et de la santé des travailleurs, mais aussi l'alignement plus rigoureux des propositions de coopération technique sur les priorités du donateur, par exemple en établissant la relation entre les migrations internationales de main-d'œuvre et les impacts de la mondialisation.

Microsystème d'assurance maladie pour les femmes et leurs familles en Afrique et en Asie

Dans la plupart des pays en développement, la grande majorité de la population, en particulier les femmes et les enfants, n'a pas accès aux caisses officielles d'assurance maladie, et les autorités publiques ne disposent pas de moyens suffisants pour étendre la protection sociale par des mécanismes publics. Le BIT a élaboré toute une série de nouveaux systèmes communautaires de protection sociale tels que la microcaisse d'assurance, adoptés par des pays de plus en plus nombreux. Même si l'Organisation a géré des fonds de projets de coopération technique, c'est dans le domaine des services consultatifs techniques et dans la collecte et la diffusion des approches et mécanismes les plus efficaces qu'elle apporte sa principale contribution. En 2003, l'OIT travaillait en partenariat avec des gouvernements, des partenaires sociaux, des institutions de coopération internationale, des organisations communautaires et des institutions de microfinancement locales au Bangladesh, au Bénin, au Burkina Faso, en Guinée et au Sénégal pour lancer et développer des microcaisses d'assurance maladie (MCAM) couvrant de très nombreuses personnes.

Nombre de bénéficiaires

	MCAM fonctionnant en 2003	MCAM en phase de démarrage en 2003	Total projeté
Bangladesh	50 000		50 000
Bénin	3 100	5 000	8 100
Burkina Faso	3 500	72 000	75 500
Guinée	7 000	36 000	43 000
Sénégal*	42 000	940 000	982 000
Total	105 600	1 053 000	1 158 600

* Les chiffres indiqués pour le Sénégal dans la rubrique des MCAM en phase de démarrage comprennent deux projets locaux visant 920 000 personnes au total.

Selon l'expérience du BIT pour les quatre dernières années, un soutien supplémentaire sera requis pour assurer la viabilité des MCAM, encore fragiles, relativement nouvelles et dotées d'une capacité technique et financière insuffisante. Une assistance supplémentaire visera à renforcer les capacités des opérateurs de ces caisses, des unions ou fédérations de MCAM et à intensifier, parmi tous les acteurs (gouvernements, partenaires sociaux et groupes de la société civile impliqués dans le domaine de la santé), le dialogue social et les processus de mise en œuvre des politiques.

78. La période biennale a également permis de tirer un autre enseignement important, à savoir que des outils pratiques peuvent être réalisés en collaboration avec des partenaires locaux, même dans un domaine aussi complexe que la lutte contre la discrimination à l'égard des travailleurs étrangers. En coopération avec les mandants tripartites d'Irlande, des documents d'orientation et des principes directeurs ont été élaborés pour guider les entreprises et les syndicats dans leur lutte contre la discrimination. Le fait d'associer des organisations de partenaires locaux ainsi que tous les membres et représentants des groupes cibles à l'élaboration de ces outils a permis de promouvoir la prise en charge des projets au niveau national et de doter les populations des compétences nécessaires pour améliorer par elles-mêmes leurs conditions de travail et coopérer avec les organisations les plus proches d'elles. Des directives similaires sont actuellement planifiées pour d'autres pays.

Objectif opérationnel 3a: Sécurité sociale

Les Etats Membres élargissent la portée de leurs systèmes de sécurité sociale (y compris au secteur informel et aux pauvres), améliorent et diversifient les prestations, renforcent la gestion selon les principes d'une bonne gouvernance et élaborent des politiques pour lutter contre les effets préjudiciables de l'insécurité socio-économique

Ressources pour la sécurité sociale en 2002-03 (en dollars E.-U.)

Dépenses du budget ordinaire	21 667 248
Dépenses extrabudgétaires	14 546 892
Dépenses de l'excédent de 2000-01	1 940
Total	36 216 080

Indicateurs de performance	Cibles et résultats
<p>3a.1 Etats Membres qui adoptent des systèmes volontaires ou publics, y compris en améliorant les systèmes de sécurité sociale existants, pour en faire bénéficier des catégories de population qui en étaient exclues.</p>	<p>Cibles: 20 Etats Membres. Résultats: 35 Etats Membres.</p> <p>Il s'agit pour l'essentiel d'activités ou de produits concernant les caisses publiques (p) et les caisses volontaires (v):</p> <p>Afrique du Sud (p), Albanie (p), Angola (p), Bangladesh (v), Bénin (v), Burkina Faso (v), Cameroun (p), Cap-Vert (p/v), Chine (p), Egypte (p), Ethiopie (p/v), Gambie (v), Guatemala (v), Guinée (p/v), Guinée-Bissau (p/v), Haïti (v), Honduras (p/v), Inde (v), Indonésie (p/v), République démocratique populaire lao (p), Mali (p/v), Mauritanie (p), Mozambique (p/v), Namibie (p), Népal (p/v), Pérou (v), Philippines (p/v), République démocratique du Congo (v), Sao Tomé-et-Principe (p/v), Sénégal (v), Sierra Leone (p), Soudan (p), Sri Lanka (p/v), République-Unie de Tanzanie (v) et Thaïlande (p/v).</p> <p>Exemples:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Afrique du Sud – la couverture du Fonds d'assurance chômage a été étendue aux employés de maison et aux jardiniers. • Bangladesh – un projet de coopération technique intitulé «Renforcement du pouvoir des femmes par l'emploi et la santé» facilitera l'accès à des systèmes viables de soins de santé par le biais d'un microsystème d'assurance maladie. • Indonésie – le programme de sécurité sociale pour les travailleurs (JAMSOSTEK) a commencé à étendre la couverture sociale au secteur économique informel. La couverture élargie comprendra les prestations de retraite, les indemnités en cas de lésion professionnelle et le capital-décès. Le programme JAMSOSTEK est conforme aux recommandations du projet «Restructurer le système de sécurité sociale», achevé en décembre 2002. <p><i>(Avec un indicateur similaire, la cible pour 2000-01 concernant l'extension de la couverture sociale à de nouvelles catégories de population était fixée à 15 Etats Membres, et des résultats ont été obtenus dans 13.)</i></p>

Indicateurs de performance	Cibles et résultats
<p>3a.2 Etats Membres qui prennent des mesures pour améliorer l'architecture financière et la gestion de leurs régimes et systèmes nationaux de sécurité sociale.</p>	<p>Cibles: 15 Etats Membres.</p> <p>Résultats: 28 Etats Membres: Argentine, Bénin, Burkina Faso, Cameroun, Chili, Chine, Chypre, Dominique, Gabon, Ghana, Guinée, Guyana, Inde, Indonésie, Koweït, Liban, Madagascar, Malaisie, Mauritanie, Namibie, Niger, Panama, Sainte-Lucie, Sri Lanka, République-Unie de Tanzanie, Thaïlande, Viet Nam et Yémen.</p> <p>Exemples:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Argentine – une analyse du budget social a permis au gouvernement de déterminer quelles étaient ses obligations financières vis-à-vis du système de protection sociale dans un contexte de crise et d'élaborer des politiques de réforme, notamment le « Livre blanc sur la réforme de la protection sociale ». • Chypre – une évaluation actuarielle et les résultats d'une mission ultérieure visant à élaborer et analyser des options de réforme potentielle pour le système de retraite sert actuellement de base aux consultations au niveau du Cabinet et avec les partenaires sociaux. • Ghana – un projet TC-RAM soutient la mise en œuvre de la nouvelle législation nationale d'assurance maladie par des services consultatifs sur le financement des soins aux indigents, par l'établissement d'un plan national de mise en œuvre et par des services consultatifs sur le système de financement et sur la budgétisation de la santé publique en général. <p><i>(Avec un indicateur très similaire, la cible pour 2000-01 était fixée à 10 Etats Membres; le résultat a été 20 Etats Membres et deux autres entités.)</i></p>
<p>3a.3 Etats Membres dans lesquels des données sont produites et utilisées pour élaborer des stratégies et des mesures visant à combattre l'insécurité économique et sociale.</p>	<p>Cibles: 12 Etats Membres.</p> <p>Résultats: 27 Etats Membres.</p> <p>Des données sur la sécurité sociale et économique ont été produites et des documents d'orientation préparés à titre de propositions à l'intention des responsables politiques:</p> <p>Algérie, Barbade, Burkina Faso, Burundi, Costa Rica, Côte d'Ivoire, Equateur, Ethiopie, Fidji, Ghana, Guatemala, Guinée-Bissau, Kiribati, Liban, Maroc, Maurice, Mauritanie, Nigéria, République démocratique du Congo, Rwanda, Sénégal, Sierra Leone, Saint-Kitts-et-Nevis, Saint-Vincent-et-les Grenadines, République-Unie de Tanzanie, Venezuela et Zimbabwe.</p> <p><i>(Avec un indicateur similaire, la cible pour 2000-01 était fixée à 12 Etats Membres, et le résultat a été de 16.)</i></p>
<p>Observations: Les indicateurs et les cibles pour 2002-03 dans ce secteur ont été réajustés pour 2004-05, mais la structure de base a été conservée. La demande d'assistance technique est restée forte pendant la période biennale, notamment en ce qui concerne les services consultatifs, les conseils actuariels et financiers, l'examen des politiques, et la coopération technique pour étendre la couverture de protection sociale et réformer l'architecture financière ainsi que la gouvernance des systèmes nationaux de sécurité sociale. S'agissant de l'objectif 3a.1, le nouveau consensus tripartite sur la sécurité sociale offre une nouvelle occasion d'aider les Etats Membres, mais la capacité de répondre aux demandes d'assistance était de plus en plus fonction des ressources extrabudgétaires. S'agissant de l'objectif 3a.3, les données générées sur la sécurité socio-économique ont facilité la formulation de politiques dans plusieurs pays et jeté les fondements de réponses politiques judicieuses dans d'autres. En l'absence apparente de données fiables et globales sur l'insécurité socio-économique dans de nombreux Etats Membres, la première étape vers l'élaboration de politiques et de stratégies a consisté à recueillir et analyser des données et à constituer des bases de données. La capacité institutionnelle de recueillir des données fiables et de tenir des bases de données a été créée dans les pays cités. Sur la base des données analysées et des documents d'orientation présentés par 17 pays africains à la Consultation technique de Dar es-Salaam (mai 2002), des directives ont été proposées aux fins de l'élaboration de politiques et de stratégies pour la structuration des systèmes de protection sociale en Afrique.</p>	

Objectif stratégique 3b: Conditions de travail

Les mandats de l'OIT se focalisent sur l'adoption de mesures efficaces pour améliorer la sécurité et la santé au travail ainsi que les conditions de travail, en s'attachant tout particulièrement à remédier aux risques les plus graves sur le lieu de travail

Ressources pour les conditions de travail en 2002-03 (en dollars E.-U.)

Dépenses du budget ordinaire	32 557 535
Dépenses extrabudgétaires	7 819 428
Dépenses de l'excédent de 2000-01	267 605
Total	40 644 568

Indicateurs de performance	Cibles et résultats
<p>3b.1 Etats Membres dans lesquels les mandats renforcent leur capacité en matière de sécurité et de santé au travail en ratifiant et en appliquant les normes de l'OIT, et en se servant de codes, de guides, d'outils et de méthodes statistiques et d'information sur la sécurité et la santé.</p>	<p>Cibles: 40 Etats Membres.</p> <p>Résultats: 44 Etats Membres.</p> <p>13 Etats Membres ont ratifié 20 conventions relatives à la sécurité et à la santé au travail: Afrique du Sud (n° 155), Albanie (n°s 174 et 176), Antigua-et-Barbuda (n°s 155 et 161), Chine (n° 167), République de Corée (n° 170), Egypte (n° 129), Finlande (n° 184), Italie (n°s 167 et 170), Libéria (n° 181), République de Moldova (n° 184), Portugal (n° 174), Slovaquie (n° 184) et Zimbabwe (n°s 155, 161, 162, 174 et 176).</p> <p>20 Etats Membres ont utilisé les recueils de directives pratiques ainsi que d'autres instruments et documents du BIT pour réviser ou créer une législation nationale sur la sécurité et la santé au travail: la Communauté andine (Bolivie, Colombie, Equateur, Pérou et Venezuela – l'Instrument andin sur la sécurité et la santé au travail); Afrique du Sud, Bulgarie, Egypte, Géorgie, Guyana, Kazakhstan, Liban, Maroc, Maurice, Ouzbékistan, Sainte-Lucie, Serbie, République arabe syrienne, République-Unie de Tanzanie et République tchèque.</p> <p>3 Etats Membres ont utilisé les principes directeurs de l'OIT concernant les systèmes de gestion de la sécurité et de la santé au travail (ILO-OSH 2001) pour élaborer des directives nationales pour la gestion de systèmes dans ce secteur: Allemagne, Chine et Mexique.</p> <p>8 Etats Membres ont recommandé d'utiliser les guides, outils statistiques et méthodes de l'OIT en matière de sécurité et de santé au travail pour édifier une capacité nationale dans ce domaine: Albanie, Bosnie-Herzégovine, Bulgarie, Chine, Pologne, Roumanie, République tchèque et Viet Nam.</p> <p>6 Etats Membres ont créé un centre d'information BIT/CIS pour la sécurité et la santé au travail: Antigua-et-Barbuda, Canada, Costa Rica, Gabon, République islamique d'Iran et Ukraine.</p> <p>3 Etats Membres ont entrepris une grande réforme de leur système d'inspection du travail en modernisant ses fonctions et ses méthodes: Bulgarie, Luxembourg et Viet Nam.</p> <p><i>(Pour 2000-01, plusieurs indicateurs et cibles étaient quelque peu différents en matière de sécurité et de santé. Pour un indicateur sur l'adoption de recueils de directives pratiques, la cible était fixée à 20 Etats Membres, et le résultat a été de 28 Etats Membres, plus le Parlement européen.)</i></p>

Indicateurs de performance	Cibles et résultats
<p>3b.2 Etats Membres dans lesquels des programmes d'action nationaux sont lancés pour certaines industries et certains agents dangereux.</p>	<p>Cibles: 8 Etats Membres.</p> <p>Résultats: 5 Etats Membres.</p> <p>Australie – une stratégie nationale de sécurité et de santé au travail pour 2002-2012, avec des cibles détaillées, a été lancée après une procédure d'adoption tripartite; cette stratégie sera suivie de plans d'action et de réformes dans le domaine réglementaire.</p> <p>Bangladesh – le projet OIT/PNUD concernant un cadre sûr, hygiénique et écologique de dépeçage de navires a été lancé aux fins de la formation dans ce domaine.</p> <p>Bénin – un programme national sur la sécurité et la santé au travail, ainsi que des plans d'action opérationnels ont été établis.</p> <p>Burkina Faso – une politique et un plan d'action sur la sécurité et la santé au travail ont été adoptés et mis en place à l'échelle mondiale.</p> <p>République de Moldova – un programme national sur la sécurité et la santé dans l'agriculture a été lancé à la suite de la ratification de la convention (n° 184) sur la sécurité et la santé dans l'agriculture, 2001, et des financements ont été fournis par l'OIT pour promouvoir le dialogue social dans ce domaine.</p> <p><i>(Pour un indicateur similaire, la cible de 2000-01 était fixée à 8 Etats Membres, et le résultat a été de 8 Etats Membres.)</i></p>
<p>3b.3 Etats Membres dans lesquels les institutions locales utilisent les outils et les méthodes de l'OIT en vue d'améliorer les conditions de travail dans les petites entreprises et le secteur informel de l'économie.</p>	<p>Cibles: 8 Etats Membres.</p> <p>Résultats: 16 Etats Membres.</p> <p>Les institutions de 13 Etats Membres appliquent la méthodologie établie pour l'amélioration des conditions de travail dans les petites entreprises (WISE) ou des versions adaptées de cette méthodologie pour les travailleurs ruraux et les travailleurs à domicile: Argentine, Bénin, Bulgarie, Cambodge, Chili, Colombie, Haïti, Japon, République démocratique populaire lao, Mongolie, Thaïlande, Tunisie et Viet Nam.</p> <p>Bangladesh – un projet de coopération technique, «Le partenariat comme moyen d'améliorer les relations professionnelles et les conditions de travail dans l'industrie du vêtement au Bangladesh», a élaboré des manuels de formation que les institutions locales utilisent pour améliorer en continu les conditions de travail dans cette industrie.</p> <p>Indonésie – Indonesia Business Links recourt à l'assistance technique de l'OIT pour un projet pilote d'action commune en faveur des petites et moyennes entreprises (PME) dans l'industrie du cuir. Les administrations locales et de district, les conseils de PME et les partenaires d'ONG ont été formés à l'utilisation des outils et méthodes de l'OIT pour améliorer les conditions de travail dans les PME et le secteur informel.</p> <p>Lituanie – une organisation d'employeurs utilise le Manuel de formation sur la sécurité et la santé et sur les conditions de travail, réalisé conjointement par le BIT et le Conseil commun suédois de la sécurité professionnelle, y compris le manuel et la liste de contrôle du BIT à l'usage des animateurs de discussion, pour accroître la capacité des employeurs d'identifier les risques et de mettre en œuvre de meilleures pratiques de travail.</p> <p><i>(La cible pour 2000-01 était fixée à 6 Etats Membres; résultat: 6.)</i></p>

Indicateurs de performance	Cibles et résultats
<p>3b.4 Etats Membres qui ont ratifié et appliquent les normes de l'OIT sur le travail et la famille, la protection de la maternité et le temps de travail, et dans lesquels des données pertinentes sur ces questions sont produites et utilisées pour la formulation des politiques.</p>	<p>Cibles: 15 Etats Membres.</p> <p>Résultats: 23 Etats Membres.</p> <p>9 Etats Membres ont ratifié les normes de l'OIT: Albanie (n° 177), Belgique (n° 132), Brésil (n° 171), Lituanie (n° 183), Luxembourg (n° 172), Pays-Bas (n° 177), Roumanie (n° 183), Slovaquie (n°s 156 et 171) et Suède (n° 175).</p> <p>14 Etats Membres ont produit des données aux fins de l'élaboration de politiques sur le temps de travail et sur le travail et la famille: Brésil, Chili, Chine, Chypre, République de Corée, Hongrie, Jamaïque, Japon, Kenya, Maurice, Mexique, Pérou, Fédération de Russie et République tchèque.</p> <p><i>(Avec un indicateur dans le même secteur, la cible pour 2000-01 correspondant à la production de données sur la protection de la maternité et d'autres questions et à leur utilisation aux fins de la formulation d'une politique était fixée à 10 Etats Membres; résultat: 4.)</i></p>
<p>3b.5 Etats Membres qui adoptent des politiques et des programmes pour l'égalité de traitement et contre la traite de la main-d'œuvre immigrée.</p>	<p>Cibles: 8 Etats Membres.</p> <p>Résultats: 15 Etats Membres: Albanie, Communauté andine (Bolivie, Colombie, Equateur, Pérou, Venezuela), Bahreïn, Belgique, Chili, République de Corée, Irlande, Maurice, Mongolie, Népal et Thaïlande.</p> <p>Exemples:</p> <p>Belgique – au début de 2003, le Parlement a adopté une législation nationale élaborée notamment sur la base du rapport du BIT sur la discrimination en Belgique.</p> <p>Chili – le gouvernement a soumis au Parlement un nouveau projet de loi sur la politique de migration, pour lequel il a demandé au BIT de lui donner son avis et de lui faire part de ses recommandations.</p> <p>République de Corée – le gouvernement a adopté une nouvelle loi prévoyant l'admission et l'emploi temporaire de travailleurs étrangers. Il l'a fait sur la base des rapports et avec l'assistance des services consultatifs du BIT.</p> <p><i>(En 2000-01, il y avait deux indicateurs dans ce domaine. Pour l'un, la cible correspondant au lancement de programmes était fixée à 3 (résultat: 7); pour l'autre, la cible correspondant à l'adoption de nouvelles législations était fixée à 5 Etats Membres; résultat: 5.)</i></p>
<p>3b.6 Etats Membres ayant intégré dans leurs plans de lutte nationaux contre le VIH/SIDA une composante liée au monde du travail et des initiatives concernant le lieu de travail, en collaboration avec les mandants tripartites de l'OIT.</p>	<p>Cibles: 20 Etats Membres.</p> <p>Résultats: 37 Etats Membres: Afrique du Sud, Antigua-et-Barbuda, Bahamas, Barbade, Botswana, Brésil, Burkina Faso, Cambodge, Dominique, Egypte, Ethiopie, Ghana, Guyana, Inde, Indonésie, Jamaïque, Lesotho, Malaisie, Malawi, Mozambique, Namibie, Népal, Ouganda, Papouasie-Nouvelle-Guinée, Philippines, Saint-Kitts-et-Nevis, Sainte-Lucie, Sénégal, Singapour, Swaziland, République-Unie de Tanzanie, Thaïlande, Trinité-et-Tobago, Ukraine, Viet Nam, Zambie et Zimbabwe.</p> <p>Afrique australe – des plans d'action à court et à moyen terme ont été établis pour traiter les problèmes liés au VIH/SIDA à l'échelle de la sous-région dans le secteur des transports de 8 Etats Membres. Dans le secteur informel, ces problèmes ont été traités dans 4 Etats Membres. Des mesures et des lois pertinentes ont été adoptées et des études socio-économiques réalisées dans 10 Etats Membres en vue d'élaborer des plans d'action nationaux.</p> <p>Caraïbes – en mai 2002, les mandants de l'OIT dans 15 pays des Caraïbes ont adopté une <i>Plate-forme d'action sur le VIH/SIDA et le monde du travail dans les Caraïbes</i>. Parmi les mesures de suivi figurait notamment un <i>Mémoire d'accord sur le VIH/SIDA</i>, signé en juin 2003 par la Fédération des employeurs de la Jamaïque (JEF) et la Confédération des syndicats de la Jamaïque (JCTU).</p>

Le secrétariat du Forum des îles du Pacifique a adopté, en mai 2003, une politique à mener sur le lieu de travail à l'égard du VIH/SIDA, sur la base du Recueil de directives pratiques du BIT.

(Avec un indicateur similaire mais moins spécifique, la cible pour 2000-01 était fixée à 10 Etats Membres; résultat: 10.)

Observations: Les indicateurs et les cibles pour 2004-05 ont été réajustés, un seul indicateur étant désormais utilisé pour chacun des quatre grands secteurs figurant sous la nouvelle rubrique Protection de la main-d'œuvre: la sécurité et la santé au travail, les conditions d'emploi, les migrants et le VIH/SIDA. Il en résulte davantage de mesures spécifiques pour les activités du BIT concernant les conditions de travail.

Inscrire la question du VIH/SIDA dans une législation favorisant l'intégration régionale en Afrique

Les 16 Etats membres de l'Organisation pour l'harmonisation en Afrique du droit des affaires¹ ont commencé à travailler à l'élaboration d'un Acte uniforme en droit du travail en 1999. Cette législation commune aura une grande incidence sur les travailleurs et les employeurs. Etant donné l'impact du VIH/SIDA sur le monde du travail, le BIT s'est employé à sensibiliser la commission d'experts de cette organisation aux avantages qu'il y aurait à intégrer dans le futur acte des dispositions propres à garantir les droits des travailleurs affectés par le VIH/SIDA, par le biais de contributions à la réunion de la commission de février 2002. Au début de 2003, le projet d'acte contenait des dispositions sur le VIH/SIDA, et le BIT a été prié, en avril 2003, de formuler des commentaires sur le projet d'acte unifié. Utilisant comme référence le Recueil de directives pratiques sur le VIH/SIDA et le monde du travail du BIT, un certain nombre de propositions d'amélioration ont été intégrées dans l'acte final, actuellement examiné par les pays concernés pour adoption.

¹ Bénin, Burkina Faso, Cameroun, République centrafricaine, Comores, Congo, Côte d'Ivoire, Gabon, Guinée, Guinée-Bissau, Guinée équatoriale, Mali, Niger, Sénégal, Tchad, Togo.



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



Partenaires sociaux



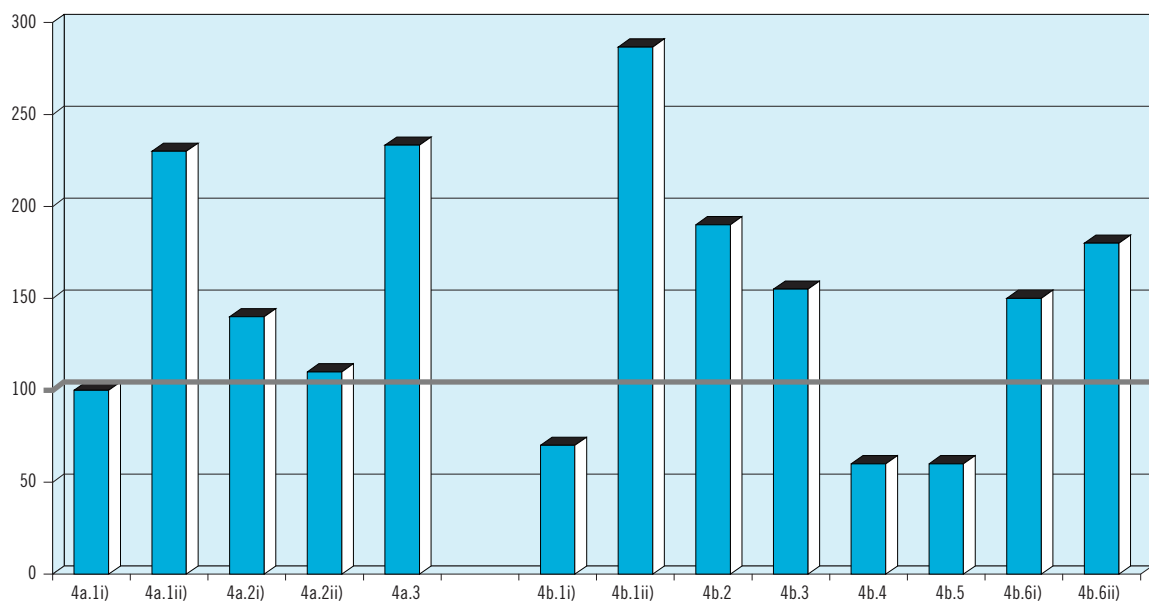
Gouvernements et institutions
de dialogue social

Objectif stratégique n° 4: Renforcer le tripartisme et le dialogue social

Ressources pour le dialogue social en 2002-03 (en dollars E.-U.)

Dépenses du budget ordinaire	87 710 406
Dépenses extrabudgétaires	24 152 745
Dépenses de l'excédent de 2000-01	875 429
Total	112 738 580

Pourcentages de réussite dans la concrétisation des cibles: Dialogue social



79. Le dialogue social est un élément essentiel de l'élaboration et de la mise en œuvre du programme relatif au travail décent. Pour exploiter pleinement son potentiel, il convient de mettre l'accent sur les éléments de base indispensables d'un dialogue effectif, à savoir les capacités des partenaires sociaux et des gouvernements et le développement et la croissance des institutions qui permettent un tel dialogue à divers niveaux. Ensemble, ces différents éléments peuvent fournir un environnement propice à l'expression d'une voix efficace sur les questions économiques et sociales qui intéressent les mandants de l'OIT.

80. Les difficultés liées à la réalisation du potentiel du dialogue social sont bien connues: l'insuffisance des moyens dont disposent les organisations d'employeurs et de travailleurs pour participer pleinement aux débats à tous les niveaux; la faiblesse des structures ministérielles qui freine l'efficacité de l'action; le caractère dépassé des législations; l'absence de structures sanctionnées par les gouvernements dans lesquelles les mécanismes du dialogue social peuvent fonctionner. A ces difficultés s'ajoutent celles liées au nouvel environnement et aux nouveaux acteurs découlant de la mondialisation.

81. Les activités menées par le Bureau durant la période biennale ont visé à s'attaquer à ces obstacles. Celles qui avaient pour objet de mettre en œuvre le suivi de la résolution de 2002 de la Conférence concernant le tripartisme et le dialogue social présentent une importance particulière. Le Bureau a accompli un effort systématique pour rassembler des informations lui permettant d'analyser en profondeur la situation actuelle du tripartisme et du dialogue social – ses forces, ses faiblesses, ses lacunes. Les

réponses faisaient état à la fois de l'ampleur des tâches à accomplir et des perspectives de progrès futurs. Cette analyse constituera les bases de l'exécution du plan d'action à mettre en œuvre à la fois au niveau national et au niveau mondial au cours de la prochaine période biennale, le but essentiel étant de faire la preuve de la valeur ajoutée du dialogue social en tant qu'outil permettant de s'attaquer aux questions de fond auxquelles sont confrontés les mandants tripartites de l'OIT.

Faits marquants

82. L'un des domaines prioritaires est l'approfondissement de la capacité des mandants tripartites à aborder des domaines nouveaux et novateurs. Les travaux relatifs aux Documents de stratégie pour la réduction de la pauvreté (DSRP), qui ont produit des résultats encourageants, constituent un exemple caractéristique. Il est apparu évident que les employeurs et les travailleurs – ainsi que, souvent, les ministères du Travail – ne participaient pas à cette opération importante de lutte contre la pauvreté. En fournissant tout d'abord une assistance technique ciblée à ces groupes au sujet des DSRP, puis en œuvrant en faveur de la participation tripartite, on a pu intensifier cette participation dans un certain nombre d'Etats Membres. Par ailleurs, les plans ont commencé à tenir compte des questions intéressant les mandants, notamment l'emploi et l'égalité entre les sexes.

83. Dans de nombreux pays, le dialogue social a joué un rôle de premier plan sur des questions très diverses: développement de la politique de l'emploi, restructurations industrielles, privatisations, renforcement de l'administration du travail, réformes de la législation du travail, création de nouveaux mécanismes de prévention et de règlement des conflits du travail. Par exemple, le dialogue social a apporté une aide considérable aux pays d'Europe centrale et orientale dans le cadre des réformes sociales et économiques entreprises en vue de l'adhésion à l'Union européenne. Les activités menées avec ces Etats Membres se poursuivent, alors qu'ils s'efforcent d'améliorer leurs institutions et mécanismes consacrés au dialogue social et de réformer leur législation du travail, de manière à trouver un équilibre entre flexibilité et sécurité. Des progrès notables ont également été accomplis, particulièrement en Afrique australe, dans la création et la mise en œuvre de mécanismes de règlement des différends qui constituent un préalable nécessaire à la stabilité du marché financier, ainsi que, plus largement, à la paix sociale et à la prospérité.

84. Les travaux menés durant la période biennale ont porté notamment sur plusieurs questions importantes liées aux normes. A sa 91^e session (juin 2003), la Conférence internationale du Travail a adopté des conclusions et recommandations concernant le champ de la relation de travail¹. Ces conclusions posent les jalons de l'action future de l'OIT, notamment en ce qui concerne la possibilité d'adopter un instrument visant à clarifier le statut au regard de l'emploi lorsqu'il existe une relation d'emploi occulte, ainsi que la mise en place d'un programme de recherche et de coopération technique de l'OIT portant sur des questions multiples.

85. A la même session, la Conférence a adopté en urgence la convention (n° 185) sur les pièces d'identité des gens de mer (révisée), 2003. Cette réalisation d'importance, qui fait suite au 11 septembre 2001, a permis de trouver un consensus sur un équilibre entre la protection des droits des gens de mer et les impératifs de la sécurité nationale et du commerce maritime, faisant ainsi la preuve de l'aptitude de l'OIT à traiter en temps voulu des questions importantes et urgentes.

86. Par ailleurs, des progrès considérables ont été accomplis au sujet du regroupement de plus de 60 instruments maritimes en un seul instrument simplifié. L'examen et l'adoption de cet instrument novateur par la Conférence internationale du Travail sont prévus pour 2005.

¹ *Compte rendu provisoire* n° 21, Conférence internationale du Travail, 91^e session, Genève, 2003.

Organisations d'employeurs

87. L'existence d'organisations d'employeurs efficaces constitue un élément nécessaire de l'appui aux efforts menés par l'OIT dans tous les pays. C'est pourquoi l'accroissement des capacités reste un important outil de renforcement des organisations d'employeurs. Avec l'intensification de la mondialisation, l'accent mis sur les services prioritaires rendus aux employeurs comprend l'amélioration, tant au niveau de l'entreprise qu'au niveau national, de la compétitivité dans différents domaines: relations sur le lieu de travail, productivité, responsabilité sociale de l'entreprise, valorisation des ressources humaines à tous les niveaux.

88. Le processus des DSRP est un défi particulier parce qu'il s'attaque à cette question importante pour la société qu'est la pauvreté, question sur laquelle les employeurs doivent continuer à s'efforcer de définir et de promouvoir leur programme. L'accent a été mis sur l'économie informelle, problème auquel devraient s'intéresser un plus grand nombre d'organisations d'employeurs. A la suite de la discussion par les employeurs de la résolution de la CIT concernant le travail décent et l'économie informelle, tant à Genève que dans les structures extérieures, une proposition conjointe a été élaborée avec les travailleurs pour assurer le financement sur l'excédent de 2000-01, proposition qui met l'accent sur l'aide apportée à la fois aux travailleurs et aux employeurs pour offrir des services tournés vers l'économie informelle. Un autre élément important du programme des employeurs consiste à mieux sensibiliser leurs organisations au Pacte mondial et à la mise en œuvre par les entreprises membres des principes qu'énonce ce pacte dans le domaine du travail.

89. En 2002 a été élaborée une stratégie de coopération technique qui définit des paramètres généraux et des thèmes d'action prioritaires. Cette stratégie sert, conjointement aux discussions et négociations menées en permanence avec les organisations d'employeurs, à l'élaboration des programmes visant à dynamiser ces organisations et à les rendre plus autonomes. Les programmes sont axés sur les perspectives de développement des organisations d'employeurs selon leurs besoins et possibilités d'action. Un défi permanent consiste à veiller à ne pas perdre de vue les priorités définies par les organisations d'employeurs en s'occupant de questions moins importantes.

90. A la suite de l'adoption de la stratégie de coopération technique, un accent accru a été mis sur l'adoption d'une approche stratégique du développement institutionnel et, notamment, sur la nécessité pour les organisations d'employeurs de disposer d'un personnel d'encadrement, ce qui a un impact dans certains pays. Dans certaines régions, il peut être nécessaire d'élargir les activités au-delà des organisations d'employeurs centrales, de façon à toucher les associations et fédérations membres et à faire ainsi un usage plus productif des ressources de l'OIT. Aborder un trop grand nombre de questions avec chaque organisation risque d'entraîner une dispersion des efforts. Ainsi, des thèmes sont approfondis en vue d'améliorer la cohérence des programmes et leur impact au niveau national. Par ailleurs, une stratégie d'évaluation intégrée fait maintenant partie de l'approche suivie par le Bureau des activités pour les employeurs. En outre, des évaluations ont été menées pour mesurer l'impact des activités techniques selon des critères thématiques ou géographiques, afin d'améliorer la conception et la mise en œuvre des projets.

Élargir la représentation des organisations d'employeurs aux femmes chefs d'entreprise en Syrie, au Qatar et à Oman

Dans ces trois pays, l'OIT apporte son soutien aux associations d'employeurs nationales afin de leur permettre d'inclure et de mieux appuyer les femmes employeurs et chefs d'entreprise. Les possibilités offertes par chacun des trois pays sont quelque peu différentes: l'OIT a été en mesure de faire participer les femmes à ses activités de vulgarisation dans le cadre de l'«omanisation» prioritaire de la Chambre de commerce et d'industrie d'Oman; en Syrie, le Comité des femmes chefs d'entreprise de l'organisation d'employeurs avait besoin d'une assistance en matière de planification stratégique; au Qatar, le but recherché était la promotion de l'esprit d'entreprise chez les femmes. Dans les trois pays, on est mieux conscient aujourd'hui que les femmes employeurs et chefs d'entreprise apportent du sang neuf aux organisations d'employeurs, étant toutefois entendu que les progrès ne sont pas pleinement à la hauteur des espoirs, en raison des changements intervenus dans la direction et d'une absence de financement de projets précis en Syrie et au Qatar. Cependant, l'intérêt reste vif et on constate à Oman une prise de conscience croissante de la force importante que représentent les femmes dans le développement économique.

Organisations de travailleurs

91. Le Bureau des activités pour les travailleurs a axé ses travaux sur la lutte contre la pauvreté et le développement fondé sur les droits, ainsi que sur l'emploi décent et la protection sociale. Ces efforts ont permis de renforcer les moyens dont disposent les syndicats pour exercer une influence sur les questions économiques et sociales. Dans le cadre du processus des DSRP, les syndicats revendiquent aujourd'hui le droit d'être consultés au sujet de la conception et de la mise en œuvre des cadres sociaux et économiques.

92. De nouvelles organisations de travailleurs ont adopté et appliqué une planification stratégique et ont recouru au dialogue social en tant qu'outil intersectoriel dans la réalisation de leurs objectifs. L'informatique et l'apprentissage à distance constituent des atouts pour les programmes d'éducation ouvrière, permettant ainsi de diffuser des informations sur les questions relatives au monde du travail. La prise en compte des aspects liés à l'égalité entre les sexes dans l'ensemble des activités a favorisé l'intégration de ces questions dans le programme des organisations de travailleurs.

93. Une stratégie de coopération technique faisant appel d'une manière intégrée à la fois au budget ordinaire et à des ressources extrabudgétaires a été mise en œuvre au cours de la période biennale, ce qui a permis de renforcer une large stratégie mettant un accent particulier sur le renforcement des capacités des organisations de travailleurs, qui constituent des partenaires sociaux actifs et efficaces dans le cadre du tripartisme et du dialogue social. Le cadre ainsi créé a permis de mieux utiliser les ressources pour financer des services nouveaux et améliorés comme les coopératives de travailleurs. Une complémentarité accrue a été réalisée dans la définition des priorités opérationnelles relatives aux normes du travail dans le cadre de la collaboration du Bureau avec les organisations syndicales nationales et internationales et avec les fédérations sectorielles.

94. Cette approche plus cohérente et plus stratégique a permis d'obtenir des résultats importants. Les syndicats ont renforcé leur représentation, leur viabilité financière et les liens qu'ils entretiennent avec l'économie informelle, par exemple en accomplissant des progrès dans la création de structures syndicales indépendantes et dans la syndicalisation des travailleurs de l'économie informelle. Par ailleurs, les syndicats ont commencé à fournir de nouveaux services aux groupes vulnérables, sensibilisant ainsi les autorités à leurs revendications relatives à l'amélioration des droits des travailleurs. Les projets concernant le travail des enfants ont été élargis à de nouvelles régions, à savoir l'Europe centrale et orientale et l'Amérique latine. Un colloque sur le travail décent dans l'agriculture a axé ses travaux sur les lacunes et obstacles pratiques et a défini des stratégies visant à promouvoir le mandat de l'OIT dans le contexte de la mondialisation rapide de l'agriculture, en mettant particulièrement l'accent sur les questions de sécurité et de santé et sur les conditions d'emploi.

Renforcer les capacités dont disposent les syndicats pour participer à l'élaboration des politiques économiques et sociales nationales en Ethiopie et au Ghana

Dans de nombreux pays, les syndicats sont rarement consultés sur l'élaboration et la mise en œuvre des politiques sociales et économiques. Il en résulte que de nombreuses questions intéressant les travailleurs sont négligées. L'objectif à long terme de l'OIT, à savoir le renforcement des capacités dont disposent les syndicats pour participer effectivement à l'élaboration des politiques, trouve une illustration dans les résultats obtenus récemment en Ethiopie et au Ghana. A la suite de la mise en place de programmes de renforcement des capacités par l'OIT, les organisations concernées revendiquent aujourd'hui le droit d'être consultées à l'avenir dans l'élaboration et la mise en œuvre de tous les cadres sociaux et économiques. En Ethiopie, les syndicats ont créé un groupe de travail chargé de rédiger un document exposant leurs préoccupations dans le cadre du Document de stratégie pour la réduction de la pauvreté (DSRP) qui est actuellement en cours d'élaboration. L'appui de l'OIT a permis d'obtenir des résultats concrets et a aidé les syndicats des deux pays à renforcer leurs liens avec les autres grands acteurs de la société civile.

Stratégies

95. Les priorités de la période biennale étaient axées sur les stratégies visant à contribuer au renforcement des cadres, institutions et mécanismes juridiques sur lesquels repose le dialogue social, ainsi qu'à améliorer la représentativité, l'influence et l'efficacité des organisations d'employeurs et de travailleurs et à approfondir les connaissances relatives aux questions du travail et aux questions sociales. La poursuite de l'accent mis sur la planification stratégique a permis d'instaurer un cadre de référence en vue des interventions, et cette approche a été mieux comprise, acceptée et adoptée par les partenaires sociaux.

96. L'établissement d'un climat de confiance et le sentiment d'autonomie qu'éprouvent les mandants présentent une importance extrême. Des consultations authentiques, surtout dans les premières étapes, constituent un élément critique de ce sentiment d'autonomie. Certes, un tel travail peut poser des difficultés, particulièrement dans les pays où le dialogue social n'est pas encore entré dans les mœurs, mais c'est là une opération nécessaire pour entraîner l'adhésion et obtenir le succès, comme en témoigne par exemple l'impulsion fournie par les activités menées actuellement sur la consolidation des instruments maritimes.

97. La création en 2002 du Programme focal sur le dialogue social, la législation du travail et l'administration du travail a fait la synthèse de ces trois éléments, les renforçant ainsi tous les trois et permettant de fournir des services plus intégrés aux mandants.

Améliorer la formation des hauts fonctionnaires chargés de l'administration du travail en Afrique francophone

Afin d'améliorer le fonctionnement de l'administration du travail en Afrique francophone, l'OIT a entrepris de sensibiliser les secrétaires généraux ou chefs de cabinet des ministères chargés de l'administration du travail dans les pays membres du CRADAT (Centre régional africain d'administration du travail)¹ à l'importance de leur mission et de leur donner les outils nécessaires à une meilleure gestion.

A cette fin, le Programme focal pour le renforcement du dialogue social (IFP/DIALOGUE) a organisé dans la région des séminaires centrés sur :

- l'importance des ressources humaines et des communications dans un ministère. A la suite de cette intervention, un diplôme d'études supérieures spécialisées (DESS) en ressources humaines a été créé au CRADAT et lancé en mars 2003;
- l'élaboration des politiques de l'emploi et du travail, la planification stratégique comme méthode de mise en œuvre des politiques et l'application de la convention (n° 150) sur l'administration du travail, 1978;
- des outils de gestion adaptés aux administrations du travail.

L'intervention d'IFP/DIALOGUE a renforcé la position des responsables de l'administration du travail dans les ministères et amélioré leurs compétences en gestion.

¹ Les pays membres du CRADAT, au nombre de 18, sont les suivants: Bénin, Burkina Faso, Burundi, Cameroun, République centrafricaine, Congo, Côte d'Ivoire, Djibouti, Gabon, Guinée, Mali, Mauritanie, Niger, République démocratique du Congo, Rwanda, Sénégal, Tchad et Togo.

98. A la suite de consultations et d'analyses en profondeur, le Conseil d'administration a approuvé un changement important dans l'approche des activités sectorielles. Cette nouvelle approche, qui vise à améliorer la flexibilité, à exploiter pleinement l'impact et à mieux appliquer le programme relatif au travail décent par le biais du dialogue social dans les différents secteurs, s'écartera de la formule reposant exclusivement sur des réunions pour s'adapter aux besoins et potentialités de chaque secteur, y compris sous la forme importante qu'est l'introduction de programmes d'action.

99. Des efforts considérables ont été faits pour élargir le réseau des partenaires de l'OIT dans le cadre des activités sectorielles. L'accent a été mis sur l'établissement d'une collaboration étroite dans les activités menées avec les institutions financières internationales – particulièrement la Banque mondiale – dans les travaux relatifs aux DSRP. Par ailleurs, une collaboration importante a été instaurée avec l'Organisation maritime internationale et l'Organisation internationale de l'aviation civile dans le cadre des activités consacrées à l'identification des gens de mer, à la sécurité des ports et à la consolidation des

instruments maritimes. Les travaux menés avec l'Union européenne se sont approfondis, notamment en ce qui concerne le renforcement du dialogue social au niveau des secteurs et de questions comme la politique salariale, la politique de l'emploi, le vieillissement et l'égalité.

100. Les ressources de l'excédent ont largement permis d'accélérer les travaux. Elles sont en particulier venues appuyer à point nommé le processus qui a abouti à l'adoption, la promotion et l'application d'un nouveau *Recueil de directives pratiques sur la sûreté, la sécurité et la santé dans les ports*.

101. Un accent particulier a été mis sur l'amélioration de la coordination et de la coopération dans les projets d'assistance technique, afin d'affiner la conception de ces projets, de diffuser les enseignements tirés de leur mise en œuvre et de leur évaluation et d'accélérer leur exécution. La planification stratégique des activités a permis de s'appuyer pleinement sur les projets de coopération technique pour compléter et renforcer les travaux menés dans le cadre du budget ordinaire.

102. Une base de données sur le dialogue social a été lancée à titre d'essai, et des recherches ont été entreprises sur des questions comme le dialogue social et la productivité. Un portail Internet «à guichet unique» a été créé pour permettre aux usagers des différents secteurs de se procurer toutes les informations dont dispose l'OIT sur le secteur qui les intéresse: rapports, normes, recueils de directives pratiques, lignes directrices, manuels et liens avec des sources d'information extérieures.

Enseignements tirés

103. Il ressort des travaux relatifs au suivi de la résolution de la Conférence concernant le tripartisme et le dialogue social que de gros efforts devront être accomplis pour pouvoir exploiter pleinement le potentiel du dialogue social. Par exemple, certains estiment que l'OIT accorde une place excessive à la forme et aux mécanismes de ce dialogue, au lieu d'utiliser toutes les possibilités qu'il offre dans l'élaboration et la mise en œuvre des politiques, dont il est un outil essentiel. Il y a lieu de faire la preuve de la valeur ajoutée du dialogue social dans l'examen et le règlement des questions techniques, afin d'éviter qu'il ne se marginalise. Malgré cela, cependant, on constate à l'évidence une ferme volonté au niveau national d'utiliser plus à fond le mécanisme de renforcement du consensus que représente le dialogue social.

104. Pour que le suivi de la résolution soit efficace, il faut que l'aide soit bien définie, que les objectifs soient clairs et que les cibles soient mesurables. S'inspirant des enseignements tirés de la présente période biennale, le plan de suivi comportera des éléments à la fois nationaux et mondiaux. Surtout au niveau national, il s'ajoutera aux activités en cours, comme les programmes pilotes sur le travail décent et les DSRP, s'efforçant non seulement de soutenir les mécanismes du dialogue social, mais aussi de les utiliser pour traiter les priorités nationales.

105. Les activités menées par l'OIT pour aider les mandants à élaborer les DSRP ont produit des résultats encourageants. Dans un certain nombre de pays des différentes régions, les organisations de travailleurs et d'employeurs ainsi que les ministères, qui avaient été régulièrement tenus à l'écart de l'opération, commencent maintenant à y participer, ce qui a des résultats positifs pour le contenu des plans. Beaucoup reste à faire, cependant, et les contacts établis au niveau national avec les institutions financières internationales devront se poursuivre pour assurer le maintien de la participation des mandants de l'OIT.

106. La discussion de la Conférence et la résolution concernant l'économie informelle ont mis en lumière les difficultés qu'il y avait à faire participer efficacement cette part importante de la population active, notant que de nouveaux modes de pensée sont nécessaires. Au cours de la prochaine période biennale, des ressources seront consacrées à l'élargissement des organisations d'employeurs et de travailleurs à l'économie informelle. De nouvelles stratégies sont élaborées en vue d'aider les ministères du Travail et des Affaires sociales à moderniser leurs services d'une manière cohérente, notamment en ce qui concerne l'aptitude à répondre aux besoins de l'économie informelle.

107. En bref, l'accent essentiel sera mis au cours de la prochaine période biennale sur le suivi de la résolution. Complétant les travaux et enseignements tirés de la présente période biennale, les efforts accomplis viseront non seulement à renforcer les capacités et les processus mais, chose essentielle, à s'appuyer sur le dialogue social pour traiter et résoudre les questions de fond et pour appliquer concrètement le programme relatif au travail décent au niveau national.

Objectif opérationnel 4a: Partenaires sociaux

La représentation, les services et l'influence des partenaires sociaux sont renforcés

Ressources pour les partenaires sociaux en 2002-03 (en dollars E.-U.)

Dépenses du budget ordinaire	56 934 654
Dépenses extrabudgétaires	6 531 748
Dépenses de l'excédent de 2000-01	844 958
Total	64 311 360

Indicateurs de performance	Cibles et résultats
<p>4a.1. Organisations d'employeurs ou de travailleurs qui fournissent des services nouveaux ou de meilleure qualité à leurs membres ou qui renforcent leur capacité de fournir de tels services.</p>	<p>Cibles: i) Organisations d'employeurs dans 20 Etats Membres.</p> <p>Résultats: Les organisations d'employeurs de 20 Etats Membres ont fourni des services nouveaux ou de meilleure qualité dans les cinq domaines suivants:</p> <ul style="list-style-type: none"> • VIH/SIDA – Cameroun (plans d'action au niveau de l'entreprise); Jamaïque (signature d'un mémorandum d'accord avec les syndicats en vue de mener des activités de formation et d'éducation, tant conjointement qu'individuellement, sur la prévention du VIH/SIDA sur le lieu de travail); Népal et Zambie (adoption de codes de conduite sur le VIH/SIDA sur le lieu de travail). • Sécurité et santé professionnelles – Barbade (recrutement de personnel, publications et directives destinées aux membres); Bolivie (mise en place d'un nouveau service consultatif); République dominicaine (mise en place d'un programme promotionnel et de cours de formation); Niger (mise en place de nouveaux services consultatifs); Swaziland (organisation de cours). • Formation – Afrique centrale (l'Union des patronats d'Afrique centrale a créé un centre de formation sous-régional); El Salvador (mise en place d'un programme permanent de formation des dirigeants des organisations d'employeurs); Népal (mise en place de nouveaux services de formation); Viet Nam (acquisition de capacités en vue d'enseigner les principes du travail du Pacte mondial). • Relations professionnelles/services relatifs aux relations de travail – Colombie (création d'un nouveau service consultatif en relations du travail); Indonésie (création d'un centre fournissant des services relatifs aux relations professionnelles); Fédération de Russie (création d'un centre analytique visant à promouvoir le dialogue social et à instituer un nouveau modèle de relations du travail). • Valorisation des ressources humaines et autres services – Guatemala (création d'un service de communications avec les entreprises); Inde (création d'un nouveau produit d'information sur les pratiques de rémunération novatrices); Malaisie (mise en place de nouvelles capacités visant à fournir des services de référence en valorisation des ressources humaines); Ouganda (promotion des bonnes pratiques de gestion des ressources humaines, y compris en ce qui concerne la négociation collective et le règlement des différends); Philippines (création d'une division de la responsabilité sociale de l'entreprise qui met l'accent sur le Pacte mondial, les pratiques garantissant l'égalité dans l'emploi et le VIH/SIDA). <p>Au cours de la période 2002-03, l'OIT a fourni une assistance dans ce domaine aux organisations d'employeurs des 53 Etats Membres et autres entités ci-après: Arabie saoudite, Bangladesh, Barbade, Bolivie, Bulgarie, Cambodge, Cameroun, Colombie, Comores, Côte d'Ivoire, Croatie, République dominicaine, Egypte, El Salvador, Emirats arabes unis, Erythrée, Ethiopie, Fidji, Gambie, Ghana, Guatemala, Guinée-Bissau, Iles Salomon, Inde, Indonésie, République islamique d'Iran, Jamaïque, Kiribati, Koweït,</p>

Indicateurs de performance	Cibles et résultats
----------------------------	---------------------

4a.1. (suite)

Madagascar, Malaisie, Mali, Mexique, Népal, Niger, Oman, Ouganda, Papouasie-Nouvelle-Guinée, Philippines, Qatar, Fédération de Russie, Swaziland, République-Unie de Tanzanie, Viet Nam, Yémen, Zambie, Zimbabwe; s'y ajoutent l'Union des patronats d'Afrique centrale (qui couvre 5 pays) et les territoires administrés par l'Autorité palestinienne.

(La cible pour 2000-01 était de 20, et le résultat a dépassé 40, pour un indicateur légèrement différent.)

Cible: ii) Organisations de travailleurs dans 30 pays.

Résultats: Des services nouveaux ou de meilleure qualité ont été fournis par les organisations de travailleurs de 69 Etats Membres et autres pays de 6 régions différentes.

- Education ouvrière générale – Bangladesh, Cambodge, Chili, Chine, Erythrée, Ghana, Inde, Mozambique, Pakistan, Pérou, Thaïlande, Trinité-et-Tobago, Viet Nam et Zimbabwe (création de centres nationaux, mise en place d'une planification stratégique et de programmes systématiques d'éducation ouvrière); Bélarus (création d'un journal syndical indépendant); Europe centrale et orientale et Amérique latine (création de programmes d'enseignement à distance par le biais du Centre de Turin); Venezuela (création d'un site Internet et mise en place d'un apprentissage à distance au profit des syndicats affiliés); à l'échelle mondiale (déroulement de la phase pilote de l'Université mondiale du travail).
- Normes et principes et droits fondamentaux au travail – Bahreïn, Brésil, Bulgarie, Costa Rica, Egypte, Jordanie, Mexique, Nicaragua, Pérou, Roumanie, Sénégal, Serbie-et-Monténégro, Soudan, République arabe syrienne, Venezuela et Yémen (mise en place de programmes de formation dans les syndicats nationaux sur la Déclaration de l'OIT et les conventions fondamentales); Bahreïn, Liban, Autorité palestinienne et Yémen (rédaction par les syndicats d'amendements au Code du travail tenant compte des conventions n^{os} 87 et 98; Cambodge, Chine, Indonésie, Malaisie, Ouganda et Yémen (augmentation du nombre des conventions collectives conclues avec les syndicats); Cambodge, Colombie, Costa Rica, El Salvador, Guatemala, Malaisie, Nicaragua et Sénégal (mise en place de structures visant à promouvoir et à suivre la Déclaration et à contrôler les violations des conventions n^{os} 87 et 98, avec pour effet d'accroître le nombre et la qualité des plaintes soumises au Comité de la liberté syndicale); Costa Rica (conclusion d'un accord sur le commerce éthique entre les travailleurs du secteur de la banane et les employeurs norvégiens).
- Travail des enfants – Afrique du Sud (conclusion entre les employeurs de l'agriculture commerciale et les organisations syndicales de six accords locaux visant à interdire le travail des enfants dans les exploitations («Make Your Farm a Child Labour Free Zone»); Afrique du Sud, Bénin, Botswana, Burkina Faso, Costa Rica, Côte d'Ivoire, Egypte, Ghana, Guinée, Honduras, Lesotho, Malawi, Nigéria, Swaziland, Togo, Zambie et Zimbabwe (adoption de politiques et de plans d'action sur la lutte contre le travail des enfants); Cambodge (conclusion d'une convention collective dans le secteur des plantations de caoutchouc en vue de fournir du riz aux familles pour chaque enfant scolarisé); Croatie, Inde, République islamique d'Iran, Kirghizistan, Philippines et Sénégal (adoption de plans d'action et de programmes de formation visant à lutter contre le travail des enfants).
- Services de l'emploi – Grenade, Hongrie, Fédération de Russie et Thaïlande (constitution de bases de données sur l'impact social et économique des nouvelles politiques commerciales et économiques en vue d'informer les membres); Inde (création par des femmes de milieu rural de 41 groupes d'entraide villageois en vue d'examiner les questions de développement local, comme la fourniture en électricité et en eau potable, ainsi que l'assistance financière mutuelle); Koweït, République de Moldova, Serbie-et-Monténégro, République arabe syrienne et Trinité-et-Tobago (plans d'action syndicaux sur la mondialisation, la privatisation et l'économie informelle).
- Protection sociale – Algérie, Bangladesh, Belize, Guinée, Mali, Mauritanie, République démocratique du Congo, Sénégal et Trinité-et-Tobago (sensibilisation des syndicats

Indicateurs de performance	Cibles et résultats
----------------------------	---------------------

4a.1. (suite)

aux questions de sécurité et de santé professionnelles ainsi que de VIH/SIDA sur le lieu de travail); République dominicaine, Guatemala, Honduras et République de Moldova (élaboration de matériel de formation en vue de la promotion de la convention n° 184); Equateur et Pérou (un comité syndical interprofessionnel va promouvoir la sécurité sociale et la couverture universelle, notamment au profit des travailleurs de l'économie informelle); ex-République yougoslave de Macédoine (impression et diffusion de la série «Votre santé et votre sécurité au travail»).

- Dialogue social – Cambodge (création d'une équipe conjointe syndicats/employeurs chargée d'assurer la formation au niveau de l'entreprise); Chine (création récente de comités tripartites); Chine et Indonésie (participation accrue des syndicats aux structures bipartites et tripartites, principalement en ce qui concerne le traitement des différends et la prévention des conflits); Costa Rica, République dominicaine, El Salvador, Guatemala, Haïti, Honduras, Mexique, Nicaragua et Panama (réalisation d'études nationales sur la situation des organisations syndicales en ce qui concerne le dialogue social, suivies de propositions tendant à l'adoption d'un programme du travail tripartite sous-régional); Sénégal (création d'un groupe spécial chargé de contribuer à la conclusion de l'accord national sur le dialogue social); Sri Lanka (création d'un centre d'information syndical chargé d'aider les syndicats à adopter une approche intégrée des questions du travail et des questions sociales); Thaïlande (activités conjointes menées par les organisations d'employeurs et de travailleurs en vue de promouvoir le dialogue social et organisation des premiers ateliers relatifs à la médiation volontaire).
- Elaboration de stratégies nouvelles visant à promouvoir le travail décent dans l'agriculture dans le cadre des objectifs relatifs au développement durable fixés à l'échelle des Nations Unies et élaborés par un Colloque international sur le travail décent dans l'agriculture.

En 2002-03, l'OIT a fourni une assistance en ce domaine aux organisations de travailleurs des 82 Etats Membres et autres entités ci-après: Afrique du Sud, Algérie, Argentine, Bahreïn, Bangladesh, Bélarus, Belize, Bénin, Brésil, Bulgarie, Burkina Faso, Burundi, Cambodge, Cap-Vert, Chili, Chine, Colombie, Congo, Costa Rica, Côte d'Ivoire, Croatie, République dominicaine, Egypte, El Salvador, Equateur, Erythrée, Ex-République yougoslave de Macédoine, Gambie, Ghana, Grenade, Guatemala, Guinée, Guinée-Bissau, Haïti, Honduras, Hongrie, Inde, Indonésie, République islamique d'Iran, Jordanie, Koweït, Kirghizistan, Liban, Lesotho, Malawi, Malaisie, Mali, Maurice, Mauritanie, Mexique, République de Moldova, Mongolie, Mozambique, Nicaragua, Nigéria, Ouganda, Pakistan, Panama, Pérou, Philippines, République démocratique du Congo, Roumanie, Fédération de Russie, Rwanda, Sénégal, Serbie-et-Monténégro, Seychelles, Soudan, Sri Lanka, Swaziland, République arabe syrienne, Thaïlande, République démocratique du Timor-Leste, Togo, Trinité-et-Tobago, Uruguay, Venezuela, Viet Nam, Yémen, Zambie, Zimbabwe, ainsi que les territoires relevant de l'Autorité palestinienne.

(La cible de 2000-01 était de 30, avec un résultat supérieur à 50, pour un indicateur légèrement différent.)

Observations: Les cibles fixées ont été atteintes ou dépassées. Il ressort toutefois des informations reçues que l'accent a été généralement mis sur les services fournis par l'OIT, et non sur l'impact effectif du point de vue des services fournis par les organisations à leurs membres et des avantages qui en ont résulté. Il est utile de classer les nouveaux services et les services de meilleure qualité fournis par les organisations, car cela fait apparaître les domaines précis où le programme a un impact. Cette classification pourrait permettre de rendre les stratégies de l'OIT plus explicites au cours des futures périodes biennales et d'améliorer la précision des outils de mesure des résultats. Le présent indicateur a été retenu pour la période 2004-05, accompagné de cibles consistant en 35 Etats Membres pour les organisations d'employeurs et en 40 organisations de travailleurs.

Indicateurs de performance	Cibles et résultats
----------------------------	---------------------

4a.2. Organisations d'employeurs ou de travailleurs qui prennent des mesures ou des initiatives pratiques en vue d'élargir leur représentation.

Cibles: i) Organisations d'employeurs dans 10 Etats Membres.

Résultats: La représentation d'organisations d'employeurs de 14 Etats Membres et d'une sous-région s'est accrue au cours de la période biennale:

- En Afrique australe a été créé un groupe d'employeurs sous-régional de la SADC.
- Au Bénin, au Gabon, en Guinée et à Sao Tomé-et-Principe des femmes chefs d'entreprise ont bénéficié d'activités de vulgarisation.
- La Bosnie-Herzégovine et la République de Moldova ont créé une nouvelle organisation d'employeurs.
- Le Costa Rica a accru sa représentation dans les provinces à la suite des améliorations apportées à ses services d'information et de recherche.
- L'Erythrée a accru de 10 pour cent la représentation des employeurs dans les petites et moyennes entreprises.
- Le Guatemala a accru la représentation des employeurs dans les petites et moyennes entreprises en améliorant les activités d'information, de recherche et de communication.
- En Indonésie, à Oman, au Qatar et en République arabe syrienne, les femmes chefs d'entreprise ont bénéficié d'activités de vulgarisation.
- Au Pérou, 70 chambres se sont affiliées à une organisation nationale d'employeurs.

Au cours de la période 2002-03, l'OIT a fourni une assistance dans ce domaine aux organisations d'employeurs des 35 Etats Membres suivants: Arabie saoudite, Bahreïn, Bénin, Bosnie-Herzégovine, Burkina Faso, Burundi, Cambodge, Cap-Vert, Congo, Costa Rica, Côte d'Ivoire, Erythrée, Fidji, Guatemala, Guinée, Iles Salomon, Indonésie, République islamique d'Iran, Jordanie, Koweït, Niger, Oman, Ouganda, Papouasie-Nouvelle-Guinée, Pérou, Philippines, Qatar, Roumanie, Serbie-et-Monténégro, République arabe syrienne, Togo, République-Unie de Tanzanie, Viet Nam, Yémen et Zambie.

(La cible de 2000-01 était de 1, et le résultat a été supérieur à 13, pour un indicateur légèrement différent.)

Cibles: ii) Organisations de travailleurs dans 30 pays.

Résultats: La représentation des organisations de travailleurs s'est accrue dans 33 pays Membres au cours de la période biennale:

- Afrique du Sud, Colombie, Lesotho et Pérou – des organes de coordination intersyndicale ont été créés, avec pour mission de formuler des politiques et des réponses aux défis communs et avec pour résultat d'accroître les effectifs.
- Algérie, Arabie saoudite, Bénin, Burkina Faso, Géorgie, Jordanie, Koweït, Nigéria, Sénégal, République arabe syrienne, Togo et Yémen – de nouveaux comités pour les femmes ont été créés au sein des organisations syndicales à la suite d'une réorientation stratégique.
- Algérie, Bénin, Burkina Faso, Cameroun, Guinée, Inde, Nigéria et Sénégal – une nouvelle politique de l'embauche dans l'économie informelle a été adoptée et mise en œuvre, ce qui a eu pour effet d'accroître les effectifs.
- Arabie saoudite – des comités de travailleurs ont été créés, ce qui constitue une étape vers la liberté syndicale.
- Cambodge – les effectifs se sont accrus et de nouveaux syndicats ont été créés au niveau de l'entreprise, principalement dans l'industrie des vêtements et du cuir, qui emploie surtout des femmes.
- Costa Rica, El Salvador, Guatemala, Honduras et Nicaragua – un réseau regroupant des femmes est en cours de création.

Indicateurs de performance	Cibles et résultats
4a.2. (suite)	<ul style="list-style-type: none"> • Inde – l’adoption, surtout par des femmes, de stratégies relatives à la syndicalisation des travailleurs non syndiqués de l’économie informelle a entraîné une augmentation des effectifs. • Namibie, Ouganda, République-Unie de Tanzanie et Zambie – de nouveaux plans d’embauche ont été mis en œuvre et les effectifs ont augmenté. • Niveau mondial – des organisations professionnelles internationales ont renforcé l’intégration du principe d’égalité entre hommes et femmes dans l’ensemble de leurs activités. • Fédération de Russie – une politique structurée de la jeunesse a été élaborée et un réseau de jeunes syndicalistes a été créé. • Trinité-et-Tobago – de nouvelles approches de la syndicalisation des travailleurs ont été adoptées. <p>Au cours de la période 2002-03, l’OIT a apporté une assistance en ce domaine aux organisations de travailleurs des 48 Etats Membres ci-après: Algérie, Arabie saoudite, Bahreïn, Bélarus, Bénin, Burkina Faso, Cambodge, Cameroun, Cap-Vert, Chine, Congo, Costa Rica, Côte d’Ivoire, El Salvador, Gambie, Géorgie, Guatemala, Guinée, Guinée-Bissau, Honduras, Inde, Indonésie, République islamique d’Iran, Jordanie, Kiribati, Koweït, République démocratique populaire lao, Mali, Maurice, Mauritanie, République de Moldova, Namibie, Nicaragua, Niger, Nigéria, Ouganda, Papouasie-Nouvelle-Guinée, Philippines, République démocratique du Congo, Fédération de Russie, Sénégal, Slovaquie, République arabe syrienne, République-Unie de Tanzanie, Togo, Viet Nam, Yémen et Zambie.</p> <p><i>(La cible de 2000-01 était de 30, avec un résultat supérieur à 50, pour un indicateur légèrement différent.)</i></p> <p>Observations: La mesure des performances réalisées dans ce domaine devrait faire apparaître des progrès dans la mise en œuvre des stratégies structurées visant à accroître la représentation et/ou les résultats effectifs évalués selon les changements obtenus d’une année à l’autre (ce qui n’apparaît que pour certains résultats). Le présent indicateur a été conservé pour 2004-05, avec une cible de 20 Etats Membres pour les organisations d’employeurs et de 40 pour les organisations de travailleurs.</p>

Indicateurs de performance	Cibles et résultats
<p>4a.3. Etats Membres où les partenaires sociaux ont une plus grande capacité d'influencer les politiques et programmes économiques et sociaux.</p>	<p>Cibles: 15 Etats Membres supplémentaires.</p> <p>Résultats: Dans 35 Etats Membres, les partenaires sociaux ont fait la preuve de l'amélioration de leur capacité à influencer sur les politiques et les programmes selon les modalités suivantes:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Participation au processus DSRP dans les pays suivants: Angola, Cambodge, Cameroun, Côte d'Ivoire, Ethiopie, Ghana, Guinée, Kenya, Madagascar, Malawi, Maroc, Maurice, Mozambique, Népal, Niger, Ouganda, Rwanda, République-Unie de Tanzanie, Tunisie, Viet Nam, Zambie, Zimbabwe. • Création de mécanismes conjoints employeurs/travailleurs relatifs au dialogue social en Jordanie et au Yémen. • Participation à la définition et à l'élaboration de stratégies relatives à de nouveaux domaines d'action au Kazakhstan et en Thaïlande. • Participation au diagnostic des besoins de sécurité sociale et à la formulation de plans d'action nationaux sur une base tripartite au Honduras, au Mali et à Sri Lanka. • Efforts accomplis par les organisations d'employeurs pour élaborer, défendre et préconiser une proposition tendant à faire adopter une nouvelle législation nationale dans les pays suivants: Bosnie-Herzégovine, Chili, Costa Rica, Ethiopie, Saint-Kitts-et-Nevis, Ukraine et Zimbabwe. • Création de mécanismes visant à coordonner les points de vue des employeurs et à incorporer leurs apports dans la législation nationale en Amérique centrale et au Mexique. • Elaboration d'une politique salariale syndicale fondée sur les normes de l'OIT et acceptée par le Conseil tripartite national en tant que base de la politique salariale nationale du Kazakhstan. • Influence accrue des syndicats sur les DSRP qui ont, par exemple, obtenu le maintien du salaire minimum pour l'industrie du vêtement au Cambodge. <p>Au cours de la période 2002-03, l'OIT a fourni une assistance en ce domaine aux mandants des 50 Etats Membres ou entité régionale ci-après: Angola, Bahreïn, Bangladesh, Bélarus, Bosnie-Herzégovine, Cambodge, Cameroun, Chili, Chine, Colombie, Costa Rica, Côte d'Ivoire, Egypte, Espagne, Ethiopie, Ghana, Guinée, Honduras, Inde, Indonésie, République islamique d'Iran, Jordanie, Kazakhstan, Kenya, Madagascar, Malawi, Mali, Maroc, Maurice, Mexique, Mozambique, Népal, Niger, Ouganda, Panama, Pérou, Rwanda, Saint-Kitts-et-Nevis, Sénégal, Sri Lanka, République-Unie de Tanzanie, Thaïlande, Tunisie, Ukraine, Uruguay, Viet Nam, Yémen, Zambie, Zimbabwe et MERCOSUR.</p> <p><i>(Il n'y avait pas d'indicateur similaire en 2000-01.)</i></p>

Observations: Les résultats ci-dessus font apparaître les domaines de préoccupation prioritaires des partenaires sociaux et les formes d'assistance au renforcement des capacités que peut leur fournir l'OIT. Le présent indicateur a été conservé pour 2004-05, avec une cible de 30 Etats Membres.

Objectif opérationnel 4b:**Gouvernements et institutions du dialogue social**

Les cadres juridiques, les institutions, les mécanismes et processus de dialogue social sont renforcés

Ressources pour les gouvernements et institutions de dialogue social en 2002-02 (en dollars E.-U.)

Dépenses du budget ordinaire	30 775 752
Dépenses extrabudgétaires	17 620 997
Dépenses de l'excédent de 2000-01	30 471
Total	48 427 220

Indicateurs de performance**Cibles et résultats**

4b.1. Etats Membres qui ratifient les conventions de l'OIT portant sur des institutions ou la pratique du dialogue social.

Cibles: 10 ratifications de la convention n° 144.

Résultats: 7 ratifications de la convention n° 144 (Afrique du Sud, Antigua-et-Barbuda, Dominique, Japon, Jordanie, Libéria, Malaisie).

En outre, au cours de la période 2002-03, l'OIT a fourni une assistance en ce domaine aux mandants des Etats Membres ci-après: Angola, Bosnie-Herzégovine, Colombie, Croatie, Ethiopie, Erythrée, Ghana, Guatemala, Honduras, Macédoine, Pérou, Serbie-et-Monténégro et Slovénie.

(Il n'y avait pas de cible similaire en 2000-01.)

Cibles: 15 ratifications de conventions couvrant des secteurs particuliers.

Résultats: 42 ratifications:

- 2 ratifications de la C.53: République de Corée, Malte
- 1 ratification de la C.74: Malte
- 1 ratification de la C.108: Slovénie
- 1 ratification de la C.129: Egypte
- 1 ratification de la C.133: Danemark
- 2 ratifications de la C.141: Belgique, République de Moldova
- 1 ratification de la C.146: Bulgarie
- 2 ratifications de la C.147: Bulgarie, Malte
- 6 ratifications du protocole à la C.147: Belgique, Danemark, Finlande, Grèce, Malte, Pays-Bas
- 1 ratification de la C.149: Slovénie
- 1 ratification de la C.163: Roumanie
- 1 ratification de la C.164: Italie
- 1 ratification de la C.166: Bulgarie
- 2 ratifications de la C.167: Chine, Italie
- 1 ratification de la C.172: Luxembourg
- 3 ratifications de la C.176: Albanie, Portugal, Zimbabwe
- 2 ratifications de la C.178: Albanie, Royaume-Uni
- 1 ratification de la C.179: Bulgarie
- 9 ratifications de la C.180: Belgique, Bulgarie, Danemark, Finlande, Grèce, Malte, Norvège, Pays-Bas, Saint-Vincent-et-les Grenadines
- 3 ratifications de la C.184: Finlande, République de Moldova, Slovaquie

(Pour 2000-01, la cible était de 10 ratifications et le résultat a été de 7.)

Observations: Le présent indicateur a été rendu plus précis pour la période 2004-05 et a été assorti de cibles relatives à un certain nombre de conventions, par exemple, 3 ratifications de la convention (n° 144) sur les consultations tripartites relatives

aux normes internationales du travail, 1976. Cette cible tient compte du nombre déjà élevé de ratifications et met l'accent sur la mise en œuvre. Des documents promotionnels visant à appuyer la campagne de ratification de la convention n° 144 ont été publiés à la fin de 2002, et la majorité des activités ont eu lieu en 2003. Par la suite, un certain nombre d'Etats Membres se sont engagés à ratifier la convention, et certains ont engagé la procédure au niveau national. Cependant, un certain nombre de ces ratifications ne seront pas enregistrées avant 2004, et il est probable que la cible fixée pour 2004-05 dans ce domaine sera dépassée.

Indicateurs de performance	Cibles et résultats
<p>4b.2. Etats Membres qui adoptent des textes législatifs fondés sur les normes et avis de l'OIT, avec la participation des partenaires sociaux.</p>	<p>Cibles: 10 Etats Membres supplémentaires.</p> <p>Résultats: 17 Etats Membres ou autres entités ont adopté une nouvelle législation du travail, et 4 autres ont soumis des propositions en ce sens:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Botswana (projet de loi sur l'emploi et projet de loi sur les syndicats et les associations d'employeurs). • Cambodge (Prakas [règlement relatif au Conseil d'arbitrage]). • Chili (amendements au Code du travail sur les droits des travailleurs agricoles). • Chypre (loi sur l'égalité salariale entre hommes et femmes pour un travail de valeur égale). • Indonésie (révision de la loi sur la main-d'œuvre). • Kosovo (nouvelle loi sur le travail). • Mongolie (amendements au Code du travail). • Oman (nouveau Code du travail). • Pérou (nouvelle loi générale sur le travail). • Pologne (approbation par la Chambre basse du nouveau projet de loi sur les agences d'emploi privées). • Roumanie (Code du travail). • Fédération de Russie (Code du travail). • Serbie-et-Monténégro (Code du travail et loi sur l'emploi). • Slovaquie (amendements au Code du travail). • République démocratique du Timor-Leste (nouveau Code du travail). • Viet Nam (Code du travail). • Zimbabwe (amendements au projet de loi sur les relations de travail). • Législation proposée dans les pays suivants: <ul style="list-style-type: none"> • Ghana (projet de loi sur le travail); • Namibie (révision de la législation du travail); • Royaume-Uni/îles Turques et Caïques (projet de loi sur l'emploi); • Togo (réforme du Code du travail). <p>Par ailleurs, au cours de la période 2002-03, l'OIT a fourni une assistance en ce domaine aux mandants des 19 Etats Membres ci-après: Bénin, Bulgarie, Burkina Faso, Chine, Côte d'Ivoire, Ethiopie, Fidji, Gambie, Kenya, Madagascar, République de Moldova, Namibie, Niger, Ouganda, Philippines, République démocratique du Congo, République-Unie de Tanzanie, Venezuela et Zambie.</p> <p><i>(La cible de 2000-01 était de 10 Etats Membres pour un indicateur similaire, avec un résultat de 19 Etats Membres et de 3 autres entités.)</i></p>

Observations: Pour 2004-05, le présent indicateur a été rendu plus précis, prenant pour critère l'adoption d'une législation recourant aux mécanismes du dialogue social. La forte demande d'assistance pour la rédaction de nouveaux codes du travail et d'amendements aux codes existants, qui a représenté une lourde charge de travail, a entraîné des réactions positives. Un important facteur à prendre en considération dans la réponse aux nombreuses demandes est la volonté politique des gouvernements considérés. Le maintien de l'assistance jusqu'à l'adoption définitive de la législation par le Parlement est devenu indispensable dans de nombreux pays pour garantir un suivi satisfaisant de la part des organes de décision et pour obtenir un impact durable.

Indicateurs de performance	Cibles et résultats
<p>4b.3. Etats Membres qui créent ou renforcent leurs cadres juridiques, institutions, mécanismes ou processus de dialogue social.</p>	<p>Cibles: 20 Etats Membres supplémentaires.</p> <p>Résultats: 31 pays + 2 groupements régionaux.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Création de conseils tripartites ou de comités consultatifs: Cambodge, Chine, Honduras, République islamique d'Iran, Nicaragua, Serbie-et-Monténégro. • Création ou renforcement du cadre légal du dialogue social ou d'organes tripartites: Bahreïn, Bosnie-Herzégovine, Ghana, Indonésie, Kenya, Koweït, Nigéria, Ouganda, République-Unie de Tanzanie, République démocratique du Timor-Leste, Viet Nam, Zambie. • Renforcement des institutions du dialogue social: Afrique du Sud, Angola, Botswana, Brésil, Cap-Vert, Kenya, Lesotho, Mali, Mongolie, Nigéria, Ouganda, Sao Tomé-et-Principe, République-Unie de Tanzanie, Zambie. • Renforcement de la coopération sur le lieu de travail: Arabie saoudite, Botswana, Cambodge, Indonésie, Lesotho, Malawi, Nigéria, Viet Nam, Zambie. • Renforcement de la négociation collective: Bosnie-Herzégovine, Costa Rica, Indonésie, Koweït, Serbie-et-Monténégro. • Renforcement de la prévention et du règlement des différends: Botswana, Cambodge, Inde, Lesotho, Malawi, Namibie, Nigéria, Zambie, Zimbabwe. • Promotion du dialogue social dans le cadre des DSRP: Cambodge, Ethiopie, Sri Lanka, République-Unie de Tanzanie, Viet Nam. • Groupements régionaux: <ul style="list-style-type: none"> • 15 pays d'Afrique francophone: amélioration des structures et de la culture du dialogue social, renforcement des capacités, négociation, consultation, information. • 8 pays d'Amérique latine: accord tripartite sous-régional (Belize, Costa Rica, République dominicaine, El Salvador, Guatemala, Honduras, Nicaragua, Panama). <p><i>(En 2000-01, la cible correspondant à un indicateur quelque peu différent était de 40 cas dans 30 Etats Membres, avec un résultat effectif de 52 cas dans 40 Etats Membres.)</i></p>
<p>Observations: Le présent indicateur a été conservé et renforcé pour 2004-05.</p>	

Indicateurs de performance	Cibles et résultats
<p>4b.4. Etats Membres où les institutions ou processus de dialogue social abordent expressément les questions relatives à l'égalité entre les sexes.</p>	<p>Cibles: 15 Etats Membres supplémentaires.</p> <p>Résultats: 9 pays + groupements régionaux:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Colombie, Indonésie, Mexique (égalité entre les sexes et négociation collective). • Argentine, Chili, Paraguay et Uruguay (renforcement de la Commission tripartite pour l'égalité dans l'emploi). • Népal, République-Unie de Tanzanie (renforcement des mécanismes tripartites relatifs à l'égalité entre les sexes). • CAO, UEMOA, CEMAC. <p>Par ailleurs, au cours de la période 2002-03, l'OIT a fourni une assistance en ce domaine aux mandants des 15 Etats Membres ci-après: Bangladesh, Cap-Vert, Chine, Ethiopie, Hongrie, Lesotho, Malawi, Maurice, Namibie, Nigéria, Philippines, Sénégal, République-Unie de Tanzanie, Zambie et Zimbabwe. En outre, l'OIT a élaboré dans le cadre des DSRP des outils de formation sur l'égalité entre les sexes et le dialogue social qui ont été testés dans quelques pays et seront appliqués plus largement au cours de la prochaine période biennale, ainsi que sur l'intégration des questions d'égalité entre les sexes dans la coopération technique.</p> <p><i>(La cible pour 2000-01 était de 15 Etats Membres, avec un résultat de 4.)</i></p>
<p>Observations: Le présent indicateur a été conservé pour la période 2004-05, mais assorti d'un ensemble plus précis de cibles relatives à des réalisations précises de la part des Etats Membres et des mandants. L'expérience a montré que les questions d'égalité entre les sexes n'occupent toujours pas une place suffisante dans nombre d'institutions et de processus du dialogue social.</p>	

Indicateurs de performance	Cibles et résultats
<p>4b.5. Etats Membres qui ratifient ou prennent des mesures pratiques aux fins de l'application de la convention (n° 50) sur l'administration du travail, 1978.</p>	<p>Cibles: 10 Etats Membres supplémentaires.</p> <p>Résultats: 6 ratifications (Albanie, Antigua-et-Barbuda, Chine, Jordanie, Kirghizistan, Libéria) et 10 pays qui prennent des mesures pratiques aux fins de l'application de la convention (à la suite d'une évaluation de l'administration du travail): Djibouti, Jordanie, Maroc, Maurice, Nicaragua, Paraguay, Pérou, Sri Lanka, République-Unie de Tanzanie, Trinité-et-Tobago.</p> <p>Par ailleurs, au cours de la période 2002-03, l'OIT a fourni une assistance dans ce domaine aux mandants des 6 Etats Membres ci-après: Comores, Malawi, Mongolie, Philippines, Viet Nam, Zambie.</p> <p><i>(Pour la période 2000-01, il y avait 2 indicateurs correspondant à 6 ratifications de la convention n° 150 et à 10 Etats Membres prenant des mesures pour renforcer l'administration du travail, avec pour résultat respectif 6 ratifications et 17 Etats Membres.)</i></p> <p>Observations: Le présent indicateur a été affiné pour 2004-05, fixant des cibles précises pour l'amélioration des compétences, la modernisation des administrations et la ratification. Etant donné la nature et le caractère délicat d'une évaluation des administrations du travail, ce type de service ne peut être fourni qu'avec l'appui politique le plus élevé du gouvernement. Cependant, il s'est révélé le moyen le plus utile de recenser les lacunes existantes et les mesures à prendre pour progresser vers la ratification et la mise en œuvre de la convention (n° 150) sur l'administration du travail, 1978. A la suite de la discussion générale sur l'économie informelle qui a eu lieu dans le cadre de la CIT, les demandes d'assistance relatives au système d'administration du travail dans ce domaine ont augmenté.</p>

Indicateurs de performance	Cibles et résultats
<p>4b.6. Organisations internationales et groupements régionaux ou sous-régionaux qui, pour les questions relatives au travail, intègrent le dialogue social aux politiques, aux plans d'action et aux mesures de renforcement de la capacité institutionnelle qu'ils prennent dans le domaine du travail.</p>	<p>Cibles: 2 organisations internationales.</p> <p>Résultats: 3 organisations:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Banque mondiale (par le biais des DSRP). • Fonds monétaire international (par le biais des DSRP). • PNUD (réformes de la législation du travail). <p>Cibles: 5 organisations régionales ou sous-régionales.</p> <p>Résultats: 9 organisations:</p> <ul style="list-style-type: none"> • OHADA (Afrique occidentale et centrale). • CAE (Communauté de l'Afrique de l'Est). • NEPAD (dialogue social dans les politiques de l'emploi). • Union européenne (activités multiples). • Organisation des Etats américains (accord tripartite). • Banque asiatique de développement (par le biais d'un projet de coopération technique). • UEMOA (dialogue social au niveau sous-régional). • CEMAC (dialogue social au niveau sous-régional). • Conseil de coopération du Golfe (élaboration tripartite d'un plan d'action). • Pacte de stabilité pour les Balkans (initiative relative à la cohésion sociale). <p><i>(En 2000-01, la cible correspondant à un indicateur légèrement différent était de 2 organisations internationales, avec un résultat de 12.)</i></p> <p>Observations: Le présent indicateur a été conservé pour 2004-05, mais avec une formulation qui met l'accent sur le recours élargi au dialogue social dans les Etats Membres, ainsi que dans les groupements régionaux et sous-régionaux. Ces groupements attendent de l'OIT qu'elle participe en permanence à la promotion des pratiques optimales du dialogue social, considéré comme une condition préalable de la bonne gouvernance et du développement démocratique. Pour cela, il faut aborder une gamme de questions plus larges: DSRP, réalisation des Objectifs de développement pour le Millénaire, satisfaction des besoins des hommes et femmes qui travaillent dans l'économie informelle, intégration du travail décent dans les politiques et programmes de développement sous-régionaux et régionaux.</p>

Evaluation des programmes focaux

108. Suite à l'engagement pris dans le programme et budget pour 2000-01 d'évaluer les huit programmes focaux à un rythme de deux par an, les quatre premiers programmes ont fait l'objet d'évaluations indépendantes en 2002 et 2003. Ces évaluations ont été conduites de manière participative en mettant l'accent sur les enseignements tirés dans ce domaine par le personnel chargé des programmes focaux et en s'appuyant sur le cadre d'évaluation du BIT. Ce cadre a été adopté par le Conseil d'administration en novembre 2002¹ pour faciliter la création de systèmes d'évaluation dans un contexte de budgétisation stratégique.

Programme focal sur la réponse aux crises et la reconstruction (IFP/CRISIS)

109. Ce programme a fait de l'OIT un acteur crédible dans le domaine de la réponse aux crises. Il a permis d'établir des partenariats en interne avec d'autres départements du siège et sur le terrain et en externe avec les programmes de réponse aux crises d'autres institutions des Nations Unies. La constitution d'un fonds d'action rapide a aidé l'OIT à répondre rapidement et efficacement à un certain nombre de crises et à gagner du temps tout en préservant sa crédibilité, démontrant ainsi l'utilité de la contribution de l'Organisation dans ce domaine. Toutefois, l'appui externe fourni par les donateurs doit être renforcé, et l'OIT doit apporter son appui institutionnel pour solliciter auprès des donateurs disposant d'un service spécialisé en gestion des crises un soutien différent de celui fourni par les donateurs traditionnels de l'Organisation. Les bases solides jetées par ce programme au cours de ses quelques années d'existence ont déjà entraîné un accroissement de la demande de la part des organismes nationaux ou des Nations Unies qui interviennent en cas de crise.

Programme focal de promotion de l'emploi par le développement des petites entreprises (IFP/SEED)

110. Ce programme a fait des progrès considérables dans les domaines touchant à la gestion et à l'application des connaissances, aux partenariats internes, à la planification fondée sur les résultats, à l'appui aux pays et à l'élaboration d'outils. Toutefois, la conclusion de l'évaluation est que l'on pourrait renforcer sa cohérence et mieux cibler son action en prolongeant les initiatives pilotes qui ont fait leurs preuves, grâce à une approche combinant les outils et services du programme et ceux d'autres unités du BIT. On pourrait renforcer l'impact du programme en collaborant avec les organisations de travailleurs. Un autre point important qui s'est fait jour est que les responsables du programme doivent préciser le rôle de ce dernier en matière de développement des petites entreprises, tant au sein du BIT qu'à l'extérieur. Depuis lors, les responsables ont revu leurs stratégies et envisagent de mettre en place une collaboration plus spécifique et plus dynamique avec les mandants et les partenaires internationaux. Grâce à un système plus structuré de planification fondée sur les résultats et à un bilan périodique des activités effectué en collaboration avec les structures extérieures, le BIT pourra renforcer ses compétences en matière de traitement des problèmes liés à la mondialisation par le développement des petites entreprises.

¹ Document GB.285/PFA/10.

Programme focal sur la sécurité et la santé au travail et sur l'environnement (SafeWork)²

111. Il ressort de l'évaluation de ce programme effectuée en 2002 que ce dernier a bien sensibilisé les responsables nationaux à la nécessité d'améliorer la sécurité et la santé au travail et à la contribution qu'une telle amélioration peut apporter au développement durable. Toutefois, compte tenu de l'ampleur de la tâche, le programme SafeWork n'a pas encore atteint sa pleine efficacité aux niveaux mondial et national. Sur la base des recommandations formulées à l'occasion de cette évaluation, les responsables du programme prévoient de mener des activités communes avec d'autres secteurs et programmes dans les domaines du travail des enfants et de la démolition des navires afin de renforcer le dialogue social dans le secteur informel, mais aussi de multiplier les consultations avec les spécialistes de la sécurité et de la santé au travail et de renforcer les partenariats avec d'autres institutions intergouvernementales et organisations non gouvernementales. Les activités menées depuis longtemps dans le cadre du programme SafeWork pour promouvoir les normes en matière de sécurité et de santé ont abouti à l'élaboration d'une stratégie intégrée en matière de sécurité et de santé au travail, qui a été adoptée par la Conférence internationale du Travail en juin 2003. Cette stratégie orientera l'action future de l'OIT dans ce domaine.

Programme focal pour la promotion de la Déclaration (IFP/DÉCLARATION)³

112. L'évaluation du Programme focal pour la promotion de la Déclaration, qui a été portée à la connaissance du Conseil d'administration en novembre 2002, a fait apparaître que l'appui apporté par l'OIT aux Etats Membres qui ratifient et appliquent les instruments relatifs aux principes et droits fondamentaux doit reposer sur une plus grande complémentarité entre l'approche consistant à promouvoir la Déclaration, qui est centrée sur le renforcement des capacités, et les modalités de contrôle. Comme le premier cycle de rapports annuels (qui a débuté en 2000) est maintenant achevé, l'OIT concentre désormais son action sur l'exécution des plans d'action et de coopération technique élaborés après l'examen des rapports. Ces plans prévoient à la fois le renforcement des capacités des Etats Membres et l'amélioration du système de contrôle.

² Document GB.285/PFA/12.

³ Document GB.285/PFA/11.



ACTIVITÉS INTERSECTORIELLES

CENTRE INTERNATIONAL
DE FORMATION
(CENTRE DE TURIN)

INSTITUT INTERNATIONAL
D'ÉTUDES SOCIALES

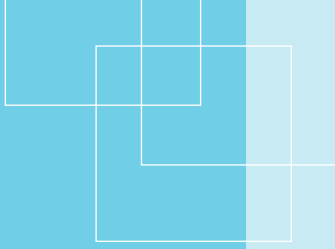
BUREAU DE L'ÉGALITÉ
ENTRE HOMMES ET FEMMES

RELATIONS EXTERNES
ET PARTENARIATS

COMMUNICATIONS

INTÉGRATION DES POLITIQUES
ET BUREAU DE STATISTIQUE

COMMISSION MONDIALE
SUR LA DIMENSION SOCIALE
DE LA MONDIALISATION



Activités intersectorielles

Dépenses du budget ordinaire et dépenses extrabudgétaires pour les activités intersectorielles en 2002-03 (en dollars E.-U.)

	Dépenses du budget ordinaire	Dépenses extrabudgétaires *	Dépenses de l'excédent de 2000-01	Total
Centre international de formation (Turin)	5 605 314	1 793 070	0	7 398 384
Institut international d'études sociales	4 014 933	108 267	0	4 123 200
Bureau de l'égalité entre hommes et femmes	1 854 476	1 698 326	112 492	3 665 294
Relations externes et partenariats	4 367 206	0	0	4 367 206
Communications (y compris développement du site Internet)	5 849 962	95 691	1 546 348	7 492 001
Réunions techniques	1 162 407	0	0	1 162 407
Intégration des politiques (autres qu'en matière de statistiques)	5 893 943	1 751 581	0	7 645 524
Intégration des politiques (statistiques)	5 873 439	240 349	600 054	6 713 842
Commission mondiale sur la dimension sociale de la mondialisation	0	0	2 797 763	2 797 763

* A ajouter 5 876 858 dollars supplémentaires pour des projets divers.

Centre international de formation (Turin)

113. La période biennale 2002-03 a coïncidé avec les deuxième et troisième années du Plan quinquennal de développement du Centre international de formation de l'OIT. Le Centre s'emploie à mieux contribuer à la stratégie de l'OIT en matière de renforcement des capacités, d'éducation et de gestion des connaissances. En élargissant la base de ses participants, en organisant de nouvelles activités sur le terrain et en créant de nouveaux produits, notamment sur Internet, le Centre a pu mieux aligner ses programmes avec les quatre objectifs stratégiques de l'OIT au cours de la période biennale.

114. Le Centre a mis l'accent sur les questions d'égalité entre hommes et femmes dans ses programmes et a élaboré à l'intention du personnel du BIT de nouveaux programmes de formation en ligne sur ces questions. Le programme destiné aux organisations d'employeurs, lancé en 2002, portait principalement sur le renforcement de la gestion interne et visait à les aider à jouer un plus grand rôle dans le dialogue social et sur des questions d'actualité comme le VIH/SIDA. Les responsables du programme destiné aux organisations de travailleurs ont poursuivi leurs activités novatrices en utilisant des techniques en ligne et un programme informatique spécialisé appelé «Internet course reader». Le Centre a également élargi et étoffé ses programmes de maîtrise et d'études supérieures avec l'Université de Turin et a développé encore ses propres cours dans le domaine spécialisé qui est le sien, à savoir les technologies de l'éducation.

115. Au cours de la période biennale, le Centre a mené à bien environ 700 activités de formation pour plus de 16 000 participants venus de 177 pays. Environ 45 pour cent de ces activités se sont déroulées sur le campus de Turin, 50 pour cent sur le terrain et 5 pour cent en ligne. La majorité des participants représentaient les mandants de l'OIT, et la représentation des organisations de travailleurs et d'employeurs est passée à plus de 20 pour cent en 2003. Près de 1 000 fonctionnaires du BIT et d'autres institutions des Nations Unies ont participé aux cours. La participation des femmes est restée stable à environ 40 pour cent.

Institut international d'études sociales

116. L'Institut international d'études sociales apporte un soutien aux objectifs stratégiques de l'OIT en établissant les fondements conceptuels des politiques en matière de travail décent, en favorisant le débat et en diffusant les connaissances dans ce domaine auprès des mandants, des spécialistes et des décideurs. En 2002-03, l'Institut a fait appel à un large réseau d'universitaires, d'établissements d'enseignement et de centres de recherche pour mettre en œuvre ses programmes de recherche et d'enseignement. Ces travaux ont permis à l'Institut de se faire mieux connaître dans les milieux spécialisés et d'accroître son audience auprès des fonctionnaires et des professeurs d'universités, des gouvernements, des entreprises et des organisations de travailleurs. En outre, tous les ouvrages publiés par l'Institut depuis 1989 et tous ses documents de travail récents sont maintenant disponibles en ligne, en texte intégral, ce qui va améliorer l'accès à une grande partie des travaux existants.

117. L'Institut a également travaillé davantage sur les quatre objectifs stratégiques de l'OIT en contribuant aux rapports globaux soumis au titre de la Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail et en collaborant avec les responsables du Programme focal sur le dialogue social, la législation du travail et l'administration du travail. Des ateliers de recherche sur le travail décent destinés à permettre à des fonctionnaires du BIT de présenter leurs travaux ont été organisés presque tous les mois; ils ont facilité le dialogue entre les départements, fourni aux fonctionnaires un retour d'information sur leur travail et donné l'occasion à des jeunes fonctionnaires d'améliorer leurs compétences en matière de présentation d'exposés. L'Institut a également apporté un appui à la Commission mondiale sur la dimension sociale de la mondialisation et a collaboré avec le Centre international de formation.

118. Un projet sur les migrations a été lancé au cours de la période biennale; il comporte des activités de recherche, des consultations et des ateliers. Ce projet va contribuer de manière significative aux débats de la Conférence internationale du Travail de juin 2004 et se poursuivra au cours de la prochaine période biennale sur la base des recommandations de la Conférence et du rapport de la Commission mondiale sur la dimension sociale de la mondialisation.

Bureau de l'égalité entre hommes et femmes

119. L'existence d'un important réseau de spécialistes, de points focaux et de facilitateurs des audits dans le domaine de l'égalité entre hommes et femmes, que ce soit sur le terrain, au siège ou au Centre international de formation (Turin), a permis d'enrichir le travail technique d'intégration du principe d'égalité entre les sexes dans les activités de l'OIT, en assurant une élaboration plus cohérente de nombreuses activités et une meilleure coordination de leur mise en œuvre. L'appui apporté dans ce domaine à la direction, qu'il s'agisse des cadres supérieurs ou des cadres moyens, a eu un impact considérable sur l'application concrète de ce principe, comme l'attestent les audits de la prise en compte des questions d'égalité entre hommes et femmes. Deux projets de coopération technique ont permis au Bureau de renforcer ses services aux mandants et aux responsables politiques nationaux dans le domaine de l'intégration du principe d'égalité dans les stratégies nationales en matière de pauvreté et d'emploi.

120. Les fonds excédentaires disponibles ont permis au Bureau de renforcer les activités menées avec les mandants dans le domaine de l'intégration du principe d'égalité, ce qui a abouti à la création d'un fonds pour l'égalité entre hommes et femmes. Une série de stratégies communes ont été élaborées, qui permettent d'aborder le problème sous différents angles. En outre, l'expérience ainsi acquise a ouvert la voie à l'établissement d'un nouvel objectif opérationnel sur cette question pour 2004-05.

121. Entre autres résultats obtenus au cours de la période biennale, citons le renforcement des mécanismes et commissions tripartites sur l'égalité des sexes en Amérique du Sud, au Népal et en République-Unie de Tanzanie; l'introduction de critères en matière d'égalité et d'un système de sélection des propositions de projets de coopération technique; l'échange d'informations, entre les institutions, sur les pratiques en matière d'intégration du principe d'égalité entre hommes et femmes, qui a contribué au renforcement de la base de connaissances du BIT. L'Organisation a par ailleurs été reconnue comme le chef de file, au sein du système des Nations Unies, pour les questions d'intégration du principe d'égalité entre les sexes dans les processus programmatiques et budgétaires, et des organismes d'Harare ont sollicité son concours pour dispenser une formation en matière d'audit de la prise en compte des questions d'égalité entre hommes et femmes et pour effectuer un audit de ce genre au Zimbabwe.

122. Les audits d'égalité relatifs aux programmes de l'OIT qui ont été réalisés sur le terrain et au siège se sont révélés novateurs et efficaces pour l'apprentissage organisationnel en matière d'intégration du principe d'égalité entre hommes et femmes. Les audits de dix programmes du siège et des bureaux extérieurs montrent une progression régulière de la prise en compte de ce principe dans les activités de développement des connaissances et les activités opérationnelles de l'ensemble du Bureau, y compris en matière de conception et de mise en œuvre des activités de coopération technique, ainsi que dans les nouveaux programmes nationaux sur le travail décent et dans les processus DSRP auxquels l'OIT a participé.

123. Ces audits fournissent des informations précieuses et créent une dynamique, mais ceux qui sont réalisés sur le terrain sont essentiellement financés sur des postes vacants, et les possibilités de suivi des recommandations du Bureau de l'égalité entre hommes et femmes sont, de ce fait, limitées. Les différents services du BIT continuent de recevoir des demandes d'audit spontanées, et certains mandants de l'Organisation tels que les syndicats africains montrent, à cet égard, un intérêt croissant. En outre, les enseignements tirés des audits effectués pourraient servir à l'avenir au cadre d'évaluation du BIT afin d'assurer le respect, dans les programmes évalués, des critères proposés en matière d'égalité entre hommes et femmes.

Relations externes et partenariats

124. En 2002-03, les travaux destinés à développer les relations externes et les partenariats ont consisté principalement à mettre l'accent sur la nécessité d'intégrer l'agenda pour un travail décent, et notamment la promotion d'une approche tripartite, dans les politiques internationales de développement et dans les activités d'autres organisations, et ce par le biais d'une forte participation à des réunions importantes. On citera, entre autres, le Sommet mondial pour le développement durable (Johannesburg, 2002), au cours duquel l'OIT a obtenu que la Déclaration de Johannesburg sur le développement durable fasse référence à la Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail. L'OIT a également présidé le Groupe de travail sur les stratégies de réduction de la pauvreté et les DSRP, qui relève du Groupe des Nations Unies pour le développement, et a participé activement au Groupe de travail sur la pauvreté et le développement économique créé dans le cadre du projet relatif aux Objectifs de développement pour le Millénaire.

125. La coopération avec le système des Nations Unies à l'occasion des grandes conférences a été renforcée: l'OIT a contribué activement aux réunions annuelles du Conseil économique et social et de ses commissions techniques, en particulier la Commission du développement social, les deuxième et troisième commissions de l'Assemblée générale, le Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes et l'Instance permanente sur les questions autochtones.

126. Des efforts importants ont été déployés à l'échelle du Bureau pour développer et renforcer la collaboration avec les institutions partenaires en vue d'accroître les synergies autour des objectifs stratégiques de l'OIT. Une large consultation a été menée avec le Conseil œcuménique des Eglises pour analyser la question du travail décent sous l'angle des différentes traditions philosophiques, humanistes, spirituelles et religieuses. Le Bureau a continué de développer sa base de données sur les relations avec les autres organisations et a fourni régulièrement sur son site Web des informations sur des événements extérieurs.

Communications

127. Au cours de la période biennale, le Département de la communication a achevé sa mutation: de service de presse se contentant le plus souvent de réagir à l'événement, il est devenu un organe de communication plus actif, ce qui a permis au BIT de mieux faire passer son message aux mandants, aux groupes cibles et au grand public. Les principaux éléments de cette nouvelle stratégie de communication sont les programmes officiels de sensibilisation et d'information et la plus grande attention portée aux partenariats avec les médias radio et télédiffusés en complément des relations avec la presse. Par ailleurs, cette stratégie met l'accent sur la communication locale dans les régions, ce qui consiste à donner aux bureaux extérieurs les moyens de participer aux activités locales d'information sur certains événements bien précis (Journée mondiale pour la sécurité et la santé au travail, Journée mondiale de lutte contre le travail des enfants, Journée internationale de la jeunesse, lancement des rapports globaux, etc.). Internet reste toujours au BIT un moyen de communication sous-exploité, aussi le développement de son utilisation constituera-t-il une priorité de la prochaine période biennale.

Intégration des politiques

128. Le Département de l'intégration des politiques a été créé en mars 2002; il a pour vocation de collaborer, avec les secteurs techniques et les régions, à l'élaboration de positions politiques cohérentes et complémentaires dans les principaux domaines de travail de l'OIT. Son objectif est de promouvoir les perspectives intersectorielles et le travail d'équipe et d'apporter un appui à la planification, à la programmation, à la mise en œuvre et à l'évaluation des activités de l'Organisation du point de vue de l'intégration des politiques. Au cours de la période biennale, le département s'est efforcé de promouvoir une conception cohérente du travail décent et a encouragé le personnel à travailler différemment à l'aide d'outils de gestion afin de renforcer la cohérence des politiques. Des progrès ont été enregistrés en partie grâce au fort soutien apporté au niveau régional à ce dernier objectif. Le département a fait en sorte que le Bureau réagisse de manière plus intégrée dans un certain nombre de domaines complexes, par exemple les DSRP, la lutte contre la pauvreté en général et l'économie informelle, et a réuni de nombreuses preuves de l'intérêt de la programmation intégrée au niveau national. En ce qui concerne les DSRP, le département a mis au point une méthode permettant de faire participer les mandants de l'OIT à ce processus et prévoyant l'autonomisation des mandants, l'intégration de priorités en matière de travail décent et des mesures visant à orienter les décisions des responsables politiques. Le département a également apporté un appui technique décisif à la Commission mondiale sur la dimension sociale de la mondialisation.

Bureau de statistique (Intégration des politiques)

129. Le Directeur général avait prévu dans le programme et budget pour 2002-03 la mise en place d'une politique à l'échelle du Bureau tendant à développer les moyens statistiques au cours d'une période de cinq ans, les travaux correspondants étant coordonnés par le Bureau de statistique. La mise en œuvre de cette stratégie globale a débuté au cours de la précédente période biennale, le Bureau ayant fourni pour la première fois une étude globale des activités statistiques de l'ensemble des structures de l'OIT, sous la forme d'un rapport présenté à la dix-septième Conférence internationale des statisticiens du travail (CIST). On citera en particulier de nouvelles directives sur les indices des prix à la consommation et les revenus des ménages et sur les statistiques des dépenses, la création d'un cadre conceptuel permettant de définir et de mesurer l'emploi dans l'économie informelle et les progrès réalisés dans de nouveaux domaines, dont le dialogue social et l'emploi des travailleurs handicapés. En outre, un jeu d'indicateurs statistiques de base a été élaboré en vue de mesurer le déficit de travail décent dans les pays. Pour alimenter ces indicateurs, on a commencé à recueillir de nouvelles données en collaboration avec les structures extérieures.

Commission mondiale sur la dimension sociale de la mondialisation

130. La création de cette commission au début de 2002 résulte d'un consensus qui s'est dégagé au cours de la session de novembre 2001 du Conseil d'administration du BIT. La commission est coprésidée par M^{me} Tarja Halonen et M. Benjamin Mkapa, respectivement Présidente de la Finlande et Président de la République-Unie de Tanzanie. Pour eux, «la commission offre la possibilité de passer de la confrontation au dialogue, d'analyser les faits et les points de vue et de rechercher un consensus avant d'agir». La commission compte au total vingt-six membres, dont cinq membres de droit.

131. La commission a tenu six réunions plénières entre mars 2002 et août 2003. Elle a bénéficié du concours d'un secrétariat et de l'appui technique du Département de l'intégration des politiques et d'autres programmes techniques de l'OIT. Elle a été financée grâce à l'excédent de la période 2000-01.

132. Dans le cadre de ses travaux, la commission a organisé vingt-six dialogues régionaux et nationaux, neuf dialogues avec les employeurs, les travailleurs et des groupes de la société civile et onze réunions des réseaux du savoir, en collaboration avec différents secteurs de l'OIT et des partenaires extérieurs. Entre autres conclusions de ces consultations, on notera que les gens sont généralement d'accord avec la mondialisation à condition qu'elle soit équitable et qu'elle réponde à leurs besoins et à leurs priorités. Ils souhaiteraient que l'on tienne davantage compte de leur avis. Les réunions des réseaux du savoir ont permis de révéler certaines lacunes dans les politiques nationales et internationales, et les participants ont suggéré diverses mesures pour rendre le processus de mondialisation plus équitable.

133. Les conclusions de la commission devraient être publiées au début de 2004 et être soumises au Conseil d'administration du BIT à sa session de mars 2004.

Gouvernance, appui et management

Dépenses du budget ordinaire pour la gouvernance, l'appui et le management en 2002-03

	Dépenses du budget ordinaire
Organes directeurs	52 390 047
Services de management	35 460 244
Services d'appui *	46 449 129

* Les dépenses au titre des services d'appui contribuent aux ressources stratégiques indiquées sous chaque objectif stratégique.

Gouvernance

134. Le Département des relations, réunions et documents a élaboré et mis en place ou affiné un certain nombre d'outils et de systèmes destinés à améliorer l'utilisation des ressources, la productivité et les services offerts au Bureau. Citons entre autres le nouveau système de vote électronique, qui entrera en service en 2004, le système de reconnaissance vocale et le logiciel de recherche intégrée installés dans le service de traduction et le système d'impression à la demande. L'épidémie de SRAS a incité le département à mettre en place des systèmes de gestion des conférences et des réunions destinés à protéger les participants et le personnel en cas de risque sanitaire majeur. Les travaux continuent en ce qui concerne la prochaine étape du système de vote électronique pour la Conférence, l'amélioration des programmes de formation du personnel et des cadres et le renforcement des services de coordination fournis au groupe gouvernemental. En plus du cycle annuel de conférences et de réunions, le département a organisé et accueilli la Réunion interorganisations de 2003 concernant les services linguistiques, la documentation et les publications.

Services de management

135. Au cours de la période biennale, le Département du développement des ressources humaines (HRD) a beaucoup progressé vers l'objectif qu'il s'était fixé de réduire le temps nécessaire pour pourvoir les postes vacants et le nombre de cas d'emploi précaire au Bureau. Un autre domaine où des progrès ont été réalisés est la mise en place des plans de gestion des ressources humaines pour aider les services du siège et les bureaux extérieurs à identifier les problèmes de fond en matière de ressources humaines tels que la planification de la relève, l'égalité entre les sexes, la diversité des nationalités et la classification des emplois¹. Des propositions de projets pilotes en matière de formation et de perfectionnement des cadres moyens et supérieurs, de gestion des connaissances et de formation linguistique ont été élaborées, et l'expérience acquise à l'occasion de leur mise en œuvre éclairera la prise de décisions sur les composantes essentielles des programmes actuels du Bureau en matière de perfectionnement des cadres et du personnel.

136. Au cours de la période biennale, le Département des services financiers a continué de fournir aux départements techniques et aux régions un appui et des informations de gestion de meilleure qualité, tout en veillant à la bonne exécution des activités de gestion. L'informatique a permis de décentraliser et de renforcer l'autonomie. Un gros investissement a été réalisé dans le projet de Système intégré d'information sur les ressources (IRIS) qui portera ses fruits au cours des prochaines périodes biennales.

¹ Documents GB.286/PFA/13 (Stratégie en matière de ressources humaines: état d'avancement et impact) et GB.286/PFA/14 (Examen de la mise en œuvre de la Stratégie du BIT en matière de ressources humaines: rapport du Commissaire aux comptes).

Budgétisation stratégique au BIT

137. Dans le programme et budget pour 2002-03, le Bureau faisait observer que le principe de la budgétisation stratégique serait maintenu, l’accent étant mis davantage sur les priorités, les stratégies et les résultats attendus, plutôt que sur les activités et les produits. Le rapport sur l’exécution à mi-parcours du programme en 2002² fournissait des informations sur les mesures prises pour améliorer le fonctionnement du Bureau en termes de pertinence, d’efficacité et de rentabilité. Les progrès réalisés en 2002-03 peuvent être évalués du point de vue de la modification des processus et de l’aptitude du Bureau à répondre aux demandes d’informations sur son fonctionnement.

138. En ce qui concerne la mise en œuvre des processus de budgétisation stratégique et axée sur les résultats, des progrès ont été réalisés dans trois domaines: le budget ordinaire de 2002-03; les fonds extrabudgétaires, grâce au mécanisme d’allocation de ressources à la coopération technique (TC-RAM), et l’excédent de la période 2000-01, en appliquant les critères approuvés par le Conseil d’administration en 2002³. L’élaboration de propositions dans ces trois domaines devient plus rationnelle, avec des processus d’examen explicites, la nécessité de suivre un cadre logique et une évaluation de la contribution qu’un projet ou un programme apportera aux objectifs de l’OIT.

139. La mise au point du Système intégré d’information sur les ressources (IRIS) a également facilité l’introduction de nouvelles pratiques et de nouveaux processus: le module de gestion stratégique d’IRIS a été lancé en septembre 2003 et a servi à la fin de cette même année à faciliter la programmation commune entre les secteurs techniques et les bureaux extérieurs en vue de l’exécution du programme et budget pour 2004-05.

140. La poursuite du développement du cadre stratégique de l’OIT s’est traduite par une plus forte implication du personnel du Bureau dans la présentation des résultats, la mesure des performances et l’élaboration du prochain cadre stratégique. Les programmes pilotes sur le travail décent ont permis d’élaborer des stratégies nationales dans ce domaine. En outre, les modalités de programmation sur le terrain ont fait l’objet d’évaluations afin de mettre au point une politique de programmation par pays pour l’OIT, qui a été mise en place à la fin de 2003. Alors que le cadre stratégique porte essentiellement sur des questions mondiales et universelles, la programmation par pays, qui constitue un nouvel aspect de la gestion stratégique, permet de tenir compte des problèmes et des atouts de chaque pays. Les exercices suivants montreront l’impact de ces approches complémentaires.

141. Malgré les progrès réalisés au cours de la période biennale, des points restent à améliorer dans ce processus récurrent qu’est la budgétisation stratégique. Un certain nombre d’indicateurs de performance doivent être révisés pour assurer une mesure plus précise des résultats, qui fasse clairement le lien avec les objectifs stratégiques correspondants. Un lien plus étroit doit être établi entre les dotations budgétaires et la mesure des performances à l’échelle du Bureau. Au niveau de l’encadrement, une plus grande attention portée aux résultats et aux priorités permettra d’éviter le problème de la multiplication des programmes et de leur ciblage insuffisant.

Services d’appui

142. Le Bureau de l’informatique et des communications a effectué une importante mise à niveau de l’infrastructure de réseau du siège. Le nouveau réseau offrira de meilleures performances et une plus grande fiabilité aux ordinateurs de bureau et aux ordinateurs serveurs. La connexion au réseau Internet a par ailleurs été revue pour assurer des services plus souples, plus sûrs et plus économiques. Les travaux d’amélioration de l’infrastructure de connexion au réseau mondial (réseau à longue distance ou WAN) ont commencé, et la procédure d’acquisition et d’installation, à l’échelle du Bureau, d’un système de gestion électronique des documents (EDMS) a été lancée. La Stratégie en matière de technologie informatique a été mise à jour pour la période 2001-2006.

² Document GB.286/PFA/8.

³ Document GB.285/PFA/9.

143. Le Bureau de l'administration intérieure a entrepris une analyse approfondie et d'importants travaux dans le domaine de la gestion de la sécurité, de la sûreté et des biens. En outre, plusieurs enquêtes ont été menées pour améliorer les services et réduire les coûts, notamment une enquête de satisfaction pour les services d'achat et une étude des services de transport.

144. Le Bureau de la bibliothèque et des services d'information a placé sur Internet une base de données unique en son genre qui donne accès à des enquêtes sur la population active et qui, grâce aux statistiques nationales qu'elle fournit, facilite l'analyse comparative. D'autres projets ont été lancés au cours de la période biennale, entre autres la création d'un système de classification pour faciliter la gestion des ressources OIT et l'accès à ces dernières, l'organisation de cours de formation sur l'utilisation des ressources électroniques et l'amélioration de la gestion du contenu informatif de certains sites Web de l'OIT. L'accès aux revues électroniques et aux services d'information en ligne par le personnel des services extérieurs du BIT a également été amélioré. Depuis qu'elle est accessible sur Internet (fin 2002), un beaucoup plus grand nombre de mandants ont pu faire des recherches sur la base de données Labordoc de la bibliothèque du BIT (355 000 documents), qui fournit des informations sur les publications du Bureau et d'autres documents importants en format papier et en version électronique. C'est la seule ressource en matière sociale et de travail qui fournisse des références en français, anglais et espagnol.

145. Le Bureau des publications a continué de mettre l'accent sur les publications électroniques afin de mieux promouvoir et diffuser les publications du BIT. Des procédures de gestion des ouvrages du BIT accessibles en ligne ont été élaborées et des CD-ROM contenant jusqu'à 600 titres ont été produits en vue de leur vente dans les pays industrialisés et de leur distribution gratuite ou à faible coût dans les pays en développement. La promotion des versions électroniques auprès des libraires et des distributeurs a été encore renforcée. La publication, dans la *Revue internationale du Travail*, d'articles signés par d'éminents auteurs, tels que le prix Nobel Joseph Stiglitz, et d'un numéro spécial de cette revue sur la mesure du travail décent a permis de faire mieux connaître les travaux de l'OIT aux mandants et au grand public et d'améliorer l'image de l'Organisation. Un contrôle rigoureux des opérations d'édition et de production a permis au Bureau d'atteindre l'objectif qu'il s'était fixé, à savoir respecter un délai maximal de six mois entre le manuscrit et la publication. En collaboration avec la Banque mondiale, le Bureau a également lancé un exercice d'évaluation de l'efficacité des services en prenant comme point de comparaison certaines publications phares de l'OIT.

Les perspectives d'avenir: Appliquer au cadre stratégique et au programme et budget pour 2006-07 les enseignements tirés de l'expérience

146. Le processus de présentation de rapports sur l'exécution des programmes et sur les résultats obtenus suppose nécessairement une réflexion et un dialogue, et les informations communiquées par les mandants à propos de l'appui qu'ils ont reçu et de la mesure dans laquelle l'aide de l'OIT leur a permis de réaliser leurs objectifs font partie intégrante de ce processus. Grâce à ce dialogue permanent, tant au sein du BIT qu'avec les mandants à tous les niveaux, il est apparu un certain nombre de thèmes communs qui présentent un intérêt pour le débat sur les décisions programmatiques et budgétaires à venir.

Ce que l'OIT sait bien faire

147. On s'accorde généralement à penser que l'OIT fait un travail efficace dans quatre domaines principaux, et qu'elle devrait continuer à axer ses efforts sur ces domaines:

- **Ce qui la distingue: une fonction normative et une structure tripartite.** Ces caractéristiques confèrent à l'OIT un rôle et un mandat très différents de ceux d'autres organisations s'occupant plus exclusivement de développement. L'Organisation jouit à la fois de meilleurs contacts avec les partenaires potentiels au niveau national et d'une plus grande légitimité pour ce qui est des activités promotionnelles et des activités relatives à la protection des droits. Le système de normes internationales du travail a fait la preuve qu'il restait toujours d'actualité, comme l'attestent entre autres l'adoption de la convention (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999, et le grand nombre de ratifications et de premiers rapports de mise en œuvre auxquels elle a donné lieu, mais aussi la rapidité avec laquelle l'Organisation a répondu à la récente demande d'élaboration d'un nouvel instrument sur l'identité des gens de mer. La structure tripartite de l'OIT, aux niveaux national et international, constitue un cadre unique pour aborder de nouvelles questions importantes (ou des questions qui prennent une nouvelle importance avec l'évolution du monde du travail), telles que la notion de «relation d'emploi», qui a été examinée à la 91^e session de la Conférence internationale du Travail en 2003. L'OIT reste le cadre où ces questions peuvent être soulevées, examinées et traitées.
- La fourniture de **conseils et de services propres à satisfaire rapidement les besoins de chaque pays.** La multiplicité des cadres nationaux et mondiaux pour le développement (ODM, DSRP, etc.) fait qu'il est de plus en plus difficile pour l'OIT et pour ses mandants de dire quelles devraient être les priorités d'action de l'Organisation. La manière la plus efficace pour cette dernière d'apporter quelque chose de plus dans le contexte actuel consiste à définir clairement ses objectifs et ses capacités et à déterminer les points auxquels ils peuvent se recouper utilement. Grâce à cette approche, l'OIT a pu renforcer son aptitude à fournir des services appropriés et en temps utile aux pays en crise (l'Argentine, par exemple) et à ceux (notamment en Europe orientale et centrale) qui participent de plus en plus aux activités de l'Organisation.
- **Influer sur les grands débats mondiaux et fixer les objectifs du développement économique et social et des politiques nationales.** Même si cette idée est loin d'être pleinement acceptée, il est de plus en plus largement admis que la quantité et la qualité des emplois créés est un objectif légitime des politiques de développement, plutôt que quelque chose qui serait donné par surcroît. Pour être pleinement accepté, ce point de vue doit être pris en compte par la Banque mondiale et d'autres organismes s'occupant de développement, dans les agendas pour le développement des principaux donateurs et dans les stratégies et plans nationaux. Pour avancer dans ce domaine, l'OIT agit sur plusieurs fronts, qui vont des activités promotionnelles qui retiennent l'attention (telles que le rapport du Directeur général de 2003 intitulé *S'affranchir de la pauvreté par le travail*) aux petits projets de renforcement des capacités destinés à permettre aux partenaires sociaux de participer plus efficacement au débat politique national et au processus DSRP.
- La démonstration, au moyen de **preuves fiables et pertinentes, des conséquences des différents choix politiques sur le travail, l'économie et le social.** L'OIT est depuis longtemps reconnue pour ses compétences en statistiques du travail, mais elle estime aujourd'hui que ces compétences doivent être complétées par des travaux de recherche quantitative et qualitative dans de nouveaux

domaines. Les nouvelles évaluations de phénomènes tels que le travail des enfants et les conséquences positives de l'amélioration de la qualité des emplois sur la performance économique (qui ont été constatées dans le cadre d'un projet sur le travail décent mené au Danemark) constituent pour l'OIT un important moyen d'intervention et de promotion.

Ce que l'OIT sait moins bien faire

148. Ce travail de réflexion a mené à s'interroger sur ce que l'OIT peut et devrait faire, sur la base des résultats effectivement obtenus et de l'expérience acquise. Plusieurs problèmes continuent de préoccuper le personnel du Bureau et les mandants de l'OIT.

- Malgré les appels répétés à un meilleur ciblage des activités et à l'élimination des travaux redondants, l'OIT continue à financer tout un ensemble de produits, services et domaines de compétences très similaires. Une gestion et une discipline plus rigoureuses sont nécessaires pour que le Bureau utilise au mieux des ressources de plus en plus limitées.
- Cette tendance à la création de nouveaux programmes, services et domaines de compétences doit être contrebalancée par l'élimination d'autres services et produits afin de maintenir un niveau de qualité et de viabilité acceptable.
- L'OIT n'a pas encore trouvé le juste équilibre entre la production de nouvelles connaissances et leur diffusion efficace afin d'influer sur les politiques nationales en matière de travail et sur les politiques mondiales de développement.
- On ne sait pas toujours si les ressources extrabudgétaires recherchées pour la coopération technique servent à déterminer l'efficacité des approches de l'OIT ou à financer les activités menées par l'Organisation en sa qualité d'agent de réalisation.

149. Les points ci-dessus reflètent les différents points de vue des mandants de l'OIT: certains préféreraient que cette dernière mette l'accent sur son action de développement des connaissances, d'autres sur la fourniture de services. Le problème est de trouver un juste équilibre pour que l'Organisation puisse offrir des services utiles et satisfaire les besoins des mandants.

Implications pour les futurs choix de programmation

150. Le bilan des forces et des faiblesses de l'OIT constitue un outil précieux pour l'examen du cadre stratégique 2006-2009 et des Propositions de programme et de budget pour 2006-07; on retiendra plus particulièrement les conclusions suivantes:

- Le plus important peut-être est qu'un consensus s'est dégagé sur l'idée que les partenaires sociaux devraient participer pleinement à l'élaboration et à l'exécution des programmes de l'OIT au niveau national. L'effort ainsi demandé au personnel du BIT et aux mandants nationaux est considérable, mais c'est la meilleure manière d'assurer la pertinence et la viabilité des travaux de l'OIT.
- Si la plupart des gens conviennent que l'OIT peut être plus efficace en influant sur la façon de percevoir les problèmes et de les résoudre au niveau des cadres politiques et de développement, ils estiment également que l'OIT doit s'intéresser de plus près à la manière d'exercer cette influence. Cela suppose que l'Organisation offre des informations et des conseils pertinents fondés sur une expérience et des preuves crédibles, et s'occupe activement de faire parvenir cette information aux bonnes personnes et au bon moment. L'OIT doit investir dans les infrastructures et capacités nécessaires à cet effet et utiliser ses ressources limitées de façon aussi efficace que possible.
- Parallèlement, beaucoup font observer que la reconnaissance du dialogue social et le renforcement des capacités et des institutions correspondantes peuvent profondément changer la manière d'élaborer et de mettre en œuvre les politiques économiques et sociales. Si l'OIT parvient à renforcer les capacités de ses mandants, à améliorer les compétences des institutions et à faire mieux connaître les avantages du dialogue social, elle exercera une influence dépassant largement son domaine d'action.

- L'OIT dispose avec les normes d'un instrument à la fois indispensable et sous-utilisé. Si beaucoup a été fait pour moderniser le système normatif, ce dernier reste insuffisamment exploité en tant que moyen d'évaluer les besoins potentiels de coopération technique et d'autres services de l'OIT.
- On a toujours admis que l'OIT était la plus efficace lorsque son action est portée par des objectifs clairs définis dans un cadre mondial et s'appuyant sur des preuves solides, par exemple les recommandations de la Commission mondiale sur la dimension sociale de la mondialisation. Tout le monde est d'accord sur la nécessité de mieux intégrer les services et les objectifs de l'Organisation afin, par exemple, que les politiques de l'emploi et les politiques de protection sociale se complètent et s'appuient mutuellement, dans un contexte de productivité améliorée.

ANNEXES

Annexe I

Suite donnée aux résolutions adoptées par la Conférence internationale du Travail de sa 87^e à sa 91^e session (1999-2003)

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 adopté une résolution contenant des conclusions qui orienteront l'OIT dans sa façon de concevoir et de gérer la coopération technique. Le dernier examen de ce genre remonte à 1993.

L'OIT a été invitée à prendre des mesures en vue de concrétiser «l'orientation stratégique de [sa] coopération technique» par des activités mieux ciblées et plus efficaces, la recherche constante de l'excellence technique, une bonne gestion du programme de coopération technique, une mobilisation des ressources et un système d'exécution des programmes plus efficace, une amélioration du contrôle et de l'évaluation et une capacité d'intervention rapide. A cet effet, le Bureau a été prié de soumettre un plan et un calendrier de mise en œuvre à la Commission de la coopération technique du Conseil d'administration à sa session de novembre 1999 et il a préparé un rapport à moyen terme que la commission a examiné lors de la session de mars 2002, examen qui a donné lieu à la discussion d'un large éventail de questions allant de la participation des partenaires sociaux à la coopération technique au rôle de l'OIT dans un cadre international élargi. La commission a également examiné une évaluation thématique de l'administration du travail.

Résolution concernant le recours généralisé au travail forcé au Myanmar

En 1999, la Conférence internationale du Travail a adopté d'urgence une résolution sur le recours généralisé au travail forcé au Myanmar dans laquelle elle décidait, entre autres, que le gouvernement du Myanmar devrait cesser de bénéficier de la coopération technique ou de l'assistance de l'OIT, sauf s'il s'agissait d'une assistance directe pour l'application immédiate des recommandations formulées dans le rapport «Travail forcé au Myanmar (Birmanie)» de la commission d'enquête qui avait achevé ses travaux l'année précédente.

Pour de plus amples informations, voir ci-après le rapport sur la 88^e session.

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 les mesures exposées en détail dans le rapport de la 87^e session, rappelées ci-dessus, la Conférence a adopté, à sa 88^e session en juin 2000, un ensemble de mesures visant à faire mieux respecter par le Myanmar les recommandations relatives à l'abolition du travail forcé. Elle a eu recours pour la première fois à l'article 33 de la Constitution. Ces mesures ont pris effet en novembre 2000. Il s'agissait entre autres d'écrire à tous les gouvernements et à toutes les organisations internationales pour leur demander de vérifier si leurs relations avec le Myanmar avaient pour effet de perpétuer le travail forcé ou de le combattre.

Après une période d'absence de coopération, le gouvernement a accueilli à l'automne 2001 une équipe de haut niveau, nommée par le Directeur général, chargée d'évaluer la situation et de formuler d'autres recommandations.

Durant la période biennale 2002-03, les mesures suivantes ont été prises pour donner effet aux résolutions et, en particulier, aux recommandations de l'équipe de haut niveau dirigée par Sir Ninian Stephen, ancien gouverneur général de l'Australie. La présence d'un chargé de liaison de l'OIT a été convenue sur la base d'un accord conclu en mars 2002. Celui-ci est entré en vigueur durant l'été 2002. Le chargé de liaison a eu des contacts réguliers avec les autorités afin de les aider à lutter contre le

recours au travail forcé. Un certain nombre d'allégations de recours au travail forcé ont été communiquées au BIT qui les a transmises aux autorités.

En mai 2003, un plan d'action conjoint a été négocié. Il prévoyait la mise en œuvre d'un projet pilote de construction de routes (faisant appel aux technologies à forte intensité de main-d'œuvre préconisées par l'OIT), la diffusion d'informations, la mise au point de solutions de substitution au travail forcé et l'instauration d'un mécanisme de facilitation indépendant ayant pour mission d'aider les victimes du travail forcé à exercer des recours en toute confiance. Cet élément du plan faisait directement suite à une recommandation formulée par l'équipe de haut niveau en 2001.

Malheureusement, la situation politique s'est dramatiquement détériorée en mai 2003, juste avant le début de la mise en œuvre du plan; en juin 2003, la Conférence a chargé le Directeur général de décider quand les conditions seraient réunies pour reprendre les activités. En novembre 2003, le Conseil d'administration a décidé qu'une évaluation d'urgence de la situation s'imposait pour lui permettre de prendre les décisions nécessaires en mars 2004.

En résumé, un certain nombre des recommandations clés formulées dans les résolutions ont été mises en œuvre. Toutefois, il ne s'agit que de mesures d'ordre procédural et le problème principal, à savoir la cessation de façon vérifiable de l'exaction de travail forcé et la punition des coupables, n'est toujours pas résolu. Si l'on tient compte des modifications législatives opérées et de la diffusion, fût-elle limitée, de nouvelles ordonnances interdisant le travail forcé, la conclusion semble être que les résolutions de 1999 et 2000 ont effectivement abouti à ce que des mesures soient prises, dont certaines sont sans précédent, mais que l'on est encore loin d'une véritable victoire sur le terrain. On pourrait également considérer que, sans les mesures prises à la suite de ces résolutions, peu de changements se seraient produits, voire aucun.

Après avoir examiné les recommandations du Conseil d'administration et le 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, au titre de l'article 33 de la Constitution de l'OIT, approuvant des mesures visant à assurer le respect des 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'était rendue au Myanmar en octobre 2000 (GB.279/6/1 et addenda) et jugé que, les conditions énoncées au paragraphe 2 de la résolution de la Conférence n'ayant pas été remplies, il devait être donné effet aux dispositions du paragraphe 1 de la résolution. Un document présentant en détail la mise en application de ces dispositions a été soumis au Conseil d'administration à sa 280^e session (mars 2001) (GB.280/6 et addenda).

Une autre mission de l'OIT s'est rendue au Myanmar en mai 2001 chargée de prendre des dispositions pour procéder à une évaluation objective de la situation en matière de travail forcé, suite à la communication d'informations selon lesquelles le gouvernement du Myanmar avait pris certaines mesures. Une équipe de haut niveau, dirigée par Sir Ninian Stephen, s'est donc rendue au Myanmar où elle avait travaillé de septembre à octobre 2001. Après avoir examiné le rapport de cette équipe à sa 282^e session (novembre 2001) (GB.282/4 et annexes), le Conseil d'administration a invité le Directeur général à lui présenter un rapport à sa 283^e session (mars 2002) afin de lui permettre, suivant que des progrès auraient ou non été réalisés dans les différents domaines évoqués dans le rapport de l'équipe de haut niveau, d'en tirer les conclusions nécessaires, tant en ce qui concerne les mesures relevant de sa propre compétence que celles du ressort de la Conférence.

Résolution concernant le VIH/SIDA et le monde du travail

En novembre 2000, à sa 279^e session, le Conseil d'administration a donné effet à la résolution concernant le VIH/SIDA et le monde du travail adoptée à la 88^e session (juin 2000) de la Conférence internationale du Travail, établissant ainsi le Programme de l'OIT sur le VIH/SIDA et le monde du travail (OIT/SIDA). Cela 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 Conférence internationale du Travail qui voulait des directives internationales en la matière. En juin 2001, après avoir été approuvé 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 la plus importante du système 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 par le fait que l'Organisation est devenue, en octobre 2001, un organisme coparrainant l'ONUSIDA et qu'elle a établi des partenariats avec le Fonds mondial de lutte contre le SIDA, la tuberculose et le paludisme et la Coalition mondiale des entreprises contre le SIDA.

Le recueil de directives pratiques est le principal instrument stratégique de l'OIT pour donner effet à cette résolution. Il a recueilli un soutien et un engagement politique sans précédent et a été traduit dans plus de 20 langues, en réponse à la demande locale. Un manuel d'éducation et de formation complémentaire a été mis au point pour appuyer l'application du recueil au niveau national et à celui de l'entreprise. L'application de ce recueil repose principalement sur la sensibilisation et la promotion du dialogue social au niveau de l'entreprise. Elle est appuyée par des travaux de recherche sur les incidences socio-économiques de l'épidémie et sur l'impact de celle-ci sur le travail, et par le renforcement de la capacité des mandants tripartites de contribuer aux efforts nationaux de lutte contre le VIH/SIDA. Trente-sept Etats Membres ont bénéficié d'une assistance sur la question du VIH/SIDA dans le monde du travail, et des projets sont en cours d'élaboration dans 24 autres Etats Membres, y compris trois groupements sous-régionaux (les Caraïbes, la Communauté d'Etats indépendants et les Etats arabes).

Des services consultatifs sont fournis aux gouvernements, aux organisations d'employeurs et de travailleurs ainsi qu'aux organisations régionales et sous-régionales (telles que l'Union africaine), concernant l'intégration des questions relatives au lieu de travail dans les plans nationaux de lutte contre le SIDA, le réexamen de la législation du travail dans le sens de cette lutte, et le développement de politiques et programmes relatifs au VIH/SIDA sur le lieu de travail. Des matériels et des programmes d'éducation et de formation sont mis au point pour appuyer l'application du recueil de directives pratiques au niveau national et à celui de l'entreprise. Le recueil de l'OIT a également été incorporé dans une politique du personnel concernant le VIH/SIDA destinée aux fonctionnaires du BIT et pourrait constituer le fondement d'une politique du personnel à l'échelle du système des Nations Unies.

Pendant l'exercice 2002-03, l'OIT/SIDA est passé d'une approche orientée vers la prévention à une approche plus intégrée dans les services de santé au travail, comprenant les soins, le soutien et le traitement. L'utilisation de ressources du budget ordinaire et de fonds extrabudgétaires a permis de poursuivre les travaux sur des stratégies visant l'application du recueil de directives pratiques et le renforcement de la capacité des mandants. Les résultats sont décrits dans le cadre de l'objectif stratégique n° 3 sur la protection sociale.

Résolution relative à la formation et à la mise en valeur des ressources humaines

Dans cette résolution, le Conseil d'administration est invité à prier le Directeur général de tenir dûment compte, dans le cadre des activités futures du Bureau et lors de l'élaboration du programme et budget pour la période biennale 2002-03, des conclusions relatives à la formation et à la mise en valeur des ressources humaines adoptées par la Conférence après une discussion générale. Ces conclusions appellent notamment l'OIT à réexaminer 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 (juin 2003) de la Conférence. Par conséquent, le Bureau a envoyé aux Etats Membres un «rapport sur la législation et la pratique»¹ sur ce thème comprenant un questionnaire.

En 2002, des conclusions proposées ont été rédigées sur la base des réponses au questionnaire²; elles ont été discutées, amendées et adoptées par la 91^e session de la Conférence. Cette session a également vu l'adoption d'une résolution visant à inclure une question intitulée «Formation et mise en valeur des ressources humaines» à l'ordre du jour de la 92^e session de la Conférence, pour une deuxième

¹ BIT: *Apprendre et se former pour travailler dans la société du savoir*, rapport IV(1), Conférence internationale du Travail, 91^e session, Genève, 2003.

² BIT: *Apprendre et se former pour travailler dans la société du savoir: les vues des mandants*, rapport IV(2), Conférence internationale du Travail, 91^e session, Genève, 2003.

discussion en vue de l'adoption d'une recommandation révisée. En guise de préparation, un ensemble de questions et un projet de recommandation fondé sur les conclusions proposées (et adoptées)³ ont été distribués en juillet 2003 aux gouvernements afin que, en consultation avec les partenaires sociaux, ils présentent leurs commentaires.

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 appuyé les principes établis en la matière. Cependant, il a également été reconnu que, dans le cadre de ces principes, chaque pays devra décider de son propre système de sécurité sociale. L'attention a été attirée sur le grand nombre de personnes dans de nombreux pays qui sont actuellement exclues d'une couverture de sécurité sociale adéquate. La Conférence y a vu un défi majeur, à la fois pour les Etats Membres et pour l'OIT. Elle a exhorté les gouvernements à accorder un rang de priorité plus élevé à la sécurité sociale et a proposé que l'OIT lance une vaste campagne pour promouvoir l'extension de la couverture. Elle a également demandé à l'OIT d'aider les pays à concevoir et à mettre en œuvre des stratégies nationales permettant de remédier aux lacunes des systèmes existants et d'élaborer, en faisant des recherches et des expériences, des systèmes novateurs permettant d'améliorer la couverture sociale.

Depuis l'adoption de la résolution, un rang de priorité plus élevé a été accordé à l'extension de la couverture de la sécurité sociale. Cette tendance est reflétée dans les activités consultatives techniques et soutenue par une nouvelle publication intitulée *Sécurité sociale: un nouveau consensus* fondée sur la discussion et les conclusions de la commission. Un atelier spécial a été organisé en décembre 2001 pour concevoir les grandes lignes d'une campagne visant l'extension de la couverture sociale. Ces travaux ont permis le lancement de la campagne, conformément aux conclusions de la commission. Le Directeur général a donc officiellement lancé la «Campagne mondiale sur la sécurité sociale et la couverture pour tous» à la Conférence internationale du Travail en juin 2003, avec le Président du Conseil d'administration ainsi que les deux Vice-présidents. En décembre 2003, la dixième Réunion régionale africaine a consacré une session spéciale au lancement de cette campagne mondiale en Afrique. En 2004, il est prévu de la lancer, sur le plan national, en Inde, au Mozambique, au Népal, au Nigéria et au Sénégal avec la participation active de DCOMM.

La campagne mondiale est avant tout et surtout opérationnelle. Elle fournit un cadre aux activités du Bureau liées à la sécurité sociale et à la mise en œuvre des recommandations de la Conférence. Son objectif global est de mieux sensibiliser le public et de faire de l'accès aux soins de santé et à une sécurité sociale de base une réalité universelle. L'extension de la couverture est en grande partie une question de sensibilisation et de volonté politique. La coopération technique est un instrument indispensable pour promouvoir le débat politique sur la sécurité sociale et pour réaliser des améliorations concrètes en matière de couverture dans le plus grand nombre de pays possible. L'OIT est active dans plus de 40 pays dans le contexte des initiatives de la campagne, aux niveaux national, régional et sous-régional. La campagne encourage également la formation de partenariats élargis visant à mobiliser les principaux protagonistes aux niveaux national et international au service de la stratégie d'extension de la sécurité sociale. Certains gouvernements donateurs, comme ceux de la Belgique, du Portugal, de la France et des Pays-Bas, participent déjà étroitement à la campagne par le financement de la coopération technique et d'une partie des coûts du secrétariat du Programme STEP (Stratégies et techniques contre l'exclusion sociale et la pauvreté). Enfin, les connaissances sont développées pour appuyer la coopération technique, par le biais de la collecte et de la diffusion des exemples de bonnes pratiques et de la mise au point de nouveaux mécanismes d'extension de la sécurité sociale. Au cours des deux dernières années, la plupart des études faites pour la campagne ont été publiées dans ce que l'on appelle la série des documents ESS (Extension de la sécurité sociale). A la fin de 2003, 18 de ces documents avaient été publiés, souvent dans plus d'une langue, et mis à disposition sur le site Internet de la campagne (<http://www.ilo.org/coverpage4all>).

³ BIT: *Mise en valeur des ressources humaines et formation*, rapport IV(1), Conférence internationale du Travail, 92^e session, Genève, 2004.

Parallèlement, le Secteur de la protection sociale a mis au point le concept d'une Fiducie sociale mondiale, qui permet d'engendrer des ressources susceptibles d'être investies dans la construction de systèmes de protection sociale de base dans les pays en développement. A la demande du Conseil d'administration, le secteur prépare actuellement le premier projet pilote de partenariat entre un pays européen et un pays africain.

90^e session (2002)

Résolution concernant le tripartisme et le dialogue social

Pour répondre à la demande exprimée par le Conseil d'administration à sa 285^e session (novembre 2002), le Directeur général a communiqué la résolution aux gouvernements des Etats Membres et, par l'intermédiaire de ces derniers, aux organisations d'employeurs et de travailleurs, en leur demandant de fournir des informations sur les mesures qu'ils avaient prises pour appliquer les recommandations formulées dans la résolution. Le Conseil d'administration a également demandé au Directeur général d'établir, dans le cadre des ressources disponibles, un plan d'action visant à renforcer les activités de l'OIT, tant au siège que dans les régions, en veillant à ce que la réalisation des objectifs stratégiques de l'Organisation soit fondée sur le tripartisme et le dialogue social.

Soucieux de connaître la situation actuelle du tripartisme et du dialogue social, le Bureau a procédé à une collecte systématique d'informations, dont les résultats indiquent qu'il est nécessaire de prendre de nouvelles initiatives et de continuer de chercher des occasions d'utiliser le dialogue social et le tripartisme comme des outils de développement. Un plan d'action a été lancé, dans le but de s'assurer que le tripartisme et le dialogue social constituent le fondement de la réalisation des objectifs stratégiques de l'OIT. Ce plan met l'accent sur les composantes nationales, sous-régionales et thématiques afin de faire la preuve de la valeur ajoutée du dialogue social pour la mise en œuvre de l'Agenda pour le travail décent (voir également les rapports établis dans le cadre de l'objectif stratégique n° 4).

Conclusions concernant le travail décent et l'économie informelle

A sa session de novembre 2002, le Conseil d'administration a soutenu les activités entreprises par diverses unités du BIT dans le prolongement de la résolution et des conclusions concernant le travail décent et l'économie informelle et a demandé à être tenu informé. L'équipe de direction du BIT a demandé au Département de l'intégration des politiques de promouvoir une approche intégrée de ces activités dans tous les services du Bureau. Le groupe de travail consultatif sur l'économie informelle créé au milieu de 2002 a permis un échange d'informations entre les unités du siège et les services extérieurs. A la fin de 2003, un projet commun a été lancé dans le but d'intégrer les activités de diverses unités dans un cadre conceptuel fondé sur les conclusions adoptées par la Conférence internationale du Travail. Ce projet conjoint, financé par le budget ordinaire, par l'excédent, par la CTBO ainsi que par des ressources extrabudgétaires, s'appuie sur le cadre défini lors d'un atelier auquel ont participé ACTRAV et ACT/EMP. Le cadre et les techniques utilisées pour le partage des connaissances sont actuellement mis à l'essai dans le cadre d'un projet de coopération technique reliant quatre projets de terrain sur la réduction de la pauvreté et l'économie informelle, dont l'un des objectifs est d'attirer l'attention des acteurs du développement et des mandants sur les pratiques exemplaires du BIT dans ce domaine.

91^e session (2003)

Résolution sur la coopération technique en matière d'établissement des pièces d'identité des gens de mer

Certains pays n'ayant pas suffisamment de ressources pour mettre intégralement en œuvre la convention (n° 185) sur les pièces d'identité des gens de mer (révisée), 2003, il s'avère nécessaire de mobiliser des ressources, non seulement pour la production des nouvelles pièces d'identité mais également pour la gestion de la base de données électronique nationale et des procédures et des pratiques spécifiques appliquées dans chaque Etat Membre pour la délivrance des pièces d'identité des gens de mer. C'est dans

cette optique qu'a été créé le Programme interrégional sur la mise au point d'un système plus sûr d'identification des gens de mer, dans le but de permettre au Bureau de fournir aux Etats Membres l'appui technique dont ils ont besoin. Le Bureau a concentré ses efforts sur la mise en œuvre des autres résolutions liées à la convention n° 185, et des mesures sont prises pour lui permettre de répondre aux demandes de coopération technique qui lui seront adressées à l'avenir.

Résolution sur la conception d'une technique biométrique interopérable au plan mondial

Depuis l'adoption de la convention n° 185, le Bureau a entrepris de chercher les gouvernements et les institutions susceptibles d'apporter une aide particulière pour l'élaboration de cette norme. A la fin de septembre 2003, le Bureau a organisé une réunion informelle de deux jours à laquelle ont participé les gouvernements en question, l'Organisation internationale de l'aviation civile (OACI), l'Organisation internationale de normalisation (ISO) ainsi que des représentants des armateurs et des gens de mer. L'OACI n'a pas élaboré de norme qui puisse être utilisée pour les pièces d'identité des gens de mer, mais un représentant de cette organisation a confirmé qu'elle avait l'intention de continuer à conseiller l'OIT dans ce domaine. Les participants ont rédigé une note d'orientation indiquant les mécanismes, les technologies et les normes les plus aptes à favoriser la réalisation des objectifs de la convention.

Les participants ont estimé que même la procédure accélérée proposée par le représentant de l'ISO pourrait prendre trop de temps et qu'il convenait, compte tenu de l'urgence de la situation, de poursuivre l'approche rapide qui, de fait, a permis d'adopter la convention dans un délai record. La situation est en effet urgente, non seulement en ce qui concerne la pièce d'identité des gens de mer, mais également l'identification, dès le 1^{er} juin 2004, des personnes ayant accès aux zones portuaires⁴.

Le Bureau a par conséquent décidé de préparer un rapport technique en s'appuyant sur la note d'orientation mise au point lors de la réunion informelle qui s'est tenue récemment. Il bénéficiera, pour réaliser ce projet, de l'appui d'experts, des ressources que les gouvernements intéressés pourront mettre à disposition ainsi que des éventuels conseils de l'ISO et de l'OACI. Il sera ensuite possible de définir les spécifications techniques nécessaires et d'établir la norme, puis de mettre en service un laboratoire de certification afin de s'assurer que les équipements et les méthodologies correspondant aux spécifications et à la norme sont véritablement opérationnels à l'échelon mondial. Lorsque le Bureau, suivant en la matière les conseils de l'OACI et de l'ISO, sera convaincu que la norme peut être adoptée, il présentera celle-ci au Conseil d'administration.

Résolution concernant l'établissement d'une liste des Etats Membres se conformant à la convention de 2003 sur les pièces d'identité des gens de mer (révisée)

Le paragraphe 6 de l'article 5 de la convention dispose que le Conseil d'administration doit approuver la liste des Membres qui satisfont pleinement aux prescriptions de la convention. En temps voulu, le Bureau présentera au Conseil d'administration un document sur cette résolution ainsi que sur les dispositions auxquelles elle se réfère.

Résolution concernant le travail décent pour les gens de mer

Le Directeur général s'est efforcé de convaincre diverses autorités gouvernementales de la nécessité de conserver des pratiques flexibles, en particulier en ce qui concerne les permissions à terre, mais la force du message de l'Organisation s'accroîtra considérablement lorsque la convention sera mise en œuvre à grande échelle, car le système de sécurité qu'elle prévoit est à ce jour le plus fiable que l'on puisse trouver à l'échelon international. La convention exige en effet des Membres qu'ils mettent en place toutes les composantes d'une infrastructure de sécurité, dont le document relatif aux pièces d'identité des gens de mer n'est qu'un élément. L'article 4 demande à chaque Membre d'alimenter une base de données électronique, afin de permettre aux autorités de procéder, si nécessaire, à une vérification d'identité sans que cette formalité retarde le marin concerné. L'article 5, complété par l'annexe III,

⁴ Le 1^{er} juin 2004, les amendements à la Convention de l'OMI pour la sauvegarde de la vie humaine en mer (Convention SOLAS), y compris le Code international pour la sûreté des navires et des installations portuaires, entreront en vigueur pour toutes les parties à la Convention.

requiert de chaque Membre qu'il mette en place les procédures et les pratiques appropriées pour empêcher qu'une pièce d'identité puisse être obtenue ou délivrée de manière illicite et fournit toutes les indications sur les moyens à mettre en œuvre à cette fin. Le Bureau va continuer d'inciter les Etats Membres à faciliter les permissions à terre et les voyages professionnels des gens de mer et tiendra le Conseil d'administration informé de l'évolution de la situation dans ce domaine.

Résolution et conclusions concernant la sécurité et la santé au travail

A sa session de novembre 2003, le Conseil d'administration a sélectionné l'élaboration d'un nouvel instrument établissant un cadre promotionnel dans le domaine de la sécurité et la santé au travail (SST) comme question à l'ordre du jour de la 93^e session (2005) de la Conférence internationale du Travail. Le Bureau est en train de préparer le premier rapport, qui comprend un questionnaire sur le contenu d'un éventuel instrument.

Le Bureau a pris des mesures pour mettre en œuvre la Stratégie globale dans le domaine de la sécurité et de la santé au travail, conformément aux mesures décrites dans le document sur la suite à donner à la résolution concernant la sécurité et la santé au travail (GB.288/3/1). Premièrement, dans le domaine de la sensibilisation, le Bureau collabore avec les partenaires sociaux des Etats Membres à la promotion et à l'organisation de la Journée mondiale pour la sécurité et la santé au travail (28 avril). Cette importante journée centrée sur une culture de la sécurité a également pour thèmes les substances dangereuses, la violence sur le lieu de travail et les maladies respiratoires professionnelles. Les préparatifs pour le XVII^e Congrès mondial sur la sécurité et la santé au travail (septembre 2005, Orlando, Floride) et pour la X^e Conférence internationale sur les maladies respiratoires professionnelles (avril 2005, Beijing) sont également en cours. Ces réunions devraient constituer une excellente occasion pour les Etats Membres d'échanger des données d'expérience entre eux. Deuxièmement, les travaux relatifs à l'élaboration d'un nouvel instrument centré sur un cadre promotionnel à examiner aux sessions de 2005 et de 2006 de la Conférence internationale du Travail et au rassemblement d'informations sur d'autres domaines techniques sont en cours. Plusieurs activités de coopération technique visant à aider les Etats Membres à mettre au point des programmes nationaux de SST, des interventions pratiques dans les métiers dangereux, et à promouvoir des systèmes de gestion de la SST (ILO-OSH 2001) sont en train d'être menées. Dans le domaine de la gestion des connaissances, les activités de soutien aux centres nationaux d'information sur la SST et visant une utilisation efficace des sites Web sont en train d'être renforcées. La 13^e session du Comité mixte OIT/OMS de la santé au travail tenue en décembre 2003 a souligné l'importance des travaux conjoints dans le soutien à la formulation des programmes nationaux en matière de SST, la promotion de la ratification des conventions de l'OIT portant sur la SST, et la mise en œuvre des activités de sensibilisation (GB.289/STM/7).

Résolution concernant la relation de travail

La résolution de la Conférence a demandé au Conseil d'administration d'inscrire une question à l'ordre du jour d'une future session de la Conférence internationale du Travail et d'étudier l'éventuelle adoption d'une recommandation sur la relation de travail.

Selon les conclusions annexées ci-après, la recommandation envisagée devrait fournir des orientations aux Etats Membres pour une clarification du champ de la relation de travail et permettre aux employeurs et aux travailleurs de connaître leur situation et, en conséquence, leurs droits et obligations respectifs prévus par la loi. Cette recommandation devrait promouvoir l'adoption d'une politique nationale sur le champ de la relation de travail, être axée sur la question des relations de travail déguisées et sur la nécessité de disposer de mécanismes garantissant que les personnes engagées dans une relation de travail ont accès à la protection qui leur est due au niveau national. Elle devrait être suffisamment souple pour tenir compte de la diversité des traditions en matière de relations économiques, sociales, juridiques et professionnelles, ainsi que de la dimension relative à l'égalité entre hommes et femmes. Elle devrait éviter tout conflit avec les relations contractuelles authentiquement indépendantes ou véritablement commerciales, et promouvoir la négociation collective et le dialogue social, en tant que moyen d'apporter des solutions au problème au niveau national; à cet égard, elle devrait prendre en considération les évolutions récentes de la relation de travail ainsi que les conclusions de la Conférence internationale du Travail (91^e session, 2003).

A la suite de cette demande de la Conférence, il a été proposé au Conseil d'administration d'inscrire une question portant sur la relation de travail à l'ordre du jour de la 95^e session (2006) de la Conférence internationale du Travail en vue de l'adoption d'une recommandation (GB.288/2/2 & Corr.). Au cours de la première discussion sur cet ordre du jour, le Conseil d'administration, à sa 288^e session (novembre 2003), a fait observer que la question de la relation de travail figure parmi celles qui seront examinées une nouvelle fois, lors d'une deuxième discussion, à sa 289^e session (mars 2004).

La Conférence a aussi déclaré que l'OIT a un rôle important à jouer dans ce domaine. A cette fin, le Bureau devrait élargir sa base de connaissances et allouer des ressources à la mise en place d'un programme de coopération technique, d'assistance et de conseils à l'intention des Etats Membres dans le domaine du champ de la relation de travail et de son application, afin de traiter les points suivants: portée de la loi; aspects généraux de la relation de travail; accès aux tribunaux; élaboration de principes d'action et développement des capacités en vue de renforcer les moyens administratifs et judiciaires propres à encourager le respect de la loi. Une attention particulière devrait être accordée à l'élaboration de données statistiques plus complètes et plus précises.

Ces questions seront traitées par le programme de travail du Bureau durant la prochaine période biennale dans le cadre de ses priorités générales de travail et selon les ressources disponibles. Des échanges informels initiaux ont eu lieu pour étudier les activités qu'il serait possible d'entreprendre à cet égard.

Annexe II

Dépenses afférentes aux programmes de coopération technique, 2002-03 (à l'exclusion des dépenses administratives)

Par source de financement							
Source de financement	2002		2003		Total pour l'exercice		Variation en % (2003 par rapport à 2002)
	Milliers de dollars	Part en %	Milliers de dollars	Part en %	Milliers de dollars	Part en %	
Dépenses extrabudgétaires PNUD ¹	8 480	7,2	6 672	4,8	15 151	5,9	-21,3
Fonds fiduciaires ² et sources multi-bilatérales ³	97 206	82,8	112 843	81,8	210 049	82,3	16,1
FNUAP ⁴	1 852	1,6	166	0,1	2 018	0,8	-91,0
<i>Sous-total, dépenses extrabudgétaires</i>	<i>107 537</i>	<i>91,6</i>	<i>119 681</i>	<i>86,7</i>	<i>227 218</i>	<i>89,0</i>	<i>11,3</i>
Budget ordinaire (CTBO)	9 846	8,4	18 300	13,3	28 146	11,0	85,9
Total	117 383	100,0	137 981	100,0	255 364	100,0	17,5

¹ Y compris les projets dans lesquels l'OIT joue le rôle d'agent d'exécution associé (2 784 542 dollars pour 2002; 3 068 994 dollars pour 2003).
² Y compris: a) les fonds déposés par les gouvernements bénéficiaires; b) les dépenses remboursables au titre de programmes comme l'UNICEF, le HCR, etc.; c) les banques de développement. ³ Programmes multi-bilatéraux, y compris les programmes d'experts associés. ⁴ Fonds des Nations Unies pour la population (FNUAP).

Par région géographique							
Région	2002		2003		Total pour l'exercice		Variation en % (2003 par rapport à 2002)
	Milliers de dollars	Part en %	Milliers de dollars	Part en %	Milliers de dollars	Part en %	
Afrique	27 911	23,8	32 246	23,4	60 156	23,6	15,5
Amérique	19 726	16,8	24 013	17,4	43 740	17,1	21,7
Etats arabes, Moyen-Orient	2 510	2,1	2 847	2,1	5 356	2,1	13,4
Asie et Pacifique ¹	26 699	22,7	30 938	22,4	57 638	22,6	15,9
Europe	7 589	6,5	8 793	6,4	16 383	6,4	15,9
Interrégional et mondial	32 948	28,1	39 143	28,4	72 092	28,2	18,8
Total	117 383	100,0	137 981	100,0	255 364	100,0	17,5

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

Par type d'assistance							
Type d'assistance	2002		2003		Total pour l'exercice		Variation en % (2003 par rapport à 2002)
	Milliers de dollars	Part en %	Milliers de dollars	Part en %	Milliers de dollars	Part en %	
Experts	30 838	26,3	28 750	20,8	59 589	23,3	-6,8
Autre personnel ¹	35 188	30,0	43 732	31,7	78 920	30,9	24,3
Formation ²	18 311	15,6	26 789	19,4	45 100	17,7	46,3
Matériel	3 344	2,8	2 771	2,0	6 116	2,4	-17,1
Sous-traitance	21 930	18,7	25 717	18,6	47 647	18,7	17,3
Assistance diverse	7 771	6,6	10 221	7,4	17 992	7,0	31,5
Total	117 383	100,0	137 981	100,0	255 364	100,0	17,5

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.

Domaine d'activité	Dépenses en 2002 (en milliers de dollars)					Dépenses en 2003 (en milliers de dollars)				
	Budget ordinaire	PNUD	FNUAP	Fonds fiduciaire et sources multi-bilatérales	Total	Budget ordinaire	PNUD	FNUAP	Fonds fiduciaire et sources multi-bilatérales	Total
Normes et principes et droits fondamentaux au travail										
Normes internationales du travail										
Gestion du programme	446	–	–	180	627	654	–	–	185	839
Protection sociale et conditions de travail	47	–	–	171	219	38	–	–	121	159
Liberté syndicale	71	–	–	–	71	80	–	–	–	80
Egalité et emploi	14	–	–	1 048	1 062	68	–	–	713	781
Politique normative	7	–	–	–	7	13	–	–	133	145
Programme focal pour la promotion de la Déclaration	153	27	–	5 423	5 604	175	–4	–	7 385	7 555
Programme focal sur le travail des enfants (IPEC)	123	–	–	36 480	36 603	134	2	–	42 313	42 449
Cabinet du directeur exécutif et services communs	31	–	–	–	31	76	–	–	–	76
Total	893	28	–	43 303	44 223	1 236	–2	–	50 850	52 084
Emploi										
Stratégie en matière d'emploi	787	872	1 852	960	4 471	1 349	648	22	2 195	4 213
Redressement et reconstruction										
Gestion du programme	39	93	–	16	148	118	2	–	77	197
Investissements à forte intensité d'emploi	70	468	–	6 866	7 404	94	231	–	8 841	9 166
Programme focal sur la réponse aux crises et la reconstruction	278	47	–	1 777	2 101	389	190	–	1 179	1 757
Programme focal sur les connaissances, les compétences et l'employabilité	833	751	–	4 530	6 114	1 213	1 031	–	4 230	6 474

Domaine d'activité	Dépenses en 2002 (en milliers de dollars)					Dépenses en 2003 (en milliers de dollars)				
	Budget ordinaire	PNUD	FNUAP	Fonds fiduciaire et sources multi-bilatérales	Total	Budget ordinaire	PNUD	FNUAP	Fonds fiduciaire et sources multi-bilatérales	Total
Emploi (suite)										
Création d'emplois et développement de l'entreprise										
Gestion du programme	806	31	–	923	1 760	616	–	–	319	935
Programme focal sur la promotion de l'emploi par le développement des petites entreprises	13	639	–	6 310	6 961	130	298	–	8 051	8 479
Coopératives	224	2 601	–	1 093	3 919	30	2 332	–	1 380	3 742
Gestion et entreprise citoyenne	13	95	–	712	820	22	275	–	650	947
Entreprises multinationales	34	31	–	60	125	57	9	–	157	223
Promotion de l'égalité entre les sexes	147	55	–	1 708	1 910	256	55	–	2 181	2 492
Programme Finance et solidarité	55	811	–	2 099	2 965	121	–147	–	2 493	2 467
Cabinet du directeur exécutif et services communs	782	555	–	98	1 434	2 008	139	–	139	2 286
Total	4 081	7 048	1 852	27 151	40 132	6 401	5 061	22	31 893	43 377
Protection sociale										
Programme focal sur la sécurité socio-économique	37	69	–	1 446	1 552	82	391	–	1 089	1 561
Protection des travailleurs										
Gestion du programme	586	–	–	–	586	796	–	–	–	796
Programme focal sur la sécurité et la santé au travail et sur l'environnement	42	93	–	973	1 109	403	98	–	759	1 259
Programme des conditions de travail et d'emploi	–	–	–	595	595	70	–	–	682	751
Migrations internationales	60	–	–	50	110	60	–	–	391	450

Domaine d'activité	Dépenses en 2002 (en milliers de dollars)					Dépenses en 2003 (en milliers de dollars)				
	Budget ordinaire	PNUD	FNUAP	Fonds fiduciaire et sources multi-bilatérales	Total	Budget ordinaire	PNUD	FNUAP	Fonds fiduciaire et sources multi-bilatérales	Total
Protection sociale (suite)										
Services d'information sur la sécurité et la santé au travail	–	–	–	93	93	–	–	–	149	149
Programme sur le VIH/SIDA et le monde du travail	97	26	–	1 258	1 380	100	49	–	2 604	2 753
Sécurité sociale	335	977	–	4 366	5 678	570	679	144	5 386	6 779
Cabinet du directeur exécutif et services communs	57	–	–	–	57	155	–	–	–	155
Total	1 213	1 164	–	8 782	11 160	2 235	1 217	144	11 058	14 655
Dialogue social										
Activités pour les employeurs	911	–	–	272	1 183	1 463	–	–	869	2 332
Activités pour les travailleurs	1 620	–	–	2 556	4 176	3 685	–	–	2 836	6 521
Programme focal sur le dialogue social, la législation du travail et l'administration du travail	819	118	–	7 752	8 689	1 409	155	–	7 922	9 486
Activités sectorielles	111	7	–	712	831	480	–	–	935	1 415
Cabinet du directeur exécutif et services communs	44	–	–	–	44	–	–	–	21	21
Total	3 506	125	–	11 291	14 923	7 038	155	–	12 582	19 774
Intégration des politiques										
Intégration des politiques	24	–	–	227	251	679	–	–	257	937
Groupe des politiques nationales	29	–	–	91	119	433	37	–	413	883

Domaine d'activité	Dépenses en 2002 (en milliers de dollars)					Dépenses en 2003 (en milliers de dollars)				
	Budget ordinaire	PNUD	FNUAP	Fonds fiduciaire et sources multi-bilatérales	Total	Budget ordinaire	PNUD	FNUAP	Fonds fiduciaire et sources multi-bilatérales	Total
Intégration des politiques (suite)										
Groupes des politiques internationales	–	–	–	355	355	–	–	–	373	373
Bureau de statistique	37	29	–	1	67	198	210	–	–	409
Total	90	29	–	673	792	1 311	247	–	1 043	2 601
Activités intersectorielles										
Egalité entre hommes et femmes	63	–	–	270	333	61	–	–	1 428	1 489
Institut international d'études sociales	–	–	–	78	78	–	–	–	30	30
Centre international de formation de l'OIT, Turin	–	57	–	526	582	–	–2	–	1 213	1 211
Total	63	57	–	874	994	61	–2	–	2 671	2 730
Divers ¹	–	29	–	5 131	5 160	17	–5	–	2 747	2 759
Total, programme de coopération technique de l'OIT	9 846	8 480	1 852	97 206	117 383	18 300	6 672	166	112 843	137 981

¹ Y compris les projets administrés par CODEV, DCOMM, HRD, 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, 2002-03 (en milliers de dollars)

Pays ou territoire	Budget ordinaire	PNUD (agent d'exécution)	PNUD (agent d'exécution associé)	FNUAP	Fonds fiduciaires	Total
Afrique						
Région	4 847	713	42		21 828	27 430
Sous-région de l'Afrique de l'Est	12					12
Sous-région de l'Afrique de l'Ouest	5					5
Afrique du Sud	207	316	77		1 321	1 922
Algérie	111		-5			106
Angola	73	-1	42			114
Bénin	79		55		286	421
Botswana	17			18	31	66
Burkina Faso	107		27		469	603
Burundi	17	78				96
Cameroun	82	-8			227	300
Cap-Vert	57					57
République centrafricaine	33		258			291
Comores	36	318		87		441
Congo	22				115	138
Côte-d'Ivoire	89	12			5	106
Djibouti	16	3				19
Egypte	132		2		237	371
Erythrée	52	77				129
Ethiopie	332				428	760
Gabon	23				527	550
Gambie	30	791				822
Ghana	311				591	902
Guinée	61	90	109			260
Guinée-Bissau	18	125	20		5	168
Guinée équatoriale	3					3
Kenya	132	114	81		524	851
Lesotho	21				32	53
Jamahiriya arabe libyenne	8					8
Madagascar	87	125			5 134	5 345
Malawi	51		-8	8	260	311
Mali	105	62			710	878
Maroc	127		7		1 013	1 147
Maurice	131	57	42			230
Mauritanie	45	74	29			149
Mozambique	23	298	287		364	972
Namibie	21				16	37
Niger	82	4	116		776	978
Nigéria	125	88			1 392	1 606
Ouganda	83	40			1 161	1 284
Congo, République démocratique du	43	8		-10	1 103	1 144
Rwanda	46	24				70
Sao Tomé-et-Principe	12				76	89
Sénégal	209	371	8		564	1 152
Seychelles	45					45
Sierra Leone	56	18				74
Somalie	30	41			1 038	1 109

Pays ou territoire	Budget ordinaire	PNUD (agent d'exécution)	PNUD (agent d'exécution associé)	FNUAP	Fonds fiduciaires	Total
Afrique (suite)						
Soudan	84	156			983	1 224
Swaziland	28					28
Tanzanie, République-Unie de	167	194	-33		1 859	2 188
Tchad	25	459				484
Togo	71	288			193	552
Tunisie	65	58				123
Zambie	157	136	-1		1 043	1 336
Zimbabwe	201	90			308	598
Total, Afrique	9 057	5 221	1 155	103	44 619	60 156
Amériques						
Région	1 855				19 772	21 627
Sous-région de l'Amérique latine	524				1 550	2 075
Sous-région de l'Amérique centrale	63				1 011	1 074
Antigua-et-Barbuda	7					7
Antilles néerlandaises	3					3
Argentine	329					329
Aruba					19	19
Bahamas	4				2	6
Barbade	44				25	69
Belize	18				2	19
Bolivie	40				1 406	1 446
Brésil	522	52			1 258	1 833
Canada	45					45
Chili	286				451	737
Colombie	112	32			1 290	1 434
Costa Rica	106				860	965
Cuba	58					58
République dominicaine	40				1 181	1 221
Dominique	7				3	10
El Salvador	84				1 913	1 997
Equateur	134	0			84	218
États-Unis	4					4
Grenade	3				17	20
Guatemala	31				1 556	1 587
Guyane	24				18	42
Haïti	13	46	172		985	1 217
Honduras	23				472	495
Iles des Caraïbes	406				2	408
Iles Vierges américaines	2					2
Jamaïque	28				348	377
Mexique	233				451	685
Nicaragua	22				1 975	1 997
Panama	47				112	159
Paraguay	60	175			40	276
Pérou	272				391	664
Saint-Kitts-et-Nevis	7				14	21
Sainte-Lucie	30				26	56
Saint-Vincent-et-les Grenadines	12					12
Suriname	15	11				26
Trinité-et-Tobago	64	20			81	166
Uruguay	142	19			132	293
Venezuela	42					42
Total, Amériques	5 764	355	172		37 448	43 740

Pays ou territoire	Budget ordinaire	PNUD (agent d'exécution)	PNUD (agent d'exécution associé)	FNUAP	Fonds fiduciaires	Total
Etats arabes, Moyen-Orient						
Région	883				195	1 077
Arabie saoudite	74	12				86
Bahreïn	69	228	26			323
Emirats arabes unis	41	25				66
Iraq	79	190				269
Jordanie	189	160	39		861	1 249
Koweït	25					25
Liban	64	32			421	517
Oman	17				20	37
Qatar	19					19
République arabe syrienne	98					98
Territoires arabes occupés	234				916	1 150
Yémen	33		14		393	440
Total, Etats arabes	1 825	646	79		2 806	5 356
Asie et Pacifique						
Région	1 843	64			13 439	15 346
Afghanistan	204				273	477
Bangladesh	209	2	522		7 853	8 587
Cambodge	143				4 057	4 199
Chine	523				668	1 191
Corée, République de	22				28	50
Fidji	108	102			1	212
Iles Salomon	6	82	85			172
Inde	497	122			4 853	5 472
Indonésie	239	357			3 868	4 464
Iran, République islamique d'	51	138				190
Japon	11				134	144
Kiribati	16					16
Rép. démocratique populaire lao	66				986	1 052
Malaisie	76		205			281
Maldives	23					23
Mongolie	158	5			349	512
Népal	173	295			2 236	2 703
Pacifique, plusieurs îles	15					15
Pakistan	259	108			3 506	3 873
Papouasie-Nouvelle-Guinée	134	109	7	5	26	281
Philippines	463	179	121		1 531	2 294
Samoa		20				20
Singapour	4					4
Sri Lanka	304		4		1 435	1 742
Territoire sous tutelle des îles du Pacifique	0					0
Thaïlande	226				1 263	1 489
Timor-Leste	41	117			717	875
Tonga		45				45
Vanuatu	10					10
Viet Nam	161	52	48		1 635	1 896
Total, Asie et Pacifique	5 963	1 821	992	5	48 857	57 638
Europe						
Région	641	36			3 495	4 172
Albanie	4				825	829
Allemagne*	10					10
Azerbaïdjan	10	287				297

Pays ou territoire	Budget ordinaire	PNUD (agent d'exécution)	PNUD (agent d'exécution associé)	FNUAP	Fonds fiduciaires	Total
Europe (suite)						
Bélarus	55				483	538
Bosnie-Herzégovine	9	7			823	839
Bulgarie	25				170	195
Chypre	1				47	48
Croatie	9	5	3 372			3 386
Estonie	12				62	74
Ex-République yougoslave de Macédoine	15					15
Géorgie	10	40	7			57
Hongrie	33	52			217	302
Irlande*					13	13
Israël	13					13
Italie*					124	124
Kazakhstan	39				65	103
Lettonie		29			172	201
Lituanie	5					5
Luxembourg*					42	42
Moldova, République de	67					67
Ouzbékistan	81				4	85
Pologne	50	40				90
Portugal*					23	23
Roumanie	12				460	472
Fédération de Russie	344		23		584	951
Slovaquie	11	10				21
Slovénie	4					4
Tadjikistan	40		38		2	80
République tchèque	17	62				79
Turquie	27				591	619
Ukraine	69	584	5		1 425	2 082
Yougoslavie	3	2			541	545
Total, Europe	1 617	1 154	3 445		10 167	16 383
Total, programmes interrégionaux	3 920	100	11	1 910	66 151	72 092
TOTAL	28 146	9 298	5 854	2 018	210 049	255 364

* Activités au bénéfice de pays en développement.

Annexe V

Rapport sur les dépenses de l'excédent de 2000-01

Catégories de dépenses approuvées par le Conseil d'administration, document GB.285/PFA/9	Allocation de ressources initialement approuvée par le Conseil d'administration	Ressources allouées au 31 décembre 2003	Dépenses au 31 décembre 2003
Commission mondiale sur la dimension sociale de la mondialisation	2 800 000	2 800 000	2 797 763
Normes internationales du travail	2 900 000	1 187 038	754 367
Réponse aux crises et aux situations d'urgence	8 000 000	6 902 903	2 274 953
Afrique	1 911 000	1 158 903	492 287
Amériques	1 774 500	1 705 000	788 025
Etats arabes	1 403 000	1 403 000	205 927
Asie et Pacifique	1 800 500	1 593 000	323 521
Europe et Asie centrale	611 000	543 000	212 031
Activités entreprises à la suite des événements du 11 septembre 2001	500 000	500 000	253 162
Sûreté et sécurité du personnel	3 450 000	3 450 000	2 689 501
Investissements dans les capacités de gestion	6 000 000	1 930 000	1 748 280
Services régionaux	10 000 000	4 782 000	1 450 963
Afrique	2 940 000	1 008 000	494 422
Amériques	2 730 000	687 000	279 524
Etats arabes	620 000	150 000	—
Asie et Pacifique	2 770 000	2 087 000	484 018
Europe et Asie centrale	940 000	850 000	192 999
Statistiques	2 000 000	1 000 000	673 487
Egalité entre hommes et femmes	2 000 000	1 370 000	252 457
Communications externes	3 500 000	2 452 036	1 546 348
Tripartisme et dialogue social	2 900 000	504 600	70 995
Sous-total	43 550 000	26 378 577	14 259 114
Investissements dans le bâtiment et le logement *	2 750 000		
Investissements dans les systèmes informatiques *	5 000 000		
Total	51 300 000		

* Ces deux postes ont été imputés aux fonds correspondants.

Annexe VI

Réunions tenues en 2002 et 2003

Réunions régionales

Quinzième Réunion régionale des Amériques	Lima, 10-13 décembre 2002
Dixième Réunion régionale africaine	Addis-Abeba, 2-5 décembre 2003

Réunions sectorielles

Réunion tripartite sur l'aviation civile: conséquences sociales et en matière de sécurité de la crise consécutive au 11 septembre 2001	21-25 janvier 2002
Réunion tripartite sur la promotion de bonnes relations professionnelles dans le secteur du raffinage du pétrole et de la production de pétrole et de gaz	25 février-1 ^{er} mars 2002
Réunion d'experts sur les conditions de travail et de vie des gens de mer à bord de navires immatriculés sur les registres internationaux	6-8 mai 200
Réunion tripartite sur l'emploi, l'employabilité et l'égalité des chances dans les services des postes et télécommunications	13-17 mai 2002
Réunion tripartite sur la formation permanente dans les industries mécaniques et électrotechniques	23-27 septembre 2002
Réunion tripartite sur l'évolution de l'emploi, du temps de travail et de la formation dans les industries extractives	7-11 octobre 2002
Groupe de travail tripartite de haut niveau sur les normes du travail maritime (deuxième réunion)	14-18 octobre 2002
Réunion paritaire sur le dialogue social dans les services de santé: institutions, capacité et efficacité	21-25 octobre 2002
Réunion paritaire sur les services publics d'urgence: dialogue social dans un environnement en mutation	27-31 janvier 2003
Sous-groupe tripartite du Groupe de travail tripartite de haut niveau sur les normes du travail maritime	3-7 février 2003
Réunion tripartite sur l'avenir de l'emploi dans le secteur du tabac	24-28 février 2003
Réunion tripartite sur les conséquences pour l'emploi des fusions et acquisitions dans le secteur du commerce	7-11 avril 2003
Réunion tripartite sur les défis à relever et les chances à saisir par les services publics	19-23 mai 2003
Groupe de travail tripartite de haut niveau sur les normes du travail maritime (troisième réunion)	30 juin-4 juillet 2003
Sous-commission de la Commission paritaire maritime	5-8 juillet 2003
Réunion tripartite d'experts sur les normes du travail pour le secteur de la pêche	2-4 septembre 2003
Comité conjoint OIT/UNESCO d'experts sur l'application des recommandations concernant la condition du personnel enseignant (CEART)	15-19 septembre 2003

Réunion d'experts chargée de mettre au point un recueil de directives pratiques sur la violence et le stress au travail dans le secteur des services, en tant que menace pour la productivité et le travail décent	8-15 octobre 2003
Réunion tripartite sur les meilleures pratiques de flexibilité du travail et leur incidence sur la qualité de la vie professionnelle dans les industries chimiques	27-31 octobre 2003
Réunion tripartite d'experts sur la sûreté, la sécurité et la santé dans les ports	8-12 décembre 2003
Autres réunions	
Réunion des experts-conseillers sur la Déclaration de l'OIT	9-14 janvier 2002
Forum tripartite pour promouvoir la Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale	25-26 mars 2002
Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations	28 novembre- 13 décembre 2002
Réunion des experts-conseillers sur la Déclaration de l'OIT	14-20 janvier 2003
Colloque international des travailleurs sur le travail décent dans l'agriculture	15-18 septembre 2003
Comité mixte OIT/OMS de la santé au travail	21-24 octobre 2003
Dix-septième Conférence internationale des statisticiens du travail	24 novembre- 3 décembre 2003
Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations	27 novembre- 12 décembre 2003
Colloque international sur les organisations d'employeurs et les problèmes auxquels sont actuellement confrontées les entreprises	15-17 décembre 2003

Annexe VII

Etats Membres de l’OIT au 31 décembre 2003 (177)

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

Annexe VIII

Résumé 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 2002-03 (mars 2003)¹

Points de vue généraux concernant le rapport sur l'exécution du programme de l'OIT²

M. Botha, s'exprimant au nom des membres employeurs, et les représentants des gouvernements de l'Afrique du Sud (au nom du groupe africain), de la France, de l'Inde et de la Fédération de Russie se sont déclarés grosso modo du même avis que M. Blondel, qui s'est exprimé au nom des membres travailleurs, quant au fait que le rapport dans sa préparation et dans sa présentation avait été amélioré et qu'il y avait une vue d'ensemble et des enseignements tirés des performances. Les travailleurs ont trouvé les informations figurant sous les quatre objectifs stratégiques fort intéressantes mais incomplètes, estimant en particulier qu'il manquait des informations sur les activités réalisées et les dépenses effectuées pour se prononcer sur les résultats obtenus.

M. Botha, développant ce point de vue, a noté: «nous apprécions la brièveté de ce rapport par rapport aux précédents. Nous apprécions aussi l'honnêteté rafraîchissante qui transparait dans la vue d'ensemble et dans le corps du rapport. Les succès et les échecs y sont ouvertement exposés, on y note des forces et des faiblesses, et nous avons trouvé ce document beaucoup plus objectif que bien des rapports antérieurs. Je sais que c'est le deuxième rapport de ce type, mais nous pensons qu'il y a une nette amélioration.»

M. Blondel, M. Botha et les représentants des gouvernements du Royaume-Uni (au nom du groupe des PIEM) et de la Fédération de Russie ont mentionné des questions qu'ils auraient voulu voir traitées dans le rapport ou sur lesquelles ils ont demandé de plus amples détails. De nombreux orateurs se sont déclarés satisfaits du nombre des cibles atteintes ou dépassées.

M. Botha et M. Blondel ont dit douter que le degré d'engagement envers le tripartisme dans les travaux du Bureau qui est suggéré tout au long du rapport corresponde à la réalité.

Améliorer l'information sur les résultats

De nombreux orateurs ont formulé des commentaires sur les indicateurs et cibles utilisés en 2002-03 et donné leur avis sur des améliorations possibles. Un thème qui est souvent revenu a été résumé par la représentante du gouvernement du Royaume-Uni au nom des PIEM qui a indiqué: «lorsque les cibles et les indicateurs mesurent l'évolution dans les Etats Membres, il est difficile d'évaluer si et dans quelle mesure les activités de l'OIT contribuent à cette évolution». Une remarque similaire a été faite par le représentant du gouvernement de l'Inde, s'exprimant au nom du groupe de l'Asie-Pacifique, qui a suggéré l'utilisation d'autres indicateurs sociaux. Comme l'a noté M. Blondel, «dans quelle mesure l'OIT parvient-elle à mettre en pratique le travail décent au niveau national»?

Le représentant du gouvernement de la Fédération de Russie a dit que des changements dans ce domaine permettraient de mieux évaluer les priorités pour les travaux, leur efficacité et les causes et relations de cause à effet, compte tenu en particulier de la nécessité de faire le meilleur usage possible des ressources.

De façon plus générale, le représentant du gouvernement de l'Inde, parlant au nom du groupe de l'Asie-Pacifique, a proposé que l'on prépare un guide sur les indicateurs de performance afin de rendre plus transparente la manière dont les indicateurs sont fixés et les résultats vérifiés, et que ce guide soit joint au programme et budget et au rapport sur l'exécution du programme. Cet avis correspondait dans ses grandes lignes à celui exprimé par les représentantes des gouvernements du Royaume-Uni, parlant au nom des PIEM, et de la Nouvelle-Zélande, à savoir que le processus d'établissement des indicateurs et cibles devait être précisé de manière qu'un lien plus clair, orienté vers les résultats, puisse être établi entre les activités de l'OIT et leur impact.

¹ Le compte rendu intégral de la discussion figure dans les documents GB.289/10/1 et GB.289/10/2.

² Document GB.289/PFA/10.

M. Botha et la représentante du gouvernement du Royaume-Uni (au nom des PIEM) ont indiqué que l'emploi et la protection sociale étaient des domaines où il fallait plus de cibles démontrant la qualité de l'impact de l'OIT sur la vie des gens. Le représentant du gouvernement de la France a déclaré que «de plus en plus, il nous faudra, dans nos procédures de suivi de la budgétisation stratégique, imaginer des indicateurs qui nous permettent de mieux appréhender en quoi une action coordonnée du BIT a pu peser sur des réalités nationales ou internationales».

M. Botha et les représentantes du gouvernement du Royaume-Uni (au nom des PIEM) et de la Nouvelle-Zélande se sont déclarés favorables à un processus d'évaluation des programmes de l'OIT plus solide et indépendant.

Impact des ressources extrabudgétaires

L'ampleur des ressources extrabudgétaires, en particulier à l'appui des objectifs stratégiques n^{os} 1 et 3, a été commentée par M. Blondel, M. Botha et les représentants des gouvernements de la France et de l'Afrique du Sud (au nom du groupe africain). Selon M. Blondel, «vu qu'il y a une tendance à privilégier les contributions extrabudgétaires au détriment du budget régulier, je crois qu'il est grand temps de se poser la question, d'analyser les conséquences et les implications sur les programmes d'activité de l'Organisation de cette tendance».

M. Botha a développé cette idée en notant que «il y a un problème financier, étant donné que certains indicateurs et cibles ont été atteints grâce à des fonds extrabudgétaires ... et c'est principalement le cas pour les objectifs stratégiques n^{os} 1 et 3. Cela pose un problème pour la durabilité de ces activités».

Objectif stratégique n° 1

Faisant suite à une observation antérieure, la discussion des résultats pour l'objectif stratégique n° 1 a porté notamment sur l'écart possible entre la ratification des normes et leur application dans la pratique – un point également soulevé par M. Botha, M. Blondel et les représentants des gouvernements de l'Afrique du Sud (au nom du groupe africain) et du Kenya, les deux derniers intervenants ayant demandé qu'un soutien plus important soit fourni aux Etats Membres.

L'examen des données sur les cibles relatives aux normes a amené M. Botha et les représentants des gouvernements de la France et du Royaume-Uni (au nom des PIEM) à affirmer qu'il était essentiel de rationaliser encore le système normatif.

Les représentants des gouvernements de la Chine, du Royaume-Uni (au nom des PIEM), de l'Afrique du Sud (au nom du groupe africain) et M. Blondel ont déclaré qu'il était nécessaire de promouvoir continuellement la ratification des normes.

Objectif stratégique n° 2

De nombreux orateurs ont pris note des progrès réalisés par l'OIT sur plusieurs fronts dans le domaine de l'emploi, par exemple dans l'Agenda global pour l'emploi. Ainsi, les représentants des gouvernements du Japon, de l'Afrique du Sud (au nom du groupe africain) et du Kenya ont fait des commentaires constructifs sur l'action en faveur de l'emploi des jeunes. M. Botha et la représentante du gouvernement du Royaume-Uni (au nom des PIEM) se sont félicités de l'attention portée au rôle de la création d'emplois dans la réduction de la pauvreté. Cette intervenante et le représentant du gouvernement de l'Afrique du Sud (au nom du groupe africain) ont demandé que l'on accorde une plus grande attention aux questions relatives à l'emploi au-delà des pays où une aide est fournie dans le cadre du processus des DSRP. M. Blondel a évoqué le processus des DSRP en relevant que l'OIT devrait renforcer sa capacité d'analyser et de traiter les politiques économiques et budgétaires préconisées au niveau mondial qui affectent ce processus.

Objectif stratégique n° 3

Plusieurs orateurs, dont M. Botha, M. Blondel et les représentants des gouvernements de l'Afrique du Sud (au nom du groupe africain), du Nigéria, du Kenya et de la Chine, ont formulé des commentaires sur certains aspects des activités entreprises dans le cadre de cet objectif stratégique en 2002-03. Les

représentants des gouvernements du Kenya, du Nigéria et de l'Afrique du Sud (au nom du groupe africain) ont fait des observations spécifiques sur les initiatives visant le VIH/SIDA dans le monde du travail, les deux derniers intervenants ayant expressément demandé qu'un programme sur le VIH/SIDA soit mis sur pied.

La discussion a ensuite porté en grande partie sur l'intérêt susmentionné pour des indicateurs et des cibles montrant plus clairement l'impact de l'action de l'OIT au niveau des individus qui obtiennent une protection sociale et l'incidence des ressources extrabudgétaires sur la concrétisation des cibles.

Objectif stratégique n° 4

Outre leurs commentaires sur des points particuliers, les orateurs ont souscrit de manière générale à l'opinion de M. Blondel lorsqu'il a déclaré: «Je voudrais attirer l'attention du Bureau sur l'importance que nous accordons aux travaux de suivi de la résolution de la Conférence concernant le tripartisme et le dialogue social.» M. Botha comme M. Blondel ont déclaré que la référence, sous l'objectif opérationnel 4b2, à des travaux effectués au Venezuela devait être clarifiée car elle visait des travaux réalisés par le gouvernement seulement et non par les partenaires sociaux.

Questions de management et questions intersectorielles

Mis à part les commentaires exprimés sur des points particuliers ou pour prendre note des progrès accomplis sur des questions comme l'égalité entre hommes et femmes, la discussion a été surtout centrée sur la nécessité d'améliorer la coordination au Bureau. Le représentant du gouvernement de la France a convenu avec M. Botha que «l'appui, le contrôle et le management doivent être renforcés». Il a lancé un appel en faveur d'une meilleure intégration dans la perspective des nombreux départs prévus à la retraite de fonctionnaires haut placés. M. Blondel a souligné la nécessité de plans pour faire face à ces départs à la retraite et à la perte de mémoire institutionnelle qui s'ensuivrait. Le représentant du gouvernement de la Chine a noté que cela offrait l'occasion au Bureau de prendre en compte le sexe et l'origine géographique dans la future dotation en effectifs.

Les représentants des gouvernements de la Chine et de l'Afrique du Sud (au nom du groupe africain) ont identifié la nécessité d'élargir l'accès à un apprentissage parrainé par l'OIT, comme celui assuré par le Centre de Turin, aux ressortissants des pays en développement.

Points à noter pour le cadre stratégique de 2006-2009 et le programme et budget pour 2006-07

Des représentants du Bureau, répondant aux points soulevés au cours de la discussion, ont reconnu qu'il était nécessaire de poursuivre les améliorations et le développement de la gestion axée sur les résultats. Les points particuliers notés en vue d'être développés dans les prochains documents relatifs au cadre stratégique pour 2006-2009 (qui sera examiné par le Conseil d'administration en novembre 2004) et dans le programme et budget pour 2006-07 (dont une version préliminaire sera présentée en novembre 2004 et qui sera présenté à la Commission du programme, du budget et de l'administration et au Conseil d'administration en mars 2005) sont les suivants:

Pour le cadre stratégique en particulier:

- inclure des propositions pour réduire ou terminer les activités qui n'ont plus un rang de priorité élevé;
- préciser les objectifs opérationnels;
- inclure une perspective à plus long terme dépassant une seule période biennale: identifier de nouveaux domaines d'intérêt;
- reconnaître l'importance de l'établissement de partenariats avec des acteurs internationaux tels que les institutions financières internationales et les groupements régionaux;
- refléter l'analyse et les «enseignements tirés» du rapport sur l'exécution du programme dans le cadre stratégique;
- reconnaître l'importance d'un investissement dans les capacités du personnel et les structures de gestion du BIT.

Pour le programme et budget, inclure les mêmes points, et aussi ce qui suit:

- envisager des consultations officieuses avec les mandants pour mieux définir les propositions de programme;
- mettre au point des indicateurs de performance centrés sur les résultats qui soient cohérents et clairement articulés;
- améliorer la qualité des mesures utilisées, et entre autres des données qualitatives et quantitatives;
- mieux énoncer les liens entre l'action de l'OIT (produits) et les résultats escomptés;
- envisager d'établir un guide d'information séparé sur la performance énonçant les critères de sélection des indicateurs et cibles;
- mieux rendre compte de l'impact de l'action au niveau national;
- améliorer l'information financière, en incluant (dans la mesure du possible) des informations comparatives qui fourniront aux membres du Conseil d'administration des données sur l'optimisation de l'utilisation des ressources, l'efficacité et la productivité.

Annexe IX

Conventions ratifiées en 2002-03

Numéro de la convention	Titre	Pays
11	Convention sur le droit d'association (agriculture), 1921	République de Moldova
29	Convention sur le travail forcé, 1930	Ethiopie; Mozambique; Népal
53	Convention sur les brevets de capacité des officiers, 1936	République de Corée; Malte
74	Convention sur les certificats de capacité de matelot qualifié, 1946	Malte
81	Convention (sur l'inspection du travail, 1947	Libéria
87	Convention sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948	Fidji; Zimbabwe
88	Convention sur le service de l'emploi, 1948	Géorgie; Indonésie
98	Convention sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949	Nouvelle-Zélande; Arménie
99	Convention sur les méthodes de fixation des salaires minima (agriculture), 1951	République de Moldova
100	Convention sur l'égalité de rémunération, 1951	Antigua-et-Barbuda; Fidji; Maurice; République-Unie de Tanzanie; Singapour
102	Convention concernant la sécurité sociale (norme minimum), 1952	Pologne
105	Convention sur l'abolition du travail forcé, 1957	Sri Lanka; Serbie-et-Monténégro; Ex-République yougoslave de Macédoine
108	Convention sur les pièces d'identité des gens de mer, 1958	Slovénie
111	Convention concernant la discrimination (emploi et profession), 1958	Nigéria; Grenade; Fidji; Maurice; République-Unie de Tanzanie
119	Convention sur la protection des machines, 1963	République de Moldova
122	Convention sur la politique de l'emploi, 1964	Estonie; Antigua-et-Barbuda
129	Convention sur l'inspection du travail (agriculture), 1969	Egypte
131	Convention sur la fixation des salaires minima, 1970	Antigua-et-Barbuda
132	Convention sur les congés payés (révisée), 1970	Belgique
133	Convention (n° 133) sur le logement des équipages (dispositions complémentaires), 1970	Danemark
135	Convention concernant les représentants des travailleurs, 1971	Ukraine; Maroc; Antigua-et-Barbuda
137	Convention sur le travail dans les ports, 1973	Maurice
138	Convention (n° 138) sur l'âge minimum, 1973	Nigéria; Fidji; Guinée; Côte d'Ivoire; Soudan; Liban; Mali; Jamaïque; Pérou; Grenade; Mozambique; Mongolie; Swaziland; Viet Nam; Ouganda
140	Convention sur le congé-éducation payé, 1974	Ukraine
141	Convention sur les organisations de travailleurs ruraux, 1975	République de Moldova; Belgique
142	Convention sur la mise en valeur des ressources humaines, 1975	Antigua-et-Barbuda

Numéro de la convention	Titre	Pays
144	Convention sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail, 1976	Jordanie; Japon; Malaisie; Antigua-et-Barbuda; Afrique du Sud; Libéria; Dominique
146	Convention sur les congés payés annuels (gens de mer), 1976	Bulgarie
147	Convention sur la marine marchande (normes minima), 1976	Malte; Bulgarie
149	Convention sur le personnel infirmier, 1977	Slovénie
150	Convention sur l'administration du travail, 1978	Libéria; Chine; Jordanie; Antigua-et-Barbuda; Kirghizistan; Albanie
151	Convention sur les relations de travail dans la fonction publique, 1978	République de Moldova; Géorgie; Antigua-et-Barbuda
154	Convention sur la négociation collective, 1981	Antigua-et-Barbuda; Kirghizistan; Albanie
155	Convention sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981	Zimbabwe; Antigua-et-Barbuda; Afrique du Sud
156	Convention sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981	Slovaquie
158	Convention sur le licenciement, 1982	Antigua-et-Barbuda
159	Convention sur la réadaptation professionnelle et l'emploi des personnes handicapées, 1983	Jordanie; Ukraine
161	Convention sur les services de santé au travail, 1985	Zimbabwe; Antigua-et-Barbuda
162	Convention sur l'amiante, 1986	Zimbabwe
163	Convention sur le bien-être des gens de mer, 1987	Roumanie
164	Convention sur la protection de la santé et les soins médicaux (gens de mer), 1987	Italie
166	Convention sur le rapatriement des marins (révisée), 1987	Bulgarie
167	Convention sur la sécurité et la santé dans la construction, 1988	Chine; Italie
169	Convention relative aux peuples indigènes et tribaux, 1989	Venezuela; Dominique; Brésil
170	Convention sur les produits chimiques, 1990	Italie; République de Corée
171	Convention sur le travail de nuit, 1990	Slovaquie; Brésil
172	Convention sur les conditions de travail dans les hôtels et restaurants, 1991	Luxembourg
173	Convention sur la protection des créances des travailleurs en cas d'insolvabilité de leur employeur, 1992	Lettonie
174	Convention sur la prévention des accidents industriels majeurs, 1993	Albanie; Zimbabwe
175	Convention sur le travail à temps partiel, 1994	Albanie; Suède
176	Convention sur la sécurité et la santé dans les mines, 1995	Albanie; Zimbabwe; Portugal
177	Convention sur le travail à domicile, 1996	Albanie; Pays-Bas
178	Convention sur l'inspection du travail (gens de mer), 1996	Royaume-Uni; Pologne; Albanie
179	Convention sur le recrutement et le placement des gens de mer, 1996	Bulgarie
180	Convention sur la durée du travail des gens de mer et les effectifs des navires, 1996	Finlande; Saint-Vincent-et-les Grenadines; Belgique; Danemark; Grèce; Pays-Bas; Malte; Norvège; Bulgarie

Numéro de la convention	Titre	Pays
181	Convention sur les agences d'emploi privées, 1997	Hongrie; Portugal; Géorgie
182	Convention sur les pires formes de travail des enfants, 1999	Libéria; Ethiopie; Nigéria; Népal; Cameroun; Egypte; Bolivie; Guinée; Côte d'Ivoire; Soudan; Belgique; République islamique d'Iran; Chine; Pologne; Pérou; Serbie-et-Monténégro; Burundi; Jamaïque; Pays-Bas; Grenade; République de Moldova; Mozambique; Antigua-et-Barbuda; Fidji; Allemagne; République arabe syrienne; Trinité-et-Tobago; Congo; Swaziland; Géorgie; Fédération de Russie; Kazakhstan; Lituanie; Ex-République yougoslave de Macédoine
183	Convention sur la protection de la maternité, 2000	Hongrie; Lituanie; Roumanie
184	Convention sur la sécurité et la santé dans l'agriculture, 2001	Slovaquie; République de Moldova; Finlande

Nombre total de ratifications: 172

Nombre de ratifications de conventions fondamentales: 64

Pourcentage des ratifications qui concerne des conventions fondamentales: 37