

EXÉCUTION
DU PROGRAMME DE L'OIT
EN 2004-05

RAPPORT DU DIRECTEUR GÉNÉRAL

EXÉCUTION DU PROGRAMME DE L'OIT EN 2004-05

CONFÉRENCE INTERNATIONALE DU TRAVAIL
95^e SESSION, 2006

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/ilc95/reports.htm>)

ISBN 92-2-216602-7
ISSN 0251-3218

Première édition 2006

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, de même qu'un catalogue ou une liste des nouvelles publications, à l'adresse suivante: Publications du BIT, Bureau international du Travail, CH-1211 Genève 22, Suisse, ou par e-mail: pubvente@ilo.org ou par notre site Web: www.ilo.org/publns.

Avant-propos

Le présent document contient le rapport sur l'exécution du programme de l'OIT en 2004-05, tel qu'il a été examiné par le Conseil d'administration à sa 295^e session (mars 2006).

Table des matières

Avant-propos	v
Abréviations	ix
Vue d'ensemble	xi
Faits marquants au plan mondial	1
Les régions en perspective	3
Afrique	3
Amériques	4
Etats arabes	5
Asie et Pacifique	5
Europe et Asie centrale	7
Objectif stratégique n° 1: Promouvoir et mettre en œuvre les normes et les principes et droits fondamentaux au travail	11
Objectif stratégique n° 2: Accroître les possibilités pour les femmes et pour les hommes d'obtenir un emploi et un revenu convenables	27
Objectif stratégique n° 3: Accroître l'étendue et l'efficacité de la protection sociale pour tous	41
Objectif stratégique n° 4: Renforcer le tripartisme et le dialogue social	53
Evaluation des programmes focaux	73
Programme focal sur le travail des enfants (IPEC) – 2004	73
Programme focal sur les connaissances, les compétences et l'employabilité (IFP/SKILLS) – 2004	73
Programme focal sur la sécurité socio-économique (IFP/SES) – 2005	73
Programme focal sur le dialogue social, la législation du travail et l'administration du travail (IFP/DIALOGUE) – 2005	74
Objectifs d'action communs	77
Centre international de formation (Turin)	78
Institut international d'études sociales	78
Bureau de l'égalité entre hommes et femmes	78
Communication	80
Intégration des politiques	80
Bureau de statistique (Intégration des politiques)	80
Partenariats internationaux	81
Gouvernance, appui et management	91
Gouvernance	92
Services de management	93
La budgétisation stratégique au BIT	93
Services d'appui	94
Annexes	99
Annexe I. Suite donnée aux résolutions adoptées par la Conférence internationale du Travail à ses 92 ^e et 93 ^e sessions (2004 et 2005)	101
Annexe II. Activités de coopération technique financées par des fonds extrabudgétaires, par objectif stratégique et objectif opérationnel, 2004-05	105

Annexe III. Dépenses afférentes aux programmes de coopération technique, 2004-05 (à l'exclusion des dépenses administratives)	106
Annexe IV. Dépenses au titre de la coopération technique par domaine d'activité et source de financement, 2004-05 (à l'exclusion des dépenses administratives)	108
Annexe V. Dépenses au titre de la coopération technique par pays et région 2004-05 (à l'exclusion des dépenses administratives)	111
Annexe VI. Exécution du programme de l'OIT: utilisation des fonds excédentaires de 2000-01 (au 31 décembre 2005)	116

Abréviations

ALEAC	Accord de libre-échange avec l'Amérique centrale
ANASE	Association des Nations de l'Asie du Sud-Est
APEC	Organisation de coopération économique Asie-Pacifique
ASACR	Association sud-asiatique de coopération régionale
BID	Banque interaméricaine de développement
CAO	Communauté de l'Afrique orientale
CDAA	Communauté de développement de l'Afrique australe
CEDEAO	Communauté économique des Etats de l'Afrique de l'Ouest
CEEAC	Communauté économique des Etats de l'Afrique centrale
CEPALC	Commission économique pour l'Amérique latine et les Caraïbes
CNUCED	Conférence des Nations Unies pour le commerce et le développement
DSRP	Document de stratégie pour la réduction de la pauvreté
ECOSOC	Conseil économique et social
FAO	Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture
FIDA	Fonds international de développement agricole
FMI	Fonds monétaire international
GERME	Gérez mieux votre entreprise (programme du BIT)
GNUD	Groupe des Nations Unies pour le développement
HCR	Haut Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés
ICMT	Indicateurs clés du marché du travail
IPEC	Programme focal sur le travail des enfants
IRIS	Système intégré d'information sur les ressources
MERCOSUR	Marché commun du Sud
MMTC	Mouvement mondial des travailleurs chrétiens
NEPAD	Nouveau partenariat pour le développement de l'Afrique
OCDE	Organisation de coopération et de développement économiques
OEA	Organisation des Etats américains
OMC	Organisation mondiale du commerce
OMD	Objectifs du Millénaire pour le développement
ONUDI	Organisation des Nations Unies pour le développement industriel
PME	Petite(s) et moyenne(s) entreprise(s)
PNUAD	Plan-cadre des Nations Unies pour l'aide au développement
PNUD	Programme des Nations Unies pour le développement
PPTD	Programme par pays de promotion du travail décent
SEED	Programmes focal de promotion de l'emploi par le développement des petites entreprises (BIT)
SICA	Système d'intégration de l'Amérique centrale
SST	Sécurité et santé au travail
STEP	Stratégies et techniques contre l'exclusion sociale et la pauvreté (BIT)
TIC	Technologies de l'information et de la communication

UA	Union africaine
UE	Union européenne
UNIFEM	Fonds de développement des Nations Unies pour la femme
WIND	Amélioration du travail dans le cadre du développement local (BIT)
WISE	Programme du BIT sur les améliorations du travail dans les petites entreprises
ZFE	Zone franche d'exportation
ZLEA	Zone de libre-échange des Amériques

Vue d'ensemble

Troisième rapport biennal sur l'exécution du programme

L'exécution du programme de l'OIT en 2004-05 indique les progrès réalisés dans la mise en œuvre de l'Agenda du travail décent, au regard des indicateurs et cibles du programme et budget approuvé par le Conseil d'administration. Il s'agit du troisième rapport biennal sur l'exécution du programme qui évalue les performances effectives par rapport aux stratégies énoncées et aux résultats escomptés. Le rapport fournit au Conseil d'administration les informations qui lui sont nécessaires pour examiner les activités entreprises par le Bureau pour offrir des produits et services aux mandants et celles qui sont accomplies par l'Organisation dans son ensemble en vue d'obtenir les résultats fixés.

Le rapport montre comment les valeurs et principes de l'OIT, énoncés dans les normes internationales du travail et le tripartisme et reflétés dans l'Agenda du travail décent, ont constitué une réponse pratique aux réalités des populations, des travailleurs, des familles et des chefs d'entreprise dans les sociétés locales et nationales ainsi que dans les communautés régionales et mondiales. Au cours de la période biennale, diverses personnalités influentes de toutes les régions ont exprimé leur large appui politique. Le travail décent a ainsi été confirmé comme étant l'aspiration universelle des peuples dans toutes les sociétés face aux perspectives et aux défis de la mondialisation. Les valeurs et principes de l'OIT ont été largement reconnus comme le fondement des politiques à adopter.

Mesure de la performance fondée sur les résultats

En 2004-05, l'OIT a regroupé ses travaux autour des quatre dimensions stratégiques du travail décent. Le renforcement de la gestion fondée sur les résultats a permis de mieux focaliser ces travaux, comme en témoignent les résultats assortis d'indicateurs et de cibles spécifiques qui ont été introduits dans le programme et budget. Chaque objectif stratégique présente de façon détaillée une approche du travail décent, ce qui aboutit à une collaboration plus étroite entre les secteurs et entre les bureaux extérieurs et le siège. Les programmes par pays de promotion du travail décent ont été institués en tant que dimension nouvelle du processus de programmation.

L'utilisation des fonds provenant de l'excédent 2000-01 est exposée en détail dans la partie principale du rapport. Les fonds excédentaires de 2000-01 sont comptabilisés à part mais ont été soumis à la même planification fondée sur le résultat et à la même mesure de la performance. Ces fonds ont permis à l'OIT de développer son action dans les domaines de forte demande de la part des mandants, principalement les régions. Ils ont permis de répondre promptement aux demandes d'assistance visant à assurer la reconstruction des communautés dévastées par des catastrophes naturelles. Une liste détaillée des projets et des fonds alloués figure en annexe.

Un budget «à croissance nulle»

Le programme et budget de l'OIT pour 2004-05 s'est élevé à 529 590 000 dollars, ce qui équivaut, à prix constants, au budget de 2002-03. Le budget ordinaire a été complété par un montant estimé à 284 millions de dollars de ressources extrabudgétaires pour financer la coopération technique et par un montant estimé à 17 millions de dollars dépensés au titre de l'excédent de 2000-01. Un montant total de 831 millions de dollars a été dépensé par l'OIT pour atteindre les objectifs du programme et budget. En termes relatifs et sur une base annuelle, ce montant représente 51 pour cent du budget de la ville de Genève pour 2005, 0,7 pour cent du budget du ministère du Travail des Etats-Unis pour la même année, et 29,7 pour cent des ressources biennales dont dispose l'Organisation mondiale de la santé.

La réalisation du cadre stratégique pour 2002-2005

Le présent rapport conclut la période du cadre stratégique pour 2002-05 dont l'objectif principal était l'intégration du travail décent. Le travail décent est désormais reconnu comme étant le fondement de politiques cohérentes et réalisables aux niveaux local, national et mondial.

Le cadre stratégique préconisait une action simultanée à plusieurs niveaux:

Construire le concept du travail décent

Dans ses publications, déclarations publiques et rapports, l'OIT a positionné le travail décent, avec ses composantes relatives et absolues, comme un objectif d'action largement partagé. L'Organisation a exposé en détail les fondements conceptuels et pratiques d'une approche intégrée. Dans ses activités de conseil de haut niveau et dans ses projets de démonstration concernant la coopération technique, elle a établi l'utilité d'une approche combinant, avec souplesse selon les circonstances, les droits au travail et le dialogue social et l'emploi et la protection sociale.

Intégrer et accroître la cohérence de l'ensemble des activités du BIT

Des procédures et des systèmes ont été mis en place pour renforcer la collaboration entre les secteurs techniques et entre les bureaux extérieurs et les unités du siège. Le Bureau a élaboré des approches, des méthodes et des outils analytiques pour mieux définir la politique interne et accentuer la cohérence opérationnelle. Il a fallu dégager des solutions liées au travail décent à partir des droits au travail, de l'emploi, de la protection sociale et du dialogue social. Par exemple, des solutions complètes mais pratiques en matière de travail décent ont été appliquées aux défis de la pauvreté, du travail forcé et du travail des enfants, de la discrimination fondée sur le sexe, de l'économie informelle, du développement de petites entreprises et du développement local.

Incorporer le travail décent dans les politiques préconisées pour l'économie mondiale

C'est sur les objectifs du Millénaire pour le développement que s'appuie la stratégie de la communauté internationale en matière de développement. Or la stratégie des OMD s'inspire de plus en plus du travail décent. Le Sommet mondial des Nations Unies a adopté en septembre 2005 un énoncé des résultats dans lequel il est décidé de faire du plein emploi et de la possibilité pour chacun, y compris les femmes et les jeunes, de trouver un travail décent et productif les objectifs fondamentaux des politiques nationales et internationales en la matière et des stratégies nationales de développement, y compris celles qui visent à réduire la pauvreté dans le cadre des efforts accomplis pour atteindre les objectifs du Millénaire pour le développement. Cet énoncé rejoint le message de la Commission mondiale sur la dimension sociale de la mondialisation créée par l'OIT: il faut une mondialisation équitable offrant des possibilités à tous et faisant du travail décent un objectif mondial. Des engagements similaires ont été adoptés en 2004 par le Sommet extraordinaire de l'Union africaine sur l'emploi et la

Le travail décent constitue la base de politiques cohérentes et réalisables

Une vaste coalition en faveur du travail décent

lutte contre la pauvreté en Afrique, ainsi que par la Commission européenne et, en 2005, par le Sommet des Amériques. Ce vaste soutien ouvre la voie pour placer le travail décent au centre des politiques mondiales et nationales.

Mettre en pratique le travail décent au niveau national

Comme il ressort du présent rapport, la majeure partie du programme de l'OIT est exécutée dans les pays, en collaboration étroite avec les gouvernements et avec les organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs. L'OIT a lancé les programmes par pays de promotion du travail décent pour en faire un cadre d'action et un outil de gestion servant à assurer l'efficacité et la cohérence de son programme d'assistance. Toute l'aide du BIT à un pays se retrouve de plus en plus dans ce programme. Les programmes par pays favorisent une participation tripartite directe à la conception et à la mise en œuvre des programmes. Ils permettent aux mandants de l'OIT de contribuer plus efficacement aux efforts nationaux de développement, aux stratégies de réduction de la pauvreté et aux programmes communs des Nations Unies. Les programmes par pays favorisent une collaboration plus étroite entre les bureaux extérieurs et les unités au siège.

Renforcer les capacités institutionnelles

Le cadre stratégique faisait ressortir la nécessité de renforcer les capacités institutionnelles dans plusieurs domaines, à savoir la gestion, les services régionaux, les connaissances, les statistiques du travail décent, l'égalité entre hommes et femmes, les communications extérieures, les partenariats, les ressources humaines et les technologies de l'information. Les résultats obtenus sous chacune de ces rubriques sont exposés dans le présent rapport.

La réforme de la gestion interne engagée il y a six ans a été accélérée et renforcée pour offrir aux mandants des services de meilleure qualité et plus efficaces. A cet effet, tous les services administratifs et d'appui ont été réunis sous une seule autorité de gestion. On a poursuivi le développement et la mise en œuvre de la gestion stratégique et de la gestion axée sur les résultats. Une évaluation indépendante a fourni des orientations supplémentaires en vue d'apporter des améliorations continues. Les procédures administratives concernant la gestion des ressources humaines ont été examinées de façon approfondie et rendues plus efficaces. L'équilibre entre les hommes et les femmes parmi le personnel s'est nettement amélioré. Les ressources consacrées à la formation du personnel d'encadrement ont été accrues. Les systèmes d'information ont été entièrement réorganisés grâce à l'introduction réussie d'un système intégré gérant toutes les principales transactions financières. Les résultats préliminaires indiqués dans le rapport font dans l'ensemble apparaître une amélioration et une plus grande efficacité des services ainsi que la nécessité de poursuivre ce processus de regroupement. La visibilité des messages de l'OIT s'est beaucoup améliorée, et leur portée s'est considérablement renforcée et élargie.

Le présent rapport s'articule autour des quatre objectifs stratégiques et comporte des aperçus régionaux ainsi que les résultats correspondant aux objectifs communs, et aux fonctions de gouvernance, de gestion et d'appui. Dans chaque section, un graphique mesure les résultats obtenus par rapport aux cibles fixées pour

*Programmes par pays
de promotion du travail décent*

Réforme de la gestion interne

chaque indicateur. Lorsqu'une cible comporte plusieurs composantes, le graphique fait apparaître la moyenne arithmétique non pondérée de toutes les composantes. Des résultats plus détaillés et des informations descriptives sont fournis à la suite.

Objectifs mondiaux, régionaux et stratégiques – Faits marquants

Le travail décent pour atteindre les objectifs du Millénaire pour le développement

Le message de la Commission mondiale sur la dimension sociale de la mondialisation, instituée par l'OIT et lancée en février 2004, a été entendu. En 2004 et en 2005, l'Assemblée générale des Nations Unies a lancé un appel en faveur d'une mondialisation équitable offrant des possibilités de travail décent à tous. Les possibilités et les coûts d'ajustement liés à une plus grande ouverture commerciale sont maintenant largement reconnus. A cela correspondent les nombreuses demandes visant à placer le travail décent au centre des stratégies nationales et mondiales du Millénaire pour le développement. Comme l'a indiqué le Secrétaire général des Nations Unies, «le meilleur programme antipauvreté est l'emploi, et la meilleure garantie du bien-être est le travail décent».

L'OIT a participé activement, dans toutes les régions, à un certain nombre de grandes conférences qui ont désigné le travail décent comme la meilleure base des politiques visant à répondre à l'aspiration généralisée à une vie meilleure. La pertinence des partenariats internationaux, régionaux, nationaux et tripartites pour la mise en œuvre de l'Agenda du travail décent s'en est trouvée renforcée.

Afrique

L'emploi et la protection sociale en vue de réduire la pauvreté ont constitué l'ossature du programme régional en Afrique. Le BIT a coopéré avec les mandants aux niveaux régional, sous-régional et national, en fournissant des conseils et un appui à différents projets. Une grande attention a été accordée à la préparation du Sommet extraordinaire de l'Union africaine sur l'emploi et la lutte contre la pauvreté en Afrique, qui s'est tenu à Ouagadougou en septembre 2004, et à son suivi. Le sommet a défini un programme d'action; le BIT aide les mandants à le mettre en œuvre. L'appui du BIT a conduit à inclure une composante «monde du travail» dans les campagnes nationales contre le VIH/SIDA.

Amériques

Le travail décent a été largement reconnu comme l'un des facteurs les plus importants des politiques nationales en Amérique latine et aux Caraïbes. Le quatrième Sommet des Amériques (novembre 2005) a débouché sur un consensus sur le travail décent, considéré comme une pièce maîtresse de toute stratégie de développement. Des programmes par pays de promotion du travail décent sont opérationnels à des degrés divers dans l'ensemble de la région. Le BIT a continué à promouvoir les normes internationales du travail et le tripartisme ainsi qu'à favoriser l'intégration des politiques de développement avec la création d'entreprises et d'emplois. La ferme volonté a été exprimée sur la base de programmes nationaux, de progresser sur la voie de l'élimination du travail forcé et du travail des enfants. L'intégration économique a ouvert de nouvelles perspectives concernant l'application des normes du travail.

Etats arabes

Les progrès de l'ouverture commerciale et de la démocratisation ont permis d'accorder une plus grande attention aux principes et droits fondamentaux au travail et au dialogue social. Douze Etats

S'affranchir de la pauvreté par le travail

Consensus régional sur le travail décent

L'application des principes et droits fondamentaux au travail

Membres ont introduit des changements importants dans leurs politiques et dans leur législation pour réaliser les principes et droits fondamentaux au travail. Des demandes de coopération technique ont été adressées au BIT dans ce cadre. Le programme de coopération technique pour les territoires arabes occupés a été intensifié, prévoyant notamment de nouveaux centres et programmes de formation professionnelle pour les petites entreprises, une aide d'urgence à la création d'emplois et des services de placement des jeunes qualifiés. Un programme ambitieux de collaboration avec l'Iraq a été lancé, ce qui a entraîné l'adoption d'un plan d'action pour promouvoir l'emploi.

Asie et Pacifique

Des programmes plus intégrés

L'emploi et la réduction de la pauvreté ont été une grande priorité du programme pour l'Asie et le Pacifique, y compris dans les pays à croissance économique rapide. L'aide destinée à surmonter les conséquences des changements dans la structure des échanges a été un souci majeur. Des programmes importants – et souvent novateurs – ont été centrés sur des questions allant de la liberté d'association, du travail des enfants, du travail forcé et du dialogue social au développement de l'esprit d'entreprise et à la formation, aux conditions de travail et à l'extension de la protection sociale. Des programmes intégrés ont été exécutés concernant la réduction de la pauvreté, l'économie informelle et l'équité entre les sexes. La lutte contre le VIH/SIDA sur le lieu de travail est devenue une priorité grandissante. L'impact dramatique des catastrophes naturelles a conduit à apporter une réponse rapide pour contribuer au processus de reconstruction grâce à des initiatives liées au travail. La région de l'Asie et du Pacifique a été un chef de file dans la mise au point de plans nationaux de promotion du travail décent qui ont fixé le cadre des programmes par pays pour un travail décent de l'OIT.

Europe et Asie centrale

Des marchés du travail flexibles et sûrs

La liberté d'association et le dialogue social, la politique de l'emploi et du marché du travail, la sécurité et la santé au travail, la réforme des pensions et une assistance sociale ciblée ont constitué l'armature du programme de l'OIT en Europe et en Asie centrale. L'accent a été mis sur l'échange de données d'expérience et d'enseignements entre les pays de la région. L'aide aux pays avait pour but de renforcer la capacité des mandants tripartites d'entreprendre des réformes fondamentales, conformément aux principes de l'OIT. La septième réunion régionale européenne, qui s'est tenue à Budapest en février 2005, a servi de tribune pour examiner les progrès réalisés et pour définir les orientations futures de l'assistance.

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

Rythme élevé de ratification

La ratification des conventions fondamentales s'est poursuivie à un rythme régulier pendant la période biennale, de pair avec la coopération technique qui a aidé les mandants à appliquer les principes et droits fondamentaux au travail, qu'ils aient ou non ratifié les conventions pertinentes. Les deux tiers des Etats Membres (116 sur 178) ont désormais ratifié les huit conventions fondamentales et 147 Etats Membres ont ratifié au moins une convention dans chacune des quatre catégories des principes et droits fondamentaux.

La stratégie de base consiste à promouvoir la ratification des conventions fondamentales et autres conventions et, par la coopération technique, à aider à leur application, les moyens mis en œuvre étant des activités consultatives de haut niveau pour la formulation des politiques, des projets de démonstration de solutions d'un bon rapport coût/efficacité assorties de délais, et des campagnes de sensibilisation aux droits et normes en question.

La commission d'experts a constaté plus d'avancées que prévu dans l'application des conventions ratifiées ainsi qu'une meilleure participation tripartite au processus de contrôle lui-même. Le nombre élevé de conventions ratifiées a toutefois continué à peser sur la capacité du système de contrôle et a fait ressortir la nécessité de focaliser les mécanismes pour assurer leur pleine application.

Pour 11 des 17 indicateurs, les cibles ont été atteintes voire dépassées.

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

*Promotion de l'emploi
et de l'esprit d'entreprise
grâce aux petites entreprises*

L'emploi et l'esprit d'entreprise sont restés au cœur des préoccupations de la Conférence internationale du Travail et des Etats Membres. Dans de nombreux pays, les coopératives et les entreprises, petites mais efficaces, ont contribué à une croissance économique à plus forte intensité d'emplois. Le BIT a lancé un grand nombre d'initiatives en matière de bonnes pratiques – formation à la gestion des petits entrepreneurs, amélioration des qualifications des travailleurs de l'économie informelle, développement de l'économie locale ainsi que des coopératives, accès des petites entreprises au financement et à la participation aux appels d'offres en matière d'investissement dans l'infrastructure publique et privée. Le BIT a également mis au point de nouveaux outils pour soutenir les petites entreprises et les organisations d'employeurs ainsi que les femmes et les jeunes entrepreneurs.

Par ailleurs, le BIT a fait la preuve du rôle des programmes d'emploi et de protection sociale dans la reconstruction et le redressement des communautés dévastées par des catastrophes naturelles.

Pour cinq des sept indicateurs, les cibles ont été atteintes voire dépassées.

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

Etendre la couverture sociale

Les stratégies visant à étendre la couverture sociale ont débouché sur des applications concrètes pendant la période biennale, ce qui confirme l'adhésion à la Campagne mondiale. Un nombre significatif de pays ont eu recours aux conseils et à la coopération du BIT pour étendre la couverture sociale, soit en réformant leurs systèmes de sécurité sociale, soit en instaurant de nouveaux régimes, à base généralement locale. Grâce à l'aide du BIT, la gestion de nombreux régimes nationaux de sécurité sociale s'est sensiblement améliorée. La sécurité sociale est désormais considérée comme un instrument essentiel pour lutter contre la pauvreté et pour améliorer la qualité de l'emploi.

La Stratégie mondiale de sécurité et de santé au travail, adoptée en 2003, a été activement mise en œuvre par le Bureau et s'est concrétisée par la ratification et la mise en application d'instruments

Solutions pratiques et peu coûteuses sur le lieu de travail

pertinents en matière de sécurité et de santé et par la formulation de politiques et programmes nationaux.

Le BIT s'est employé à promouvoir des moyens efficaces et peu coûteux de mieux protéger les travailleurs. Des solutions pratiques et d'un bon rapport coût/efficacité – par exemple, programmes WIND, WISE et WISCON – ont permis d'améliorer les conditions de travail des petites entreprises, notamment dans le domaine de la sécurité et de la santé. Des outils d'information peu coûteux (par exemple, «Behaviour Communication Toolkit for the Workplace») ont été mis au point afin d'informer les travailleurs sur la question du VIH/SIDA.

Egalité de traitement pour les travailleurs migrants

Les conclusions de la discussion générale que la Conférence a consacrée en 2004 aux travailleurs migrants, telles qu'elles figurent dans une résolution adoptée à l'unanimité, prévoient la mise en œuvre, par l'OIT et ses mandants, d'un plan d'action dont le premier volet est un cadre multilatéral non contraignant pour une approche des migrations de main-d'œuvre fondée sur les droits.

Pour six des sept indicateurs, les cibles ont été atteintes, voire dépassées.

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

Appui aux organisations d'employeurs et de travailleurs

Le BIT a apporté un appui résolu aux organisations d'employeurs et aux organisations de travailleurs qui ont été nombreuses à améliorer leurs services et à prendre de nouvelles initiatives pour augmenter le nombre de leurs membres. De nouvelles institutions tripartites ont été mises sur pied ou renforcées dans 23 Etats Membres. Dans 30 Etats Membres, la capacité des organisations d'employeurs et de travailleurs d'influencer les politiques et programmes nationaux s'est beaucoup améliorée.

Dans le cadre du dialogue social, les programmes du BIT ont donné l'occasion aux organisations d'employeurs et de travailleurs de participer aux consultations et négociations sur les politiques sociales et économiques, dans des domaines aussi divers que les réformes des pensions et de la législation du travail, les stratégies de réduction de la pauvreté, les politiques du marché du travail ou encore les processus d'intégration régionale. Dans de nombreux pays, les révisions de la législation du travail visant à une mise en conformité avec les normes internationales du travail ont suscité une plus grande consultation tripartite. La suite donnée à la résolution adoptée par la Conférence en 2002 concernant le tripartisme et le dialogue social a continué à orienter la politique de l'OIT, et des programmes ont été mis en œuvre dans cinq pays pilotes. Les activités sectorielles ont davantage privilégié les programmes par pays et la modernisation des normes maritimes a fait de grands progrès.

Pour 20 des 23 indicateurs, les cibles ont été atteintes, voire dépassées.

Objectifs d'action communs

Aide technique prenant en compte les spécificités de chaque sexe

L'égalité entre hommes et femmes et la prise en compte des spécificités de chaque sexe ont été un trait de plus en plus saillant des interventions techniques du BIT. Celui-ci a eu davantage recours à la méthodologie de vérification de la prise en compte des questions d'égalité entre hommes et femmes (audits), il a introduit des lignes budgétaires consacrées à l'égalité entre hommes et femmes dans

*Participation aux DSRP
et aux cadres nationaux
de développement*

les programmes de 31 pays et il a mis sur pied un Fonds de partenariat pour la promotion de l'égalité entre hommes et femmes afin d'étayer les politiques nationales.

Les politiques et programmes nationaux intégrés visant à promouvoir le travail décent et la réduction de la pauvreté ont enregistré des avancées grâce notamment au programme pilote sur le travail décent et à l'appui apporté aux stratégies de réduction de la pauvreté. De même, les programmes par pays de promotion du travail décent ont joué un rôle important dans l'orientation des programmes par pays des Nations Unies et dans les stratégies nationales visant à atteindre les objectifs du Millénaire pour le développement. Grâce à l'aide fournie par le BIT aux organisations d'employeurs et de travailleurs, la participation et les consultations tripartites sont désormais une réalité dans plus du tiers des soixante pays engagés dans une stratégie de réduction de la pauvreté appuyée par les institutions de Bretton Woods. L'Agenda du travail décent a également gagné du terrain grâce aux institutions sous-régionales et aux relations de travail étroites avec les organismes internationaux.

Formation au Centre de Turin

Quelque 20 000 personnes ont bénéficié d'une formation du Centre international de formation de l'OIT dont les activités bipartites et tripartites ont atteint 20 pour cent du total en 2005. L'Institut international d'études sociales a porté principalement ses efforts sur des projets concernant les migrations et le dialogue social.

L'OIT dans les médias

Les médias se sont largement fait l'écho des thèmes de l'OIT et de ses principes, ce qui a sensibilisé l'opinion publique dans de nombreux pays. Parallèlement, les consultations du site de l'OIT sur Internet ont augmenté dans le monde entier.

Pour neuf des 14 indicateurs, les cibles ont été atteintes, voire dépassées.

Gouvernance, appui et management

*Investir dans les ressources
humaines*

Un certain nombre de mesures ont été prises pendant la période biennale pour renforcer les mécanismes de gestion interne. Des techniques de gestion axée sur les résultats ont été utilisées afin de fournir aux organes directeurs des informations plus détaillées et plus transparentes.

La gestion des ressources humaines a été passée minutieusement en revue. Au cours de la période biennale, l'accent a été mis sur la responsabilité et l'obligation redditionnelle des responsables. Une formation structurée a été dispensée à plus de 100 responsables dans le cadre des programmes d'amélioration des méthodes de gestion et de l'aptitude à diriger. Un effort tout particulier a été consenti pour recruter des jeunes hautement qualifiés. Le rééquilibrage de la structure par grades s'est poursuivi, les postes vacants ont été pourvus plus rapidement et la représentation des femmes dans les grades supérieurs s'est nettement améliorée. Ces questions faisaient partie de la stratégie des ressources humaines présentée au Conseil d'administration en novembre 2005 et, suite aux discussions détaillées qui ont eu lieu, le BIT s'est vu assigner une mission bien définie pour son action future. La priorité consiste désormais à appliquer cette stratégie.

*Un nouveau Système intégré
d'information sur les ressources*

La période biennale a été marquée par une restructuration complète des grands systèmes d'information avec l'introduction

au siège, en avril 2005, d'un Système intégré d'information sur les ressources (IRIS), en remplacement de l'ancien système, vieux de plus de trente ans. Le projet IRIS qui, en mars 2001, avait entamé sa phase de mise en œuvre était, fin 2005, entièrement opérationnel et intégré dans les procédures établies. La plupart des applications fonctionnent de manière satisfaisante; quelques-unes nécessitent encore certaines adaptations. Un gros effort de formation a été consenti pour accompagner l'introduction d'IRIS. Les coûts d'introduction d'IRIS se sont révélés supérieurs à ceux qui avaient été initialement prévus. Toutefois, la vitesse d'adaptation a été relativement rapide. Après une longue période d'incubation, le système IRIS commence à porter ses fruits. Le nouveau Sous-comité des technologies de l'information et de la communication permet au Conseil d'administration de superviser les futures décisions stratégiques. Une nouvelle fonctionnalité d'IRIS, la planification de l'exécution, a été intégrée au module de gestion stratégique pour faciliter la planification par pays du programme et budget pour la période biennale 2006-07.

Installations et sécurité

Les bâtiments et installations du BIT jouent un rôle important dans l'exécution du programme du Bureau. Dans certains endroits, la construction de nouveaux locaux a été considérée comme la meilleure option. Dans d'autres, un déménagement a été préféré soit par mesure de sécurité, soit pour des raisons de coût. Dans tous les bureaux de l'OIT, les dépenses pour la sécurité, y compris pour la sécurité et la santé au travail, ont beaucoup augmenté. Une estimation détaillée des travaux de rénovation du bâtiment de Genève est en cours de préparation pour être présentée au Conseil d'administration en 2006 et servir de base de discussion pour l'élaboration d'une stratégie à long terme.

Consolidation des structures administratives

Un remaniement important des structures administratives et organisationnelles a eu lieu pendant la période biennale en vue d'établir des filières hiérarchiques plus claires, de réduire le nombre d'unités et de structures de gestion et d'accroître des performances globales. Cette rationalisation concerne notamment: le Secteur de la gestion et de l'administration, le Département de la Déclaration, le Secteur de l'emploi, le Département de la sécurité sociale, le Département de la communication et le Département du dialogue social, de la législation du travail et l'administration du travail. Cette tendance va se poursuivre.

En 2005, le Corps commun d'inspection des Nations Unies a effectué une évaluation de la gestion axée sur les résultats. En règle générale, les évaluateurs ont félicité le BIT pour les progrès accomplis en matière de programmation et de budgétisation axées sur les résultats. Le rapport d'évaluation contient dix recommandations visant à permettre au BIT de renforcer cette stratégie.

Le Département des relations, réunions et documents a mis au point une politique des services détaillée et a expérimenté un système de distribution électronique des documents.

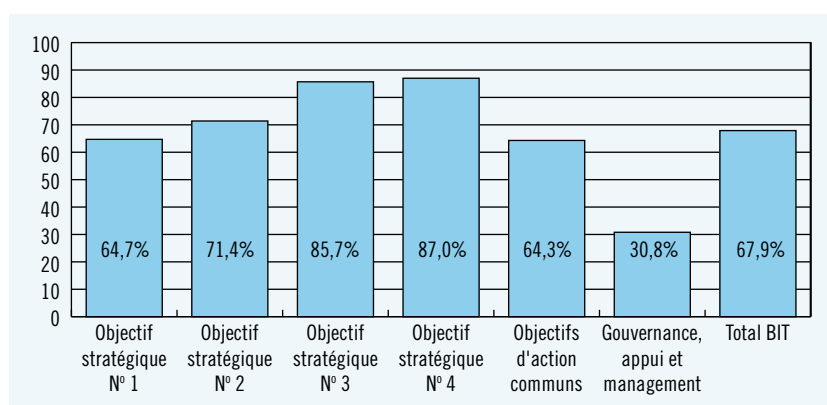
Sur les 13 indicateurs, les cibles ont été atteintes pour quatre indicateurs et, pour quatre autres, la cible a été atteinte à hauteur de 43 à 59 pour cent. Pour trois indicateurs, l'action a été reportée et aucune évaluation n'a été possible pour deux autres cibles, ce qui a abaissé la moyenne générale.

Vue d'ensemble des résultats en fonction des cibles

Evaluation des résultats en fonction des cibles

Sur les 81 cibles fixées dans le programme et budget pour la période biennale 2004-05, 55 cibles (67,9 pour cent) ont été atteintes, comme l'indique la figure ci-après (voir la colonne «Total»). Les cibles sont considérées comme atteintes si le résultat est de 97 pour cent ou plus. Le pourcentage de chaque colonne correspond au nombre de cibles atteintes à 97 pour cent ou plus par rapport au total des cibles fixées pour chaque objectif stratégique. Il n'a pas été possible de déterminer des résultats quantifiables pour deux cibles, qui n'ont donc pas été prises en compte dans les résultats ci-après.

Pourcentage de réussite dans la concrétisation des cibles



Perfectionner les indicateurs

Ces résultats doivent être considérés avec prudence, car ils sont plus précis pour les indicateurs qui étaient plus quantitatifs et précis par nature (par exemple, nombre de ratifications). Les cibles ont été largement dépassées dans le cas des indicateurs et des cibles qui étaient plus qualitatives, énoncées de manière trop générale ou fixées trop bas. En tout, 26 pour cent des cibles ont été dépassées de 50 pour cent, voire plus. Ce pourcentage ne comprend pas les cibles pour lesquelles un élément de la cible a été largement dépassé mais où la moyenne générale a été inférieure.

Parfois, les indicateurs et les cibles étaient excessivement ambitieux. C'est le cas notamment des premiers indicateurs et cibles fixés pour les objectifs d'action communs et pour les fonctions de gouvernance, d'appui et de management.

La formulation d'indicateurs et de cibles appropriées est un processus qui s'améliore avec l'expérience. Pour un certain nombre de cas, les indicateurs et les cibles devront être revus, notamment dans les cas où des résultats moins «tangibles» sont mesurés.

L'introduction du système IRIS a eu des répercussions sur les résultats de certains départements, mettant parfois fortement à contribution les ressources disponibles.

La voie à suivre: les enseignements de l'exercice

La confiance des mandants est essentielle pour l'Organisation

Pour chaque nouveau programme et budget, des enseignements sont tirés du précédent exercice. Des enseignements utiles peuvent ainsi être tirés de l'exercice 2004-05 à des fins d'amélioration. En voici quelques exemples.

La confiance que les mandants placent dans l'Organisation n'est certes pas facile à mesurer, mais elle est fréquemment mentionnée. L'OIT est perçue comme une organisation non partisane, respectueuse de la diversité des opinions, qui ne cherche pas à s'imposer et qui répond aux préoccupations des mandants. Cette confiance est essentielle pour l'Organisation; elle est à la base des nombreux succès enregistrés. Il serait intéressant d'examiner comment cette confiance pourrait être mesurée de façon formelle.

Résultats concrets

On obtient des résultats concrets d'une ampleur non négligeable lorsque les trois éléments suivants sont associés: engagement actif des mandants tripartites, confiance des donateurs, programmes techniquement solides conçus et mis en œuvre avec l'expertise du Bureau. De tels programmes visent généralement à promouvoir un objectif stratégique majeur, tel que l'élimination du travail forcé, et sont menés parallèlement à des activités de sensibilisation aux niveaux mondial, régional et national et à des activités de collaboration technique concrète dans le cadre desquelles des solutions pratiques sont mises à l'essai. En outre, des actions relativement peu coûteuses, comme la fourniture de conseils pour la réforme du Code du travail d'un pays, peuvent avoir des effets très importants.

En 2004-05, les activités des programmes techniques et régionaux ont été essentiellement centrées sur un nombre restreint de domaines. Cela s'est accompagné d'une réorganisation administrative et d'un effort accru pour régler les problèmes. Cette tendance devrait se poursuivre, de sorte que l'OIT consacrerait une plus grande part de ses ressources totales à des programmes permettant de résoudre de façon globale et pratique d'importants problèmes du monde du travail dans différents contextes nationaux.

Un programme de coopération technique plus équilibré

Parallèlement, il faut mieux équilibrer les programmes de coopération technique financés par des ressources extrabudgétaires. Une augmentation bienvenue des dépenses a été enregistrée ces dernières années à l'appui des principes et droits fondamentaux au travail. Des efforts particuliers doivent être faits pour mobiliser des ressources dans d'autres domaines du programme de l'OIT, notamment dans celui de l'emploi et de la protection sociale. Cela implique d'améliorer la qualité des propositions établies et d'élargir la palette des donateurs potentiels. En outre, il faut tout particulièrement s'attacher à mieux intégrer le dialogue social dans l'ensemble des projets.

L'exercice 2004-05 offre de nombreux exemples d'une approche intégrée du travail décent dans le cadre de laquelle deux ou plusieurs aspects sont mis en œuvre conjointement. C'est notamment le cas du dialogue social et des normes internationales du travail, d'une part, et de l'emploi et de la protection sociale, d'autre part. Il y a beaucoup d'exemples qui montrent que les politiques de l'emploi et de la protection sociale sont abordées par le biais de la participation des partenaires sociaux, conformément aux

normes de l'OIT. A de nombreux égards, l'OIT fait la démonstration concrète des vertus du tripartisme. Ce «tripartisme actif» doit être plus largement connu et compris.

L'introduction des programmes de promotion du travail décent par pays a contribué de façon prometteuse à la gestion des ressources de l'Organisation en vue de résultats concrets. Formuler clairement les résultats qui sont attendus dans chaque pays permettra de beaucoup mieux se concentrer sur les priorités et les résultats définis dans le programme et budget. Les programmes par pays contribuent à mieux focaliser la coopération entre les bureaux extérieurs et les services du siège. Ils facilitent en outre une meilleure intégration des moyens d'action de l'Organisation.

Les activités de recherche, menées par l'Institut international d'études sociales ainsi que d'autres unités, constituent un important moyen d'action. Des procédures ont été mises en place pour maintenir la qualité des études du BIT, qui sont optimales lorsqu'elles font partie intégrante des solutions techniques que l'Organisation s'emploie à promouvoir. De même, le renforcement des capacités des Etats Membres fait l'objet d'une attention croissante. Le Centre de Turin y contribue.

Comme cela est souligné dans le présent rapport, il faut en permanence s'attacher à formuler des indicateurs et des cibles précis, qui permettent de déterminer clairement les résultats obtenus au lieu de s'en tenir aux activités et aux produits. Cette tâche est certes difficile, mais importante. Des améliorations ont été apportées par le passé et continueront de l'être au fur et à mesure que l'Organisation tire des enseignements de l'expérience acquise.

Le nouveau système IRIS donne progressivement les moyens au Bureau de présenter les résultats obtenus tant financièrement que techniquement. Une analyse plus approfondie d'informations de meilleure qualité contribuera à améliorer les décisions en matière de gestion et de gouvernance.

L'intérêt des évaluations indépendantes des réalisations et des orientations stratégiques des programmes de l'OIT a été démontré. En novembre 2005, le Conseil d'administration a adopté des orientations stratégiques pour l'évaluation des programmes de l'OIT, qui sont actuellement mises en œuvre, afin de diffuser une culture d'évaluation systématique au niveau de l'ensemble des programmes et des fonctions de l'Organisation.

Le mandat de l'OIT est de promouvoir l'Agenda du travail décent. Par le biais de la coopération, l'Organisation s'est employée à préconiser et à démontrer la faisabilité de réformes économiques et sociales fondées sur les principes consacrés dans les normes internationales du travail et dans le tripartisme. Lorsque ces principes s'accompagnent d'une expertise technique, d'un ensemble de programmes techniques ciblés, d'une forte intégration des moyens d'action et d'une mobilisation de ressources extrabudgétaires, les solutions pratiques de l'OIT ont un impact authentique.

Atteindre l'objectif du travail décent pour tous est un défi immense. Pauvreté, travail des enfants, travail forcé, absence d'organisations représentatives indépendantes, absence de protection sociale, accidents du travail et maladies professionnelles – tel est le lot de millions de femmes et d'hommes.

*Les orientations stratégiques
sont déterminantes
pour l'ampleur et l'impact
des activités*

Accroître le nombre d'emplois et leur qualité – le travail décent – est universellement considéré comme la solution. C'est un défi pour la communauté internationale dans son ensemble ainsi que pour l'OIT. Les actions menées par l'Organisation au cours du dernier exercice ont produit des résultats, comme en atteste le rapport d'exécution. En outre, les efforts faits pour renforcer le dialogue, la coopération et les partenariats aux niveaux national, régional et mondial sont porteurs de beaucoup d'espoir pour l'avenir.

Genève, février 2006.

Faits marquants au plan mondial

1. L'importance du travail décent comme objectif mondial a été reconnue en haut lieu – au Sommet mondial 2005 de l'Assemblée générale des Nations Unies. Les participants au sommet ont adopté un document final ambitieux qui définit les nombreux engagements qu'ils ont décidé d'assumer dans certains domaines clés. Au paragraphe 47 de ce document, ils se réfèrent explicitement aux objectifs de l'OIT relatifs à l'emploi, se déclarent résolument en faveur d'une mondialisation équitable, et décident de faire du plein emploi productif et du travail décent pour tous les objectifs centraux des stratégies nationales et internationales de développement ainsi que des efforts déployés pour atteindre les objectifs du Millénaire pour le développement (OMD). Le paragraphe en question précise également que «les mesures prises dans ce domaine devront également englober l'élimination des pires formes de travail des enfants, telles qu'elles sont définies dans la convention n° 182 de l'Organisation internationale du Travail, et le travail forcé» et que les signataires s'engagent à veiller au respect des principes et droits fondamentaux relatifs au travail.
2. La Commission mondiale sur la dimension sociale de la mondialisation a publié, le 24 février 2004, un rapport qui a reçu un large appui de la part de l'Assemblée générale des Nations Unies et dont l'impact est relayé dans de nombreux pays par la concertation politique et des plans d'action nationaux.
3. Des conférences de première importance ont été organisées au cours de la période biennale, dont la septième Réunion régionale européenne, qui s'est déroulée à Budapest, le Sommet extraordinaire de l'Union africaine sur l'emploi et la réduction de la pauvreté en Afrique et le quatrième Sommet des Amériques. Ces manifestations ont largement confirmé l'importance, pour l'instauration d'un développement durable, le respect des droits de l'homme et la lutte contre la pauvreté, des partenariats nationaux, internationaux et tripartites ainsi que de l'Agenda du travail décent.

Les régions en perspective

Afrique

4. Les crises sociales et politiques, l'instabilité et le climat général d'insécurité consécutif aux crises ont créé des situations difficiles dans plusieurs pays africains. La crise qui secoue la Côte d'Ivoire a continué de perturber les services dans tous les pays de la sous-région relevant du bureau de l'OIT à Abidjan. Les progrès de l'intégration régionale et sous-régionale et le retour à une certaine stabilité en Afrique centrale et au Soudan accroissent cependant les possibilités de collaboration et incitent les pays à solliciter davantage les services de l'OIT.

5. Le Sommet des chefs d'Etat et de gouvernement de l'Union africaine sur l'emploi et la réduction de la pauvreté, qui s'est tenu à Ouagadougou en septembre 2004, a été une manifestation de première importance, qui a fait de l'Agenda du travail décent un phare de l'action politique, tant sur la scène africaine que sur l'échiquier international. Cette conférence a conforté la légitimité du rôle de l'OIT au sein des organisations des Nations Unies et consacré la contribution de l'Organisation dans ce domaine. Les fonds excédentaires de l'exercice 2000-01 ont été utilisés pour aider les partenaires sociaux à se préparer pour le sommet, à coordonner l'action qui sera mise en œuvre au niveau régional pour donner suite aux décisions prises, et à lancer les nouvelles activités convenues à l'issue du sommet.

6. En Afrique centrale, les priorités fondamentales ont été la lutte contre la pauvreté et la mise en œuvre des stratégies de sortie de crise. Le Tchad a par exemple établi un plan d'action national dans le cadre du suivi du sommet, le Gabon a placé l'emploi au cœur des priorités nationales et la République démocratique du Congo a promulgué un décret présidentiel portant élaboration d'un programme de création d'emplois (PROCER). En Afrique occidentale, le Mali a créé une agence chargée de promouvoir l'emploi des jeunes, le Sénégal a adopté un plan national sur le dialogue social et la protection sociale; la Mauritanie, quant à elle, a adopté une stratégie nationale de promotion des PME, axée tout particulièrement sur les besoins des femmes. En Afrique australe, une importante conférence consacrée à l'emploi des jeunes a permis de définir les principaux domaines dans lesquels neuf pays recevront un soutien de la part de l'OIT.

7. L'élaboration des programmes par pays de promotion du travail décent (PPTD) se poursuit à des rythmes divers dans toute la région. Des programmes pilotes sur le travail décent sont en cours au Ghana et au Maroc, et un programme mis au point pour l'Ethiopie accorde une importance toute particulière au coton et au secteur des textiles. A titre de première étape de la mise en œuvre des PPTD, l'OIT a orienté son action sur trois domaines thématiques dans trois pays sélectionnés (l'emploi des jeunes au Mali, la création d'entreprises par des femmes en Mauritanie et l'extension de la protection sociale au Sénégal) et a aidé le Burundi, la République démocratique du Congo et le Tchad à élaborer leurs programmes.

8. Le renforcement de la coopération de l'OIT avec les institutions régionales et sous-régionales a permis de promouvoir la dimension sociale de l'intégration régionale et de confirmer la priorité accordée à l'emploi dans les stratégies mises en œuvre dans le cadre des DSRP et des OMD. En raison de la faiblesse des institutions et du caractère limité des ressources de l'OIT, le travail de consolidation des administrations du travail n'a que peu progressé. L'intégration des questions relatives à l'égalité entre hommes et femmes dans tous les programmes de l'OIT n'est pas allée non plus sans soulever quelques difficultés, malgré les résultats positifs obtenus dans certains domaines, notamment la création d'entreprises par les femmes, l'accès au microcrédit et l'économie informelle.

9. Les fonds provenant de l'excédent budgétaire 2000-01 ont été affectés à la poursuite de diverses priorités stratégiques de l'OIT. Dans les pays d'Afrique australe, ils ont servi à renforcer les dispositifs préventifs ou les parades nécessaires en cas de crises et à mettre au point des stratégies nationales destinées à réduire l'exposition des populations à la sécheresse et aux risques de famine. L'Angola, le Burundi, la Guinée-Bissau, la République démocratique du Congo et la Sierra Leone ont financé ou élargi leurs programmes de formation et de réinsertion en faveur des soldats démobilisés. En ce qui concerne l'économie informelle, les excédents de l'exercice 2000-01 ont servi à financer des recherches sur les facteurs qui empêchent la constitution d'organisations de travailleurs dans ce secteur, et à collaborer avec des syndicats à la mise en œuvre de stratégies destinées à remédier à cette situation. Le BIT a également collaboré avec les organisations d'employeurs au resserrement des liens entre les entrepri-

ses du secteur formel et celles du secteur informel. Les fonds en question ont également permis d'organiser davantage d'ateliers et de stages de formation, notamment dans le cadre de l'économie informelle, destinés à promouvoir les meilleures pratiques relatives au VIH/SIDA sur le lieu de travail.

Amériques

10. Si le processus d'intégration régionale et sous-régionale s'est poursuivi en Amérique latine dans le cadre du Marché commun du Sud (MERCOSUR), du Système d'intégration de l'Amérique centrale et de la Communauté andine, de soudains virages dans l'orientation politique de plusieurs pays ont entraîné une révision des priorités, d'où certains retards apportés à l'action de l'OIT. Dans certains pays (Amérique centrale, Colombie, République dominicaine, Equateur et Pérou), les négociations autour de la ratification des accords de libre-échange, comme l'ALEAC (Accord de libre-échange avec l'Amérique centrale), ont ouvert de nouveaux horizons et renouvelé l'intérêt pour la coopération technique, considérée comme un moyen d'aligner les politiques nationales sur les conventions fondamentales.

11. Le travail décent a été largement reconnu comme l'un des facteurs clés des politiques nationales en Amérique latine et aux Caraïbes. En participant à des conférences sur l'emploi organisées par des institutions sous-régionales comme le MERCOSUR (2004), la Communauté andine (2004) et le Système d'intégration de l'Amérique centrale (2005), ainsi qu'en organisant et en participant à un colloque sur le travail décent et la mondialisation équitable dans l'hémisphère, l'OIT a pu faire valoir ses propositions auprès d'un public plus large et, dans certains cas, auprès des plus hautes instances. On comprend dès lors que le quatrième Sommet des Amériques (novembre 2005), auquel ont participé des présidents de pays de l'Organisation des Etats américains (OEA), ait accordé une place privilégiée au travail décent, considéré comme une pièce maîtresse de toute stratégie de développement.

12. Des progrès importants ont également été accomplis vers l'éradication du travail forcé et du travail des enfants. S'inspirant du programme de lutte contre le travail forcé mis en œuvre avec beaucoup de succès par le Brésil, le Pérou et la Bolivie ont commencé à prendre des mesures directes – mise en place de commissions interministérielles, élaboration de plans d'action ou de conventions ministérielles – pour lutter contre ce fléau. S'agissant du travail des enfants, plus de 55 000 enfants et adolescents ont pu être soustraits aux pires formes d'exploitation et, dans certains cas, bénéficier d'une formation, d'un enseignement ou d'autres services. Ces programmes ont été particulièrement efficaces en Amérique centrale, au Brésil, au Chili, en Jamaïque, au Mexique et au Paraguay. En proposant ses méthodes de travail et son soutien, l'OIT a également contribué au renforcement des cadres législatifs et des institutions nécessaires pour résoudre le problème du travail des enfants en Colombie, en Equateur et au Pérou.

13. La Barbade, la Grenade, la Jamaïque, Sainte-Lucie et la Trinité-et-Tobago ont établi des rapports nationaux fondés sur les ICMT relatifs à la productivité dans le prolongement d'activités de renforcement des capacités particulièrement concluantes. De nombreux pays ont lancé des activités relatives aux rapports nationaux sur l'emploi en vue de préparer le Forum des Caraïbes sur l'emploi. Un programme financé par le ministère du Travail des Etats-Unis a montré que la coopération entre la direction et les salariés peut contribuer à accroître la productivité et garantir un meilleur respect des principes et droits fondamentaux au travail. Le Guyana, le Belize et la Barbade ont élaboré une politique nationale sur le VIH/SIDA et le monde du travail.

14. Les programmes par pays pour un travail décent sont opérationnels, quoique à des degrés divers, dans l'ensemble de la région, même si, faute de moyens humains et d'experts en nombre suffisant, il n'a pas toujours été possible d'atteindre les objectifs visés. Le programme de l'Argentine est totalement opérationnel depuis la fin de 2004; au Pérou, un plan a été soumis au ministère du Travail et de la Promotion de l'emploi et au Conseil national de l'emploi. Un grand pas en avant a été fait au Mexique avec l'élaboration d'indicateurs du travail décent, qui permettront de mesurer les progrès de la mise en place des politiques nationales.

15. Grâce aux fonds provenant de l'excédent budgétaire 2000-01, l'OIT a pu intensifier la promotion du travail décent et fournir une assistance aux groupes marginalisés de la région. En Amérique latine, l'analyse de la parité hommes-femmes, respectivement appliquée aux politiques de l'emploi et de réduction de la pauvreté (Argentine, Chili, Paraguay, Uruguay), à l'économie informelle (Amérique latine) et aux indicateurs de l'emploi (Chili), a facilité l'intégration dans les programmes nationaux en faveur du travail décent des questions concernant l'égalité entre hommes et femmes. En Argentine, des program-

mes ont été mis en œuvre pour assurer une protection sociale aux groupes les plus touchés par la crise et assurer la formation des fonctionnaires appelés à participer aux négociations sur la politique salariale nationale.

Etats arabes

16. Les troubles politiques et le manque d'emplois, en particulier pour les jeunes et les femmes, ont continué de ralentir la mise en œuvre de l'Agenda pour un travail décent. Cependant, dans plusieurs pays (notamment dans la plupart des pays du Golfe), les remaniements politiques se sont accompagnés d'une demande accrue pour les compétences techniques de l'OIT et ont donné lieu à des interventions fructueuses dans divers domaines – réformes des législations, dialogue social, représentation des travailleurs et des employeurs.

17. D'importants progrès ont été accomplis dans le domaine des normes internationales du travail. Douze Etats Membres ont révisé radicalement leurs politiques et leur législation en vue d'assurer leur conformité aux principes et droits fondamentaux au travail. Au Liban et au Yémen, la mise en œuvre d'un programme spécifique a permis d'accélérer l'élimination du travail des enfants; les deux pays ont par ailleurs adopté une politique et un programme de lutte contre ce fléau. Au Yémen, l'OIT a collaboré avec le ministère des Affaires sociales pour promouvoir l'emploi des femmes. Cette collaboration a porté notamment sur la mise au point d'une stratégie d'information, de programmes de formation et le lancement de travaux de recherche.

18. Des initiatives ont été prises pour promouvoir l'esprit d'entreprise chez les jeunes, notamment grâce à la mise au point de matériel didactique en langue arabe sur la gestion d'entreprises. Au Liban et en Arabie saoudite, une réforme de la politique nationale axée sur le développement des entreprises a été mise en œuvre. Les fonds excédentaires de l'exercice 2000-01 ont été utilisés pour exécuter un projet interinstitutions sur le développement des PME du secteur agro-industriel.

19. En Iraq, l'OIT a mis en place un cadre de coopération technique avec le ministère du Travail et des Affaires sociales ainsi qu'avec les organisations d'employeurs et de travailleurs. La création d'un groupe de travail chargé de promouvoir l'emploi pendant la période de relèvement a permis à l'OIT d'assurer sa présence dans le pays, de renforcer sa capacité de faire participer les partenaires sociaux et de mobiliser les ressources du Fonds d'affectation spéciale du Groupe des Nations Unies pour le développement et des donateurs bilatéraux.

20. La programmation au niveau national s'est poursuivie à Bahreïn, se traduisant notamment par une amélioration de la politique de développement social ainsi que par une réforme des systèmes d'enseignement professionnel et des mesures de réinsertion professionnelle, et permettant également de promouvoir le dialogue national sur des questions essentielles concernant la réforme du travail, les politiques de l'emploi, la sécurité sociale et la réforme économique.

21. Face aux crises, il a fallu mobiliser rapidement les ressources nécessaires pour répondre aux besoins les plus pressants. Les fonds excédentaires de l'exercice 2000-01 ont permis à l'OIT d'intervenir davantage dans les régions touchées par les crises, notamment en Iraq où ces fonds ont permis le financement des programmes de coopération technique nécessaires pour la reconstruction ainsi que la création d'un conseil national. Une conférence internationale sur l'emploi a pu également être organisée en Jordanie grâce à ces fonds; une déclaration et un plan d'action ont été adoptés à l'issue de cette conférence. Dans les territoires palestiniens occupés, les fonds ont financé la création de nouveaux centres de formation professionnelle et de trois programmes, axés respectivement sur le développement des PME, l'aide d'urgence à la création d'emplois et le placement des diplômés. La Fédération générale des syndicats de Palestine a bénéficié d'un programme de renforcement des capacités destiné à lui permettre de participer au débat sur les questions concernant l'avenir des territoires palestiniens occupés.

Asie et Pacifique

22. Les catastrophes naturelles survenues dans plusieurs pays ont occasionné d'importantes pertes en vies humaines ainsi que la disparition de nombreuses sources de revenu, rendant ces pays plus fragiles face à d'autres formes de crises. Ces catastrophes ont eu de graves répercussions sur les programmes du

BIT dans la région. La Chine et l'Inde ont enregistré une très forte croissance économique, mais le chômage et le sous-emploi sont restés des problèmes extrêmement préoccupants. En Chine, le démantèlement du secteur public a été l'une des causes principales de chômage. Les troubles politiques (comme ceux survenus au Népal et à Sri Lanka) et les remaniements administratifs (Cambodge, Inde, Indonésie, Mongolie, Sri Lanka) ont parfois ralenti la mise en œuvre du programme.

23. Dans plusieurs pays, l'Agenda du travail décent est devenu l'un des objectifs centraux des politiques macroéconomiques et sociales. Un degré de priorité élevé a été accordé à l'emploi, et le rôle du travail décent dans la réduction de la pauvreté a été de plus en plus largement reconnu. L'amélioration de la situation des travailleurs de l'économie informelle a été une priorité dans beaucoup de pays. Les programmes de l'OIT ont porté sur la promotion de l'emploi décent en faveur des travailleuses pauvres en Inde et, aux Philippines, sur le renforcement des capacités des administrations locales à traiter les problèmes relatifs à l'économie informelle. Des programmes de formation qualifiante fondés sur des méthodes faisant appel à la participation de la population locale ont été mis en œuvre, par exemple au Pakistan.

24. Si l'emploi est resté la préoccupation principale, le programme régional a également pris en compte des priorités relevant d'autres volets de l'Agenda du travail décent, notamment la sécurité et la santé au travail (Chine) et les mesures de lutte contre le VIH/SIDA sur le lieu de travail (Cambodge, Chine, Inde, Indonésie, Pacifique, Sri Lanka et Thaïlande).

25. Au Cambodge, le BIT a poursuivi sa démarche innovante dans le domaine du contrôle des conditions de travail dans les usines de fabrication de vêtements en mettant en œuvre un programme spécifiquement conçu pour améliorer les conditions de travail dans les usines cambodgiennes. Ce programme a aidé le secteur du vêtement du pays à s'adapter au nouveau contexte résultant de l'extinction, début 2005, de l'Accord multifibres. Alors que de nombreux autres pays ont perdu en compétitivité, le volume et la valeur des exportations du Cambodge à destination des États-Unis ont augmenté. L'application des normes nationales et internationales du travail a contribué à améliorer les conditions de travail et la productivité, permettant ainsi de lutter contre la pauvreté dans l'un des pays les plus pauvres du monde.

26. Les activités menées par le BIT contre le travail des enfants et le travail forcé ont concerné principalement cette région. L'un des objectifs principaux a été de collaborer avec l'ensemble des parties prenantes pour faire en sorte que le travail des enfants soit pris en compte dans les initiatives nationales. L'approche préventive mise en œuvre dans le cadre du projet sous-régional de lutte contre la traite des enfants et des femmes dans la région du Mékong a bénéficié de l'appui croissant des autorités.

27. Un effort important a été déployé pour aider les pays insulaires du Pacifique à aligner leur législation du travail sur les dispositions découlant des engagements pris au niveau international (Fidji, Kiribati, Iles Marshall, Papouasie-Nouvelle-Guinée et Vanuatu). Cela a également permis de s'occuper d'autres questions, comme la sécurité et la santé au travail. Une aide en matière de sécurité sociale a aussi été fournie à divers pays (Fidji, Kiribati, Samoa, Iles Salomon, Tonga et Vanuatu).

28. Le BIT a mis en place une stratégie d'intégration des questions relatives à l'égalité entre les hommes et les femmes pour la région Asie-Pacifique et a mené des audits sur la question en Indonésie, à Sri Lanka et au Pakistan.

29. Sur la base des conclusions de la 13^e Réunion régionale, qui s'est tenue en août 2001, de nombreux pays ont élaboré des plans nationaux d'action en faveur du travail décent, qui ont permis d'encadrer la mise en œuvre des programmes par pays pour un travail décent. Ces programmes, assortis de délais et pourvus des ressources nécessaires, représentent la contribution du BIT à la réalisation des objectifs et des plans nationaux en matière de travail décent. Le rythme de mise en œuvre des programmes a varié selon les pays mais, dans ceux où celle-ci est la plus avancée (Indonésie, Pakistan, Philippines, Sri Lanka), on a constaté clairement que ces programmes permettaient, grâce au dialogue social, d'établir des objectifs et des priorités communs au niveau national. Lors de la mise en œuvre des programmes dans les pays de la région, on a cherché à établir des liens avec les cadres et procédures multilatéraux mis en place pour assurer le suivi du Sommet du Millénaire et atteindre les objectifs du Millénaire pour le développement (OMD).

30. Une partie de l'excédent budgétaire de 2000-01 a été utilisée pour faciliter le relèvement des pays frappés par le tsunami. En Indonésie, par exemple, l'OIT a créé quatre centres d'urgence d'aide à l'emploi et organisé des cours de formation en bâtiment et travaux publics (béton et maçonnerie). En Afgha-

nistan, les fonds excédentaires de l'exercice 2000-01 ont été investis dans des projets de coopération technique axés sur la création et le développement d'agences de l'emploi, l'élargissement de l'offre de microcrédit et la mise au point de documents de stratégie sur la création d'entreprises en milieu rural et en milieu urbain.

Europe et Asie centrale

31. L'adhésion de dix nouveaux pays à l'Union européenne en 2004 a marqué un tournant considérable dans la région et incité l'OIT à porter son attention sur l'Europe du Sud-Est, l'Europe de l'Est et l'Asie centrale. Bien que l'Organisation ait répondu à la demande des nouveaux gouvernements de l'Ukraine et de la Roumanie, désireux de bénéficier de services accrus, les troubles survenus au Kosovo, dans l'ex-République yougoslave de Macédoine et au Kirghizistan ont entraîné des interruptions de ses activités. Des plaintes concernant de graves violations de la liberté syndicale ont été enregistrées dans la République de Moldova et en Ukraine. L'OIT a continué de fournir une aide importante aux syndicats indépendants du Bélarus.

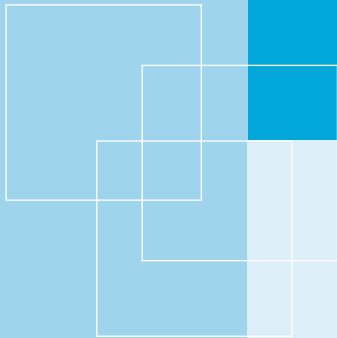
32. La septième Réunion régionale européenne, qui s'est tenue à Budapest en 2005, a été un événement de première importance qui a permis de mettre en lumière les réalisations de l'OIT et de mieux faire connaître les partenariats mis en place par l'Organisation. La conférence, qui a rassemblé plus de 700 délégués des Etats Membres d'Europe et d'Asie centrale, a fixé les priorités futures de la région, notamment la lutte contre le chômage des jeunes, l'adoption de mesures pour faire face au vieillissement des populations et assurer le financement des régimes de retraite, la flexibilisation du marché du travail assortie d'une protection sociale pour les travailleurs, et la gestion des flux migratoires.

33. La mise en œuvre des programmes par pays a continué de progresser. L'OIT a élaboré des projets de PPTD pour cinq pays (Albanie, Bulgarie, Bosnie-Herzégovine, Roumanie et Ukraine), conclu des accords de coopération technique avec l'Arménie et l'Ouzbékistan, et signé un mémorandum d'accord avec la Fédération de Russie et le Kazakhstan. D'une manière générale, le programme a contribué à une approche plus intégrée et davantage axée sur les résultats, ainsi qu'à une meilleure répartition des ressources entre le siège et les bureaux extérieurs.

34. Les programmes de l'OIT ont souvent bénéficié de l'expérience des nouveaux Etats membres de l'UE en matière de transfert des meilleures pratiques, ainsi que de la mobilisation d'importantes ressources extrabudgétaires. L'évolution du climat politique et l'apparition de nouveaux besoins ont nécessité l'adoption d'une approche pragmatique et flexible.

35. Les fonds de l'excédent budgétaire de 2000-01 ont permis au Bureau de continuer à apporter son appui aux syndicats du Bélarus, notamment en facilitant la représentation des travailleurs et en renforçant leurs capacités d'organisation. Par divers moyens – travaux de recherche, services consultatifs, programmes de renforcement des capacités –, l'OIT a également aidé les mandants tripartites de Bulgarie, de Croatie, de Hongrie, de Lituanie et de Pologne à mieux concilier flexibilité du marché du travail, emploi et sécurité du revenu. Les fonds excédentaires de l'exercice 2000-01 ont également permis de donner davantage d'impact aux initiatives destinées à promouvoir l'esprit d'entreprise chez les femmes (Azerbaïdjan et Géorgie), l'emploi et le développement de l'économie locale (Fédération de Russie) et à mettre au point des stratégies permettant de faciliter l'accès des jeunes à l'emploi dans l'économie informelle, à l'aide notamment de programmes de formation à la création et à la gestion d'entreprises (Kirghizistan, Ouzbékistan, Tadjikistan).

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:

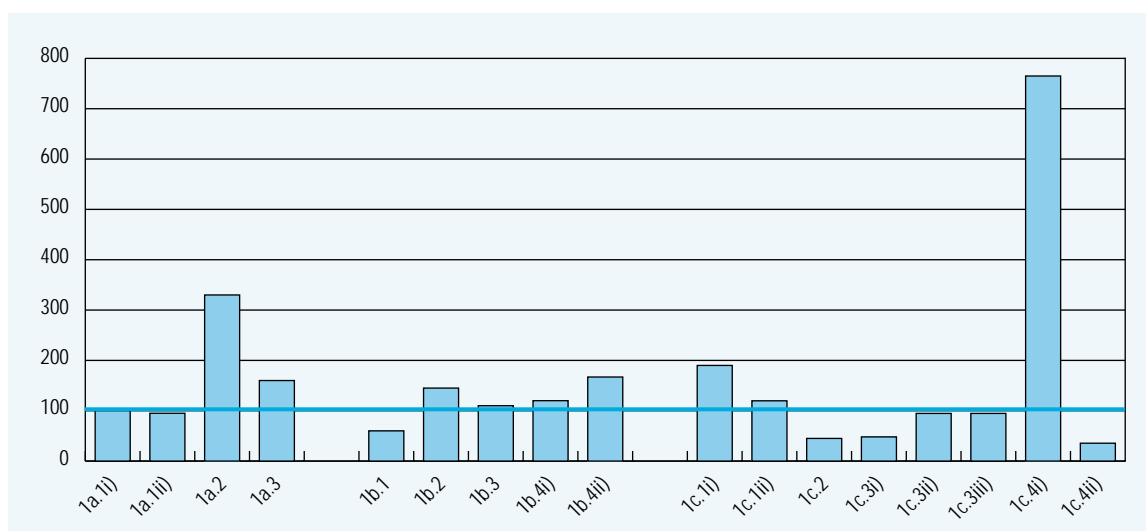
Promouvoir et mettre en œuvre les normes et les principes et droits fondamentaux au travail

Normes et principes et droits fondamentaux au travail: ressources en 2004-05 (en dollars E.U.)

Dépenses du budget ordinaire	70 687 194
Dépenses financées par des fonds extrabudgétaires *	130 924 350
Dépenses au titre de l'excédent 2000-01	2 257 992
Total	203 869 536

* A l'exclusion des coûts d'agence et des provisions affectées aux augmentations de coûts et besoins imprévus; non compris les activités intersectorielles.

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



36. Un fort taux de ratification des conventions a de nouveau été enregistré au cours de la période biennale 2004-05. Deux tiers des Etats Membres (soit 116 sur 178) ont désormais ratifié l'ensemble des huit conventions fondamentales, et 147 Etats Membres ont ratifié au moins une convention dans chacune des quatre catégories de principes et droits fondamentaux. Il est de plus en plus nécessaire, du fait de cette augmentation continue, de disposer de processus de contrôle qui soient efficaces et de mettre en œuvre des activités promotionnelles visant à garantir l'application des conventions.

37. La reconnaissance du rôle de l'OIT en matière d'élaboration de normes internationales du travail s'est accrue parallèlement aux préoccupations concernant l'impact socio-économique de la mondialisation, comme en attestent la prise en compte des normes de l'OIT et des droits des travailleurs dans les discussions au niveau mondial et l'intérêt croissant pour les activités de l'OIT sur la responsabilité sociale des entreprises. Au niveau national, les programmes du BIT ont été davantage axés sur les problèmes identifiés dans le cadre du mécanisme de contrôle de l'application des normes et du suivi de la Déclaration.

Faits marquants

38. De remarquables progrès ont une fois encore été faits en ce qui concerne la lutte contre le travail des enfants. Grâce à un appui politique soutenu, à la fin de 2005 on enregistrait 156 ratifications de la convention (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999, ainsi que 140 ratifications de la convention (n° 138) sur l'âge minimum, 1973. Dans le cadre du suivi de l'application de ces conventions, un premier examen des rapports soumis au titre de l'article 22 a été effectué. Les problèmes décelés dans ce contexte requièrent souvent l'intervention de l'IPEC au titre de la coopération technique.

39. La déclaration et le plan d'action du quatrième Sommet des Amériques, qui s'est tenu en octobre 2005, font ressortir les résultats de l'appui du BIT dans la région. Dans le contexte du suivi de la Déclaration, le BIT s'est employé à renforcer les administrations du travail et le respect des lois, et cinq pays ont adopté des plans d'action nationaux tripartites visant à mettre en œuvre les principes et droits fondamentaux. Le sommet a défini des objectifs en matière d'élimination de la discrimination et de renforcement du dialogue social, ainsi qu'en matière d'éradication du travail forcé d'ici à 2010 et du travail des enfants d'ici à 2020.

40. Selon les informations fournies par les gouvernements, les progrès concernant l'application des conventions ratifiées ont dépassé les attentes, et la participation des organisations d'employeurs et des organisations de travailleurs au processus de contrôle s'est accrue. En 2004, 533 commentaires ont été reçus des organisations d'employeurs (70) et des organisations de travailleurs (463), contre 297 en 2003 et 400 en 2002.

Lutte contre la traite des filles et des jeunes femmes en Chine

En Chine, les filles et les jeunes femmes qui quittent leur village pour aller chercher du travail dans les grandes villes risquent d'être victimes de la traite. Le BIT appuie les efforts qui sont faits au niveau local pour combattre ce phénomène, souvent lié à l'exode rural.

Dans la province du Yunnan, 135 chefs d'établissements scolaires et 332 enseignants de quatre municipalités ont reçu une formation en matière d'égalité entre les sexes et de prévention de la traite, ce qui leur a permis de former plus de 14 000 élèves. Parmi ces derniers, des volontaires ont formé 48 équipes qui se sont employées à sensibiliser les collectivités à la question de la traite et de l'égalité entre les sexes.

Le bilan de cette initiative a été le suivant:

- la migration non planifiée a chuté de 17,4 pour cent dans les quatre municipalités et de 8,1 pour cent dans la région;
- plus de 1 000 jeunes filles de moins de 17 ans ont repris le chemin de l'école;
- le taux de scolarisation des filles a augmenté;
- les parents hésitent de moins en moins à appeler la police lorsqu'ils ont connaissance de tentatives d'enlèvements;
- la prévention de la traite et la législation correspondante sont désormais au programme des écoles primaires et secondaires locales;
- la population est davantage consciente des dangers d'une migration non planifiée.

Ces résultats ont conduit les responsables à étendre le projet à d'autres parties de la province du Yunnan.

Stratégies

41. Le rapport global annuel et son examen par le Conseil d'administration ont permis d'identifier et de mieux comprendre les domaines (par exemple, liberté d'association et négociation collective ou discrimination en matière d'emploi et de profession) dans lesquels un appui politique plus résolu est requis au niveau national et qui n'ont bénéficié que d'une aide financière plutôt modeste ces derniers temps de la part des donateurs. Les stratégies ont davantage porté sur les problèmes d'application des

conventions recensés par le mécanisme de contrôle. Par exemple, au Togo, l'identification des obstacles entravant l'application des conventions fondamentales a débouché sur des études et sur un plan d'action qui ont aidé le pays à adopter une législation de lutte contre la traite des enfants.

42. Comme suite aux recommandations des Experts-conseillers sur la Déclaration de l'OIT et aux décisions du Conseil d'administration concernant les rapports annuels en vertu du suivi de la Déclaration, le Bureau s'est employé avec les Etats Membres à définir des données de référence propres à chaque pays et à identifier les problèmes pouvant être résolus selon un calendrier déterminé. Si la ratification des conventions est une avancée certes importante, le recours à des points de référence permet une démarche plus progressive, qui implique d'évaluer la situation de chaque Etat Membre et de déterminer quels progrès peuvent être réalisés en attendant la ratification. A titre d'exemple, le BIT a coopéré avec la Chine pour promouvoir des processus de négociation collective et il prête assistance à Samoa, au Timor-Leste et à Vanuatu pour définir des données de référence et fixer des buts atteignables.

43. Dans le cadre de ses programmes d'intervention directe, l'IPEC a privilégié l'aide consultative en amont, s'employant à placer le travail des enfants parmi les priorités des Etats Membres et des organisations qui œuvrent au développement. Des activités d'évaluation et de contrôle, d'analyse de la situation des pays, de renforcement des capacités institutionnelles et d'aide à l'élaboration et à la mise en œuvre des politiques nationales ont, à ce titre, été menées. Grâce à l'aide et aux conseils de l'IPEC, la question du travail des enfants a été intégrée dans le DSRP de la Zambie et dans le mémorandum que la Bulgarie a signé avec l'Union européenne.

44. L'IPEC a poursuivi son processus de décentralisation, parallèlement à un processus d'évaluation continue qui a permis de recenser les réussites et les bonnes pratiques. Outre qu'elle a intensifié le partage des connaissances et l'établissement de réseaux entre les Etats Membres, cette approche a renforcé la confiance des donateurs et stimulé une mobilisation générale au titre des objectifs du Millénaire pour le développement, du processus des DSRP, de l'initiative Education pour tous et d'autres activités.

45. L'accent mis sur les activités de sensibilisation et sur l'assistance technique a conduit à rationaliser la structure du Département des normes internationales du travail, ce qui a permis d'améliorer le traitement des rapports sur les conventions ratifiées soumis au titre de l'article 22. Des efforts ont été faits pour mieux faire comprendre et connaître le rôle normatif de l'OIT, grâce à l'amélioration des pages Web et à la publication de nouveaux ouvrages, tels que *Règles du jeu* qui offre une description claire des éléments de base du processus de contrôle.

Les efforts faits en vue de la libération de syndicalistes entraînent des changements plus vastes

En mai 2004, le BIT a mené une mission de contacts directs au Guatemala pour aider le gouvernement à supprimer les obstacles à l'application, pleine et entière, dans le droit et dans les faits, des conventions n°s 87 et 98 sur la liberté syndicale. Les organes de contrôle étaient préoccupés par la détention de deux dirigeants syndicaux. La mission leur a rendu visite en prison et s'est rendue dans les tribunaux compétents pour faire connaître les recommandations des organes de contrôle de l'OIT. En août 2004, les tribunaux ont annulé les poursuites engagées contre les dirigeants syndicaux en question, qui ont été remis en liberté. Le gouvernement a promis de protéger à l'avenir les syndicalistes qui feraient l'objet de menaces de mort ou d'agression et a décidé d'ouvrir le dialogue avec les partenaires sociaux dans l'optique de mettre en œuvre pleinement ces conventions fondamentales.

Enseignements tirés

46. Le ferme appui politique des mandants et le soutien financier des donateurs ont beaucoup aidé le Bureau à promouvoir activement les normes internationales du travail et les principes et droits fondamentaux au travail, comme le montre le suivi de la Déclaration. A l'OIT et dans le système multilatéral dans son ensemble, l'importance des principes de la Déclaration de 1998 fait de plus en plus l'unani-

mité. Toutefois, le degré de mobilisation des Etats Membres et des donateurs en termes de mesures proactives et concrètes a varié d'une région à l'autre et d'une catégorie de principes et droits à l'autre.

47. Les programmes de promotion du travail décent par pays sont le vecteur logique des avancées futures, compte tenu de l'expérience acquise tant dans le cadre du suivi de la Déclaration que, plus généralement, dans le cadre de l'élaboration des normes et du contrôle de leur application. Pour le succès de ces programmes, il faut que le contenu des normes internationales du travail et de la Déclaration et l'intérêt d'une approche du développement fondée sur les droits soient bien compris par le Bureau et les mandants tripartites, lesquels doivent en outre être convaincus de leur importance. Ce processus doit notamment intégrer le regroupement des normes du travail à jour et tirer parti des nouvelles fonctionnalités d'IRIS.

48. Parallèlement à l'assistance technique et à la promotion des normes, le BIT doit continuer d'insister sur le respect des obligations légales que les Etats Membres ont acceptées. Pour cela, il doit s'appuyer sur la commission d'experts pour l'identification des problèmes et, par ailleurs, persuader et inciter les trois partenaires à trouver et mettre en œuvre des solutions avec son appui.

49. Grâce à des ressources prélevées sur l'excédent budgétaire de 2000-01, le BIT a pu poursuivre son action contre le travail forcé au Myanmar, modifier et mettre à jour des bases de données (par exemple, la base de données Applis) et organiser l'examen par la Conférence de la question des migrations pour l'emploi. Par ailleurs, plusieurs missions d'assistance technique visant à promouvoir la liberté d'association ont donné des résultats (notamment en Turquie) qui, selon les organes de contrôle, constituent des avancées.

Egalité de traitement en matière de sécurité sociale en Turquie

Contrairement aux nationaux, les travailleurs étrangers en Turquie ne bénéficiaient pas automatiquement d'une couverture sociale de longue durée et beaucoup d'entre eux n'avaient pas connaissance de leurs droits en la matière. La commission d'experts, dans le cadre du contrôle de l'application de la convention (n° 118) sur l'égalité de traitement (sécurité sociale), 1962, et avec l'appui de la Confédération des syndicats turcs (TURK-IS) et la Confédération des associations d'employeurs, a insisté, à plusieurs reprises, sur l'obligation d'accorder aux non-nationaux les mêmes conditions qu'aux nationaux. La Turquie a modifié sa législation, qui garantit désormais l'égalité de traitement et la couverture des travailleurs non nationaux. La commission d'experts s'est dite satisfaite de ce résultat (2004).

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

Normes et principes et droits fondamentaux au travail: ressources en 2004-05 (en dollars E.U.)

Dépenses du budget ordinaire	5 757 494
Dépenses financées par des fonds extrabudgétaires *	16 663 177
Dépenses au titre de l'excédent 2000-01	871 786
Total	23 292 457

* A l'exclusion des coûts d'agence et des provisions affectées aux augmentations de coûts et besoins imprévus; non compris les activités intersectorielles.

Indicateurs de performance	Cibles	Résultats
1a.1. Etats Membres ayant ratifié:	Deux tiers des Etats Membres (116).	Deux tiers des Etats Membres (117 Etats Membres sur 178, soit 65 pour cent).
i) les huit conventions fondamentales;		18 Etats Membres supplémentaires depuis la période biennale précédente: Azerbaïdjan, Bolivie, Colombie, Comores, Djibouti, Israël, Kirghizistan, Maurice, Mongolie, Ouganda, Paraguay, Philippines, Saint-Kitts-et-Nevis, Sao Tomé-et-Principe, Tadjikistan, Tchad, Trinité-et-Tobago, République bolivarienne du Venezuela. <i>(La cible pour 2002-03 était de 87 Etats Membres et le résultat a été de 99.)</i>
ii) au moins une convention dans chacune des quatre catégories de principes et droits fondamentaux.	155 Etats Membres.	147 Etats Membres (les 117 Etats Membres mentionnés à l'alinéa i) ci-dessus plus 30 autres). Cinq Etats Membres ont ratifié une convention dans une autre catégorie pendant la période biennale (dernière catégorie ratifiée): Comores (travail des enfants), Djibouti (travail des enfants), Mongolie (travail forcé), Ouganda (discrimination), Sao Tomé-et-Principe (travail forcé, travail des enfants). <i>(La cible pour 2002-03 était de 135 Etats Membres et le résultat a été de 142.)</i>

Indicateurs de performance	Cibles	Résultats
<p>1a.2. Etats Membres qui modifient en profondeur leurs politiques, leur législation ou leurs institutions afin de permettre l'application des principes et droits fondamentaux au travail, conformément aux recommandations figurant dans les rapports annuels ou les rapports globaux en vertu du suivi de la Déclaration.</p>	<p>Dix Etats Membres.</p>	<p>33 Etats Membres: Allemagne, Arménie, Bahreïn, Bolivie, Brésil, Bulgarie, Colombie, République de Corée, Emirats arabes unis, Equateur, Estonie, Gabon, Indonésie, Japon, Jordanie, Kenya, Kiribati, Lesotho, Madagascar, Namibie, Oman, Ouganda, Philippines, Qatar, République démocratique du Congo, Royaume-Uni, Fédération de Russie, Rwanda, Serbie-et-Monténégro, Suriname, République-Unie de Tanzanie, République tchèque, Thaïlande.</p> <p>Exemples:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Nouvelle loi contre la traite des enfants (Gabon). ■ Elaboration d'un cours sur les droits des travailleurs et intégration de ce cours dans le programme de l'Ecole nationale de police et des établissements de formation de la police (Indonésie). ■ Amendements à la législation du travail pour mettre les dispositions relatives à la négociation collective en conformité avec celles des conventions n^{os} 87 et 98 (Serbie-et-Monténégro). <p><i>(Cet indicateur a été révisé. La cible correspondante pour 2002-03 était de 20 Etats Membres et le résultat a été de 14.)</i></p>
<p>1a.3. Etats Membres ayant commencé à mettre en œuvre des activités de coopération technique qui tiennent compte de la dimension sexospécifique en réponse aux besoins ou problèmes recensés dans les rapports soumis au titre de la Déclaration, dans l'introduction des Experts-conseillers sur la Déclaration de l'OIT et dans les plans d'action adoptés par le Conseil d'administration.</p>	<p>20 Etats Membres.</p>	<p>31 Etats Membres: Albanie, Bangladesh, Bosnie-Herzégovine, Botswana, Brésil, Bulgarie, Chine, Costa Rica, Croatie, Ex-République yougoslave de Macédoine, Ghana, Inde, Indonésie, Kenya, Kirghizistan, Lesotho, République de Moldova, Namibie, Nicaragua, Nigéria, Ouganda, Pakistan, Philippines, Roumanie, Fédération de Russie, Serbie-et-Monténégro, Swaziland, Tadjikistan, République-Unie de Tanzanie, Ukraine, Yémen.</p> <p>Exemples:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Projet visant à lutter contre le travail forcé et la traite en Indonésie et aux Philippines par l'intensification des liens entre les organisations d'employés de maison, les syndicats et les organisations de travailleurs migrants. ■ Appui à l'élaboration d'une politique nationale d'égalité raciale au Brésil incluant des mesures d'action positive et intégrant la dimension sexospécifique de la discrimination raciale. ■ Mise au point et utilisation de supports de communication intégrant les dimensions sexospécifique – et culturelle – au Botswana, au Lesotho, au Malawi, en Namibie, au Swaziland et en Zambie pour lutter contre l'inégalité entre les sexes et pour améliorer l'application de la législation nationale du travail et les relations entre employeurs et travailleurs. <p><i>(La cible pour 2002-03 était de 20 Etats Membres et le résultat a été de 19.)</i></p>

Objectif opérationnel 1b:

Travail des enfants:

Le travail des enfants, et en particulier ses formes les plus intolérables, est progressivement éliminé grâce au renforcement des capacités et à l'ampleur que prend le mouvement de lutte contre cette pratique dans le monde, et des solutions de rechange sont proposées aux enfants et aux familles

Travail des enfants: ressources en 2004-05 (en dollars E.U.)

Dépenses du budget ordinaire	12 067 296
Dépenses financées par des fonds extrabudgétaires *	112 309 354
Dépenses au titre de l'excédent 2000-01	0
Total	124 376 650

* A l'exclusion des coûts d'agence et des provisions affectées aux augmentations de coûts et besoins imprévus; non compris les activités inter-sectorielles.

Indicateurs de performance	Cibles	Résultats
1b.1. Etats Membres ayant ratifié la convention (n° 138) sur l'âge minimum, 1973.	20 Etats Membres supplémentaires.	Dix Etats Membres supplémentaires: Comores, Djibouti, République démocratique populaire lao, Oman, Paraguay, Saint-Kitts-et-Nevis, Sao Tomé-et-Principe, Tchad, Thaïlande, Trinité-et-Tobago. <i>(La cible pour 2002-03 était de 30 ratifications supplémentaires et le résultat a été de 15.)</i>
1b.2. Etats Membres qui utilisent des méthodes, des approches et des informations élaborées ou fournies soit par l'OIT, soit avec son appui, en ce qui concerne: l'évolution du travail des enfants dans le monde et l'évaluation de la situation dans ce domaine, l'étude des causes et des conséquences du travail des enfants; les bonnes pratiques et les modèles à suivre pour lutter contre le travail des enfants; les directives et les programmes de formation.	30 Etats Membres supplémentaires.	43 Etats Membres supplémentaires: Afrique du Sud, Argentine, Bangladesh, Belize, Bénin, Bolivie, Brésil, Burkina Faso, Cambodge, Chili, Colombie, Costa Rica, Côte d'Ivoire, République dominicaine, El Salvador, Equateur, Ethiopie, Ghana, Guatemala, Guyana, Honduras, Indonésie, Liban, Mali, Maroc, Mongolie, Népal, Nicaragua, Nigéria, Ouganda, Pakistan, Panama, Paraguay, Pérou, Philippines, Rwanda, Sénégal, Sri Lanka, République-Unie de Tanzanie, Togo, Turquie, Uruguay, Zambie. Exemples: <ul style="list-style-type: none"> ■ Le Paraguay a intégré la liste des activités dangereuses dans son plan national d'éradication du travail des enfants et a utilisé les manuels du BIT pour former le corps enseignant à la prévention de l'exploitation sexuelle des enfants. ■ L'Ouganda a utilisé plusieurs rapports du BIT sur le travail des enfants comme base d'élaboration de sa politique nationale. ■ Le Pakistan a effectué des études dans les domaines suivants: confection de bracelets en verre, pêche hauturière, tannerie, extraction de charbon, chiffonnerie, et a conçu des dossiers d'information sur les droits des enfants et le travail des enfants. ■ Le Brésil a formé 36 enseignants à l'utilisation d'un matériel éducatif et a distribué 2500 exemplaires de ce matériel aux établissements scolaires. <i>(La cible pour 2002-03 d'un indicateur légèrement différent était de 32 Etats Membres supplémentaires et le résultat a été de 25.)</i>

Indicateurs de performance	Cibles	Résultats
1b.3. Etats Membres ayant tiré parti des ressources de l'OIT pour faire de nets progrès dans l'application des conventions nos 138 et 182, comme en atteste la réalisation d'au moins deux interventions dans le cadre de programmes assortis de délais.	40 Etats Membres.	43 Etats Membres: Albanie, Bénin, Bangladesh, Burkina Faso, Brésil, Cambodge, Chili, Colombie, Costa Rica, Côte d'Ivoire, République dominicaine, El Salvador, Equateur, Inde, Indonésie, Ghana, Guatemala, Honduras, Kenya, Lesotho, Madagascar, Mali, Maroc, Mexique, Népal, Nicaragua, Nigéria, Ouganda, Pakistan, Panama, Paraguay, Philippines, République démocratique du Congo, Roumanie, Sénégal, Sri Lanka, République-Unie de Tanzanie, Togo, Trinité-et-Tobago, Turquie, Ukraine, Viet Nam, Zambie. <i>(La cible pour 2002-03 d'un indicateur analogue était de 20 Etats Membres supplémentaires et le résultat a été de 18.)</i>
1b.4 i) Enfants bénéficiant de l'action de l'OIT, notamment en ce qui concerne les pires formes de travail des enfants et le sort des fillettes, comme illustré par le nombre d'enfants bénéficiant directement de projets pilotes mis en œuvre par le BIT.	300 000 enfants.	350 047 enfants (en septembre 2005). Répartition des enfants bénéficiant directement de projets du BIT, par région: Asie (51 pour cent), Afrique (28 pour cent), Amériques (18 pour cent), Etats arabes et Europe (3 pour cent). <i>(Les chiffres seront actualisés à la fin de la période biennale.)</i> <i>(Voir le point 1b.4 ii) pour avoir les renseignements sur la cible pour 2002-03.)</i>
1b.4 ii) Enfants bénéficiant de l'action de l'OIT, notamment en ce qui concerne les pires formes de travail des enfants et le sort des fillettes, comme illustré par le nombre d'enfants bénéficiant indirectement d'initiatives mises en œuvre par d'autres partenaires de développement (Etats Membres, organisations ou autres institutions) du fait des activités d'appui et de sensibilisation de l'OIT.	1 million d'enfants.	1 600 000 enfants (en septembre 2005). Répartition des enfants ayant été des bénéficiaires indirects, par région: Amériques (32 pour cent), Afrique (28 pour cent), Asie (27 pour cent), Europe, Asie centrale et Etats arabes (13 pour cent). <i>(L'indicateur pour 2002-03 ne faisait pas de distinction entre les enfants bénéficiant directement ou indirectement de l'action du BIT. La cible était de 1 million d'enfants et le résultat a été de 1 200 000.)</i>

Objectif opérationnel 1c:

Action normative:

Les normes internationales du travail et le processus de contrôle de ces normes influent sur la législation et les politiques des Etats Membres pour la réalisation du travail décent et des objectifs de développement internationaux

Action normative: ressources en 2004-05 (en dollars E.U.)

Dépenses du budget ordinaire	52 862 404
Dépenses financées par des fonds extrabudgétaires *	1 951 819
Dépenses au titre de l'excédent 2000-01	1 386 206
Total	56 200 429

* A l'exclusion des coûts d'agence et des provisions affectées aux augmentations de coûts et besoins imprévus; non compris les activités inter-sectorielles.

Indicateurs de performance	Cibles	Résultats
1c.1. Nombre de cas d'amélioration de l'application des normes par les Etats Membres.	i) 350 cas d'amélioration notés par la commission d'experts;	<p>Satisfaction exprimée dans 108 cas et intérêt exprimé dans 556 cas.</p> <p>Satisfaction exprimée dans 108 cas (2004 et 2005):</p> <p>Liberté syndicale, négociation collective et relations professionnelles (conventions n°s 87, 98, 135, 151, 154): Argentine, Australie, Botswana, Brésil, Burkina Faso, Burundi, Guatemala, Lesotho, Lituanie, Luxembourg, Maroc, Mauritanie, Nicaragua, Nouvelle-Zélande, Pays-Bas, Pérou, Portugal, Roumanie, Royaume-Uni, Singapour, Soudan, République-Unie de Tanzanie, Trinité-et-Tobago, Turquie, Yémen.</p> <p>Travail forcé (n° 29): Bénin, Botswana, Côte d'Ivoire, Nouvelle-Zélande, République démocratique du Congo, Royaume-Uni (Gibraltar), Thaïlande.</p> <p>Elimination du travail des enfants et protection des enfants et des jeunes (n° 138): Emirats arabes unis, France, Gabon, Maroc, Turquie.</p> <p>Egalité des chances et de traitement (n°s 100 et 111): Bosnie-Herzégovine, Burkina Faso, République de Corée, Grèce, Malte, Pologne, Rwanda, Slovaquie, Turquie, Zimbabwe.</p> <p>Administration et inspection du travail (n°s 63, 81, 129, 150, 160): Argentine, Autriche, Bénin, Botswana, Brésil, Bulgarie, Chine (Hong-kong), France, France (Polynésie), Gabon, Grèce, Guatemala, Lettonie, Madagascar, Malawi, Nouvelle-Zélande, Viet Nam.</p> <p>Politique et promotion de l'emploi (n° 88): Irlande, Pérou.</p> <p>Sécurité de l'emploi (n° 158): Turquie.</p> <p>Salaires (n°s 131 et 173): Botswana, Madagascar, Uruguay.</p> <p>Durée du travail (n° 1): Comores, République arabe syrienne.</p> <p>Sécurité et santé au travail (n°s 62, 115, 120, 139, 155, 162, 174): Allemagne, Belgique, El Salvador, France, Guatemala,</p>

Indicateurs de performance	Cibles	Résultats
		<p>Japon, Lesotho, Liban, Norvège, Pays-Bas, République tchèque, Uruguay.</p> <p>Sécurité sociale (n° 118): Turquie.</p> <p>Politique sociale (n° 82): Royaume-Uni (Bermudes).</p> <p>Gens de mer (n°s 8, 22, 23, 53, 108, 147): Estonie, Italie, Jamaïque, Mauritanie, Portugal, Royaume-Uni.</p> <p>Intérêt exprimé dans 556 cas (2004 et 2005):</p> <p>Liberté syndicale, négociation collective et relations professionnelles (n°s 87, 98, 135): Albanie, Australie, Belgique, Bosnie-Herzégovine, Botswana, Canada, Chili, Chine (Macao), Chypre, Colombie, Costa Rica, Estonie, Ethiopie, Fidji, Ghana, Guinée équatoriale, Honduras, Indonésie, Islande, Kenya, Koweït, Lesotho, Liban, Mali, Maurice, Nicaragua, Nigéria, Norvège, Pays-Bas (Antilles), Pérou, Pologne, Roumanie, Royaume-Uni, Royaume-Uni (île de Man), Fédération de Russie, Rwanda, Serbie-et-Monténégro, Slovénie, Sri Lanka, Swaziland, République-Unie de Tanzanie, République tchèque, Trinité-et-Tobago, Turquie, Ukraine, République bolivarienne du Venezuela.</p> <p>Travail forcé (n°s 29 et 105): Brésil, Burundi, Chili, République dominicaine, France, Inde, Jordanie, Mauritanie, Pakistan, Fédération de Russie, République tchèque.</p> <p>Élimination du travail des enfants et protection des enfants et des jeunes (n°s 123, 138, 182): Afrique du Sud, Angola, Arabie saoudite, Argentine, Autriche, Bahamas, Bangladesh, Barbade, Belgique, Belize, Bénin, Bolivie, Brésil, Bulgarie, Burkina Faso, Burundi, Chili, Chine (Hong-kong), Chine (Macao), Colombie, République de Corée, Costa Rica, Croatie, Danemark, Djibouti, République dominicaine, Égypte, El Salvador, Emirats arabes unis, Équateur, Espagne, États-Unis, Finlande, France, Ghana, Guatemala, Honduras, Hongrie, Indonésie, République islamique d’Iran, Italie, Jamaïque, Japon, Jordanie, Kazakhstan, Kenya, Koweït, Lesotho, Liban, Luxembourg, Madagascar, Malawi, Mali, Maroc, Maurice, Mauritanie, Mexique, Mongolie, Nicaragua, Norvège, Nouvelle-Zélande, Papouasie-Nouvelle-Guinée, Pays-Bas, Pérou, Philippines, Portugal, Roumanie, Royaume-Uni, Fédération de Russie, Serbie-et-Monténégro, Slovaquie, Slovénie, Sri Lanka, République arabe syrienne, Swaziland, République-Unie de Tanzanie, Thaïlande, Turquie, Uruguay, Viet Nam, Yémen, Zimbabwe.</p> <p>Égalité des chances et de traitement (n°s 100 et 111): Afrique du Sud, Algérie, Autriche, Azerbaïdjan, Bahamas, Bélarus, Bulgarie, Burkina Faso, Chypre, République de Corée, Cuba, Égypte, Espagne, Finlande, France, Hongrie, Islande, Japon, Kenya, Kirghizistan, Koweït, Lettonie, Liban, Lituanie, Luxembourg, Madagascar, Malte, Maroc, Maurice, Mauritanie, Mexique, République de Moldova, Namibie, Népal, Nicaragua, Norvège, Nouvelle-Zélande, Pakistan, Panama, Papouasie-Nouvelle-Guinée, Pays-Bas, Pérou, Pologne, Portugal, Qatar, République démocratique du Congo, Roumanie, Royaume-Uni, Rwanda, Slovaquie, Slovénie, Suède, Suisse, République arabe syrienne, République tchèque, Trinité-et-Tobago, République-Unie de Tanzanie, Turquie, Ukraine, Uruguay, République bolivarienne du Venezuela, Viet Nam, Zimbabwe.</p> <p>Consultation tripartite (n° 144): Brésil, Guatemala, Japon.</p>

Indicateurs de performance	Cibles	Résultats
		<p>Administration et inspection du travail (n^{os} 63, 81, 85, 129, 150, 160): Algérie, Allemagne, Angola, Australie, Bangladesh, Bénin, Bolivie, Brésil, Bulgarie, Canada, Chili, Chine (Hong-kong), Chine (Macao), Chypre, Colombie, Costa Rica, Croatie, Cuba, République dominicaine, Egypte, El Salvador, Fidji, Finlande, France, France (Guyane), France (Nouvelle-Calédonie), France (Polynésie), France (Saint-Pierre-et-Miquelon), Gabon, Grèce, Guatemala, Honduras, Inde, Irlande, Italie, Jordanie, Kazakhstan, Lettonie, Luxembourg, Madagascar, Malawi, Mali, Pérou, Qatar, Roumanie, Suriname, Swaziland, République-Unie de Tanzanie, Yémen.</p> <p>Politique et promotion de l'emploi (n^{os} 88 et 159): Algérie, Argentine, Bahamas, Canada, Croatie, Espagne, Lituanie, République de Moldova, Nicaragua, Nouvelle-Zélande, Panama, Philippines, Portugal, Royaume-Uni, Trinité-et-Tobago, Uruguay.</p> <p>Orientation et formation professionnelles (n° 142): Brésil, Hongrie.</p> <p>Sécurité de l'emploi (n° 158): Lettonie.</p> <p>Durée du travail (n^{os} 1, 14, 30, 89, 101, 171): Chypre, Ghana, Inde, Liban, Maroc, Mauritanie, Pays-Bas (Aruba), Fédération de Russie, République-Unie de Tanzanie (Tanganyika), Yémen.</p> <p>Sécurité et santé au travail (n^{os} 13, 45, 62, 115, 119, 120, 127, 136, 139, 148, 161, 162, 167): Afrique du Sud, Azerbaïdjan, Bélarus, Bénin, Botswana, Brésil, Burkina Faso, Canada, Chine (Macao), Chypre, Colombie, Croatie, Cuba, Danemark, Egypte, Espagne, Estonie, Etats-Unis, Ethiopie, Finlande, France, France (Nouvelle-Calédonie), Grèce, Hongrie, Inde, Irlande, Islande, Italie, Japon, Lettonie, Liban, Malte, Mexique, République de Moldova, Nicaragua, Norvège, Pologne, Portugal, Royaume-Uni (Jersey), Saint-Marin, Serbie-et-Monténégro, Slovaquie, Slovénie, Suède, Suisse, République arabe syrienne, République-Unie de Tanzanie, République tchèque, Thaïlande, Turquie, Uruguay, Zambie, Zimbabwe.</p> <p>Sécurité sociale (n^{os} 17, 18, 42, 102, 130): Allemagne, France, Liban, Jamahiriya arabe libyenne, Pérou, Royaume-Uni (Guernesey), Sao Tomé-et-Principe, République arabe syrienne.</p> <p>Protection de la maternité (n° 103): Allemagne, Chili, Ghana, Guinée équatoriale, Jamahiriya arabe libyenne, Sri Lanka.</p> <p>Travailleurs migrants (n° 97): Belize, Chine (Hong-kong).</p> <p>Gens de mer (n^{os} 8, 68, 71): Argentine, Brésil, Bulgarie, Croatie, Estonie, Fidji, Finlande, France, France (Guadeloupe), France (Guyane), France (Martinique), France (Nouvelle-Calédonie), France (Réunion), France (Saint-Pierre-et-Miquelon), France (Territoire des Terres australes et antarctiques), Guatemala, Italie, Norvège, Pérou, Portugal, Royaume-Uni, Royaume-Uni (Guernesey).</p> <p>Catégories particulières de travailleurs (n^{os} 149, 172, 177): Belgique, Chypre, Finlande, Ghana, Pays-Bas, Portugal, Uruguay.</p> <p>Pêcheurs (n° 112): Australie.</p> <p>Peuples autochtones et tribaux (n^{os} 107 et 169): Bolivie, Colombie, Guatemala, Inde, Mexique, Pérou.</p> <p><i>(Cet indicateur a été révisé.)</i></p>

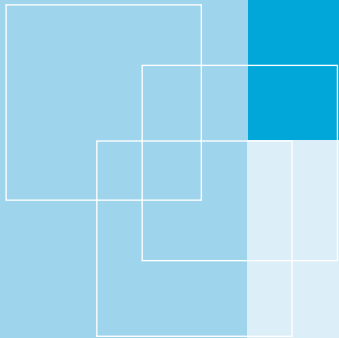
Indicateurs de performance	Cibles	Résultats
	ii) 50 cas d'amélioration notés par le Comité de la liberté syndicale.	59 cas d'amélioration notés dans 30 Etats Membres: Afrique du Sud, Argentine (6 cas), Bosnie-Herzégovine, Bulgarie, Canada (4 cas), Chili (5 cas), Colombie (6 cas), République de Corée, El Salvador, Equateur, Ex-République yougoslave de Macédoine, Fidji, Guatemala (5 cas), Honduras (2 cas), Japon, Kenya, Lituanie, Maroc (2 cas), Maurice (3 cas), Mexique, Nicaragua, Niger, Ouganda, Pakistan, Panama, Pérou (3 cas), Serbie-et-Monténégro, Sri Lanka (2 cas), Thaïlande, Uruguay (2 cas).
1c.2. Meilleure prise en compte des normes internationales du travail dans l'aide internationale au développement.	Tous les DSRP auxquels le BIT contribue se réfèrent aux normes internationales du travail.	Les DSRP de sept Etats Membres sur 15 au total se réfèrent aux normes internationales du travail: Cap-Vert, Honduras, Mali, Pakistan, République démocratique du Congo, République-Unie de Tanzanie, Yémen. <i>(Cet indicateur est nouveau.)</i>
1c.3. Meilleure efficacité des services fournis aux organes directeurs de l'OIT au regard de la politique normative.	i) les organes de contrôle achèvent l'examen de leurs méthodes de travail;	La Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations et la Commission de l'application des normes de la Conférence ont progressé dans leur tâche: Résultats obtenus: <ul style="list-style-type: none"> ■ Des ajustements ont été apportés aux procédures de la Commission de la Conférence; ils donnent aux Etats Membres du temps supplémentaire pour préparer le débat et davantage de temps au président pour consulter les autres membres du bureau de la commission avant que les conclusions ne soient soumises pour adoption. ■ La Commission de la Conférence a décidé d'insister davantage sur les cas de manquement grave aux obligations liées à la soumission de rapports ou à d'autres activités normatives. <p>La Commission de la Conférence et la commission d'experts continueront d'examiner d'autres améliorations en vue de répondre à certaines des préoccupations exprimées. <i>(Cet indicateur est nouveau.)</i></p>
	ii) les travaux d'examen des activités normatives progressent conformément au calendrier arrêté par le Conseil d'administration;	L'examen s'est déroulé conformément aux prévisions. Quasiment tous les aspects des activités normatives ont été examinés. Un rapport d'activité a été soumis au Conseil d'administration (mars 2005) et un document définissant les orientations stratégiques futures en matière de normes a été établi pour la 294 ^e session du Conseil d'administration (novembre 2005).
	iii) les résultats de l'examen sont mieux mis en œuvre par toutes les unités du BIT.	A la suite de cet examen, la promotion des normes par le Bureau a davantage été axée sur les conventions et les recommandations à jour. Trois départements techniques ont mis en œuvre l'approche intégrée approuvée par le Conseil d'administration en novembre 2000. Cela a débouché sur trois discussions générales au sujet de la sécurité et la santé au travail, des travailleurs migrants et de la promotion de l'emploi des jeunes. Des plans d'action complets ont été établis à la suite de ces trois discussions. Un manuel de rédaction des instruments de l'OIT a été présenté à la 292 ^e session du Conseil d'administration (mars 2005) et devrait être utilisé par l'ensemble des services du Bureau.

Indicateurs de performance	Cibles	Résultats
1c.4. Utilisation accrue des informations sur les normes internationales du travail par les mandants et le public, ainsi que pour la formation aux droits de l'homme et autres droits au travail.	<p>i) 100 000 consultations par mois en moyenne des bases de données sur les normes internationales du travail;</p> <p>ii) 30 cas avérés d'intégration des informations sur les normes internationales du travail dans les programmes de formation, les séminaires, les sites Web et les publications.</p>	<p>Du fait du regroupement des normes par sujet dans le cadre de la présentation de rapports au titre de l'article 22, les commentaires de la commission d'experts sont davantage pris en compte par les autres départements.</p> <p>758 000 consultations par mois en moyenne.</p> <p>ILOLEX: 252 000 recherches mensuelles par un utilisateur unique.</p> <p>NATLEX: 506 000 recherches mensuelles en moyenne par un utilisateur unique.</p> <p><i>(Note: les recherches sont un meilleur indicateur de l'intérêt de l'utilisateur que la simple consultation.)</i></p> <p><i>(Cet indicateur est nouveau.)</i></p> <p>11 Etats Membres: Argentine, Brésil, Colombie, Costa Rica, Cuba, El Salvador, Indonésie, Mali, Mexique, Pakistan, Tunisie.</p> <p>Exemples:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ En Argentine, l'Université de Buenos Aires, avec l'appui du Centre de Turin et du bureau de l'OIT en Argentine, propose au corps enseignant un cours annuel sur les normes internationales du travail. ■ Le Pakistan a intégré un module sur le travail forcé et la servitude pour dettes dans ses cours de formation des agents de la fonction publique, de la police et du système judiciaire. <p>Le BIT note également que:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ ILOLEX et NATLEX sont mentionnés sur le site de plus de 10 000 universités, organisations non gouvernementales, administrations publiques et établissements de recherche. ■ Plus de 29 000 CD-ROM et documents sur les normes internationales du travail ont été distribués dans des séminaires du BIT en Afrique, en Asie et dans les Amériques. <p><i>(Cet indicateur est nouveau.)</i></p>

Progrès de la lutte contre le travail des enfants au Liban et au Yémen

Le Liban et le Yémen ont pris d'importantes mesures, avec l'aide du BIT, pour mettre en œuvre la convention (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999. Grâce à la coopération technique et à l'assistance fournie, chacun de ces pays a pu mettre en place une politique nationale et un cadre de travail approuvés par le gouvernement pour lutter contre le travail des enfants. Les résultats sont les suivants:

- le Yémen est désormais le premier pays de la région arabe à avoir une stratégie nationale qui intègre dans l'éducation de base universelle une composante sur les enfants à risque et les enfants assujettis au travail;
- une nouvelle base d'informations sur le travail des enfants est utilisée pour appuyer diverses interventions au Liban, au Yémen et en Jordanie;
- les mandants tripartites combattent plus efficacement le travail des enfants grâce aux activités de renforcement des capacités et de sensibilisation;
- un système de suivi des enfants a été mis en place;
- la législation nationale sur l'enseignement obligatoire et l'âge minimum d'admission des enfants au travail a été amendée;
- de nouveaux services de développement des compétences des jeunes, garçons et filles, de 14 à 17 ans ont été mis en place.



EMPLOI

Mandat

«Nous sommes résolument en faveur d'une mondialisation équitable et décidons de faire du plein emploi et de la possibilité pour chacun, y compris les femmes et les jeunes, de trouver un travail productif et décent les objectifs fondamentaux de nos politiques nationales et internationales en la matière et de nos stratégies nationales de développement, y compris celles qui visent à réduire la pauvreté, dans le cadre de nos efforts pour atteindre les objectifs du Millénaire pour le développement.»

(Document final du Sommet mondial de 2005)

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

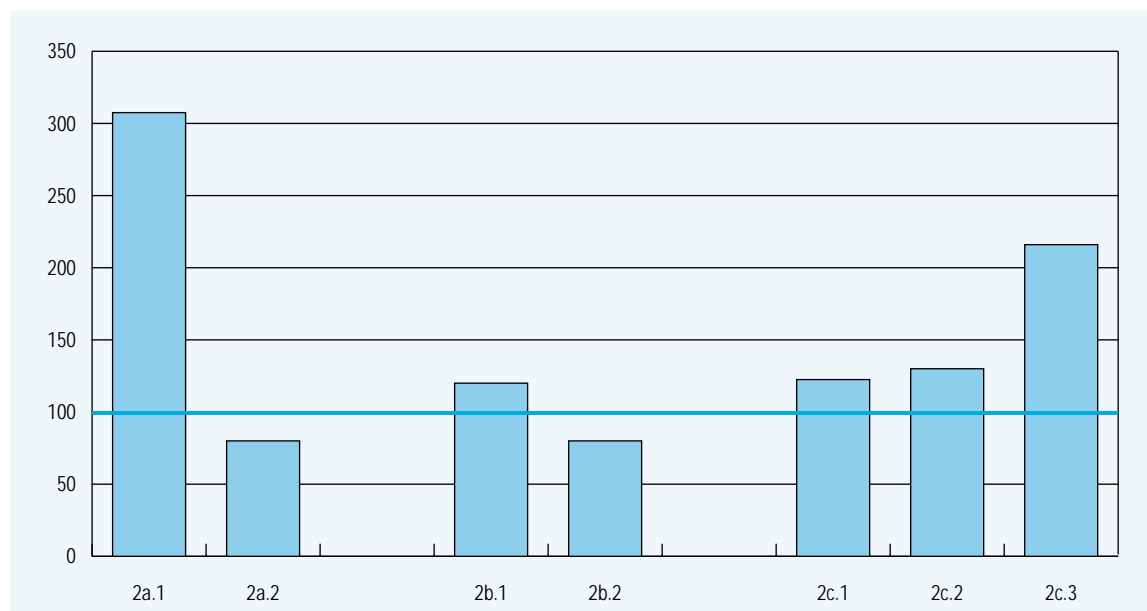


Créations d'emplois

Objectif stratégique n° 2:**Accroître les possibilités pour les femmes et pour les hommes d'obtenir un emploi et un revenu convenables****Emploi: ressources en 2004-05 (en dollars E.U.)**

Dépenses du budget ordinaire	125 511 652
Dépenses financées par des fonds extrabudgétaires *	78 289 973
Dépenses au titre de l'excédent 2000-01	6 067 075
Total	209 868 700

* A l'exclusion des coûts d'agence et des provisions affectées aux augmentations de coûts et besoins imprévus; non compris les activités intersectorielles.

Pourcentage de réussite dans la concrétisation des cibles: Emploi

50. La création d'emplois est de plus en plus reconnue aux plus hauts niveaux comme un important moyen de lutter contre la pauvreté. Les questions liées à l'emploi recouvrent toute une série de domaines, en particulier les suivants: promotion d'une plus grande participation des groupes défavorisés au marché de l'emploi, élaboration d'outils pratiques pour les entreprises, développement des compétences et promotion de l'intégration des stratégies concernant les crises et à fort coefficient d'emplois dans les politiques et les programmes. Le BIT a également continué à aider les mandants tripartites à améliorer les politiques et les programmes nationaux de formation.

Faits marquants

51. En mars et novembre 2005, les délégations tripartites de trois pays (Argentine, Ghana et Philippines) ont fait rapport à la Commission de l'emploi et de la politique sociale du Conseil d'administration sur les progrès accomplis dans la mise en œuvre de l'Agenda global pour l'emploi.

52. Le BIT a réagi rapidement à la catastrophe provoquée par le tsunami en accordant une assistance à l'Indonésie, à Sri Lanka, à l'Inde, à la Thaïlande, à la Somalie et aux Seychelles. Dans le cadre d'une coordination avec les ministères du travail et de la planification, les autorités locales, les employeurs et les organisations de travailleurs, et plusieurs grands organismes internationaux, les recommandations du BIT concernant la remise en état de l'infrastructure et le rétablissement des moyens de subsistance ont été incorporées dans les stratégies de reconstruction. Les stratégies du BIT visaient le problème de l'emploi après la reconstruction, mais le Bureau a également assuré certains services de formation dans le domaine du développement de l'entreprise, de la construction et des compétences de base.

53. Deux textes adoptés par la Conférence internationale du Travail ont renforcé les objectifs de l'OIT en matière d'emploi, à savoir, en 2004, la recommandation (n° 195) sur la mise en valeur des ressources humaines, et, en 2005, la résolution concernant l'emploi des jeunes. Cette résolution présente un plan d'action qui vise à promouvoir l'accès des jeunes à un travail décent sur la base d'un renforcement des connaissances, d'activités de sensibilisation et d'une assistance technique.

54. L'importance de l'emploi en tant que moyen de lutter contre la pauvreté a été reconnue à l'occasion de réunions de haut niveau telles que le Sommet extraordinaire des chefs d'Etat et de gouvernement de l'Union africaine sur l'emploi et la lutte contre la pauvreté en Afrique, organisé à Ouagadougou (Burkina Faso) en septembre 2004, et le Sommet mondial organisé par l'ONU à New York en septembre 2005.

55. Au Pakistan, le projet TREE («Training for Rural Economic Empowerment» – (Formation pour le renforcement de l'autonomie économique des populations rurales)) a offert une formation à 1 100 femmes, jeunes à problèmes et handicapées. Sur la base des réalisations du projet, le gouvernement a entamé la mise en œuvre d'un programme de développement des compétences à l'échelle nationale qui permettra de former 300 000 jeunes à l'aide de la méthodologie TREE.

56. Dans le cadre d'une collaboration entre les programmes IFP/SKILLS et WEDGE, le BIT a élaboré et testé avec succès des stratégies visant à promouvoir l'esprit d'entreprise chez les femmes handicapées en Ethiopie. En coopération avec des organisations locales, 500 femmes handicapées ont reçu une formation à la gestion des petites entreprises. Elles ont été aidées à créer de petites entreprises, et dix d'entre elles sont devenues formatrices. Le programme a été étendu à d'autres régions de l'Ethiopie ainsi qu'au Kenya, à la Zambie, à l'Ouganda et à la République-Unie de Tanzanie.

57. *Le Rapport sur l'emploi dans le monde 2004-05*, paru en 2005, étudie les liens entre la création d'emplois, la croissance de la productivité et la réduction de la pauvreté.

58. La législation sur les coopératives a continué à progresser grâce à la mise en œuvre de la recommandation (n° 193) concernant la promotion des coopératives, 2002, dans les politiques et la législation nationales. Un protocole d'entente (février 2004), conclu entre l'Alliance coopérative internationale (ACI) et l'OIT, a ouvert la voie au lancement d'une campagne mondiale intitulée «Coopérons pour lutter contre la pauvreté» qui assure la promotion et le renforcement de l'entreprise coopérative en tant qu'outil de réduction de la pauvreté.

Création d'emplois de remplacement en Bolivie

La région de Cochabamba en Bolivie a été un centre de production de coca. Dans le cadre de sa politique de lutte contre la drogue, le gouvernement est en train d'élaborer de nouvelles stratégies économiques pour les communautés de la région ainsi que pour les personnes disposant de compétences et de possibilités limitées. L'utilisation de méthodologies de formation conçues par le BIT et la coopération avec les communautés et avec les autres projets et institutions travaillant dans la région ont abouti à l'introduction d'une formation devant permettre d'atteindre les objectifs du développement économique. Trois centres de formation technique ont été créés et 39 laboratoires informatiques ont été mis sur pied, portant à presque 300 le nombre d'ordinateurs dans les écoles de la région. Au total, 17 000 jeunes ont pu améliorer leur employabilité grâce à cette formation. Une étude préliminaire a révélé que plus de 3 000 jeunes avaient déjà intégré le marché du travail ou amélioré leur emploi, que 95 entreprises avaient été créées et que des améliorations avaient été apportées à 48 autres.

Stratégies

59. Le soutien à la politique de l'emploi a été guidé par l'Agenda global pour l'emploi qui a servi de cadre pour promouvoir les stratégies nationales de l'emploi. Le BIT s'est attaché à intégrer le travail décent dans les stratégies de réduction de la pauvreté et de développement d'un certain nombre de pays; les recommandations de l'OIT ont été incorporées dans les politiques nationales de l'emploi de huit Etats Membres, et plus d'une centaine de pays ont fait appel aux connaissances du BIT dans toute une série de domaines. En Asie et en Afrique, le BIT a aidé dix Etats Membres à améliorer leur législation en vue d'accroître les possibilités d'emploi des personnes handicapées.

60. Comme suite à une évaluation réalisée en 2004, les stratégies du programme focal IFP/SKILLS ont nettement changé. Des mesures ont été prises pour éviter une dispersion entre des activités multiples et souvent mal intégrées au profit d'activités moins nombreuses, mais mieux définies. Les priorités ont évolué en vue d'un meilleur équilibre entre trois grands domaines thématiques: développement des politiques et systèmes de formation; compétences et réduction de la pauvreté dans l'économie informelle (en faisant une grande place à l'emploi des jeunes); gestion et réforme des politiques et systèmes de formation. Un processus formel d'évaluation collégiale a été institué pour préserver la qualité et assurer le lien entre toutes les activités.

61. Le BIT a renforcé sa coopération avec les organisations internationales, les institutions de financement du développement, les autorités nationales et les partenaires sociaux en vue de gérer au mieux les ressources disponibles. Les fonds extrabudgétaires ont permis au BIT d'offrir des outils et des stratégies plus globales dans ses activités techniques, ce qui a attiré de nouveaux partenaires, tels que la Banque africaine de développement et le HCR. Un partenariat avec le Comité pour la promotion de l'action coopérative (COPAC) et l'Alliance coopérative internationale (ACI) a aidé à promouvoir la recommandation (n° 193) sur la promotion des coopératives, 2002, qui est désormais utilisée dans plus de 60 pays pour déterminer les politiques et la législation dans ce domaine. Cela aurait été impossible sur la seule base du budget ordinaire de l'OIT.

62. Grâce à de nouveaux programmes et outils, le BIT a amélioré son soutien aux PME et aux organisations d'employeurs ainsi qu'aux femmes et aux jeunes entrepreneurs. Entre autres initiatives, on peut citer l'élaboration d'un guide d'évaluation destiné à aider les femmes entrepreneurs à développer leur entreprise en Ethiopie, au Kenya, en Ouganda et en République-Unie de Tanzanie, ainsi que la création d'une ressource électronique visant à promouvoir une meilleure inclusion des PME dans les organisations d'employeurs. Grâce au programme IFP/SEED (Développement des petites entreprises) et au Centre de Turin, le BIT a formé 600 enseignants de 20 pays à un programme destiné à promouvoir l'esprit d'entreprise dès l'école.

63. Le programme SEED a rationalisé et étendu ses activités relatives aux services aux entreprises et a adopté une approche plus intégrée du développement de la petite entreprise. Le nouveau programme «Expand your Business» (Développez votre entreprise) a été lancé dans cinq pays (Jordanie, Ouganda, Sri Lanka, Zambie, Zimbabwe) et le programme SIYB/GERME a été étoffé.

64. Pour les activités entreprises en réponse aux crises et les programmes d'investissement à haute intensité de main-d'œuvre, une approche plus stratégique a commencé à être adoptée en vue d'une plus forte influence sur les politiques (par exemple, évaluation de l'impact des programmes publics d'investissement). En Amérique latine et en Afrique francophone, le BIT a organisé des activités de formation à l'intention de partenaires en mesure d'appuyer les programmes de l'emploi du BIT à l'échelon national.

La réponse au tsunami à Aceh

La province indonésienne de Banda Aceh a été la plus durement touchée par le tremblement de terre et le tsunami de décembre 2004. En collaboration avec d'autres partenaires, le BIT a organisé des activités de formation professionnelle pour les femmes de Calang, Banda Aceh, Meulaboh et Aceh Besar, notamment des cours de couture et un cours de formation de cinq jours visant à apprendre aux femmes à produire des tuiles pour la reconstruction. Un groupe de trois femmes ainsi formées pourra produire entre 300 et 500 tuiles par jour et gagner 300 000 roupies (31,50 dollars) par personne et par jour. Cette formation a été suivie d'un cours de gestion de dix jours. Entre mai et octobre 2005, 363 femmes ont reçu une formation professionnelle, et une association a été créée pour apprendre à la population à façonner des blocs qui seront utilisés dans la construction.

Enseignements tirés

65. Le renforcement des réseaux et des partenariats entre acteurs locaux, nationaux et internationaux a été particulièrement utile pour l'appui que le BIT a apporté à la conception et à la mise en œuvre de politiques et programmes de l'emploi efficaces. L'augmentation des demandes d'assistance présentées par les Etats Membres exige d'améliorer les outils d'analyse et les matériels de formation comme cela est le cas par exemple pour les activités de promotion de la stratégie de développement économique local du BIT.

66. Une approche multidisciplinaire intégrée qui a bien fonctionné dans le contexte national a beaucoup contribué aux résultats obtenus. La coopération dans le domaine de l'évaluation des politiques de l'emploi en est un exemple. Des analyses de la politique de l'emploi ont été lancées dans plusieurs pays et, en Europe du Sud-Est, le BIT, le Conseil de l'Europe et les gouvernements des pays des Balkans ont évalué les politiques et le service public de l'emploi.

67. L'importance de la création d'emplois en tant que réponse aux crises est de plus en plus reconnue par les acteurs tant nationaux qu'internationaux. De nouvelles interventions ont eu lieu dans 28 Etats Membres et une entité, et le BIT a créé de nouveaux partenariats avec des donateurs et des organismes qui jouent un rôle clé au lendemain des crises – HCR, PNUD, PAM, Banque mondiale. Des critères d'intervention plus stricts et de nouveaux outils sont nécessaires pour apporter une réponse plus rapide et plus ciblée dans ce domaine. Les activités se sont révélées moins efficaces lorsqu'on a essayé de faire face à un trop grand nombre de crises en même temps et lorsque les activités uniques n'étaient pas suffisamment intégrées dans une stratégie cohérente, caractérisée par une bonne coordination entre les secteurs, l'Etat et les organismes donateurs.

68. L'expérience de la période biennale 2004-05 fait ressortir qu'il faut se focaliser sur des activités bien définies étroitement liées aux objectifs opérationnels. En l'absence de ressources additionnelles suffisantes, il conviendrait d'étudier soigneusement s'il est pertinent de poursuivre des activités qui ne sont pas étroitement liées aux grands programmes ou qui sont potentiellement moins rentables, qu'il s'agisse du temps que doit leur consacrer le personnel ou des avantages qu'elles procurent aux mandants.

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

Appui à la politique de l'emploi: ressources en 2004-05 (en dollars E.U.)

Dépenses du budget ordinaire	43 416 867
Dépenses financées par des fonds extrabudgétaires *	8 017 077
Dépenses au titre de l'excédent 2000-01	2 350 593
Total	53 784 537

* A l'exclusion des coûts d'agence et des provisions affectées aux augmentations de coûts et besoins imprévus; non compris les activités intersectorielles.

Indicateurs de performance	Cibles	Résultats
2a.1. Mandants de l'OIT qui utilisent la base de connaissances du BIT.	Les mandants dans 35 Etats Membres.	<p>108 Etats Membres et deux entités.</p> <p>Exemples:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ les mandants de 54 Etats Membres et d'un Territoire ont participé au réseau d'échange d'informations sur les indicateurs du marché du travail en tant qu'utilisateurs; ■ les utilisateurs de 15 pays se sont enregistrés en ligne pour les indicateurs clés du marché du travail; ■ en Afrique du Sud et en Hongrie, des séances d'information sur le Rapport sur l'emploi dans le monde ont alimenté le débat national sur les stratégies de l'emploi et les liens avec la productivité et la réduction de la pauvreté; ■ au Cameroun, un séminaire sur les systèmes d'information et d'analyse du marché du travail ont amélioré la production de statistiques pour le Fonds national de l'emploi. <p>Au total, 108 Etats Membres et deux entités ont tiré parti des sources de connaissances du BIT:</p> <p>Afghanistan, Afrique du Sud, Albanie, Algérie, Allemagne, Argentine, Australie, Bahrein, Bangladesh, Barbade, Bénin, Bolivie, Bosnie-Herzégovine, Botswana, Bulgarie, Cambodge, Cameroun, Cap-Vert, République centrafricaine, Chili, Chine, Colombie, Costa Rica, Côte d'Ivoire, Croatie, Cuba, Danemark, République dominicaine, Egypte, El Salvador, Emirats arabes unis, Equateur, Espagne, Etats-Unis, Ethiopie, Ex-République yougoslave de Macédoine, Fidji, France, Gabon, Gambie, Ghana, Grèce, Grenade, Guatemala, Guinée, Guinée-Bissau, Honduras, Hongrie, Inde, Indonésie, Irlande, Italie, Jamaïque, Japon, Kenya, Kiribati, Kosovo, République démocratique populaire lao, Lesotho, Liban, Madagascar, Malaisie, Malawi, Mali, Maroc, Maurice, Mauritanie, Mexique, République de Moldova, Mongolie, Mozambique, Namibie, Népal, Nicaragua, Nigéria, Nouvelle-Zélande, Ouganda, Pakistan, Panama, Paraguay, Pays-Bas,</p>

Indicateurs de performance	Cibles	Résultats
2a.2. Politiques de l’emploi à l’échelle mondiale et à l’échelle nationale qui tiennent compte des recommandations formulées par les services consultatifs du BIT.	La politique nationale de l’emploi dans 10 Etats Membres.	<p>Pérou, Philippines, République démocratique du Congo, Roumanie, Fédération de Russie, Rwanda, Saint-Kitts-et-Nevis, Sainte-Lucie, Sénégal, Serbie-et-Monténégro, Seychelles, Sri Lanka, Suède, Suisse, Swaziland, Tchad, Thaïlande, territoire palestinien occupé, Timor-Leste, Trinité-et-Tobago, Tunisie, Turquie, République-Unie de Tanzanie, Uruguay, République bolivarienne du Venezuela, Viet Nam, Yémen, Zambie, Zimbabwe.</p> <p><i>(La cible pour 2002-03 était de 30 Etats Membres et le résultat a été 60.)</i></p> <p>Huit Etats Membres.</p> <p>Quatre Etats Membres ont officiellement intégré les politiques préconisées par le BIT dans leur politique nationale: Azerbaïdjan, Equateur, Kazakhstan, Kirghizistan.</p> <p>L’adoption d’une politique nationale qui inclura les recommandations du BIT est à l’examen dans quatre Etats Membres: El Salvador, Ouganda, Rwanda, Tchad.</p> <p>Le Gabon a utilisé des informations dans un atelier national pour élaborer un document stratégique sur la création d’emplois et la réduction de la pauvreté.</p> <p><i>(La cible pour 2002-03 était de six Etats Membres et le résultat a été de quatre.)</i></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

Connaissances, compétences et employabilité: ressources en 2004-05 (en dollars E.U.)

Dépenses du budget ordinaire	37 606 318
Dépenses financées par des fonds extrabudgétaires *	11 676 288
Dépenses au titre de l'excédent 2000-01	707 333
Total	49 989 939

* A l'exclusion des coûts d'agence et des provisions affectées aux augmentations de coûts et besoins imprévus; non compris les activités intersectorielles.

Indicateurs de performance	Cibles	Résultats
2b.1. Mandants de l'OIT qui adoptent des politiques et investissent dans l'amélioration de la qualité et de l'efficacité des programmes de développement des compétences et de formation.	Les mandants dans 15 Etats Membres.	<p>Les mandants de 18 Etats Membres et d'une entité ont adopté des politiques ou amélioré la qualité de leurs services dans ce domaine:</p> <p>Afrique du Sud, Bahreïn, Chili, Cuba, Egypte, Indonésie, Iraq, Jordanie, Kirghizistan, Kosovo, Madagascar, Mexique, Niger, Oman, Pakistan, Philippines, Sri Lanka, Ukraine.</p> <p>Exemples:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Grâce aux activités de coopération technique, le Pakistan consacre des ressources nationales au perfectionnement des compétences des ruraux. ■ La Jordanie a créé un centre de formation aux métiers de l'artisanat pour les jeunes femmes. ■ Le Kirghizistan et l'Ukraine ont adopté une série de programmes d'enseignement professionnel mis au point grâce aux programmes de coopération technique. ■ Le Chili a mis à jour sa législation sur la formation professionnelle et institué un cadre pour réglementer la qualité des services de formation. ■ Cuba a intégré les concepts du BIT concernant la formation et le développement de la productivité dans les programmes de formation professionnelle du ministère du Travail et de la Sécurité sociale et procède actuellement à la révision de son système d'incitation et de rémunération. <p><i>(La cible pour 2002-03 était de 15 et le résultat a été de 20.)</i></p>

Indicateurs de performance	Cibles	Résultats
2b.2. Mandants de l'OIT qui adoptent des stratégies visant le marché du travail, incluant notamment des approches novatrices de l'acquisition de compétences, des services de l'emploi efficaces et les services d'appui à ces derniers, afin de promouvoir une plus large participation des jeunes, des personnes handicapées et, d'une manière générale, des femmes et des hommes défavorisés au marché du travail.	Les mandants dans 15 Etats Membres	<p>De nouvelles stratégies et de nouveaux services ont été adoptés dans 10 Etats Membres et deux entités:</p> <p>Afghanistan, Bolivie, Chili, Colombie, Ethiopie, Ghana, Indonésie, Kenya, Kosovo, Pérou, Roumanie, territoire palestinien occupé.</p> <p>Exemples:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ L'inclusion de programmes de formation des jeunes aux affaires dans les écoles secondaires du Pérou et de la Bolivie. ■ La création de deux centres de réadaptation professionnelle répondant aux besoins des personnes handicapées dans le territoire palestinien occupé. ■ L'établissement d'un cadre pour les activités de microfinancement en Roumanie pour assurer un soutien financier aux travailleurs indépendants. ■ La mise sur pied de services publics de l'emploi d'urgence en Afghanistan et en Indonésie qui ont réussi à faire coïncider l'offre et la demande d'emplois. ■ La création en Colombie d'un fonds visant à financer les projets de petites entreprises pour les jeunes participant aux programmes de développement. ■ La formation en Ethiopie de 500 femmes handicapées aux compétences nécessaires dans les petites entreprises durant l'expérimentation d'une stratégie qui a maintenant été étendue à d'autres pays d'Afrique orientale. <p><i>(La cible de 2002-03 pour un indicateur similaire était de 15 Etats Membres et le résultat a été de 16.)</i></p>

Formation pour le renforcement de l'autonomie économique des populations rurales (TREE) au Pakistan

Le Programme de formation pour le renforcement de l'autonomie économique des populations rurales (TREE) au Pakistan applique la méthode de formation du BIT axée sur la communauté locale dans le cadre d'une stratégie intégrée de création d'emplois et de réduction de la pauvreté qui vise à toucher 2 400 personnes. Ce programme est conçu pour enrayer la montée de la pauvreté rurale, en particulier chez les femmes, les jeunes adultes et les personnes handicapées. En combinant l'enseignement des notions de base, une formation en vue d'un emploi salarié ou d'une activité indépendante et la création de groupes d'épargne et d'investissement pour financer le lancement d'entreprises indépendantes, TREE a permis d'obtenir d'excellents résultats aux niveaux individuel et collectif.

- Pour la première fois, les femmes qui ont participé au programme utilisent leurs nouvelles compétences pour gagner de l'argent pour leurs familles et inspirent de plus en plus le respect.
- Les jeunes hommes célibataires qui étaient au chômage travaillent maintenant dans des entreprises ou à leur compte et contribuent, grâce à leurs gains, au bien-être de leur foyer.
- Beaucoup de petites entreprises qui ont connu le succès ont créé des emplois.

Dans le cadre d'un nouveau projet financé par le PNUD auquel le BIT collabore, le programme a commencé en juillet 2005 à former 30 000 jeunes gens en utilisant la méthodologie TREE.

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

Création d'emplois: ressources en 2004-05 (en dollars E.U.)

Dépenses du budget ordinaire	44 488 467
Dépenses financées par des fonds extrabudgétaires *	58 596 608
Dépenses au titre de l'excédent 2000-01	3 009 149
Total	106 094 224

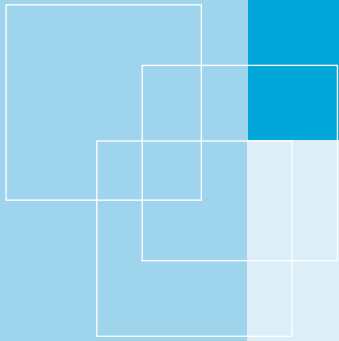
* A l'exclusion des coûts d'agence et des provisions affectées aux augmentations de coûts et besoins imprévus; non compris les activités intersectorielles.

Indicateurs de performance	Cibles	Résultats										
2c.1. Mandants de l'OIT et autres institutions qui appliquent les conseils et les outils pratiques du BIT au développement des entreprises.	Les mandants dans 60 Etats Membres et les institutions dans 30 Etats Membres.	<p>Les mandants dans 98 Etats Membres et les institutions dans 25 Etats Membres ont appliqué les conseils et les outils pratiques du BIT au développement des entreprises: Afrique du Sud, Algérie, Antigua-et-Barbuda, Arabie saoudite, Argentine, Azerbaïdjan, Bahamas, Barbade, Belize, Bénin, Bolivie, Botswana, Brésil, Bulgarie, Burkina Faso, Burundi, Cambodge, Cameroun, Chili, Chine, Colombie, Congo, Côte d'Ivoire, Croatie, Djibouti, République dominicaine, Dominique, Egypte, El Salvador, Equateur, Ethiopie, Finlande, France, Géorgie, Ghana, Grenade, Guatemala, Guinée-Bissau, Guyana, Haïti, Honduras, Hongrie, Inde, Indonésie, Italie, Jamaïque, Japon, Jordanie, Kazakhstan, Kenya, Kirghizistan, République démocratique populaire lao, Lesotho, Liban, Libéria, Mali, Maroc, Maurice, Mauritanie, Mexique, Mongolie, Mozambique, Nicaragua, Niger, Nigéria, Oman, Ouganda, Ouzbékistan, Panama, Papouasie-Nouvelle-Guinée, Paraguay, Pérou, Philippines, Qatar, République démocratique du Congo, Roumanie, Royaume-Uni, Fédération de Russie, Rwanda, Sainte-Lucie, Saint-Kitts-et-Nevis, Saint-Vincent-et-les Grenadines, Sénégal, Serbie, Soudan, Sri Lanka, Suriname, République arabe syrienne, Tadjikistan, République-Unie de Tanzanie, Tchad, Thaïlande, Trinité-et-Tobago, Tunisie, Turquie, Viet Nam, Zambie, Zimbabwe.</p> <p>Les principaux domaines des conseils et des outils pratiques, en pourcentage de tous les services fournis (les mandants peuvent avoir demandé des services dans plusieurs domaines), sont les suivants:</p> <table> <thead> <tr> <th></th> <th>% du total</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>■ activités consultatives et promotionnelles concernant la recommandation n° 193 (coopératives)</td> <td>25,8</td> </tr> <tr> <td>■ promotion de l'esprit d'entreprise</td> <td>17,5</td> </tr> <tr> <td>■ développement économique local</td> <td>16,0</td> </tr> <tr> <td>■ démarrage d'entreprises et amélioration d'entreprises existantes</td> <td>14,9</td> </tr> </tbody> </table>		% du total	■ activités consultatives et promotionnelles concernant la recommandation n° 193 (coopératives)	25,8	■ promotion de l'esprit d'entreprise	17,5	■ développement économique local	16,0	■ démarrage d'entreprises et amélioration d'entreprises existantes	14,9
	% du total											
■ activités consultatives et promotionnelles concernant la recommandation n° 193 (coopératives)	25,8											
■ promotion de l'esprit d'entreprise	17,5											
■ développement économique local	16,0											
■ démarrage d'entreprises et amélioration d'entreprises existantes	14,9											

Indicateurs de performance	Cibles	Résultats
		<ul style="list-style-type: none"> ■ femmes et création d’entreprises, questions connexes 12,9 ■ productivité 7,2 ■ microfinancement 5,7 <p><i>(En 2002-03, la cible était de 60 Etats Membres et 30 institutions, et le résultat a été de 68 Etats Membres et 40 institutions.)</i></p>
2c.2. Nombre d’Etats Membres de l’OIT qui adoptent ou mettent en œuvre, dans le cadre de programmes d’investissement public dans les infrastructures et la construction aux niveaux national et local, les méthodes à fort coefficient d’emplois et les politiques connexes préconisées par l’OIT.	15 Etats Membres (nouveaux programmes ou nouveaux éléments importants dans les programmes nationaux existants).	<p>20 Etats Membres.</p> <p>De nouveaux programmes ont été élaborés dans sept Etats Membres: Azerbaïdjan, Cameroun, Honduras, Mongolie, Sierra Leone, Somalie, Viet Nam.</p> <p>De nouveaux éléments ont été ajoutés aux programmes existants dans 13 Etats Membres: Afrique du Sud, Burkina Faso, Chine, Ghana, Inde, Indonésie, République démocratique populaire lao, Madagascar, Malawi, Mali, Mozambique, Népal, Sri Lanka.</p> <p>Exemples:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ L’Afrique du Sud a transformé un programme provincial de travaux publics en un programme national prévoyant une formation à la gestion et une formation technique pour les petites entreprises du bâtiment et les sous-traitants de ce secteur. ■ Le Viet Nam a élaboré un programme pour encourager la participation des petits entrepreneurs à la mise en place et à l’entretien des infrastructures rurales. ■ Le Ghana a procédé à une évaluation de ses procédures d’achat du point de vue des normes applicables à l’emploi et au travail afin de mieux intégrer les petites entreprises locales. ■ Le Mali s’attache à mettre au point des techniques de pavage des routes permettant de recourir à des matériaux locaux et à des méthodes manuelles. <p><i>(La cible de 2002-03 pour un indicateur analogue était de 15 Etats Membres, le résultat a été de 44.)</i></p>
2c.3. Etats Membres de l’OIT et institutions qui adoptent, dans leurs politiques et programmes, l’approche de l’OIT en matière de réintégration et de reconstruction après les crises.	Quatre nouveaux Etats Membres affectés par une crise; cinq Etats Membres affectés par une crise et dix institutions.	<p>28 Etats Membres, une entité et deux institutions.</p> <p>Des interventions ont été réalisées dans le contexte d’une crise dans sept nouveaux Etats Membres touchés par une crise: Haïti, Inde, Indonésie, Iraq, Somalie, Sri Lanka, Thaïlande.</p> <p>Des interventions dans le contexte d’une crise sont en cours dans 22 Etats Membres et une entité: Afghanistan, Afrique du Sud, Algérie, Angola, Argentine, Burundi, Cameroun, République centrafricaine, Congo, Côte d’Ivoire, République islamique d’Iran, Lesotho, Malawi, Mozambique, République démocratique du Congo, Rwanda, Soudan, Swaziland, territoire palestinien occupé, République démocratique du Timor-Leste, Uruguay, Zambie, Zimbabwe.</p> <p>Deux institutions (la Banque mondiale et le HCR) ont incorporé les méthodes de l’OIT dans leurs activités de coopération technique dans 12 pays.</p> <p>25 des Etats Membres susmentionnés ont intégré dans leurs politiques et leurs programmes des méthodes d’investissement à forte intensité d’emploi et/ou des stratégies de développement économique local.</p> <p><i>(Ceci est un nouvel indicateur.)</i></p>

Réformer la politique et la législation visant les coopératives en Afrique du Sud

Sous le régime de l'apartheid, la politique et la législation concernant le développement des coopératives étaient adaptées aux besoins des grandes coopératives agricoles dont les propriétaires étaient des Blancs. La majorité noire ne participait pour ainsi dire pas au mouvement coopératif et la législation était telle qu'il était difficile aux personnes appartenant à un groupe minoritaire de devenir membre d'une coopérative. Pendant onze ans l'OIT s'est attachée, avec ses partenaires en Afrique du Sud, à élaborer une nouvelle législation et des politiques et stratégies différentes. En août 2005, le gouvernement de l'Afrique du Sud a adopté une nouvelle loi reconnaissant les principes universels de la recommandation (n° 193) sur la promotion des coopératives, 2002. L'OIT apporte maintenant son assistance pour une campagne d'information au niveau national et des projets conçus pour favoriser le développement des coopératives dans différents secteurs et régions de l'Afrique du Sud.



PROTECTION SOCIALE

Mandat

«La Conférence reconnaît l'obligation solennelle pour l'Organisation internationale du Travail de seconder la mise en œuvre, parmi les différentes nations du monde, de programmes propres à réaliser (...) l'extension des mesures de sécurité sociale en vue d'assurer un revenu de base à tous ceux qui ont besoin d'une telle protection ainsi que des soins médicaux complets.»

(Constitution de l'OIT, Déclaration de Philadelphie)



*Objectif
stratégique*

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

OBJECTIFS OPÉRATIONNELS



Sécurité sociale



Conditions de travail

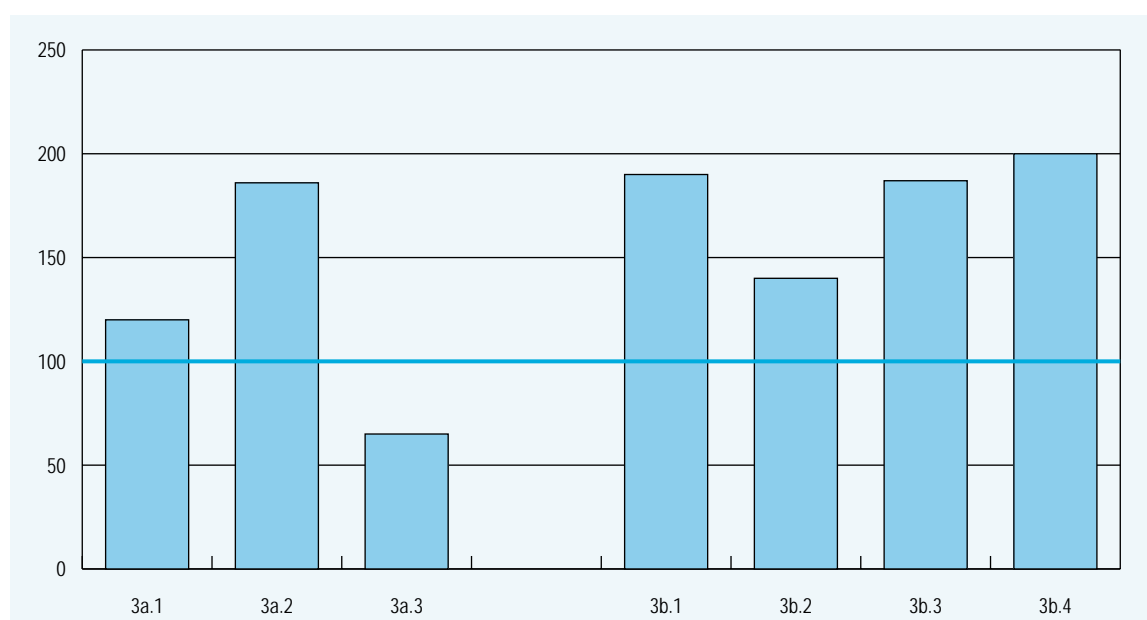
Objectif stratégique n° 3:

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

Protection sociale: ressources en 2004-05 (en dollars E.U.)

Dépenses du budget ordinaire	72 582 784
Dépenses financées par des fonds extrabudgétaires *	34 968 669
Dépenses au titre de l'excédent 2000-01	250 136
Total	107 801 589

* A l'exclusion des coûts d'agence et des provisions affectées aux augmentations de coûts et besoins imprévus; non compris les activités intersectorielles.

Pourcentage de réussite dans la concrétisation des cibles: Protection sociale

69. Le fait que bon nombre des travaux menés par l'OIT pendant la période biennale 2004-05 aient été en phase avec les objectifs prioritaires fixés au niveau international a permis à l'Organisation de recueillir un plus large soutien en faveur de ses stratégies visant à assurer une sécurité sociale à des groupes ne bénéficiant d'aucune couverture dans les systèmes existants. L'engagement que la communauté internationale a pris en faveur de la lutte contre la pauvreté et le VIH/SIDA, conformément aux objectifs du Millénaire pour le développement, a confirmé l'importance vitale de la protection sociale et a contribué à inscrire celle-ci au rang des priorités dans les programmes nationaux.

70. Élément indispensable des stratégies de réduction de la pauvreté, la protection sociale est la pièce maîtresse d'un grand nombre de stratégies et de domaines d'action. Pendant la période biennale 2004-05, les objectifs opérationnels de l'OIT ont porté sur plusieurs questions liées à la protection sociale comme la sécurité sociale, la sécurité et la santé au travail, les conditions de travail, les migrations de main-d'œuvre et la lutte contre le VIH/SIDA sur le lieu de travail.

Faits marquants

71. Pour ce qui est de l'élargissement de la couverture de sécurité sociale, la campagne mondiale en faveur de la sécurité sociale et de la possibilité pour tous d'en bénéficier, renforcée par les plans d'action nationaux s'y rapportant, s'est révélée un outil très efficace pour orienter les activités. Grâce à cette campagne, par exemple, l'OIT a aidé le Honduras à mettre en œuvre son plan d'action national visant à élargir la couverture de sécurité sociale et a signé un accord en vue de l'exécution du projet de Fiducie sociale mondiale. Par l'intermédiaire de la plus grande confédération syndicale du Luxembourg (OGB-L), les contributions volontaires de travailleurs de ce pays seront récoltées au titre du projet et utilisées pour financer le nouveau système national d'assurance maladie au Ghana.

72. Les questions ayant trait aux migrations retenant toujours plus l'attention de la communauté internationale, l'OIT a continué à jouer un rôle important dans les débats qui se sont tenus aux niveaux mondial et régional. En 2004, à sa 92^e session, la Conférence internationale du Travail a adopté la résolution et les conclusions concernant une approche équitable pour les travailleurs migrants dans une économie mondialisée. Un plan d'action y est défini, qui prévoit notamment l'élaboration d'un cadre multilatéral non contraignant relatif à une approche des migrations de main-d'œuvre fondée sur les droits, l'adoption de mesures pour assurer une application plus large des normes internationales du travail et un appui à la mise en œuvre au niveau national de l'Agenda global pour l'emploi de l'OIT. Suite à une réunion tripartite d'experts qui s'est tenue en novembre 2005, l'élaboration de ce cadre figure à présent à l'ordre du jour de la session de mars 2006 du Conseil d'administration.

73. En créant une base de données mondiale sur les indicateurs de sécurité socio-économique, le BIT a contribué à combler des lacunes importantes dans la formulation des politiques sociales. La base de données, qui regroupe des informations jusqu'ici non structurées, a été mise au point en collaboration avec de multiples partenaires (services publics, ministères, établissements d'enseignement privés et publics), dont bon nombre font partie à présent du réseau de correspondants «VoiceNet». Les fonds provenant de l'excédent 2000-01 mis à disposition ont permis d'élaborer et de tester des questionnaires devant servir à la collecte de données.

74. L'OIT a poursuivi son action sur la question du VIH/SIDA sur le lieu de travail en s'associant à la mise en place de programmes efficaces visant à faire évoluer les comportements. Une collaboration entre les unités du BIT et au sein du système des Nations Unies a permis d'éviter un chevauchement des travaux et de mieux échanger les connaissances acquises. Dans le cadre d'un partenariat avec Family Health International, l'OIT a mis au point et lancé une série de brochures intitulée «Behaviour change communication toolkit for the workplace» (outils de communication pour un changement des comportements sur le lieu de travail) qui fournit des indications pratiques aux fins de la prévention sur le lieu de travail. Un programme d'action a été lancé en vue de l'utilisation de cette série de brochures dans 150 entreprises de 23 pays cibles.

75. De nombreux pays ont accordé une place plus importante aux questions de SST dans leurs programmes nationaux en formulant des politiques nationales, en établissant des profils et en élaborant ou en révisant la législation en matière de SST. Cet intérêt croissant pour ces questions est par ailleurs attesté par l'ouverture de nouveaux centres d'informations de sécurité (CIS) en Algérie, au Bangladesh, au Portugal et au Kazakhstan et par le fort taux de participation des pays (111 pays en 2004 et 115 en 2005) à la Journée mondiale sur la sécurité et la santé au travail qui a lieu chaque année.

Élargissement de la couverture de sécurité sociale au Honduras

En juillet 2004, l'OIT a entamé le second volet d'un projet financé par les Pays-Bas visant à élargir la couverture de sécurité sociale au Honduras. Grâce à un dialogue social engagé avec le gouvernement et les partenaires sociaux, un plan stratégique national pour l'extension de la couverture de sécurité sociale a pu être mis au point et appliqué. Les modifications que l'OIT préconisait ont été apportées à la législation en matière de sécurité sociale en juin 2005, ce qui a permis à l'Institut hondurien de sécurité sociale (IHSS) d'améliorer la qualité de ses services et d'en élargir la portée. Un régime maladie-maternité a ainsi été mis en place dans sept villes supplémentaires, de même qu'un système concernant les risques au travail qui prévoit une aide financière en cas d'accidents survenus sur le lieu de travail.

Les prestations de sécurité sociale comprennent celles de l'assurance maladie, de l'assurance invalidité et les pensions de retraite. À compter d'octobre 2005, des prestations ont été accordées à 210 000 personnes supplémentaires ainsi qu'à leurs familles. Dans leur majorité, les bénéficiaires vivent dans des régions rurales extrêmement pauvres, parmi les plus vulnérables, et bon nombre d'entre eux ne disposaient d'aucune couverture sociale avant l'intervention de l'OIT.

Stratégies

76. Pour faire face à l'accroissement constant de la demande de coopération technique dans les domaines liés aux migrations, il a fallu établir des partenariats et exercer une sélection des demandes de coopération technique auxquelles répondre. Les stratégies appliquées ont consisté principalement à fournir des services de conseil en amont sur les actions à mener, et ont été conçues et mises en œuvre avec la participation des acteurs nationaux et de la communauté des donateurs. Pour amplifier au maximum ses effets, l'assistance technique a été fournie à des régions en particulier plutôt qu'en réponse à des demandes déposées par des pays à titre individuel. Par exemple, un projet financé par l'Union européenne en Afrique qui visait trois sous-régions (Afrique orientale, Afrique occidentale et Maghreb) a permis de mener à bien neuf études qui peuvent être utilisées dans la révision et l'élaboration de la législation en matière de migrations. L'OIT a par ailleurs appuyé la négociation d'un protocole pour l'Afrique de l'Est sur la libre circulation et le libre établissement des personnes au Kenya, en Ouganda et dans la République-Unie de Tanzanie, en établissant des centres de liaison et des forums tripartites sur la gestion des migrations de main-d'œuvre dans ces pays. L'adoption de l'accord prévue pour 2006 viendra parachever le dispositif du Marché commun de l'Afrique de l'Est.

77. Pour ce qui est du VIH/SIDA, le BIT a concentré son action sur la sensibilisation, le conseil et l'analyse en matière de politique générale et sur l'appui technique. Les programmes exécutés ont ciblé l'économie informelle par une campagne en faveur de la prise en considération des besoins des travailleurs du secteur informel dans toutes les stratégies axées sur le lieu de travail et par l'instauration de liens avec des groupes organisés du secteur informel. Le BIT a dispensé une formation sur les recueils de directives pratiques sur le VIH/SIDA à 41 formateurs principaux et à 205 pairs éducateurs issus de 69 coopératives en Ethiopie ainsi qu'aux employés de trois grandes entreprises commerciales du secteur agricole ougandais, et a mené des programmes de sensibilisation dans les secteurs du travail et de la justice en Zambie.

78. En ce qui concerne les conditions de travail et la sécurité et la santé au travail, les stratégies appliquées ont visé principalement l'élaboration de profils nationaux de SST, le lancement de programmes nationaux, la ratification de conventions et la mise au point de nouveaux instruments pour mettre en œuvre des normes techniques. Les programmes du type WISE, WIND et WISCON ont encore fourni le principal moyen d'élargir le champ des travaux de l'OIT dans ce domaine, en particulier dans le secteur informel de l'économie. Dans le cadre du programme WISCON, une formation (sur la façon de soulever de lourdes charges, la manipulation correcte des matières dangereuses, etc.) a été dispensée à un millier de travailleurs et de propriétaires de petits chantiers de construction dans la République démocratique populaire lao, en Mongolie, en Thaïlande et au Viet Nam.

79. L'intégration d'une démarche soucieuse d'égalité entre les sexes a encore influencé de nombreux programmes de protection sociale. Il a été tenu compte des questions d'égalité dans les projets VIH/SIDA

en Thaïlande, dans le cadre desquels des ouvrières d'usine immigrées ont reçu une formation visant à réduire le risque de transmission du VIH, et dans un projet exécuté en Inde dont l'objectif était de générer des revenus pour les personnes vivant avec le VIH/SIDA. Le BIT a par ailleurs élaboré des manuels pratiques pour renforcer les capacités des mandants de l'OIT en matière d'égalité entre les sexes. On peut citer à titre d'exemples les ouvrages intitulés *Healthy beginnings: Guidance on safe Maternity at work*, *Maternity at work: a review of national legislation et Reconciling work and family*.

80. La base de données sur les indicateurs de sécurité socio-économique ayant été consolidée, le rapport intitulé *La sécurité socio-économique pour un monde meilleur*, dont l'objet était d'évaluer la sécurité socio-économique des personnes et des pays dans le monde entier, a pu être établi.

VIH/SIDA: favoriser un changement des comportements au travail

En collaboration avec Family Health International (FHI), le BIT a élaboré une série de brochures sur le VIH/SIDA pour favoriser un changement des comportements sur le lieu de travail. Cette série de brochures se démarque des méthodes classiques de prévention du VIH/SIDA, dont la portée est générale, et suit une démarche point par point selon laquelle les messages sont adaptés de manière à cibler plus efficacement un groupe particulier. Dans le cadre du programme international d'éducation en entreprise sur le VIH/SIDA financé par l'OIT et le ministère du Travail des Etats-Unis, l'utilisation de la série de brochures est en cours dans plus de 150 entreprises de 23 pays, ce qui concerne près de 200 000 travailleurs. Il sera effectué une évaluation en 2006 pour déterminer les taux de réussite et perfectionner cet outil.

Enseignements tirés

81. Il a été constaté que les programmes nationaux qui répondaient aux mêmes objectifs que les travaux prioritaires de l'OIT avaient plus de chances de bénéficier du soutien financier d'un plus large cercle de donateurs; au contraire, ce soutien a été moindre pour les programmes isolés lancés par une seule unité technique du BIT concernant un aspect restreint d'un problème complexe. Par exemple, les programmes d'action spéciaux visant les activités d'exploitation des mines et les petits chantiers de construction se sont révélés utiles du fait de leur intégration dans les programmes nationaux de SST. Des fonds provenant de l'excédent 2000-01 ont été utilisés pour mettre au point et exécuter des programmes de formation dans les secteurs dangereux tels que celui de l'extraction du charbon.

82. L'autre enseignement qui a pu être tiré est que les outils comme les bases de données, les séries de brochures et les programmes de formation peuvent être exploités même dans un environnement difficile à partir du moment où ils présentent une utilité pratique et où ils sont conçus de manière à répondre à des besoins particuliers comme ceux des petites entreprises. Cela s'est avéré particulièrement vrai dans le secteur informel de l'économie, où la mise en œuvre de programmes de SST a démontré qu'il existait une volonté de changer les pratiques du moment que les outils appropriés étaient fournis. Au Kirghizistan et en République de Moldova, la méthodologie WIND a été adaptée à l'économie informelle rurale à petite échelle, ce qui a permis de former un millier d'agriculteurs et 120 formateurs. Les programmes et les outils bon marché, d'utilisation simple et d'application pratique ont constitué le meilleur moyen de soutenir les projets locaux existants et de renforcer les réseaux locaux.

83. L'instauration de partenariats s'est révélée toujours indispensable pour obtenir un soutien et exploiter au mieux les ressources disponibles, étant donné que de nombreuses unités ont dû faire appel à des fonds extrabudgétaires pour atteindre leurs objectifs. La demande de services de l'OIT dans le domaine de la protection sociale étant en augmentation constante, il sera nécessaire de définir soigneusement les priorités et de rechercher des possibilités de coopération et d'intégration améliorées tant au sein de l'Organisation qu'avec des partenaires extérieurs.

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

Sécurité sociale: ressources en 2004-05 (en dollars E.U.)

Dépenses du budget ordinaire	30 900 566
Dépenses financées par des fonds extrabudgétaires *	15 220 939
Dépenses au titre de l'excédent 2000-01	131 405
Total	46 252 910

* A l'exclusion des coûts d'agence et des provisions affectées aux augmentations de coûts et besoins imprévus; non compris les activités inter-sectorielles.

Indicateurs de performance	Cibles	Résultats
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.	25 Etats Membres.	<p>30 Etats Membres: Angola, Bangladesh, Bénin, Burkina Faso, Cambodge, Cap-Vert, Costa Rica, Fidji, Guinée-Bissau, Honduras, Iles Salomon, Inde, Kenya, Kiribati, République démocratique populaire lao, Mozambique, Népal, Niger, Papouasie-Nouvelle-Guinée, Paraguay, Pérou, Philippines, République démocratique du Congo, Rwanda, Sao Tomé-et-Principe, Sénégal, République-Unie de Tanzanie, Thaïlande, Uruguay et Vanuatu.</p> <p>A titre d'exemples, on peut mentionner que:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Le Paraguay a élargi la couverture de sécurité sociale aux employés de maison. ■ Le Honduras a approuvé les nouvelles modifications apportées à sa législation sur la sécurité sociale qui élargiront la couverture de sécurité sociale en cas de maladie et de maternité à un plus grand nombre de villes. ■ Dans le cadre du programme STEP, l'OIT a appuyé l'élargissement de systèmes de microassurance maladie au Bangladesh, en Inde, au Népal, aux Philippines et au Sénégal. Environ 125 000 personnes et leurs familles sont à présent couvertes au Sénégal, ce chiffre s'élevant à 1,4 million de personnes en Inde. <p><i>(La cible pour 2002-03 était fixée à 20 Etats Membres et le résultat a été de 35.)</i></p>
3a.2. Etats Membres ou régions qui prennent des mesures fondées sur les recommandations des services consultatifs de l'OIT et sur son appui pour améliorer ou asseoir la viabilité financière, économique et fiscale des	15 Etats Membres.	<p>28 Etats Membres: Argentine, Bahrein, Bangladesh, Barbade, Chili, Chine, Chypre, Dominique, Ghana, Grenade, Guinée, Guyana, Kenya, Koweït, Luxembourg, Madagascar, Mauritanie, République de Moldova, Ouganda, Pays-Bas, Pérou, Pologne, Saint-Kitts-et-Nevis, Sainte-Lucie, Soudan, République-Unie de Tanzanie, Thaïlande et Viet Nam.</p> <p>A titre d'exemples, on peut mentionner les pays suivants:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Bahrein – se fondant sur les constatations préliminaires que

Indicateurs de performance	Cibles	Résultats
régimes et systèmes nationaux de sécurité sociale, ainsi que leur gestion.		<p>le BIT a tirées sur le système d’assurance chômage, Bahreïn a adopté un plan d’action pour mettre en œuvre un système d’assurance chômage et pour améliorer le dialogue social.</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Kenya – un nouveau régime national obligatoire d’assurance maladie a permis de faire bénéficier tous les Kényens d’une couverture d’assurance, y compris ceux qui exercent leurs activités dans le secteur informel de l’économie. ■ Pologne – sur la base d’études réalisées par le BIT qui font apparaître la nécessité d’établir une législation, la Pologne met au point une nouvelle législation portant réforme du régime d’invalidité et de retraite qui stimulera le travail et permettra une meilleure intégration des pensions d’invalidité et de retraite. ■ Thaïlande – le système de retraite obligatoire a été élargi aux petites entreprises et un nouveau régime d’assurance chômage a été instauré. <p><i>(Avec un indicateur similaire, la cible pour 2002-03 était fixée à 15 Etats Membres et le résultat a été de 28.)</i></p>
<p>3a.3. Etats Membres dans lesquels des données améliorées sont produites et des politiques sociales globales sont élaborées sur la base de consultations tripartites qui tiennent compte des recommandations de l’OIT quant aux politiques à suivre.</p>	<p>20 Etats Membres.</p>	<p>13 Etats Membres ont produit des données améliorées devant servir aux travaux portant sur la politique sociale: Burkina Faso, Ghana, Kenya, Malawi, Maroc, Mozambique, Namibie, Nigéria, Sri Lanka, Swaziland, République-Unie de Tanzanie, Ukraine et Zambie.</p> <p><i>(Cet indicateur a été révisé depuis la période biennale 2002-03).</i></p>

Modèle de protection sociale pour les Etats africains

Dans le cadre des efforts déployés au niveau international pour atteindre l’objectif du Millénaire pour le développement n° 1, à savoir réduire de moitié la pauvreté d’ici à 2015, l’OIT, aidée par d’autres partenaires, a évalué la faisabilité sur le plan financier de la fourniture de prestations de protection sociale de base à vocation universelle dans les pays à faible revenu. Il a été établi des prévisions budgétaires à court terme pour sept pays africains: Burkina Faso, Cameroun, Ethiopie, Guinée, Kenya, République-Unie de Tanzanie et Sénégal. Les résultats de la modélisation ont montré qu’un pays à faible revenu est en mesure de fournir un ensemble de prestations de protection sociale de base avec l’aide de donateurs, pour peu qu’il soit disposé à en faire sa priorité. La valeur de ce type d’élément de preuve aux fins de l’élaboration des politiques a été démontrée par l’utilisation de ce projet dans le rapport de 2005 de la Commission pour l’Afrique, intitulé «Notre intérêt commun», et par les demandes de travaux supplémentaires sur cette question qui ont été déposées auprès de l’OIT.

Objectif opérationnel 3b:

Protection des travailleurs:

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

Protection des travailleurs: ressources en 2004-05 (en dollars E.U.)

Dépenses du budget ordinaire	41 682 218
Dépenses financées par des fonds extrabudgétaires *	19 747 730
Dépenses au titre de l'excédent 2000-01	118 731
Total	61 548 679

* A l'exclusion des coûts d'agence et des provisions affectées aux augmentations de coûts et besoins imprévus; non compris les activités inter-sectorielles.

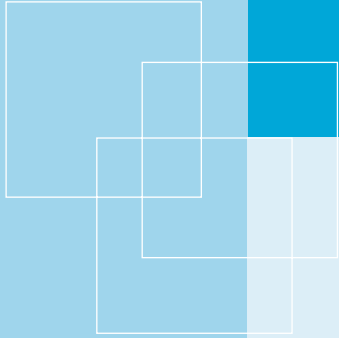
Indicateurs de performance	Cibles	Résultats
3b.1. Etats Membres dont les politiques ou les moyens dans le domaine de la sécurité et de la santé au travail ont beaucoup progressé à la suite de la ratification ou de l'application des normes de l'OIT, de la mise en œuvre de recueils de directives pratiques ou de guides du BIT, ou du lancement de programmes d'action nationaux.	32 Etats Membres.	<p>61 Etats Membres ont accompli de gros progrès en employant les moyens suivants:</p> <p>17 Etats Membres ont ratifié des conventions relatives à la sécurité et à la santé au travail: Albanie, Arménie, Estonie, Indonésie, Ukraine (n° 81); Estonie, Ukraine (n° 129); Pologne, Liban (n° 148); Liban, Fédération de Russie, Turquie (n° 152); Albanie (Protocole 155), Australie, Finlande (Protocole 155), El Salvador, Sao Tomé et-Principe, Turquie (n° 155 et Protocole 155); Pologne, Turquie; Uruguay (n° 161); Pologne (n° 170); Belgique, Liban (n° 174); Kirghizistan, Sao Tomé-et Principe, Suède, Uruguay (n° 184).</p> <p>47 Etats Membres ont mis en œuvre les normes, les recueils de directives pratiques ou autres instruments de l'OIT de la manière suivante:</p> <p>13 Etats Membres ont adopté une nouvelle loi ou législation révisée en matière de SST: Arabie saoudite, Barbade, Emirats arabes unis, Ethiopie, Kazakhstan, Kenya, Kirghizistan, Liban, Maroc, Nigéria, Ouganda, République-Unie de Tanzanie et Turquie.</p> <p>Huit Etats Membres ont interdit l'usage de l'amiante: Argentine, Australie, Egypte, Espagne, Gabon, Lettonie, Lituanie et Slovaquie.</p> <p>Neuf Etats Membres ont établi ou réorganisé leurs institutions publiques en matière de SST: Algérie, Argentine, Arménie, Colombie, Pologne, Serbie, Sri Lanka, Ukraine et Viet Nam.</p> <p>Trois Etats Membres ont adopté un programme d'action aux fins de la classification et de l'étiquetage des produits chimiques: Nouvelle-Zélande, Thaïlande et Zambie.</p> <p>Cinq Etats Membres ont lancé des programmes d'action nationaux: Kazakhstan, République de Moldova, Mongolie, Thaïlande et Zimbabwe.</p>

Indicateurs de performance	Cibles	Résultats
<p>3b.2. Etats Membres dans lesquels les outils, les travaux de recherche, les méthodes et les instruments juridiques de l'OIT sont utilisés pour améliorer les conditions d'emploi, protéger la maternité et concilier travail et responsabilités familiales, y compris dans les petites entreprises et le secteur informel de l'économie.</p>	<p>20 Etats Membres.</p>	<p>21 Etats Membres ont élaboré des profils nationaux de la SST, des systèmes d'audit ou d'évaluation de l'inspection du travail: Albanie, Azerbaïdjan, Bénin, Chine, Croatie, Egypte, Géorgie, Guatemala, Iraq, Kazakhstan, Kenya, Kirghizistan, Koweït, Mexique, Mongolie, Ouganda, Ouzbékistan, Pakistan, Pologne, République-Unie de Tanzanie et Yémen.</p> <p>Six Etats Membres ont adopté des programmes d'action nationaux axés tout particulièrement sur l'inspection du travail: Afrique du Sud, Brésil, République islamique d'Iran, République démocratique populaire lao, Mexique et Serbie-et-Monténégro.</p> <p>Le BIT note par ailleurs que:</p> <p>Trois pays ont adopté des plans d'action en vue de la classification des produits chimiques: Nouvelle-Zélande, Thaïlande et Zambie.</p> <p>L'Afrique du Sud, le Brésil, le Kirghizistan et la Fédération de Russie ont accompli des progrès notables dans le lancement de programmes nationaux spécifiques.</p> <p>Sept Etats Membres se sont fondés sur les principes directeurs de l'OIT concernant les systèmes de gestion de la SST pour établir leurs normes nationales de gestion de la SST: Argentine, France, Indonésie, Irlande, Israël, Malaisie et Viet Nam.</p> <p>20 Etats Membres ont adopté des programmes d'action concernant des problèmes psychosociaux.</p> <p>111 pays ont signalé des programmes d'action liés à la Journée mondiale sur la sécurité et la santé au travail, le 28 avril 2004, et 115 pays, le 28 avril 2005.</p> <p>(Avec un indicateur similaire, la cible pour 2002-03 était fixée à 40 Etats Membres et le résultat a été de 44.)</p> <p>28 Etats Membres ont utilisé les outils, les travaux de recherche, les méthodes et les instruments juridiques de l'OIT pour améliorer les conditions d'emploi de la manière suivante:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Sept Etats Membres ont ratifié des conventions de l'OIT: Lituanie, Maurice (n° 156); Albanie, Autriche, Bélarus, Cuba, Chypre (n° 183); Albanie (n° 171). ■ 17 Etats Membres ont amélioré les conditions d'emploi en participant aux programmes WISE, WISCON, WISH et «Meilleures pratiques en matière de sécurité et de santé au travail pour les petites et moyennes entreprises»: Argentine, Bangladesh, Cambodge, Chine, Costa Rica, El Salvador, Ethiopie, Kenya, Kirghizistan, République démocratique populaire lao, République de Moldova, Mongolie, Philippines, Sénégal, Serbie-et-Monténégro, Thaïlande et Viet Nam. ■ Les Bermudes, la Jamaïque et Maurice ont réexaminé ou révisé la législation et les politiques concernant le temps de travail avec l'assistance technique du BIT. ■ Le Cambodge a appliqué des méthodes de formation actives pour former des contrôleurs du travail des enfants, ce qui a permis à 1 200 enfants de cesser d'accomplir des tâches dangereuses. ■ Le Brésil a fourni une assistance judiciaire, juridique et sociale à des travailleurs sauvés d'une situation de travail forcé. <p>(Cet indicateur est nouveau.)</p>

Indicateurs de performance	Cibles	Résultats
3b.3. Etats Membres qui adoptent des politiques et des programmes pour la protection des droits et l'égalité de traitement des femmes et des hommes migrants, et contre la traite de la main-d'œuvre immigrée.	Dix Etats Membres.	<p>19 Etats Membres ont instauré les politiques ou programmes suivants:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Maurice a mis en place des procédures d'inspection du travail pour les travailleurs migrants. ■ Le Kirghizistan, la République de Moldova et l'Ukraine ont adopté chacun une nouvelle loi pour la prévention de la traite des êtres humains et l'action publique contre celle-ci. ■ La République de Moldova a établi une stratégie nationale et un plan d'action concernant les migrations de main-d'œuvre. ■ Six pays ont ratifié les normes internationales relatives à la protection des travailleurs migrants: Albanie, République de Moldova (n° 97); Algérie, Chili, Lesotho, Turquie (Convention internationale sur la protection des droits des travailleurs migrants). ■ 15 pays ont créé des forums consultatifs et/ou des points de contact tripartites nationaux: Albanie, Algérie, Burkina Faso, Cap-Vert, Gambie, Kenya, Mali, Maroc, Mauritanie, République de Moldova, Ouganda, Sénégal, République-Unie de Tanzanie, Tunisie et Ukraine. <p>En outre, le BIT note que: Trois sous-régions (Communauté de l'Afrique de l'Est, pays du Maghreb et CEDEAO) sont convenues de plans d'action concernant les migrations de main-d'œuvre. A la Conférence internationale du Travail de 2004, tous les Etats Membres ont adopté la résolution de l'OIT concernant une approche équitable pour les travailleurs migrants dans une économie mondialisée. <i>(La cible pour 2002-03 était de huit Etats Membres et le résultat a été de 15.)</i></p>
3b.4. Etats Membres ayant intégré dans leurs plans de lutte nationaux contre le VIH/SIDA une composante liée au monde du travail dans les secteurs formel et informel de l'économie, et des initiatives concernant le lieu de travail, en collaboration avec les mandants tripartites de l'OIT.	20 Etats Membres.	<p>38 Etats Membres ont intégré dans leurs plans de lutte nationaux contre le VIH/SIDA une composante liée au monde du travail: Algérie, Angola, Bangladesh, Belize, Bénin, Burundi, Cameroun, République centrafricaine, Chine, Congo, Costa Rica, Gabon, Guinée, Haïti, Honduras, Iles Salomon, Jordanie, Kazakhstan, Kirghizistan, Kiribati, Liban, Madagascar, Mali, Maurice, République de Moldova, Niger, Nigéria, Pakistan, République démocratique du Congo, Fédération de Russie, Rwanda, Sao Tomé-et-Principe, Seychelles, Sierra Leone, Sri Lanka, République arabe syrienne, Tchad et République démocratique du Timor-Leste. <i>(La cible fixée pour 2002-03 était de 20 Etats Membres et le résultat a été de 37.)</i></p>

Amélioration des systèmes de sécurité et de santé au travail dans la Communauté d'Etats indépendants

En raison de la mise en place de nouveaux régimes étatiques et économiques dans l'ex-Union soviétique, il a été nécessaire de refondre les systèmes de sécurité et de santé au travail sur le plan national et au niveau de l'entreprise. L'OIT travaille avec des partenaires en Arménie, en Azerbaïdjan, au Bélarus, en Géorgie, au Kazakhstan, au Kirghizistan, en Ouzbékistan, en Fédération de Russie et au Tadjikistan pour mettre en œuvre des programmes de SST détaillés et de longue durée. Ces travaux ont eu pour résultat la création en Ouzbékistan d'un centre d'information et de formation sur la SST qui est devenu un modèle pour la région, l'établissement d'une nouvelle unité d'inspection du travail en Arménie et l'élaboration d'une nouvelle encyclopédie en russe concernant la SST.



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

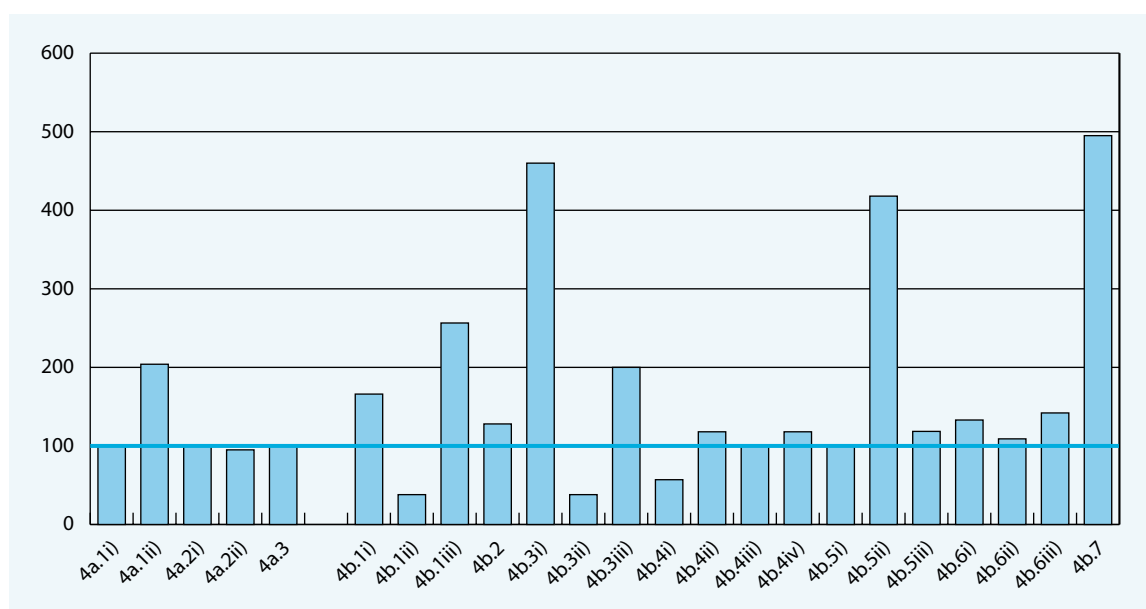


Gouvernements et institutions
de dialogue social

Objectif stratégique n° 4:**Renforcer le tripartisme et le dialogue social****Tripartisme et dialogue social: ressources en 2004-05 (en dollars E.U.)**

Dépenses du budget ordinaire	128 159 182
Dépenses financées par des fonds extrabudgétaires *	24 905 071
Dépenses au titre de l'excédent 2000-01	4 232 340
Total	157 296 593

* A l'exclusion des coûts d'agence et des provisions affectées aux augmentations de coûts et besoins imprévus; non compris les activités intersectorielles.

Pourcentage de réussite dans la concrétisation des cibles: Dialogue social

84. Pendant la période biennale, l'OIT s'est employée à renforcer le tripartisme et le dialogue social comme moyens de mise en œuvre de l'Agenda du travail décent. Certains Etats Membres ont étendu les thèmes traités par le dialogue à de nouveaux domaines, comme la réforme de la législation du travail, la politique salariale et l'économie informelle. Les cadres juridiques et les processus tripartites n'ont pas été oubliés, certains Etats Membres adoptant de nouveaux textes de loi, améliorant leur application de la convention n° 144 et renforçant les mécanismes de règlement des différends.

85. L'OIT a continué de soutenir des organisations d'employeurs et de travailleurs, et ces dernières ont développé leurs services et pris des initiatives pour attirer de nouveaux membres et inclure de nouveaux groupes. Des institutions tripartites ont été créées ou renforcées dans 23 Etats Membres, et dans 30 Etats Membres il y a eu un renforcement des capacités des partenaires sociaux pour leur permettre d'influer sur les politiques et programmes.

Faits marquants

86. Le suivi de la résolution concernant le tripartisme et le dialogue social, adoptée en 2002 par la Conférence internationale du Travail, a continué de marquer la politique de promotion du dialogue social de l'OIT. Au moyen de programmes mis en œuvre dans cinq pays pilotes (Bahreïn, Mongolie, Pérou, Sénégal et Turquie), l'OIT a pris des initiatives pour tenter d'améliorer la collaboration entre secteurs et entre le siège et les bureaux extérieurs sur les priorités nationales définies par les mandants tripartites.

87. L'importance du rôle de l'administration du travail a été davantage reconnue par les trois groupes de mandants. Les ministères du Travail ont fermement soutenu les activités liées à l'administration du travail menées par les organes constitutionnels de l'OIT, et le nombre des demandes de services liés à l'administration du travail et à la réforme de la législation du travail a augmenté. Cinq Etats Membres (Mexique, République de Moldova, Philippines, Sri Lanka et Viet Nam) ont pris des initiatives pour moderniser leurs ministères du Travail et 12 Etats Membres ont adopté de nouveaux textes de lois sur le travail qui intègrent les conseils du BIT et les consultations tripartites.

88. Pendant la période biennale 2004-05, le BIT a lancé une nouvelle approche des activités sectorielles. Cette nouvelle orientation met fortement l'accent sur les programmes conçus et exécutés au niveau national. Cela a permis de mener des activités tenant compte des besoins des mandants et de leur intérêt pour différents secteurs. L'intérêt manifesté à l'égard du programme et la participation à ce programme ont dépassé les attentes, et les mandants ont réclamé la poursuite de ce programme et son extension à d'autres secteurs économiques.

89. De grands progrès ont été faits sur la voie de la modernisation des normes maritimes avec le regroupement de plus de 60 instruments maritimes en un seul instrument plus flexible. Cet instrument regroupera pratiquement tous les instruments maritimes existants en un seul instrument, moderne et plus facile à mettre à jour, qui établira les conditions du travail décent dans le secteur maritime. Le nombre des ratifications de conventions maritimes a, de ce fait, augmenté, les gouvernements ayant reconnu l'importance d'une mise à jour des normes avant l'adoption du nouvel instrument, au début de 2006.

Organisations d'employeurs

90. Le Bureau des activités pour les employeurs a centré son action sur l'aide à apporter aux organisations d'employeurs pour leur permettre de développer et d'améliorer leurs services, d'attirer de nouveaux membres et d'accroître leur influence sur les politiques en exprimant convenablement les vues de la communauté des entreprises.

91. La coopération technique a été axée sur des thèmes prioritaires sélectionnés après consultation des organisations d'employeurs. Le renforcement des capacités est resté la principale approche, l'accent étant de plus en plus mis sur le socle à mettre en place pour accroître l'efficacité des organisations. Le BIT a notamment conçu deux jeux de documents (l'un sur la gouvernance et la gestion et l'autre sur le développement des PME) à utiliser dans le cadre de la coopération technique.

92. Il fallait absolument amener les organisations à s'approprier le travail de renforcement des capacités et relier les interventions aux préoccupations des entreprises; des stratégies ont été mises au point pour privilégier la planification stratégique à long terme dans chaque organisation. Les interventions étaient moins réussies lorsqu'elles répondaient à des besoins ponctuels à court terme que lorsqu'elles étaient reliées à un plan d'action, et lorsque les structures de gouvernance de l'organisation faisaient défaut ou qu'il n'y avait pas acceptation du changement. Les priorités qui étaient définies par des agendas externes ont parfois abouti à une série d'actions moins importantes et non coordonnées sans lien avec les besoins réels des mandants. Grâce à un renforcement de la collaboration avec d'autres unités de l'OIT (comme le Département du développement des entreprises du Centre de Turin), les interventions ont pu bénéficier de compétences techniques plus larges.

Des liens avec le secteur informel au Kenya

Le secteur informel (ou «Jua Kali», ce qui signifie «soleil brûlant» en swahili) contribue pour près de 18 pour cent au PIB du Kenya et englobe 90 pour cent de toutes les entreprises de ce pays. En 2004, la Fédération des employeurs kényens (FKE) a lancé sa stratégie pour les petites entreprises afin de renforcer les liens entre ses membres et les entreprises du secteur informel. Avec l'aide de l'OIT, ce programme a formé des étudiants en ingénierie afin de soutenir les entreprises du secteur informel et de promouvoir la création de liens entre entreprises et la sous-traitance. Des liens ont été établis avec de grosses entreprises comme la General Motors, qui se tournent aujourd'hui vers les entreprises locales du secteur informel pour la fourniture de pièces détachées qui étaient jusque-là importées. D'ici à la fin de 2005, le programme devrait avoir mis en place dix accords de sous-traitance entre des entreprises du secteur informel et les autres entreprises de ce pays. On s'attend également à une amélioration de 40 produits du secteur informel, qui leur permettrait d'être commercialisés en vue d'une production à grande échelle.

Organisations de travailleurs

93. Le Bureau des activités pour les travailleurs a renforcé sa coopération avec le mouvement syndical international, améliorant ainsi la capacité des syndicats nationaux de relever le défi du travail décent. Des organisations de travailleurs de plus de 80 Etats Membres ont amélioré leurs services ou leur aptitude à fournir des services dans plusieurs domaines: création de services de conseil sur la négociation collective pour les femmes de Géorgie, extension d'un système d'enseignement à distance au Mexique et formation destinée à améliorer l'aptitude des syndicats à gérer des fonds de pension tripartites dans huit Etats Membres.

94. En ce qui concerne les normes, l'OIT a mis l'accent sur l'égalité entre les sexes, la promotion de la liberté syndicale et de la négociation collective, le renforcement des capacités et la lutte contre la pauvreté. Les programmes mis en œuvre ont permis à des syndicats d'analyser les tendances du marché du travail, facilité l'adoption de certaines propositions concernant la politique de l'emploi et renforcé la participation aux stratégies de lutte contre la pauvreté. La capacité de négociation collective a été améliorée grâce à des activités visant essentiellement les représentants des syndicats participant directement aux négociations au niveau de l'entreprise.

95. Un résultat notable a été obtenu avec l'offre d'une aide plus importante aux syndicats en matière de développement fondé sur les droits et de lutte contre la pauvreté. Une partie de cet effort portait sur la participation au Forum des partenaires sociaux, organisé en rapport avec le Sommet sur la promotion de l'emploi et la lutte contre la pauvreté en Afrique, et l'organisation d'un colloque sur le rôle des syndicats dans une économie mondialisée et dans la lutte contre la pauvreté.

96. La présence de nombreux acteurs internationaux sur la scène du travail a constitué un défi. Les mandats et les programmes politiques étant différents, il a souvent été difficile de créer des partenariats et les mandants ont souvent eu des avis contradictoires sur des questions telles que la privatisation des régimes de pensions et la flexibilisation du marché du travail. En outre, la réduction imprévue des ressources extrabudgétaires consacrées au renforcement des capacités a eu un impact sur les programmes. Le Bureau des activités pour les travailleurs a reconnu qu'il était nécessaire d'améliorer la coordination pour renforcer la mise en œuvre du dialogue social et a pris des mesures positives – comme le document établi conjointement avec le Bureau des activités pour les employeurs – pour intégrer le tripartisme et le dialogue social dans les activités techniques de l'OIT.

Organisation des travailleurs dans les zones franches d'exportation (ZFE) des Philippines

Le Congrès des syndicats des Philippines (TUCP) a eu du mal à organiser et recruter des travailleurs dans les ZFE. Bien que les Philippines aient ratifié toutes les conventions fondamentales, nombreuses sont les entreprises de ces zones qui ne respectent pas le principe de la liberté syndicale et de l'organisation de syndicats. Avec l'assistance technique de l'OIT, le TUCP a créé une coalition très large formée de syndicats, de groupes travaillant dans le secteur informel, de groupes luttant pour les droits des femmes et des enfants et d'organismes publics nationaux et locaux. Il a axé ses efforts sur certaines ZFE et sur des zones industrielles dont la main-d'œuvre est constituée à plus de 70 pour cent de jeunes femmes âgées de 18 à 25 ans.

- Les syndicalistes ont évalué les conditions de travail sur les lieux de travail par rapport à l'engagement pris par 70 entreprises de respecter des codes de conduite.
- Les contrôleurs et vérificateurs des syndicats ont établi et utilisé une liste de contrôle et de vérification des ateliers tout à fait novatrice.
- Ils ont mené des actions de sensibilisation aux droits des travailleurs et aux normes du travail fondamentales de l'OIT.

Ces efforts ont abouti à la création de syndicats affiliés au TUCP dans 133 entreprises et à la négociation de 17 conventions collectives. Trois groupes électroniques (réseaux numériques) assurent aujourd'hui un enseignement à distance sur les normes du travail fondamentales, avec 78 vérificateurs, organisateurs, bénévoles syndicaux et groupes de soutien communautaires comme contributeurs et participants.

Stratégies

97. Pour que les projets soient soutenus pendant la phase de mise en œuvre, il faut qu'ils soient bien ciblés et que les gouvernements et les partenaires sociaux se les approprient dès la phase de planification. Cela vaut tout particulièrement pour les institutions du travail et de l'administration du travail, qui appellent souvent une discussion sur les faiblesses dans certains domaines politiques sensibles. L'OIT s'est employée à renforcer la volonté politique de dialogue social en approfondissant et en élargissant la participation des partenaires sociaux, mais aussi en atteignant des acteurs politiques clés comme les Premiers ministres, les parlements et les ministres de la justice, afin de soutenir les programmes sociaux des ministères du travail.

98. Pendant l'exercice précédent, le Conseil d'administration a approuvé une modification majeure des activités par secteur. Pour la période biennale 2004-05, le BIT a commencé à mettre en œuvre cette nouvelle stratégie souhaitée par les mandants en complétant son approche «réunions» par des programmes d'action mieux adaptés aux besoins de chaque pays. Les consultations et examens continus ont permis de prendre en compte les vues des mandants lors de l'élaboration de chaque programme et ont créé un sentiment d'appropriation très fort. Chaque fois que cela était possible, les programmes d'action ont été reliés aux projets existants afin d'obtenir davantage de ressources et d'accroître leur visibilité.

99. Les réunions sectorielles ont été poursuivies mais avec des modifications en vue d'une utilisation plus efficace du temps et des ressources financières. L'organisation de réunions plus courtes et à participation plus restreinte et les préparatifs plus intenses ont permis de réduire le temps passé à Genève et d'économiser des ressources. Les ressources ainsi économisées ont été utilisées pour des actions de suivi comme la promotion des recueils de directives pratiques et des directives.

100. En gardant une certaine souplesse, l'OIT a pu s'adapter aux changements de priorités et aux occasions de dialogue social qui s'offraient, comme la Réunion tripartite pour promouvoir une mondialisation juste dans le secteur des textiles et de l'habillement dans un environnement «post-AMF». Les fonds destinés à des programmes d'action qui n'ont pas recueilli un soutien suffisant ou qui se sont libérés en raison de dépenses inférieures aux prévisions ont été orientés vers d'autres programmes d'action.

Enseignements tirés

101. Lorsqu'il correspond à des périodes de conflits politiques ou sociaux sérieux, le dialogue social est souvent moins efficace. Il peut toutefois s'avérer extrêmement précieux pour la gestion de la reconstruction après un conflit.

102. En ce qui concerne les activités sectorielles, les mandats portent un très grand intérêt aux programmes d'action, et le nombre des pays retenus pour des plans d'action a dépassé les prévisions. La décision d'étendre la représentation sur le plan géographique a posé des problèmes en raison du manque de ressources et de spécialistes pouvant apporter une aide concrète sur le terrain. Compte tenu de cette situation, il vaut mieux cibler un plus petit nombre de pays pour obtenir un impact maximum et des effets durables.

103. L'accès aux ressources excédentaires dégagées en 2000-01 a été utile pour étendre le travail sur le dialogue. Beaucoup de projets ont visé à combler le déficit de travail décent dans l'économie informelle par des actions de sensibilisation et des programmes destinés à renforcer les services offerts par les syndicats et à améliorer les capacités d'organisation des travailleurs de ce secteur. Les ressources provenant de l'excédent ont également facilité la mise en œuvre des programmes visant à accroître l'aptitude des organisations d'employeurs à participer au processus d'élaboration des DSRP et d'un recueil de directives pratiques sur la sécurité du travail maritime.

Mise en place d'un conseil économique et social en Argentine

Lorsque l'Argentine a connu une crise économique en 2001 et 2002, l'OIT a collaboré étroitement avec le gouvernement et les représentants des employeurs et des travailleurs pour mettre en place le Conseil économique et social qui avait été proposé. Cela a donné lieu à des missions de haut niveau, à des réunions techniques avec des partenaires tripartites et d'autres représentants de la société civile, et à des études sur les précédents destinées à orienter les travaux sur ce conseil.

Toutefois, les résultats des élections ont entraîné la formation d'un nouveau gouvernement qui ne considérait pas la création du conseil comme une priorité, ce qui a mis fin à ce processus. Malgré tout, le travail déjà fait a encouragé et enrichi d'autres mécanismes de dialogue social qui existaient déjà ou qui commençaient à apparaître en Argentine, comme le Conseil sur les salaires minima, et la négociation collective dans certains secteurs de l'économie.

Après réflexion, il est apparu clairement que les ambitieux projets concernant ce conseil ne tenaient pas compte de l'éventualité d'un changement de gouvernement et de priorités institutionnelles. Le travail accompli n'a pas été accompagné d'un effort suffisant de sensibilisation et de renforcement de la culture du dialogue, sans lequel il ne peut y avoir adhésion à un tel processus. Ces leçons ont été mises à profit au moment de l'élaboration du programme national pour un travail décent en Argentine, qui a démarré en 2005 et qui repose sur une base de dialogue beaucoup plus solide entre tous les partenaires.

Objectif opérationnel 4a:

Partenaires sociaux:

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

Partenaires sociaux: ressources en 2004-05 (en dollars E.U.)

Dépenses du budget ordinaire	80 875 956
Dépenses financées par des fonds extrabudgétaires *	7 345 755
Dépenses au titre de l’excédent 2000-01	3 168 705
Total	91 390 416

* A l’exclusion des coûts d’agence et des provisions affectées aux augmentations de coûts et besoins imprévus; non compris les activités inter-sectorielles.

Indicateurs de performance	Cibles	Résultats
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.	i) Organisations d’employeurs dans 35 Etats Membres.	<p>Des organisations d’employeurs dans 36 Etats Membres et une entité ont fourni des services nouveaux ou meilleurs ou ont amélioré leur aptitude à le faire dans les domaines suivants:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Services de formation, de conseil et de représentation pour aider les entreprises à régler le problème du travail des enfants: Azerbaïdjan, Ethiopie, Ghana, Malawi, République de Moldova, Ouganda, Zimbabwe. ■ Cours de formation: El Salvador (services de représentation); Philippines (sensibilisation, lobbying, élaboration de projets, PME, harcèlement sexuel); Roumanie (services de formation de formateurs pour le secteur de la construction); Uruguay (négociation et gestion des ressources humaines); Viet Nam (formation pour le service à la clientèle). ■ La structure de l’organisation a été améliorée de manière à fournir de meilleurs services: Argentine (une structure a été créée pour relier les PME et les experts techniques); Croatie (restructuration pour donner un rôle plus important aux organisations industrielles); Equateur (décision d’unifier les organisations d’employeurs); Iraq (restructuration et nouvelle planification stratégique); République démocratique populaire lao (une nouvelle unité chargée des questions concernant les employeurs a été créée au sein de la Chambre du commerce); territoire palestinien occupé (nouvelle unité de sensibilisation, de formation et de services axés sur la demande); Trinité-et-Tobago (nouvelle unité chargée de fournir des services consultatifs); Uruguay (la gamme de services fournis a été revue et modifiée); Yémen (statuts révisés, nouvelle structure pour la Fédération des chambres de commerce et d’industrie du Yémen). ■ Une étude a été faite pour identifier et améliorer les services les plus demandés: Ethiopie, Ouganda, Rwanda, Sénégal, Uruguay. ■ Nouveaux services: Burkina Faso (un meilleur système de garantie collective des prêts); Honduras (un nouveau service d’information); Jamaïque (services de conseil sur le

Indicateurs de performance	Cibles	Résultats
		<p>harcèlement sexuel, services de l'emploi pour les jeunes); Inde (aide aux entreprises en ce qui concerne les méthodes à utiliser pour attirer et retenir un personnel qualifié).</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Les services fournis aux femmes chefs d'entreprise ont été améliorés: Azerbaïdjan, Géorgie, Togo. ■ De nouveaux services de sécurité et de santé au travail: Argentine, Bangladesh, Bulgarie, Sri Lanka (un nouveau matériel de formation a été élaboré pour améliorer la performance des entreprises en matière de sécurité et de santé au travail). <p><i>(La cible pour 2002-03 était de 20 Etats Membres et le résultat obtenu a été de 20.)</i></p>
	<p>ii) Organisations de travailleurs dans 40 Etats Membres.</p>	<p>Des organisations de travailleurs dans 80 Etats Membres et une entité ont fourni des services nouveaux ou meilleurs ou ont amélioré leur aptitude à le faire dans les domaines suivants:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Services généraux d'éducation et d'information des travailleurs: Arabie saoudite, El Salvador, Fidji, Haïti, République islamique d'Iran, Madagascar, Mauritanie, Niger, Oman, Papouasie-Nouvelle-Guinée, Paraguay, Sénégal, Timor-Leste (centres nationaux, planification stratégique et programmes d'éducation ouvrière systématique); Argentine, Bangladesh, Brésil, Iles Salomon, Inde, Népal, Papouasie-Nouvelle-Guinée, Paraguay, Samoa, Sri Lanka, Uruguay et Vanuatu (programmes d'enseignement à distance); Pologne, République bolivarienne du Venezuela (programmes d'éducation ouvrière revus et modernisés); Bélarus (un journal syndical indépendant a été créé et le site Internet a atteint 30 000 visites par mois, et, au niveau local/régional, un réseau de conseillers juridiques, de spécialistes de la communication et d'organiseurs syndicaux a été lancé); Guatemala (des services de conseil sur les accords de libre-échange, les questions d'emploi et l'application des normes ont été créés); Mexique (le système de formation à distance a été étendu); Uruguay (une formation a été dispensée à des responsables et bénéficiaires d'un programme d'emploi); Bulgarie, Hongrie, Serbie-et-Monténégro, Slovaquie (des syndicats ont bénéficié d'une formation et d'un équipement qui doivent leur permettre de gérer leurs programmes de formation en sécurité et santé au travail); Madagascar (des syndicats ont été formés aux techniques de négociation et aux questions de négociation collective). ■ Réseaux régionaux et mondiaux: Amérique latine (un réseau de chercheurs sur les syndicats a été créé); lancement à l'échelle mondiale d'un cours pilote du niveau de la maîtrise sur les politiques de l'emploi et la mondialisation; les programmes de formation du Centre international de formation de Turin ont été renforcés; le réseau mondial de recherche sur les syndicats regroupant des syndicats et des universitaires de 50 pays a commencé à fournir des informations et des conseils. ■ Services d'éducation et de formation destinés aux femmes: Costa Rica, République dominicaine, El Salvador, Equateur, Ethiopie, Ghana, Guatemala, Honduras, Panama, Pérou, Sénégal, Sierra Leone, République bolivarienne du Venezuela (activités de formation destinées aux travailleuses, parution d'un guide sur les actions syndicales et les objectifs

Indicateurs de performance	Cibles	Résultats
		<p>stratégiques en matière d'égalité entre les sexes, adoption de plans d'action sur les politiques dans ce domaine); Géorgie (services de conseil sur la négociation collective et promotion de l'égalité entre les sexes sur le lieu de travail); Indonésie, Philippines (promotion des intérêts des femmes par une formation à la négociation collective); Bolivie, Colombie, Equateur, Pérou, République bolivarienne du Venezuela (des programmes et des plans d'action syndicaux sur l'égalité des chances ont été préparés et mis en œuvre aux niveaux national et sous-régional).</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Normes et principes et droits fondamentaux au travail: Brésil, Burundi, Costa Rica, République démocratique du Congo, Equateur, Honduras, Mexique, Népal, Inde, Sri Lanka et Rwanda (des structures nationales internes ont été mises en place pour assurer la promotion et le suivi de la Déclaration de l'OIT et pour les violations des conventions n^{os} 87 et 98); Colombie (renforcement des capacités en matière de liberté syndicale et de négociation collective, formation de formateurs et suivi des recommandations du Comité de la liberté syndicale); Cameroun (Code du travail modifié et mis en conformité avec la convention n^o 87); Roumanie (des programmes portant sur les principes et droits fondamentaux au travail, le rôle des partenaires sociaux et le sens du dialogue social ont été inclus dans les programmes d'enseignement des établissements secondaires); Algérie, Bahreïn, Liban, République arabe syrienne, Tunisie (promotion de la Déclaration de l'OIT au moyen de programmes de renforcement des capacités); Costa Rica, El Salvador, Guatemala, Panama (nouveaux services concernant l'application des normes et augmentation du nombre des plaintes présentées à l'OIT); Algérie, Jamahiriya arabe libyenne (promotion des conventions n^{os} 7 et 144); Afrique du Sud (le Syndicat des droits civils de la police et des prisons (POPCRU) s'efforce actuellement d'étendre la protection des droits des travailleurs aux services de sécurité d'autres pays de la sous-région); Bélarus (des campagnes d'information syndicales ont été organisées pour soutenir des syndicats indépendants et promouvoir les recommandations de la commission d'enquête de l'OIT). ■ Travail des enfants: Bénin (création de l'observatoire du travail des enfants); Costa Rica, République dominicaine, Fidji, Kirghizistan, Mexique, Nicaragua, Panama, Timor-Leste (adoption de politiques et de plans de lutte contre le travail des enfants); Malawi, Mozambique, Zambie, Zimbabwe (accords – non contraignants – interdisant le travail des enfants dans les exploitations agricoles commerciales signés par les agriculteurs et les syndicats). ■ Services de l'emploi: Bénin (coopérative d'épargne et de crédit mise en place); Brésil, Equateur, Philippines (ont effectué une évaluation des emplois sur la formation concernant l'égalité des salaires entre les sexes pour les travailleurs du service public); Burkina Faso (création de mutuelles pour les travailleurs de l'économie informelle); Costa Rica, République dominicaine, Guatemala, Panama (nouveaux services de conseil sur les accords de libre-échange et les questions de l'emploi); Indonésie, Ex-République yougoslave de Macédoine, République de Moldova, Uruguay (ont adopté des programmes d'emploi pour

Indicateurs de performance	Cibles	Résultats
		<p>les jeunes); Niger (création d'une mutuelle de la santé et du crédit); Sénégal (création d'une commission féminine sur la création de revenus au sein du syndicat du secteur de la pêche); Uruguay (des membres du Conseil national de l'emploi ont reçu une formation qui doit leur permettre de participer à un programme de l'emploi et de le superviser); pays du Maghreb (renforcement des capacités des syndicats dans le domaine de la politique de l'emploi).</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Services de protection sociale: Albanie, Bulgarie, Bosnie-Herzégovine, Croatie, Ex-République yougoslave de Macédoine, République de Moldova, Roumanie, Serbie-et-Monténégro, (formation en vue du renforcement des capacités des syndicats pour leur permettre de gérer des fonds de pension tripartites); Albanie, Bulgarie, Croatie, Ex-République yougoslave de Macédoine, Ghana, Honduras, République de Moldova, Serbie-et-Monténégro (ont amélioré les capacités des syndicats pour leur permettre de participer au dialogue sur la sécurité sociale); Algérie, Haïti, Indonésie, Papouasie-Nouvelle-Guinée, Timor-Leste (sensibilisation des syndicats au problème du VIH/SIDA sur le lieu de travail); Argentine, Bulgarie, Honduras, Hongrie, Indonésie, Mexique, Serbie-et-Monténégro, Slovaquie (sensibilisation des syndicats aux problèmes de sécurité et de santé sur le lieu de travail et adoption de politiques en la matière); Bénin, Burkina Faso, Côte d'Ivoire, Niger et Togo (création de comités d'entreprise pour les questions de sécurité et de santé au travail); Comores (création d'une confédération nationale des travailleurs); Ghana, Sierra Leone (programme national d'éducation syndicale portant sur l'assurance maladie et la sécurité nationale); Madagascar (un système de coordination nationale des syndicats a été créé); Pérou, République bolivarienne du Venezuela (ont adopté un programme portant sur les questions de sécurité et de santé au travail); Amérique latine (un réseau régional de syndicats spécialisé dans la sécurité sociale a été mis en place). ■ Services de dialogue social: Algérie, Mali, Sénégal (promotion des conventions n°s 144 et 154 et renforcement des capacités de dialogue social des syndicats); Bangladesh, Inde, Pakistan et Sri Lanka (des programmes de promotion du dialogue social au niveau de l'entreprise, de la province et du pays ont été menés par l'OIT pour renforcer l'influence des travailleurs et des employeurs sur les politiques sociales); Bangladesh, République islamique d'Iran, Tunisie (ont adopté des stratégies et plans d'action syndicaux face aux problèmes que posent les privatisations, en particulier dans le cadre de la fin de l'Arrangement multifibres); Cambodge (coopération bipartite avec des organisations syndicales et patronales, création ultérieure d'une structure nationale pour améliorer l'environnement des relations du travail et renforcer le dialogue social); Indonésie, Madagascar, Philippines (la capacité de négociation collective a été renforcée); Grenade (accord officiel prévoyant une coopération plus grande et un dialogue social renforcé signé par le Conseil des syndicats de Grenade et la Fédération des employeurs de Grenade); Lituanie (des syndicats ont proposé au gouvernement et aux organisations d'employeurs des politiques et des mesures spécifiques pour concilier vie professionnelle et vie familiale et ont créé des alliances avec

Indicateurs de performance	Cibles	Résultats
4a.2. Organisations d'employeurs ou de travailleurs qui prennent des mesures ou des initiatives générales en vue d'élargir leur représentation.	i) Organisations d'employeurs dans 20 Etats Membres.	<p>d'autres représentants de la société civile); territoire palestinien occupé (la capacité de participation au dialogue social de la Fédération générale des syndicats de Palestine a été renforcée); Equateur, Pérou (ont préparé des propositions syndicales de politiques de lutte contre la pauvreté et pour le renforcement du dialogue social).</p> <p><i>(La cible pour 2002-03 était de 30 Etats Membres et le résultat a été de 69.)</i></p> <p>Des organisations d'employeurs dans 20 Etats Membres ont pris des initiatives pour accroître leurs effectifs. Voici les procédés utilisés:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Des programmes destinés aux femmes chefs d'entreprise: Azerbaïdjan, Bangladesh, Burkina Faso, Géorgie (ont intégré les préoccupations des femmes dans les politiques et les pratiques); Arabie saoudite, République arabe syrienne (ont mis en place un système qui permet de développer encore les comités de femmes d'affaires et ont organisé des activités de renforcement des capacités qui visent les femmes). ■ Un accroissement des effectifs: Bolivie (a réussi à réintégrer les chambres affiliées qui avaient quitté l'organisation); Burkina Faso (la campagne de recrutement a permis d'augmenter de 50 pour cent les effectifs de l'organisation); Oman et Qatar (ont étendu leur représentation aux femmes d'affaires); El Salvador (deux nouvelles organisations ont adhéré à la Asociación Nacional de la Empresa Privada); Ethiopie (a réussi à faire adopter un nouveau texte de loi sur le travail qui permet d'augmenter les effectifs en recrutant des entreprises directement et ses effectifs sont passés de 11 à 64 associations). ■ Mieux faire connaître l'organisation: Chine (a piloté une initiative de sensibilisation au problème du VIH/SIDA); Azerbaïdjan, Ethiopie, Ghana, Malawi, Mali, République de Moldova, Ouganda (ont participé activement à la politique nationale de lutte contre le travail des enfants et aux activités des organismes qui œuvrent dans ce domaine); Kenya (a créé des liens entre les secteurs formel et informel dans l'industrie automobile); Mongolie (a travaillé avec des orpailleurs du secteur informel pour améliorer la sécurité et pour mettre fin au travail des enfants); Ouganda (a visé de nouveaux membres à travers la remise du prix de l'employeur de l'année). <p><i>(La cible pour 2002-03 était de 10 Etats Membres et le résultat a été de 14.)</i></p>
	ii) Organisations de travailleurs dans 40 Etats Membres.	<p>39 organisations de travailleurs ont pris des initiatives pour étendre leur représentation aux groupes suivants:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Les travailleurs de l'économie informelle, au moyen de plans de recrutement ou d'action: Bangladesh, Botswana, Burundi, Cambodge, Cameroun, Cap-Vert, Chili, Gabon, Ghana, Guinée, Inde, Indonésie, Mongolie, République de Moldova, Namibie, Sao Tomé-et-Principe, Sénégal, Sierra Leone, Swaziland, Thaïlande, Turquie, République bolivarienne du Venezuela. ■ Les femmes, au moyen de plans d'action, de recrutement ou d'activités d'éducation: Bangladesh, Botswana, Burundi,

Indicateurs de performance	Cibles	Résultats
4a.3. Etats Membres où les partenaires sociaux ont une plus grande capacité d'influencer les politiques économiques et sociaux.	30 Etats Membres supplémentaires.	<p>Cameroun, Cap-Vert, Chili, Ethiopie, Gabon, Ghana, Inde, Indonésie, Jordanie, Koweït, Liban, Jamahiriya arabe libyenne, Namibie, Philippines, Sao Tomé-et-Principe, Sénégal, Sierra Leone, Swaziland, République arabe syrienne, République bolivarienne du Venezuela, Yémen.</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Les travailleurs migrants et ruraux: Cameroun, Gabon, République de Moldova, Sao Tomé-et-Principe (recrutement général); Chili (premiers résultats du projet de renforcement du mouvement syndical destiné à créer les conditions d'un travail décent et à accroître la représentation des travailleurs du secteur précaire); Bangladesh, Inde, Népal, Pakistan, Sri Lanka (les études nationales sur les travailleurs migrants et les droits de l'homme ont permis de renforcer la politique de recrutement syndicale); Indonésie (un réseau regroupant les trois principales confédérations syndicales a été créé pour répondre aux besoins des travailleurs migrants); Philippines (des stratégies ont été mises au point pour organiser et accroître la représentation dans le secteur des plantations rurales et le secteur de la pêche); Fédération de Russie, Tadjikistan (des syndicats ont coopéré pour la protection des droits des travailleurs migrants, élaboré des politiques sur les questions de migrations et amélioré la capacité de recrutement). ■ Les jeunes: Indonésie, République de Moldova, Uruguay (un programme d'action sur l'emploi des jeunes a été mis en œuvre); Ex-République yougoslave de Macédoine (un réseau de représentants de jeunes des syndicats a été mis en place et une campagne de recrutement a été lancée auprès des jeunes travailleurs). <p>Des initiatives ont également été prises pour:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Accroître les effectifs au moyen de projets générateurs de revenus (groupes d'autoassistance et coopératives): Inde, Indonésie, Sri Lanka, Thaïlande (projets dans des régions touchées par le tsunami). ■ Etablir de nouveaux liens et de nouvelles structures: Afghanistan, Pakistan (le processus d'unité syndicale a permis de renforcer la représentation des travailleurs); Botswana, Namibie, Swaziland (liens entre les syndicats et les associations de l'économie informelle); Comores (la CSDTC, une nouvelle organisation créée au moyen d'élections libres et démocratiques, a renforcé la représentation des syndicats). <p><i>(La cible pour 2002-03 était de 30 Etats Membres et le résultat a été de 33.)</i></p> <p>30 Etats Membres:</p> <p>23 Etats Membres et deux zones régionales ont participé aux processus liés aux politiques économiques et sociales:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Bahreïn, Bulgarie, Liban, Roumanie, Serbie-et-Monténégro et Yémen – les partenaires sociaux sont membres des comités directeurs d'un projet de coopération technique concernant les finances sociales et l'emploi; ■ Burundi, Cameroun, Congo, République démocratique du Congo, Gabon, Rwanda et Tchad – ont adopté des plans d'action tripartites visant une participation efficace des employeurs et des travailleurs au processus des DSRP;

Indicateurs de performance	Cibles	Résultats
		<ul style="list-style-type: none"> ■ République dominicaine, El Salvador, Guatemala, Nicaragua et Panama – des représentants syndicaux et des organisations d'employeurs ont participé aux travaux d'un comité tripartite sur un plan d'action sous-régional concernant le travail décent qui vient d'être créé; ■ Angola, Egypte, Ethiopie, Ghana, Honduras, Indonésie, Kenya, Maroc, Népal, Ouganda, Pakistan, Soudan, République-Unie de Tanzanie, Yémen et Zambie – des syndicats ont participé au processus des DSRP; ■ Grenade – un accord a été signé officiellement par le Conseil des syndicats de Grenade et la Fédération des employeurs de Grenade en vue de renforcer la coopération et d'accroître le dialogue social; ■ Indonésie – des propositions faites par les employeurs ont été acceptées lors de l'élaboration de son DSRP; ■ Jamaïque – un protocole d'accord sur les salaires et l'emploi a été signé par le gouvernement et la Confédération des syndicats jamaïcains. Une initiative nationale sur l'emploi des jeunes a été prise par la Fédération des employeurs jamaïcains; ■ Cameroun et Timor-Leste – la centrale syndicale a participé activement à l'élaboration du premier Code du travail; ■ Iraq – des syndicats ont participé à la révision de la loi sur les organisations de travailleurs; ■ Uruguay – un représentant syndical participe activement aux travaux d'un comité tripartite pour l'emploi; ■ Bangladesh, Inde, Pakistan et Sri Lanka – les programmes de formation destinés à promouvoir les principes du dialogue social ont permis de renforcer l'influence des travailleurs et des employeurs sur les politiques sociales; ■ Guatemala – des organisations syndicales ont participé à un dialogue bipartite avec la CASIF, une organisation d'employeurs; ■ Bahreïn, Bulgarie et Croatie – des documents d'orientation proposant des modifications de la législation, des politiques de formation et des mesures économiques permettant d'établir un meilleur équilibre entre la sécurité pour les travailleurs et la flexibilité pour les employeurs ont été élaborés et diffusés; ■ Cambodge et Yémen – la coopération bipartite avec des organisations syndicales et des organisations d'employeurs par le biais des programmes de l'OIT a permis de créer une structure nationale qui a pour rôle d'améliorer l'environnement des relations professionnelles et de renforcer le dialogue social; ■ Amérique centrale – une déclaration tripartite sur les politiques de l'emploi et le mécanisme de suivi a été adoptée avec la participation pleine et entière des organisations de travailleurs. Les réunions préparatoires qui ont eu lieu ont permis d'harmoniser les positions des travailleurs à ce sujet; ■ Amérique latine – des documents exposant la position des organisations syndicales nationales et régionales sur l'intégration économique et les dimensions sociales de la ZLEA et de l'ALECA ont été adoptés et diffusés;
		<p>Les partenaires sociaux ont amélioré leur capacité de participation aux activités dans de nouveaux domaines dans dix Etats Membres:</p>

Indicateurs de performance	Cibles	Résultats
		<ul style="list-style-type: none">■ Bahamas, Barbade, Brésil, Grenade, Jamaïque, Trinité-et-Tobago, Yémen – ont bénéficié d'une formation destinée à améliorer leurs capacités à cet égard;■ Bosnie-Herzégovine – enregistrement d'une nouvelle organisation d'employeurs au niveau de l'Etat;■ Equateur – un Conseil national de l'emploi a été créé;■ Ex-République yougoslave de Macédoine – une nouvelle loi autorisant la formation d'organisations d'employeurs indépendantes a été adoptée. <p>Note: pour cette cible, le mot «supplémentaires» désigne à la fois de nouveaux Etats Membres et des Etats Membres qui ont influé sur les politiques d'une manière nouvelle.</p> <p><i>(La cible pour 2002-03 était de 15 Etats Membres et le résultat a été de 35.)</i></p>

Objectif opérationnel 4b:**Gouvernements et institutions de dialogue social:****Les cadres juridiques, les institutions, les mécanismes et processus de dialogue social sont renforcés et utilisés**

Gouvernements et institutions de dialogue social: ressources en 2004-05 (en dollars E.U.)

Dépenses du budget ordinaire	47 283 226
Dépenses financées par des fonds extrabudgétaires *	17 559 316
Dépenses au titre de l'excédent 2000-01	1 063 635
Total	65 906 177

* A l'exclusion des coûts d'agence et des provisions affectées aux augmentations de coûts et besoins imprévus; non compris les activités inter-sectorielles.

Indicateurs de performance	Cibles	Résultats
4b.1. Etats Membres qui ratifient les conventions de l'OIT portant sur des institutions ou la pratique du dialogue social.	i) Trois ratifications de la convention n° 144.	Sept Etats Membres: Arménie, Djibouti, Ex-République yougoslave de Macédoine, Pérou, Sénégal, Serbie-et-Monténégro, Seychelles. <i>(La cible pour 2002-03 était de 10 ratifications et le résultat a été de 7.)</i>
	ii) Cinq ratifications de la convention n° 154.	Deux Etats Membres: Arménie, Sao Tomé-et-Principe. <i>(Il s'agit d'une nouvelle cible.)</i>
	iii) Cinq Etats Membres appliquent la convention n° 144 de manière plus efficace.	13 Etats Membres ont amélioré leur mise en œuvre de la convention n° 144 de la manière suivante: <ul style="list-style-type: none"> ■ Barbade – a créé une commission de consultations tripartites afin d'améliorer la mise en œuvre de la convention n° 144; ■ Brésil – a créé une commission tripartite sur les relations internationales dont le mandat englobe les normes internationales du travail; ■ Burundi, Congo, République démocratique du Congo – ont mis leurs politiques nationales en conformité avec les principes de la convention n° 144 et ont déployé des efforts accrus pour améliorer le fonctionnement de leurs organismes tripartites respectifs; ■ Chili – la commission de consultation tripartite (convention n° 144) se réunit périodiquement et à intervalles réguliers; ■ République tchèque – un groupe tripartite s'occupe actuellement des questions liées à l'OIT au sein du Conseil national des accords économiques et sociaux; ■ Mexique – le mandat du Conseil du dialogue avec les secteurs de production a été étendu et ce conseil joue aujourd'hui un rôle de plate-forme tripartite pour les discussions sur l'emploi, la compétitivité et les politiques de justice sociale; ■ Népal – a créé un comité bipartite pour la réforme de la législation du travail, qui relève du Conseil consultatif national du travail; ■ Philippines – a adopté une résolution sur la politique nationale concernant les normes internationales du travail

Indicateurs de performance	Cibles	Résultats
4b.2. Etats Membres qui adoptent des textes législatifs fondés sur les normes et orientations de l'OIT, en concertation avec les partenaires sociaux.	iv) 15 ratifications de conventions sur des secteurs spécifiques. Dix Etats Membres supplémentaires qui adoptent une législation du travail ou d'autres textes de loi dans ce domaine, conformément aux orientations de l'OIT, dans le cadre d'un processus de consultation tripartite.	<p>qui identifie les conventions à examiner en vue de leur ratification afin de faciliter l'organisation de consultations systématiques, sans exclusive et mieux structurées sur les conventions de l'OIT non ratifiées;</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Sri Lanka – a restructuré et réorganisé le Conseil consultatif national du travail; ■ Ukraine – un groupe de travail tripartite est chargé de discuter et de négocier le nouveau texte du Code du travail; ■ Uruguay – la commission de la convention n° 144 se réunit régulièrement et a contribué à la ratification de deux accords en 2005 (accord 184 et accord 167). <p><i>(Il s'agit d'une nouvelle cible.)</i></p> <p>Cette cible renvoie à celle de l'indicateur 4b.7. Voir l'indicateur 4b.7 pour la liste des ratifications et des Etats Membres.</p> <p>13 Etats Membres ont adopté une nouvelle législation du travail, et quatre Etats Membres ont préparé des textes de loi.</p> <p>Nouveaux textes de loi:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Arménie (Code du travail); ■ Botswana (loi portant amendement de la loi sur les syndicats et les organisations d'employeurs et loi sur les conflits du travail); ■ Brésil (décret portant création d'un organe tripartite); ■ République dominicaine (résolution concernant les travaux dangereux et malsains effectués par des adolescents de moins de 18 ans); ■ Equateur (décret et règlement interne du Conseil national du travail); ■ Ghana (loi sur le travail et loi sur la traite d'êtres humains); ■ Haïti (loi portant création du Conseil national du travail et de l'emploi); ■ Malawi (projet de loi sur le travail en affermage soumis au Parlement); ■ Namibie (loi sur le travail); ■ Panama (loi interdisant l'exploitation sexuelle à des fins commerciales); ■ Roumanie (nouvelles révisions du Code du travail); ■ Serbie-et-Monténégro (loi sur le Conseil économique et social); ■ République-Unie de Tanzanie (loi sur les institutions du travail et loi sur les relations d'emploi et de travail, lois sur l'emploi, les relations professionnelles, la sécurité et la santé au travail, le fonds de sécurité sociale et les accidents du travail – amendement). <p>Des projets de lois ont été préparés dans les pays suivants:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Costa Rica (loi sur la réforme des procédures du travail); ■ Nigéria (projets de lois sur les relations de travail collectives, les institutions du travail, les normes du travail, la sécurité et la santé au travail et l'indemnisation des accidents du travail et des maladies professionnelles); ■ Pérou (loi générale sur le travail); ■ Ukraine (nouvelle loi sur le travail). <p><i>(La cible pour 2002-03 était de 10 Etats Membres et le résultat a été de 17.)</i></p>

Indicateurs de performance	Cibles	Résultats
<p>4b.3. Etats Membres qui créent ou renforcent leurs cadres juridiques, institutions, mécanismes ou processus de dialogue social bipartite ou tripartite.</p>	<p>i) Cinq Etats Membres créent ou renforcent leurs institutions tripartites.</p>	<p>24 Etats Membres:</p> <p>14 Etats Membres ont créé de nouvelles institutions tripartites: Brésil, République islamique d'Iran, Jordanie, Yémen (Conseil national consultatif du travail); République démocratique du Congo, Uruguay (groupes de négociations salariales tripartites du secteur privé); Equateur (Conseil du travail tripartite); Honduras (Conseil économique et social); Niger (Conseil national du travail); Rwanda (Conseil national du travail); Saint-Vincent-et-les Grenadines (Commission nationale du développement économique et social); Sénégal (Comité national du dialogue social); Suriname (Conseil social et économique); République-Unie de Tanzanie (Conseil économique et social, commission de médiation et d'arbitrage, tribunal du travail et conseils des salaires).</p> <p>Dix Etats Membres ont renforcé leurs institutions tripartites: Albanie, Guinée-Bissau (ont validé et lancé un pacte stratégique de partenariat social); République démocratique du Congo (a renforcé les compétences pour la négociation et le dialogue social); Paraguay, Serbie-et-Monténégro (ont renforcé leurs commissions tripartites pour l'égalité entre hommes et femmes); Pérou (secrétariat et règlement interne); République de Corée, Turquie (Conseil national économique et social révisé, conseils locaux de l'emploi renforcés dans deux provinces); Sénégal (a mis en œuvre un plan d'action qui vise à étendre la protection sociale, et développé les capacités internes de négociation, de dialogue social et de protection sociale); Uruguay (commissions tripartites renforcées pour tout ce qui touche à l'égalité entre les sexes).</p> <p><i>(Il s'agit d'un indicateur et d'une cible révisés. La cible pour 2002-03 pour un indicateur relativement semblable était de 20 Etats Membres, avec un résultat de 31 Etats Membres et de deux groupements régionaux.)</i></p>
	<p>ii) Cinq Etats Membres améliorent le cadre et les procédures de négociation collective.</p>	<p>Deux Etats Membres:</p> <p>Cameroun – a mis au point deux conventions collectives destinées aux travailleurs du secteur bancaire, des médias, des transports et de l'électricité.</p> <p>Serbie-et-Monténégro – la loi sur le travail a été amendée de manière à améliorer le cadre de négociation collective et à offrir des règles claires pour les procédures de négociation collective au niveau de l'entreprise et au niveau national.</p> <p><i>(Il s'agit d'une nouvelle cible.)</i></p>
	<p>iii) Cinq Etats Membres créent ou renforcent leurs mécanismes de prévention ou de règlement des différends de façon à mieux traiter ces différends, en termes d'efficacité, d'efficacité et d'équité.</p>	<p>Dix Etats Membres:</p> <p>Trois Membres ont renforcé leurs mécanismes de règlement des différends de manière à faciliter le traitement des cas en suspens dans les tribunaux du travail: Namibie, Serbie-et-Monténégro et République-Unie de Tanzanie.</p> <p>Trois Etats Membres ont adopté de nouveaux textes de loi: Indonésie, Pakistan, Roumanie.</p> <p>La Bulgarie a créé une nouvelle instance pour le règlement des différends (Institut national de réconciliation et d'arbitrage).</p> <p><i>(Il s'agit d'une nouvelle cible.)</i></p>

Indicateurs de performance	Cibles	Résultats
4b.4. Etats Membres où les institutions ou processus de dialogue social, les administrations et la législation du travail tiennent davantage compte des questions relatives à l'égalité entre les sexes.	i) Cinq Etats Membres enregistrent une augmentation du nombre de femmes représentées dans les institutions de dialogue social.	Trois Etats Membres ont augmenté le nombre des femmes représentées dans les institutions de dialogue social (en pourcentage du total): Bosnie-Herzégovine (20 pour cent), Inde (5 pour cent), Sri Lanka (5 pour cent). <i>(Il s'agit d'un indicateur révisé.)</i>
	ii) Cinq Etats Membres enregistrent une augmentation du nombre de questions réglées dans le respect de l'égalité entre hommes et femmes grâce aux institutions et aux processus de dialogue social.	Six Etats Membres: Bosnie-Herzégovine, Brésil, Ethiopie, Haïti, Pérou, Sri Lanka. Brésil – a créé un Comité tripartite sur les questions d'égalité entre les sexes et les races et pour l'égalité des chances dans l'emploi. Sri Lanka – dans le cadre des efforts faits pour réorganiser le ministère du Travail, une unité des questions d'égalité entre hommes et femmes a été créée afin de promouvoir l'égalité entre les sexes et de s'assurer que les nouvelles initiatives et lois tiennent compte de ces questions. Bosnie-Herzégovine – les institutions tripartites du dialogue social au niveau des entités discutent régulièrement des questions d'égalité entre les sexes et traduisent leurs discussions en accords qui sont signés au niveau de l'entreprise. Haïti – l'accord portant création de la Commission tripartite nationale d'amélioration de la productivité précise que les nominations faites par les partenaires sociaux doivent assurer un équilibre entre hommes et femmes. Pérou – a créé la Commission intersectorielle du plan de l'égalité des chances du ministère du Travail et de la Promotion de l'emploi.
	iii) Cinq Etats Membres où des consultations tripartites tenant compte de l'égalité entre hommes et femmes ont lieu dans le cadre de l'élaboration de la législation du travail.	Des consultations tenant compte des besoins spécifiques des hommes et des femmes ont été organisées dans cinq Etats Membres pour la préparation des lois du travail suivantes: Botswana (loi n° 15/2004); Ghana (loi sur le travail n° 651/2004); Namibie (loi sur le travail du 8 octobre 2004); République-Unie de Tanzanie (lois de 2005 sur les institutions du travail, l'emploi, les relations du travail); Nigéria (projets de lois sur les relations collectives du travail, les institutions du travail, les normes du travail, la sécurité et la santé au travail et l'indemnisation des accidents du travail et des maladies professionnelles).
	iv) Cinq Etats Membres où la représentation des hommes et des femmes est plus équilibrée dans le cadre des procédures établies en vertu de la convention n° 150.	Cinq Etats Membres et une entité ont évalué l'administration du travail et l'inspection du travail en vue d'assurer un meilleur équilibre entre les sexes: Botswana, Jordanie, Lesotho, Namibie, Territoire palestinien occupé, Swaziland.

Indicateurs de performance	Cibles	Résultats
<p>4b.5. Etats Membres qui renforcent la capacité des administrations du travail de définir les politiques, leur responsabilité quant à la mise en œuvre de politiques en faveur du travail décent et leur aptitude à faire respecter la législation du travail.</p>	<p>i) Cinq Etats Membres modernisent leur ministère du Travail.</p> <p>ii) Cinq Etats Membres améliorent les compétences des fonctionnaires de leur administration du travail.</p> <p>iii) Cinq Etats Membres ratifient la convention n° 150.</p>	<p>Les cinq Etats Membres suivants ont pris des mesures pour moderniser leur ministère du travail:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Mexique – a créé de nouveaux services informatiques et amélioré les services existants; ■ République de Moldova – diagnostic et recommandations visant à renforcer l'administration du travail; ■ Philippines – programme de formation aux méthodes de conciliation et de médiation pour le règlement des différends; ■ Sri Lanka et Viet Nam – ont créé une inspection du travail intégrée. <p><i>(Il s'agit d'un indicateur révisé.)</i></p> <p>20 Etats Membres et une entité ont amélioré les compétences à des degrés divers.</p> <p>Deux Etats Membres ont appliqué des programmes complets:</p> <p>Le Brésil a organisé une série de 50 ateliers et séminaires pour améliorer l'application par son administration du travail de la législation nationale relative à la discrimination, au travail des enfants et au travail forcé.</p> <p>La Serbie-et-Monténégro a organisé un important programme de formation destiné à améliorer les compétences des fonctionnaires du ministère du Travail dans le domaine du dialogue social et des normes et procédures de l'OIT.</p> <p>18 Etats Membres et une entité ont dispensé une formation dans ce domaine en organisant des ateliers: Algérie, Bosnie-Herzégovine, Botswana, Burundi, Congo, Inde, Indonésie, Iraq, Jordanie, Lesotho, Madagascar, République de Moldova, Namibie, République démocratique du Congo, Rwanda, Swaziland, Tchad, Territoire palestinien occupé, Timor-Leste.</p> <p>Six Etats Membres:</p> <p>Argentine, Arménie, Dominique, Liban, Maurice, Ukraine.</p>
<p>4b.6. Etats Membres et groupements régionaux ou sous-régionaux qui ont davantage recours au dialogue social aux fins de la recherche d'un consensus, du développement économique et social et de la bonne gouvernance.</p>	<p>i) Trois groupements régionaux ou sous-régionaux adoptent une approche tripartite de l'élaboration des politiques économiques et sociales.</p>	<p>Quatre groupements régionaux ou sous-régionaux:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ CEDEAO: un protocole d'accord a été signé entre l'OIT et la CEDEAO en juin 2005. ■ Communauté économique des Etats d'Afrique centrale (CEEAC): un protocole d'accord entre l'OIT et la CEEAC a été signé en mai 2005 dans le but d'aider les partenaires sociaux à mettre en place des structures de dialogue social au niveau sous-régional. ■ Des représentants tripartites du MERCOSUR et des pays membres du CAN ont défini les politiques de l'emploi dans les sous-régions sur une base permanente grâce à l'élaboration de déclarations bipartites (par les partenaires sociaux) et à une participation tripartite réelle aux réunions sous-régionales. ■ Des représentants tripartites du Costa Rica, de la République dominicaine, d'El Salvador, du Guatemala, du Honduras, du Nicaragua et du Panama ont approuvé par consensus une déclaration sur l'emploi et un plan d'action sous-régional. <p><i>(Il s'agit d'une nouvelle cible.)</i></p>

Indicateurs de performance	Cibles	Résultats
	ii) Dix Etats Membres ont participé aux processus DSRP.	11 Etats Membres: Bangladesh, Cambodge, Equateur, Ethiopie, Ghana, Indonésie, Népal, Pérou, Sri Lanka, Viet Nam, Yémen. <i>(Il s'agit d'une nouvelle cible.)</i>
	iii) Cinq Etats Membres élargissent le champ d'application du dialogue social.	Sept Etats Membres ont étendu le dialogue à de nouveaux domaines: <ul style="list-style-type: none"> ■ Jordanie – le Conseil économique et social a discuté pour la première fois de questions liées à la réforme de la législation du travail, aux salaires et aux stratégies pour l'emploi; ■ Sénégal – la Charte nationale sur le dialogue social s'étend désormais aux travailleurs de l'économie informelle; ■ Bosnie-Herzégovine – le Conseil économique et social a discuté de la question du non-paiement des salaires et de la faillite des entreprises. Le Conseil a demandé à l'OIT une aide pour créer un fonds de garantie des salaires; ■ Equateur et Pérou – de nouvelles questions sociales, comme le salaire minimum et l'extension de la sécurité sociale, ont été identifiées comme des priorités à inclure dans les plans de développement national et dans les stratégies de réduction de la pauvreté. Le Conseil national du travail du Pérou se penche aussi, actuellement, sur les questions de santé et de sécurité au travail; ■ Mongolie – dans le cadre du suivi de la résolution sur le tripartisme et le dialogue social, les mandants tripartites ont convenu d'aborder les questions de l'apprentissage et de la formation sur le lieu de travail, de la politique salariale et de la gestion des entreprises comme moyens de renforcer le secteur privé; ■ Turquie – des recommandations tripartites visant à promouvoir l'emploi, à réduire l'importance du travail dans le secteur informel, ainsi que des engagements spécifiques portant sur des mesures à prendre au niveau local ont été produits dans les provinces de Gaziantep et de Çorum. <i>(Il s'agit d'une nouvelle cible.)</i>
4b.7. Etats Membres où les mandants ont recours au dialogue social pour fixer des objectifs et prendre des mesures concrètes en vue de l'amélioration des conditions de travail et de vie dans certains secteurs économiques.	15 cas où des conventions sont ratifiées ou des textes législatifs adoptés en vue d'améliorer les conditions de travail dans un secteur économique particulier.	74 ratifications de conventions sectorielles par 31 Etats Membres: <ul style="list-style-type: none"> C.22: Seychelles C.23: Belize C.53: Turquie C.55: Belize, Turquie C.68: Turquie C.69: Turquie C.73: Seychelles, Turquie C.92: Belize, Turquie C.108: Inde, Turquie C.129: Estonie, Ukraine C.133: Belize, Turquie C.134: Belize, Turquie C.137: Nigéria, Fédération de Russie C.141: Albanie C.146: Luxembourg, Turquie C.147: Belize, Dominique, Estonie, Ghana, Hongrie, Jordanie, Pérou, Seychelles

- C.151: Sao Tomé-et-Principe
- C.152: Jamaïque, Liban, Fédération de Russie, Seychelles, Turquie
- C.153: Turquie
- C.155: Sao Tomé-et-Principe
- C.163: Bulgarie, France, Géorgie
- C.164: Bulgarie, France, Turquie
- C.165: Philippines
- C.166: Egypte, France, Turquie
- C.167: Uruguay
- C.178: Bulgarie, France, Luxembourg, Nigéria
- C.179: Croatie, France, Nigéria
- C.181: Belgique, Lituanie, Uruguay
- C.180: Espagne, France, Luxembourg, Slovénie, Seychelles
- C.184: Kirghizistan, Sao Tomé-et-Principe, Suède, Uruguay
- C.185: France, Hongrie, Jordanie, Nigéria

Le BIT note également que:

Huit Etats Membres ont ratifié le protocole relatif à la convention n° 147: Belize, Bulgarie, Estonie, France, Hongrie, Lettonie, Luxembourg, Slovénie.

Deux Etats Membres ont ratifié la convention internationale sur la protection des artistes interprètes ou exécutants, des producteurs de phonogrammes et des organisations de radiodiffusion: Emirats arabes unis, Turquie.

(Il s'agit d'une nouvelle cible.)

Promouvoir l'emploi des femmes et le dialogue social au Yémen

Au Yémen, l'OIT a apporté son appui à une intégration plus grande des questions d'égalité entre hommes et femmes dans le processus de dialogue social et de négociation collective. Par le biais d'un processus de dialogue social associant des organisations d'employeurs et de travailleurs et le ministère du Travail, un cadre tripartite qui encourage le dialogue sur l'égalité entre les sexes a été mis en place pour la première fois. Ce cadre tripartite contribuera à la discussion des questions d'emploi, à la réduction de la pauvreté et à l'application de la stratégie nationale du Yémen en matière d'emploi des femmes.

Evaluation des programmes focaux

104. L'unité d'évaluation a achevé son dernier cycle d'évaluations indépendantes des huit programmes focaux. Ces évaluations portaient essentiellement sur les efforts produits collectivement par le BIT pour mettre en œuvre quatre stratégies fondamentales.

Programme focal sur le travail des enfants (IPEC) – 2004

105. Face à un environnement particulièrement complexe, l'IPEC a appliqué des stratégies mondiales et nationales consistant à mettre en œuvre des programmes novateurs, à opérer des synergies d'action tripartite, à apporter une réponse adaptée à la situation des pays et à combiner connaissance et action. D'autres articulations de la stratégie mondiale de l'IPEC et une révision des modalités de coopération technique de ce programme sont requises pour orienter plus nettement l'IPEC vers des interventions en amont visant à traiter les questions stratégiques, institutionnelles et réglementaires. Il convient de clarifier le rôle du comité directeur international de l'IPEC et d'élaborer un modèle de gestion qui associe plus étroitement l'IPEC aux activités ordinaires de programmation et l'intègre mieux dans les structures de l'OIT.

106. En 2005, l'IPEC a formulé un plan d'action pour les activités de suivi. Ce plan répond à la nécessité de développer l'action tripartite contre le travail des enfants, de mieux faire face aux préoccupations des femmes dans le programme, de définir un cadre détaillé davantage axé sur les résultats et de mieux intégrer la planification et la mise en œuvre de la coopération technique au niveau des pays.

Programme focal sur les connaissances, les compétences et l'employabilité (IFP/SKILLS) – 2004

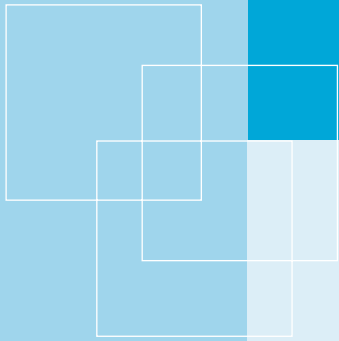
107. L'IFP/SKILLS a apporté des changements significatifs à sa stratégie de mise en œuvre pour rééquilibrer les ressources entre tous les thèmes prioritaires. L'approche adoptée par le programme consiste désormais à apporter un soutien dans des proportions à peu près égales dans trois domaines: les évolutions en cours dans les politiques et systèmes de formation; les compétences et la réduction de la pauvreté dans l'économie informelle, l'accent étant mis sur l'employabilité des jeunes; la gestion et la réforme des politiques et systèmes de formation. Suivant les recommandations qui visent à rationaliser et intégrer les thèmes de travail, le département soumet actuellement à un examen collégial des propositions concernant le plan de travail. La collaboration accrue sur les DSRP et les PPTD constituera un élément supplémentaire d'intégration.

Programme focal sur la sécurité socio-économique (IFP/SES) – 2005

108. L'évaluation de l'IFP/SES a mis en évidence la logique stratégique des activités novatrices de l'OIT dans ce domaine. Le rapport a souligné la nécessité de mieux intégrer le travail de recherche de ce programme dans d'autres programmes de l'OIT et de convertir une part importante de ses activités de recherche en politiques de protection sociale qui soient cohérentes et puissent justifier des mesures concrètes. Il a également recommandé que le travail de l'OIT, grâce à sa base tripartite, crée un consensus sur les politiques et les messages touchant à l'insécurité socio-économique. Le Département de la sécurité sociale et d'autres unités de l'OIT exploiteront les résultats du travail effectué dans le domaine de la sécurité socio-économique aux fins d'une application appropriée au niveau des pays.

Programme focal sur le dialogue social, la législation du travail et l'administration du travail (IFP/DIALOGUE) – 2005

109. L'évaluation du programme IFP/DIALOGUE a permis de constater que l'OIT est globalement bien considérée et bien positionnée dans ce domaine technique, et qu'elle travaille efficacement et obtient de bons résultats au niveau des pays. L'évaluation a conduit à recommander une intensification des activités touchant à la mondialisation (notamment la responsabilité sociale des entreprises), une relance de l'effort de recherche et une meilleure intégration des capacités en matière d'inspection et d'administration du travail. Ce secteur répondra à ces préoccupations en engageant un processus de réorganisation.



OBJECTIFS D'ACTION COMMUNS

CENTRE INTERNATIONAL
DE FORMATION (CENTRE DE TURIN)

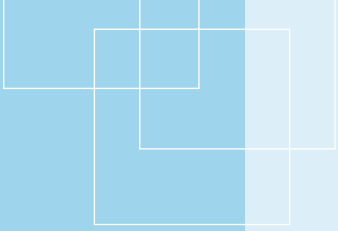
INSTITUT INTERNATIONAL D'ÉTUDES
SOCIALES

BUREAU DE L'ÉGALITÉ ENTRE
HOMMES ET FEMMES

COMMUNICATION

INTÉGRATION DES POLITIQUES
ET BUREAU DE STATISTIQUE

PARTENARIATS INTERNATIONAUX



Objectifs d'action communs

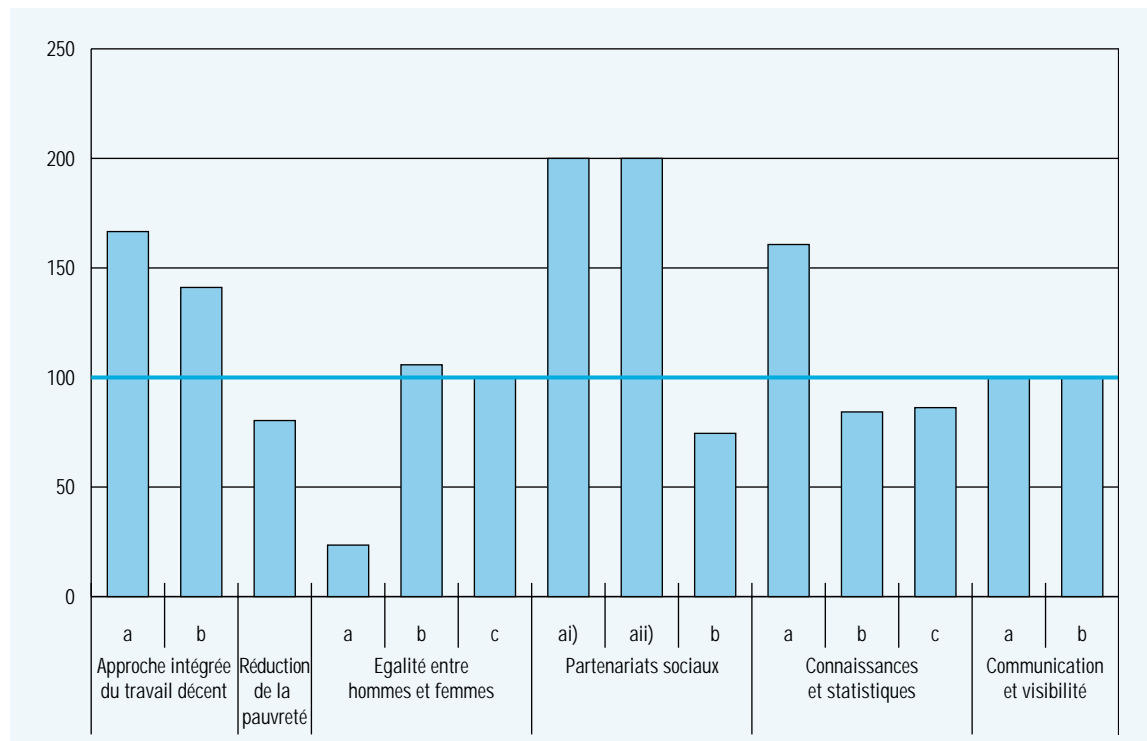
Objectifs d'action communs: dépenses financées par des fonds extrabudgétaires en 2004-05
(en dollars E.U.) ¹

	Dépenses financées par des fonds extrabudgétaires	Dépenses au titre de l'excédent 2000-01	Total
Une approche intégrée du travail décent	5 443 411	869 840	6 313 251
Réduction de la pauvreté et intégration sociale	1 079 100	779 191	1 858 291
Egalité entre hommes et femmes	2 184 751	0 ²	2 184 751
Partenariats internationaux	162 183	Sans objet	162 183
Connaissances et statistiques	111 466	1 107 254	1 218 720
Communication et visibilité	56 409	1 090 716	1 147 125
Centre international de formation de l'OIT (Turin)	2 604 960	Sans objet	2 604 960
Institut international d'études sociales	72 340	Sans objet	72 340

¹ Les dépenses du budget ordinaire consacrées aux objectifs d'action communs font partie du montant comptabilisé sous les quatre objectifs stratégiques.

² Les dépenses consacrées à l'égalité entre hommes et femmes au titre de l'excédent 2000-01 sont classées sous les quatre objectifs stratégiques.

Pourcentage de réussite dans la concrétisation des cibles: objectifs d'action communs



Centre international de formation (Turin)

110. La période biennale 2004-05 a coïncidé avec les deux dernières années du Plan quinquennal de développement du Centre de Turin. Dans son rôle de pilier de l'Organisation pour la formation, le Centre a accru sa contribution au renforcement des capacités du BIT ainsi qu'à sa stratégie de gestion de la formation et des connaissances. Plus de 20 000 participants (en majorité des représentants des mandants de l'OIT) venus de plus de 177 pays ont pris part à 800 programmes par l'intermédiaire du Centre. Environ 40 pour cent des activités de formation ont été assurées sur le campus de Turin, 52 pour cent sur le terrain et 8 pour cent par le biais de programmes d'apprentissage à distance ou en ligne. La part des activités bi- et tripartites est passée à 20 pour cent en 2005, la participation des organisations d'employeurs et de travailleurs atteignant 20 pour cent en 2004.

111. Le Centre a élaboré de nouveaux programmes d'études à l'appui des objectifs stratégiques de l'OIT; il a en outre élargi et consolidé ses programmes d'études de troisième cycle et continué à rechercher des moyens supplémentaires de fournir ses services. Ainsi, de concert avec le Département de l'intégration des politiques, le Centre a élaboré un programme de formation structuré visant à renforcer la capacité du personnel du BIT d'appuyer les programmes par pays pour un travail décent ainsi que les stratégies de réduction de la pauvreté. Le Centre a perfectionné ses services dans le domaine de la technologie éducative et apporté son assistance à la création d'un nombre croissant d'outils dérivés d'Internet et de plates-formes électroniques, utilisés pour appuyer la formation individualisée et atteindre ceux qui suivent un apprentissage à distance.

Institut international d'études sociales

112. Au cours de l'exercice 2004-05, le programme de recherche de l'Institut a porté essentiellement sur deux projets; le premier recherchait des solutions innovantes aux problèmes liés aux migrations, et l'autre explorait l'impact des processus et institutions de dialogue social en termes d'amélioration de la performance socio-économique. Le programme de recherche a également étudié l'impact des mutations industrielles sur le travail des enfants. L'Institut a continué d'offrir une vaste palette de possibilités éducatives et de manifestations ayant pour but de sensibiliser: programmes de chercheurs invités, conférences sur la politique sociale organisées sous l'égide du prix Nobel de la paix et programmes d'étudiants invités. Il a fait appel à un vaste réseau de spécialistes, d'établissements universitaires et de centres de recherche pour la mise en œuvre de programmes de recherche et d'éducation. Cela a permis d'améliorer la visibilité de l'Institut dans les milieux spécialisés et d'intensifier les échanges avec la vaste communauté de fonctionnaires et de chercheurs concernés dans les universités, les administrations publiques, les entreprises et les organisations de travailleurs.

Bureau de l'égalité entre hommes et femmes

113. L'OIT a continué de promouvoir le principe d'égalité entre hommes et femmes dans le monde du travail en œuvrant, à l'échelle du Bureau, à l'intégration de ce principe et en améliorant la programmation de son action dans ce domaine. Cet effort a été appuyé par l'adoption, à la 92^e session de la Conférence internationale du Travail (juin 2004), d'une résolution concernant la promotion de l'égalité entre hommes et femmes, l'égalité de rémunération et la protection de la maternité, et par une décision du Conseil d'administration visant à intégrer les questions d'égalité entre les sexes dans tous les projets et programmes de coopération technique de l'OIT.

114. Le Bureau de l'égalité entre hommes et femmes a élargi la base de connaissances du BIT en matière d'égalité hommes/femmes en compilant et analysant les pratiques exemplaires d'intégration de ce principe d'égalité dans le monde du travail. Il a notamment élaboré et diffusé des outils adaptés pour cette intégration, notamment une pochette d'information sur les bonnes pratiques en matière d'égalité entre les sexes à l'intention des organisations d'employeurs et de travailleurs. En collaboration avec d'autres unités et services extérieurs de l'OIT, il a aussi recueilli des données quantitatives précises sur le sexe et la situation des participants aux réunions, séminaires et stages de formation organisés par le BIT.

Ces données serviront à orienter l'assistance qu'il conviendra d'apporter à l'avenir au niveau national pour accroître la représentation des femmes dans les structures décisionnelles.

115. La méthodologie d'audit sur l'égalité entre hommes et femmes n'est plus utilisée dans les seuls services du BIT mais s'applique désormais au niveau des mandants. Un tel audit, réalisé pour le compte du secrétariat de la Confédération internationale des syndicats libres (CISL), a été le premier effort déployé dans ce sens par la communauté internationale. Le BIT a également ouvert la voie au sein de la famille des Nations Unies en effectuant deux séries d'audits de ce genre dans les organismes du système au Zimbabwe. Ces audits ont aidé les institutions des Nations Unies à prendre des mesures concrètes pour renforcer leur capacité institutionnelle de défense de l'égalité entre hommes et femmes tant au sein du système des Nations Unies qu'auprès des partenaires nationaux au Zimbabwe.

116. En prélevant sur l'excédent de 2000-01, l'OIT a pu créer le Fonds de partenariat pour la promotion de l'égalité entre hommes et femmes, grâce auquel les mandants de 26 Etats Membres ont pu élaborer des stratégies et des plans d'action pour accroître leur capacité institutionnelle d'intégrer dans leurs politiques et programmes le principe d'égalité entre les sexes. Une partie des fonds excédentaires de 2000-01 a également été allouée comme contribution à une conférence nationale en République islamique d'Iran, qui a ouvert pour la première fois le débat tripartite sur la promotion de l'égalité entre hommes et femmes et de l'emploi. Ces fonds ont également servi à financer des activités de sensibilisation aux questions d'égalité entre les sexes dans les syndicats, à promouvoir l'esprit d'entreprise chez les femmes et, en Indonésie, à aider les organisations d'employeurs et de travailleurs à incorporer les principes de l'égalité des chances dans l'emploi dans leurs procédures de fonctionnement normal.

Elaboration de nouveaux mécanismes pour intégrer le principe d'égalité entre hommes et femmes

En mars 2004, l'OIT a commencé à expérimenter un mécanisme innovant conçu pour soutenir son engagement d'intégrer systématiquement le principe d'égalité entre hommes et femmes dans tous ses programmes de coopération technique. Par l'introduction d'une ligne budgétaire consacrée à l'égalité entre hommes et femmes, l'OIT a prévu, pour chaque projet, des fonds spécifiques pour traiter les questions liées à ce principe. L'utilisation de fonds distincts pour l'égalité hommes/femmes est un élément nouveau dans le système des Nations Unies; elle est actuellement testée dans le cadre de huit projets de l'OIT mis en œuvre dans 31 pays. Il est avéré que nombre de ces projets ont obtenu de meilleurs résultats pour ce qui est de tenir compte, dans la mise en œuvre, des disparités entre les sexes pendant tout le cycle des projets.

Les lignes budgétaires consacrées à l'égalité entre hommes et femmes ont été utilisées dans le cadre de projets visant à réduire l'incidence du travail forcé au Bangladesh, en Inde, au Népal et au Pakistan. Des activités ont été spécifiquement consacrées à la défense de ce principe d'égalité, à savoir:

- des programmes de sensibilisation des villageois (plus particulièrement des couples) au principe d'égalité entre hommes et femmes au Népal, le but étant d'inciter les maris à soutenir les activités rémunératrices de leurs épouses et à aider les femmes à planifier et gérer l'utilisation de leurs revenus supplémentaires;
- la création et le renforcement de groupes d'épargne et de crédit comptant des membres féminins de familles exposées au risque de servitude pour dettes;
- la création de 50 groupes d'hommes en Inde, composés des époux et des fils des membres féminins des groupes d'épargne et de crédit. Ces groupes ont bénéficié d'une assistance pour améliorer leur économie familiale d'une manière respectueuse de la différence homme/femme, en réduisant les dépenses des hommes en alcool et en tabac et en encourageant ceux-ci à mettre de l'argent de côté en prévision d'événements familiaux et d'achats par la famille;
- la promotion de l'éducation des filles et des services de soins de santé à la famille au Pakistan.

L'utilisation d'outils d'intégration du principe d'égalité entre hommes et femmes a permis d'assurer la promotion de l'égalité des chances pour les deux sexes et, grâce au suivi et à l'évaluation, a facilité l'évaluation de l'impact des projets.

Communication

117. L'OIT a élaboré et amélioré ses filières de communication par le truchement de médias mondiaux, en particulier par l'intermédiaire de points d'accès aux médias situés en dehors de Genève. Le renforcement des liens entre les services extérieurs et le personnel de ces services s'est révélé très utile, et des initiatives ont été prises pour dynamiser et améliorer le réseau de communication sur le terrain. Si le recours aux médias traditionnels reste une composante clé du travail du département, l'OIT, en privilégiant les initiatives sur le terrain, s'est ouvert de nouveaux canaux de communication qui lui permettent de toucher plus facilement les mandants auxquels elle destine son message.

118. La structure du département a été modifiée par l'intégration en son sein de deux nouveaux services du BIT: la bibliothèque et les publications. Suite, notamment, à l'incorporation de l'unité des publications, on accorde désormais une plus grande attention à la qualité des publications du BIT et à la nécessité de mettre en place, à l'échelle du Bureau, des politiques d'assurance de la qualité. A cette fin, le département a soutenu les processus tendant à réexaminer la portée des publications du BIT, soucieux de revoir les règles et procédures pour que seuls soient publiés les documents de haute qualité. Grâce à l'utilisation d'un nouveau système de gestion du contenu du site Internet de l'OIT, il est probable qu'au cours de la prochaine période biennale l'activité dans le domaine des médias électroniques se développera.

Intégration des politiques

119. L'OIT a continué de promouvoir une approche intégrée et cohérente de l'Agenda du travail décent lors de l'élaboration des politiques économiques et sociales aux niveaux mondial, régional et national. Avec la participation de mandants, de partenaires internationaux et d'organisations d'employeurs et de travailleurs, l'OIT a lancé l'Initiative de cohérence des politiques pour étudier les possibilités de collaboration sur les questions de l'emploi dans l'économie mondialisée. Cette initiative a débouché sur un accord concernant un projet de recherche conjoint avec la Banque mondiale sur l'économie informelle en Afrique subsaharienne.

120. Au niveau national, des cadres conceptuels pour des politiques et des programmes intégrés en faveur du travail décent ont été testés conjointement avec les bureaux extérieurs et les autres départements techniques du siège dans le cadre du Programme pilote pour un travail décent et grâce au soutien apporté au processus d'élaboration des DSRP engagé dans les principaux pays concernés. Sur la base de cette activité, le BIT a élaboré des outils à l'usage des mandants et du personnel et collaboré avec des bureaux régionaux pour élaborer des bases de données et préparer des rapports sur les tendances du travail.

121. L'expérience de la période biennale a montré que, quand des incitations financières favorisent le financement d'activités intégrées et cohérentes, la participation est nettement plus forte et le travail plus efficace; si le Bureau avait disposé de ressources communes, il aurait maximisé l'exécution de l'Agenda du travail décent en tant qu'ensemble cohérent.

Bureau de statistique (Intégration des politiques)

122. Le Bureau de statistique a continué de s'appuyer sur ses domaines de compétence et d'expérience avérés: élaboration de normes statistiques; fourniture d'une assistance technique; collecte et diffusion de statistiques du travail fiables et de haute qualité. La réduction des ressources financières et humaines a eu un impact sensible sur le travail et entraîné des réductions et des suppressions d'activités dans plusieurs domaines. Des facilités électroniques ont été introduites, notamment un accès plus commode aux statistiques du BIT grâce à un portail polyvalent sur le site Internet de l'Organisation. Par le rôle qu'elle a joué dans l'articulation de l'indicateur 11 des objectifs du Millénaire pour le développement, l'unité a accompli une performance, rehaussant le profil du BIT et démontrant son savoir-faire dans l'élaboration d'indicateurs pour un certain nombre d'objectifs.

Partenariats internationaux

123. Les résultats du Sommet mondial de 2005 de l'Assemblée générale des Nations Unies ont notablement consolidé les bases requises pour promouvoir le travail décent en tant qu'objectif mondial. Dans son document final, le Sommet s'est fermement prononcé en faveur d'une mondialisation équitable et s'est engagé à faire du plein emploi productif et du travail décent pour tous, notamment pour les femmes et les jeunes, un objectif central des politiques nationales et internationales ainsi que des stratégies de développement nationales.

124. A cet égard, le document final du Sommet indique que les mesures devraient comprendre l'élimination du travail forcé et des pires formes de travail des enfants telles qu'elles sont définies par la convention n° 182 de l'OIT, et comporte l'engagement de veiller au plein respect des principes et droits fondamentaux au travail. Cette reconnaissance par de hautes instances reflète toute l'importance que l'on reconnaît au travail décent dans un contexte politique plus vaste qui implique une action collective en faveur du développement, de la sécurité et des droits de l'homme.

125. L'objectif du travail décent a continué à gagner du terrain dans le champ d'activité du Conseil économique et social. Les discours-programmes que le Directeur général a prononcés lors du débat de haut niveau du conseil en 2004 et 2005 ainsi que les initiatives diplomatiques bilatérales et multilatérales prises à différents niveaux ont conduit à choisir le thème suivant pour le débat de haut niveau de l'ECOSOC de 2006: «Instauration aux niveaux national et international d'un environnement propice au plein emploi et à la création d'emplois productifs et à un travail décent pour tous, et son incidence sur le développement durable».

126. L'OIT a continué à coopérer avec diverses autres institutions internationales, notamment l'UNIFEM, le PNUD, la FAO et le HCR. Elle a en outre participé aux réunions semestrielles de la Banque mondiale avec des organisations syndicales internationales, ainsi qu'à des conférences et des études de la Banque mondiale. La participation de l'OIT à une équipe spéciale interinstitutions sur les enfants et les conflits armés a conduit à incorporer les conventions n°s 182 et 29 de l'OIT en tant qu'instruments internationaux des droits de l'homme pour orienter les activités des Nations Unies dans ce domaine.

127. L'OIT a continué à travailler étroitement avec les organisations et organismes du système des Nations Unies, en particulier les organes créés en vertu de traités relatifs aux droits de l'homme, au titre de ses conventions internationales du travail. L'OIT a collaboré avec l'OMS, la FAO et la Banque mondiale, notamment sur la question de l'inspection du travail et des droits des populations indigènes.

Objectif opérationnel:

Une approche intégrée du travail décent:

Les mandants dans les Etats Membres adoptent et appliquent des politiques économiques et sociales intégrées pour promouvoir le travail décent

Des politiques intégrées au sein du système multilatéral –

Le débat au niveau mondial sur les politiques à suivre est influencé par les études analytiques du BIT portant sur des politiques économiques et sociales intégrées au sein du système multilatéral.

a) Trois documents d'orientation analytiques publiés sont discutés dans le cadre de forums multilatéraux consacrés aux politiques.

Résultat: cinq documents d'orientation analytiques ont été discutés dans le cadre de forums multilatéraux: Le document intitulé *Une mondialisation juste: créer des opportunités pour tous* (rapport de la Commission mondiale sur la dimension sociale de la mondialisation) a été discuté dans 13 forums multilatéraux consacrés aux politiques, notamment l'Assemblée générale des Nations Unies, la Commission du développement social de l'ONU, une réunion du Conseil européen (au niveau des chefs de gouvernement), la Commission européenne (Comité des régions), le Comité économique et social européen et la Banque mondiale. Les discussions de l'Assemblée générale des Nations Unies ont abouti à l'adoption d'une résolution qui, entre autres, demandait à l'Organisation d'examiner le rapport dans le cadre de l'évaluation complète de la mise en œuvre de la Déclaration du Millénaire.

Les publications intitulées *How do trade union rights affect trade competitiveness?* et *Active labour market policies around the world* ont été discutées lors de trois consultations techniques et d'une réunion convoquée au titre de l'Initiative de cohérence des politiques sur la croissance, l'emploi et l'investissement, auxquelles participaient des représentants d'organismes divers: Département des affaires économiques et sociales de l'ONU, CNUCED, FIDA, Banque mondiale, FMI, OMC, ONUDI, PNUD et FAO.

La publication intitulée *L'OIT et le suivi du Sommet mondial sur le développement social* a été discutée lors d'une réunion de l'ECOSOC et a contribué à l'adoption d'une résolution affirmant que l'emploi assorti de droits devrait constituer une composante fondamentale de toute stratégie de développement.

La publication intitulée *Financial openness, growth and employment* a été discutée lors d'une réunion du groupe des pays en développement G24 et d'une réunion convoquée au titre de l'Initiative de cohérence des politiques.

Des politiques intégrées pour un travail décent – Les mandants dans les Etats Membres qui adoptent des politiques intégrées pour atteindre les objectifs du travail décent.

b) Les mandants dans 12 Etats Membres.

Résultat: 17 Etats Membres.

Dans le cadre du Programme pilote sur le travail décent, mis en œuvre dans sept Etats Membres, les mandants ont adopté et utilisé un agenda intégré du travail décent lors de l'élaboration de leurs cadres d'action nationaux: Argentine, Bahreïn, Bangladesh, Ghana, Kazakhstan, Maroc, Philippines.

Les 11 Etats Membres indiqués ci-après ont lancé des programmes intégrés pour le travail décent: Brésil, Costa Rica, Inde, République islamique d'Iran, Lesotho, Nicaragua, Pakistan, République-Unie de Tanzanie, Viet Nam, Zambie et Zimbabwe.

Trois Etats Membres ont adopté des plans d'action pour le travail décent: Argentine, Burkina Faso et République-Unie de Tanzanie.

Objectif opérationnel:

Réduction de la pauvreté:

Les Etats Membres incluent les objectifs du travail décent dans les politiques et programmes nationaux de réduction de la pauvreté

Travail décent et réduction de la pauvreté – Etats Membres qui incluent les objectifs du travail décent dans les politiques et programmes nationaux de réduction de la pauvreté et qui facilitent la participation tripartite à ces politiques et programmes.

20 Etats Membres.

Résultat: 16 Etats Membres.

12 Etats Membres ont intégré les objectifs du travail décent dans leurs documents de stratégie pour la réduction de la pauvreté (DSRP) et facilité la participation tripartite à leur élaboration: Cambodge, Ethiopie, Ghana, Honduras, Indonésie, Kirghizistan, Mali, Népal, Pakistan, Soudan, République-Unie de Tanzanie, Viet Nam.

Trois Etats Membres ont intégré les objectifs du travail décent dans leurs stratégies nationales de réduction de la pauvreté et facilité la participation tripartite à la mise en œuvre de ces stratégies: Chine, Equateur, Pérou.

L'Argentine s'est fixé pour objectif de faire passer le chômage au-dessous de 10 pour cent, de développer la sécurité sociale de manière à couvrir les deux tiers de la population et d'éradiquer le travail des enfants d'ici à 2015.

Objectif opérationnel:

Egalité entre hommes et femmes:

Les mandants de l'OIT prennent des mesures concrètes pour favoriser l'égalité entre hommes et femmes dans le monde du travail

Normes internationales du travail – Etats Membres qui ratifient au moins une convention supplémentaire concernant plus particulièrement l'égalité entre hommes et femmes et les quatre conventions fondamentales dans ce domaine, à savoir les conventions n^{os} 100, 111, 156 et 183.

a) 25 Etats Membres ratifient au moins l'une des conventions clés (n^{os} 100, 111, 156 et 183) au cours de la période biennale, et 10 Etats Membres ratifient les quatre conventions clés relatives à l'égalité.

Résultat: neuf Etats Membres.

Huit Etats Membres ont ratifié au moins l'une des conventions clés dans ce domaine: Albanie (C.183), Bélarus (C.183), Comores (C.111), Cuba (C.183), Djibouti (C.111), Lituanie (C.156), Maurice (C.156), Ouganda (C.100 et C.111). Un Etat Membre a ratifié les quatre principales conventions sur l'égalité: Lituanie.

Changements réels pour instaurer l'égalité entre les sexes – Les mandants introduisent de réels changements dans leur politique, leur législation, leurs programmes ou leurs institutions en vue d'améliorer de manière significative l'égalité entre hommes et femmes dans le monde du travail.

b) Dans 25 à 30 Etats Membres, les politiques, législations, programmes et institutions des mandants contribuent à améliorer l'égalité entre les sexes sur les plans des droits, de l'emploi, de la protection sociale et du dialogue social.

Résultat: 32 Etats Membres.

Afrique du Sud, Azerbaïdjan, Bangladesh, Brésil, Chili, Equateur, Ethiopie, Géorgie, Inde, Indonésie, République islamique d'Iran, Kazakhstan, Kenya, Kirghizistan, République démocratique populaire lao, Maroc, Mexique, Oman, Ouganda, Pakistan, Paraguay, Philippines, Pérou, Fédération de Russie, Rwanda, Sri Lanka, République-Unie de Tanzanie, Trinité-et-Tobago, Turquie, Uruguay, Yémen, Zambie.

On peut citer les exemples suivants:

- Yémen – Stratégie de l'information et de la communication en faveur des droits des travailleuses, conçue pour amener les gens à reconsidérer leur opinion et leur attitude à l'égard des femmes;

Représentation équilibrée des hommes et des femmes – Les mandats de l'OIT font progresser de manière mesurable la représentation des femmes au niveau décisionnel afin d'instaurer un équilibre entre hommes et femmes.

c) Pour la période biennale 2004-05, on estimera avec précision le nombre et la situation des femmes et des hommes qui participent aux réunions, séminaires et activités de formation de l'OIT financés par le budget ordinaire et par des ressources extrabudgétaires.

- Uruguay – Etablissement d'un plan pour l'égalité des chances au travail;
- République-Unie de Tanzanie – Dépôt de projets de dispositions visant à promouvoir l'égalité entre les sexes et à protéger la santé reproductive des femmes;
- République islamique d'Iran – Incorporation des questions relatives à l'égalité entre les sexes dans le plan national pour un travail décent.

Résultat: pour la période biennale à l'examen, on a estimé le nombre et la situation des hommes et des femmes qui participent aux réunions, aux séminaires et aux activités de formation de l'OIT.

Taux de participation par sexe pendant la période biennale:

	Gouvernement	Travailleurs	Employeurs	Total
Réunions organisées par le Bureau				
Hommes	67	52	75	62
Femmes	33	48	25	38
CIT				
Hommes	73	82	81	77
Femmes	27	18	19	23
Conseil d'administration				
Hommes	70	76	90	73
Femmes	30	24	10	27

Taux de participation par rang pendant la période biennale (les chiffres ne sont pas spécifiés pour les Etats arabes):

Rang		Gouvernement	Travailleurs	Employeurs	Total
Senior	Hommes	72	72	81	75
	Femmes	28	28	19	25
Moyen	Hommes	66	68	74	69
	Femmes	34	32	26	31
Junior	Hommes	68	42	69	60
	Femmes	32	58	31	40
Impossible à déterminer					
	Hommes	52	52	75	60
	Femmes	48	48	25	40

Ces taux concernent les participants des régions Afrique, Amériques, Asie et Europe.

Tous ces chiffres sont fondés sur les informations reçues et ne tiennent pas compte de l'ensemble des réunions du BIT.

Objectif opérationnel:

Partenariats internationaux:

Les mandants tripartites et les partenaires de l'OIT aux niveaux international et régional soutiennent des politiques économiques et sociales intégrées en faveur du travail décent

Promotion du travail décent dans les conférences mondiales

– Conclusions des conférences mondiales et déclarations de principe d'organisations des Nations Unies, des institutions de Bretton Woods et d'organisations régionales qui font expressément référence à des politiques économiques et sociales intégrées en faveur du travail décent.

- a i) Trois grands documents d'orientation internationaux (des Nations Unies, du Comité du développement de la Banque mondiale, du G8, du G77, du G15 ou de l'OCDE).

Résultat: plusieurs documents d'orientation internationaux font expressément référence à des politiques économiques et sociales intégrées qui encouragent le travail décent. En voici cinq exemples:

L'Assemblée générale des Nations Unies (décembre 2004) a reconnu dans une résolution que le rapport de la Commission mondiale contribue à une mondialisation juste et sans exclus.

L'ECOSOC, dans une résolution de février 2005, et le Sommet mondial sur le développement social ont affirmé que l'emploi assorti de droits constitue une composante fondamentale de toute stratégie de développement.

En mai 2004, le Conseil de l'Union européenne (au niveau des chefs de gouvernement) a adopté des conclusions favorables au concept du travail décent. Le Conseil a par ailleurs publié en mai 2004 une communication sur la dimension sociale de la mondialisation dans le cadre de la promotion du travail décent pour tous.

La Commission de la condition de la femme de l'ONU a adopté à sa 49^e session, tenue en février-mars 2005, une résolution sur la promotion économique des femmes qui appelle les États Membres à éliminer la discrimination sur le marché du travail, dans les pratiques en matière d'emploi et sur le lieu de travail.

Dans son document final, le Sommet de septembre 2005 appelle avec force à une mondialisation juste et décide de faire du travail décent pour tous un objectif central des politiques nationales et internationales ainsi que des stratégies nationales de développement.

- a ii) Deux initiatives régionales (l'UA, le NÉPAD ou la SADC en Afrique, l'un des groupements sous-régionaux dans les Amériques, ou l'Association de coopération économique Asie-Pacifique – APEC et l'ASACR en Asie et dans le Pacifique) appuient les politiques en faveur du travail décent.

Résultat: un certain nombre d'initiatives régionales appuient les politiques en faveur du travail décent. En voici quatre exemples:

- Les ministères du travail de la Communauté de l'Afrique de l'Est (CAE) (Kenya, Ouganda et République-Unie de Tanzanie) ont accepté de soutenir les efforts visant à promouvoir la Déclaration de Ouagadougou et donné leur accord pour que les questions de l'emploi et du travail soient plus systématiquement intégrées dans les objectifs du Millénaire pour le développement et dans les DSRP.
- Déclarations des conférences régionales du MERCOSUR (2004); déclarations du CAN (2004) et du SICA (2005).
- L'OIT et la CEDEAO ont signé un mémorandum d'accord ouvrant la voie aux activités futures sur la dimension sociale de l'intégration régionale.
- Les ministères du travail de l'ANASE ont accueilli favorablement le rapport de la Commission mondiale sur la dimension sociale de la mondialisation et demandé un complément d'étude et des propositions sur la mise en œuvre de sa recommandation concernant l'intégration régionale.

Sensibilisation au travail

décent – Des partenariats entre les mandants de l'OIT et des organisations multilatérales, des donateurs et des composantes de la société civile, y compris des parlementaires et des groupes confessionnels, sont favorables à la promotion du travail décent aux niveaux international et régional et assurent un financement équilibré du programme de coopération technique de l'OIT.

b) Deux partenariats au niveau international et un au niveau régional.

Résultat: trois partenariats internationaux.

Partenariat avec le Fonds de développement des Nations Unies pour la femme: coparrainage d'une publication intitulée *Women, work and poverty, Progress of the world's women*.

Partenariat avec l'ANASE: Etude conjointe des incidences de l'accord instituant la zone de libre-échange des pays de l'ANASE sur l'emploi et le travail dans quatre pays.

Le partenariat avec le Mouvement mondial des travailleurs chrétiens (MMCC) a débouché sur l'acceptation par le Congrès du MMCC de l'Agenda du travail décent, avec une référence expresse à l'OIT (mai 2004).

Objectif opérationnel:

Connaissances et statistiques:

Les politiques visant à promouvoir concrètement le travail décent se fondent sur des informations fiables et sur des statistiques ventilées par sexe

Programmes nationaux de statistiques

– Systèmes nationaux qui incorporent des statistiques ventilées par sexe donnant des indications sur le travail décent en tant que partie intégrante du programme national de statistiques.

a) 15 Etats Membres.

Résultat: 23 Etats Membres.

Trois Etats Membres ont intégré des statistiques ventilées par sexe relatives au travail décent dans un programme de statistiques national: Chili, Ethiopie, Yémen.

20 Etats Membres ont amélioré leur production de statistiques ventilées par sexe relatives au travail décent dans le cadre de leurs systèmes nationaux de statistiques: Algérie, Allemagne, Bosnie-Herzégovine, Chili, Chine, Egypte, Ethiopie, Ghana, Indonésie, Maroc, Maurice, République de Moldova, Namibie, Paraguay, Pologne, Qatar, Fédération de Russie, Tunisie, Turkménistan, Viet Nam.

L'OIT constate également que des Etats Membres en Afrique (20), en Amérique latine et dans les Caraïbes (13), en Asie (14) et en Europe (10) sont devenus capables, grâce à la formation, de produire davantage de statistiques de ce type.

Des connaissances et des statistiques pour étayer les politiques – Institutions nationales et internationales qui utilisent les informations et les statistiques ventilées par sexe du BIT pour élaborer et évaluer des politiques et des programmes en faveur du travail décent.

b) Des institutions dans 20 Etats Membres, et jusqu'à cinq institutions internationales.

Résultat: 12 Etats Membres et neuf institutions internationales.

L'Argentine, le Brésil, le Chili, le Pérou et l'Uruguay ont utilisé des statistiques ventilées par sexe pour mesurer les progrès réalisés dans le cadre des programmes pour l'emploi et de ceux en faveur de l'égalité des chances.

L'Albanie, la Bosnie-Herzégovine, la Bulgarie, la Croatie, l'ex-République yougoslave de Macédoine, la République de Moldova et la Serbie-et-Monténégro ont produit des prospectus comprenant des données ventilées par sexe, qui ont servi à l'élaboration de politiques de l'emploi tenant compte des besoins spécifiques des hommes et des femmes.

La Division de statistique de l'ONU, le PNUD, l'UNIFEM, la FAO, l'OCDE et la Banque mondiale ont utilisé les statistiques du BIT relatives à l'emploi formel et informel et à la législation dans des rapports traitant de l'égalité entre hommes et femmes.

<p>Des statistiques sur le travail décent pour les mandants – Les mandants dans les États Membres qui mesurent les progrès qu'ils ont accomplis en matière de travail décent au moyen de statistiques et d'indicateurs statistiques différenciés selon le sexe.</p>	<p>c) Les mandants de 15 États Membres.</p>	<p>Des statistiques du BIT provenant de la <i>Labour Overview</i> et d'autres rapports régionaux du BIT ont été citées dans le rapport régional de la Banque interaméricaine de développement, de la Commission économique pour l'Amérique latine et les Caraïbes (CEPALC) et de l'ONU sur les OMD.</p> <p>Le Secrétaire général de l'ONU a utilisé dans son rapport sur la Déclaration du Millénaire des statistiques du BIT recueillies dans une centaine de pays au titre de l'indicateur 11 des OMD, qui concerne l'égalité entre hommes et femmes.</p> <p>Dans son rapport sur la mise en œuvre des OMD, le Département des affaires économiques et sociales de l'ONU a utilisé les synopsis sur des aspects relatifs à l'égalité entre hommes et femmes que le BIT avait élaborés pour imputer des valeurs aux pays non inclus, ainsi que des estimations mondiales et régionales établies par le Bureau.</p> <p>Résultat: 13 États Membres utilisent des indicateurs du travail décent pour mesurer les progrès accomplis dans ce domaine:</p> <p>Azerbaïdjan, Bahreïn, Bangladesh, Guatemala, Kazakhstan, Mali, Mexique, République de Moldova, Ouganda, Philippines, Qatar, Soudan, Ukraine.</p> <p>Au niveau régional, deux bases de données statistiques ont été créées en Amérique latine et en Asie pour identifier les tendances en matière de travail décent.</p>
--	---	--

Objectif opérationnel:

Communication et visibilité:

Les propositions et les messages de l'OIT forment l'opinion publique et celle des responsables de la prise de décisions

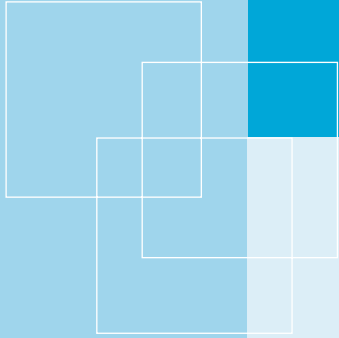
<p>L'OIT dans les médias – Références à l'Organisation et citations la concernant qui apparaissent dans les médias.</p>	<p>a) Références dans des revues professionnelles dans les médias populaires, dans les médias des organisations de travailleurs et ceux des employeurs (augmentation par rapport à un niveau de référence qui devait être fixé en 2003).</p>	<p>Globalement, si l'on se fonde sur des comparaisons de mois à mois (mai, juin, juillet) entre 2003 et 2005, le nombre de comptes rendus des médias dans lesquels l'OIT est mentionnée en des termes favorables a augmenté en moyenne de 154 pour cent.</p> <p>Le volume de coupures de presse archivées pour le rapport mondial annuel sur la Déclaration est passé de 204 pages en 2003 à 310 pages en 2005.</p> <p>Le nombre total des comptes rendus mondiaux de CNN dont le contenu concerne l'OIT et des communiqués de presse vidéo du BIT est passé de 20 en 2003 à près de 50 en 2005.</p>
<p>L'OIT sur Internet – Nombre des téléchargements à partir du site Internet de l'OIT.</p>	<p>b) Téléchargements (augmentation par rapport à un niveau de référence qui devait être fixé en 2003).</p>	<p>Les comparaisons des données pour le mois de juin ont permis de constater que le nombre total d'occurrences sur le site Internet de l'OIT est passé de 20,17 millions en juin 2003 à 30,51 millions en juin 2005, soit une augmentation de 50 pour cent.</p> <p>Si l'on compare les données pour une journée type de juin 2003 avec celles d'une journée type de juin 2005, on constate que le nombre de fichiers téléchargés à partir du site Internet de l'OIT est passé de 255 000 à 339 000. La taille totale des fichiers téléchargés est passée d'environ 15 à près de 50 gigaoctets/jour.</p>

Promotion de la compétitivité dans l'industrie de l'habillement au Maroc

Depuis 2002, l'OIT a travaillé avec les partenaires sociaux au Maroc pour aider l'industrie du textile et de l'habillement à s'adapter à la compétition internationale, dont on prévoyait qu'elle se durcirait avec l'expiration de l'Accord multifibres (AMF). Avec l'aide de l'OIT, les partenaires tripartites ont élaboré et adopté un plan d'action national qui intègre les facteurs économiques et sociaux comme moyen de promouvoir la productivité. La mise en œuvre a commencé au cours de la période biennale, et les résultats obtenus sont notamment les suivants:

- institutionnalisation des réunions tripartites périodiques pour évaluer les progrès accomplis et examiner les problèmes rencontrés lors de la mise en œuvre du plan d'action national;
- établissement d'une nouvelle institution bipartite de dialogue social pour accompagner l'évolution de l'industrie de l'habillement;
- évaluation du travail des enfants dans cette industrie;
- élaboration d'une stratégie de promotion de l'égalité entre hommes et femmes pour appuyer la mise en œuvre du plan d'action national;
- compilation et mise à l'essai d'un coffret de formation sur la compétitivité, la productivité et le travail décent;
- expérimentation d'une approche visant à renforcer le rôle de l'entreprise dans la formation du personnel;
- mobilisation de fonds extrabudgétaires pour appuyer la mise en œuvre du plan d'action national.

La mise en œuvre et le suivi d'autres activités seront nécessaires pour évaluer pleinement l'efficacité des politiques et des stratégies visant à regagner de la compétitivité grâce au travail décent.

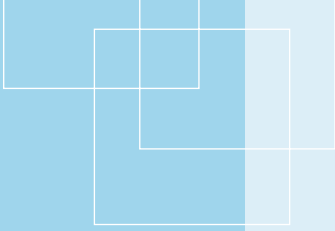


GOUVERNANCE, APPUI ET MANAGEMENT

**SERVICES
POUR LA GOUVERNANCE**

SERVICES DE MANAGEMENT

SERVICES D'APPUI



Gouvernance, appui et management

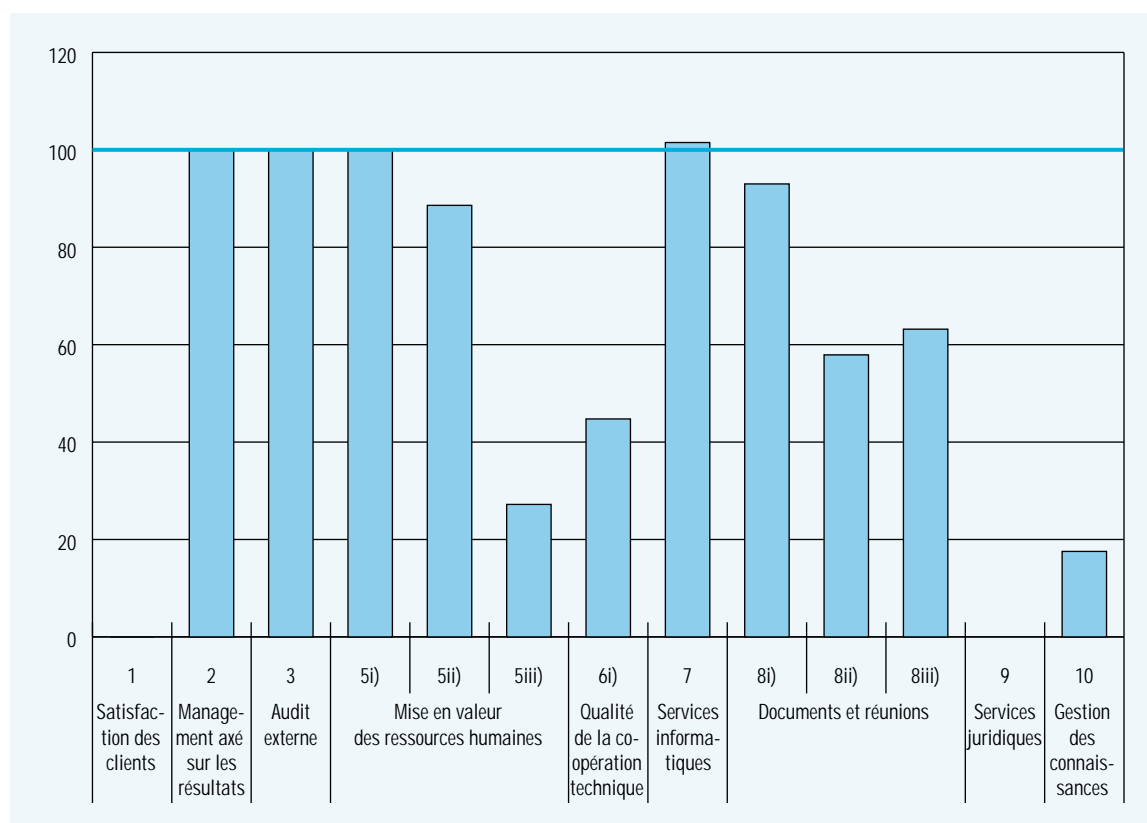
Gouvernance, appui et management: ressources en 2004-05 (en dollars E.U.)

	Dépenses du budget ordinaire	Dépenses financées par des fonds extrabudgétaires	Dépenses au titre de l'excédent 2000-01	Total
Organes directeurs	63 602 038	Sans objet	Sans objet	63 602 038
Services de management	44 357 416	2 843 811 ¹	2 635 645 ²	49 836 602

¹ Renforcement des capacités de gestion, voir tableau 2: «Activités de coopération technique financées par des fonds extrabudgétaires», document GB.295/PFA/13(Add.).

² Y compris Sûreté et sécurité du personnel et Investissements dans les capacités, voir tableau 3: «Utilisation de l'excédent 2000-01 par catégorie de dépenses approuvées par le Conseil d'administration», document GB.295/PFA/13(Add.).

Pourcentage de réussite dans la concrétisation des cibles: Gouvernance, appui et management



(Note: Comme il n'a pas été possible de quantifier les réalisations pour les indicateurs 4 et 6 ii), ces indicateurs n'ont pas été inclus dans la figure ci-dessus.)

Gouvernance

128. Le Secteur de la gestion et de l'administration (ED/MAS) a été créé en octobre 2004. Ce nouveau secteur comprend le Département des services financiers (FINANCE), le Bureau de programmation et de gestion (PROGRAM), le Département du développement des ressources humaines (HRD), le Bureau de l'administration intérieure (INTER), le Bureau de l'informatique et des communications (ITCOM) et l'Unité d'évaluation (EVAL). La création du Secteur de la gestion et de l'administration, avec un directeur exécutif responsable de l'essentiel des fonctions de gestion et d'appui du BIT, vise à améliorer la gouvernance interne et à induire des processus plus cohérents pour assurer une plus grande efficacité et une meilleure efficacité dans ce domaine.

129. Les techniques de gestion axée sur les résultats ont été utilisées pour améliorer la transparence et la précision des informations disponibles en 2004-05 pour la gouvernance. Les Propositions de programme et de budget pour 2006-07 ont ainsi été améliorées en énonçant de façon plus concrète les résultats attendus et les indicateurs et en reliant plus clairement aux objectifs les ressources extrabudgétaires et celles du budget ordinaire. Ces améliorations ont été intégrées dans le système IRIS, de sorte que les rapports sur l'exécution du programme éclairent mieux le Conseil d'administration dans sa prise de décisions. Dans le cadre de l'élaboration des programmes par pays pour un travail décent, les mandats de l'OIT sont de plus en plus souvent associés aux décisions concernant les priorités. Les changements apportés au système IRIS permettront de mieux relier les ressources aux besoins du siège et des unités hors siège ainsi qu'aux sources extrabudgétaires.

130. Dans le domaine de la gouvernance des technologies de l'information, ITCOM a commencé à systématiser et documenter tous les processus informatiques au BIT conformément aux normes établies, comme ITIL (IT Infrastructure Library) et COBIT (Control Objectives for Information and related Technology). La gouvernance formelle des technologies de l'information définira et détaillera toutes les relations et tous les processus qui contrôlent directement les initiatives et activités du BIT dans le domaine informatique, afin d'aider l'Organisation à atteindre ses objectifs stratégiques.

131. Le Département des relations, réunions et documents a maintenu un équilibre entre l'amélioration des services, la qualité et l'efficacité. La parution en temps voulu des documents pour les réunions du BIT a constitué un défi, et des travaux sont en cours pour améliorer les procédures et processus dans ce domaine. Bien qu'il y ait eu des retards, 93 pour cent des documents du Conseil d'administration ont été produits à temps. L'élaboration d'une politique détaillée concernant le service des documents est presque achevée; l'accent y sera mis sur la longueur et la fourniture en temps voulu des textes finaux approuvés. La création d'un système de planification et de suivi des documents est en cours, et un essai de distribution électronique des documents a eu lieu à la session de novembre 2005 du Conseil d'administration. Afin d'identifier les autres améliorations possibles, une enquête sur la satisfaction des clients, préparée en 2005, sera menée au cours du prochain exercice.

132. Le bureau du Conseiller juridique (JUR) a assisté le Bureau dans son travail normatif en donnant des avis au Directeur général et aux unités du BIT, aux organes directeurs et aux mandants. Il a participé à l'élaboration continue d'un cadre de référence pour évaluer l'efficacité des services juridiques, à l'adoption formelle d'un drapeau de l'OIT et de règles régissant son utilisation, à l'établissement d'un cadre juridique permettant à l'OIT de contribuer aux normes de l'ISO, et aux négociations visant à assurer une protection juridique suffisante à un bureau de l'OIT en Ethiopie. En tant qu'il facilite en permanence le partage des connaissances avec les unités du BIT, le bureau du Conseiller juridique (JUR) a préparé un manuel de rédaction des instruments de l'OIT, créé une base de données électronique sur les pouvoirs des délégués, réaménagé son site Web et établi un tableau d'affichage électronique qui permet aux mandants de poser des questions sur les règles applicables au Conseil d'administration. Au cours de la période biennale, la demande de services juridiques s'est accrue, surtout en ce qui concerne les nouvelles formes de mobilisation de ressources et les processus d'élaboration des normes. Les partenariats établis avec les autres unités du BIT et avec le Centre de Turin ont permis à JUR de fournir un haut niveau d'assistance.

Services de management

133. Le Département du développement des ressources humaines a réussi à réduire sensiblement le nombre des différends survenant sur le lieu de travail et a accéléré l'attribution des postes vacants. Ces postes ont été pourvus dans un délai moyen de 149 jours, et le nombre des différends sur le lieu de travail est tombé à 80 pour cent des niveaux de 2002-03. Le département s'est également attaché, et ce avec succès, à améliorer la représentation des femmes aux postes de rang supérieur. Pour atteindre les objectifs du Bureau touchant l'équilibre entre hommes et femmes, le département a identifié les unités où la représentation des sexes est déséquilibrée, et il a collaboré avec les directeurs des départements concernés pour améliorer la situation à cet égard dès que l'occasion de le faire se présente. En coopération avec les supérieurs hiérarchiques, la direction des services de management et le programme de développement ont identifié les membres du personnel de la catégorie des services organiques aptes à suivre une formation à la gestion et à obtenir une affectation de développement professionnel, les femmes étant pleinement représentées. La stratégie du BIT en matière de ressources humaines pour 2006-2009 a été soumise au Conseil d'administration en novembre 2005. Elle fixe un certain nombre d'objectifs et de cibles permettant de suivre les progrès de sa mise en œuvre.

134. Le développement et la mise en service du Système intégré d'information sur les ressources (IRIS) ont été au centre des préoccupations du Département des services financiers (FINANCE) pendant la période biennale. Si le département a pu continuer à fournir un appui non négligeable aux activités extra-budgétaires au sein du Bureau, il a eu du mal à suivre le rythme de la demande croissante de services dans ce domaine.

La budgétisation stratégique au BIT

135. L'approche de la programmation et de l'exécution axées sur les programmes par pays pour un travail décent (PPTD) a été développée au cours de l'exercice. Une nouvelle fonctionnalité d'IRIS, la planification de l'exécution, a été intégrée dans le module de gestion stratégique pour faciliter la planification au niveau des pays et la planification du programme et budget pour 2006-07. En permettant une planification conjointe dans tout le BIT et au niveau des pays, cette nouvelle fonctionnalité améliore la budgétisation stratégique, permettant ainsi une meilleure planification et de meilleures prestations sur le terrain. IRIS sera encore amélioré par l'adjonction d'un nouveau module pour le suivi de l'exécution et l'établissement de rapports.

136. Grâce à l'utilisation d'IRIS, la planification de l'exécution pour 2006-07 a été mieux centrée sur les priorités et les résultats attendus des programmes par pays. Cela a été fait de deux manières: premièrement, en reliant la programmation par pays pour un travail décent aux réalisations, indicateurs et cibles du cadre stratégique; deuxièmement, en faisant participer le personnel du Bureau à la planification en collaboration et à l'allocation des budgets opérationnels aux réalisations convenues pour les pays. Une source d'information commune accessible par IRIS facilitera l'établissement de rapports transparents sur la performance axée sur les résultats, et notamment sur l'utilisation des ressources allouées aux pays pour les réalisations prévues dans les PPTD. Cela permettra également au Bureau de mieux connaître les moyens de mesurer précisément les performances, et donc de redéfinir les résultats stratégiques et les indicateurs pour le programme et budget pour 2008-09.

137. En 2005, le Corps commun d'inspection des Nations Unies (CCI) a réalisé une évaluation indépendante de la mise en œuvre de la budgétisation stratégique au BIT. Le CCI a noté que le BIT avait considérablement progressé au cours des trois derniers exercices dans la modification de ses pratiques pour adopter une approche axée sur les résultats. Il a jugé nécessaire d'améliorer la définition et la mesure des performances et de poursuivre le développement d'IRIS en tant que système d'appui à la gestion axée sur les résultats. Le CCI a également recommandé que le BIT redouble d'efforts pour établir des PPTD en tant que moyens de faciliter le dialogue national ainsi que la planification et la mobilisation de ressources à plus long terme. Pour donner suite à ces recommandations, le Bureau entend prendre des mesures pour rationaliser les structures et rendre la budgétisation plus transparente et la mesure des performances plus rigoureuse.

Services d'appui

138. Le Bureau de l'informatique et des communications a continué d'améliorer son infrastructure et la prestation de services en ligne aux mandants et au grand public. Le recours aux nouvelles technologies, et notamment l'installation d'un réseau de stockage (SAN), se sont traduits par des gains d'efficacité et des économies. L'utilisation d'outils sur Internet pour diagnostiquer et résoudre les problèmes dans les réseaux extérieurs a limité l'envoi de missions coûteuses sur le terrain. En dépit de ces progrès, le besoin de centraliser les services d'appui informatique se fait de plus en plus sentir.

Objectif opérationnel:

L'Organisation fait le meilleur usage de ses ressources pour atteindre ses objectifs en améliorant ses pratiques pour tout ce qui a trait à la gouvernance, à l'appui et au management

Indicateurs de performance	Cibles	Résultats
1. Satisfaction des clients – Les clients sont satisfaits des services fournis par les unités de gouvernance, d'appui et de management.	Etablissement d'une base de référence avec la première enquête et définition d'une cible en se basant sur des instruments comparables d'autres institutions spécialisées des Nations Unies.	<p>Alors que les bases de référence n'ont pas été établies, les questions d'une enquête commune concernant la satisfaction des clients ont été élaborées et testées sur une base pilote en 2005. Les bases de référence seront créées en fonction des résultats de l'enquête qui sera menée en 2006.</p> <p>Exemples d'enquêtes menées par certains départements au cours de la période biennale:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ RELCONF a réalisé une enquête sur la satisfaction des participants à la Conférence de 2004 et 2005. Les résultats sont les suivants: <ul style="list-style-type: none"> 2004 – 94,3 pour cent de réponses Bien ou Très bien 2005 – 95,9 pour cent de réponses Bien ou Très bien <p>En général les délégués se sont déclarés satisfaits des services fournis. Les principaux domaines d'amélioration possible qui ont été mentionnés sont les suivants: accès à Internet, propreté des locaux, disponibilité des services de restauration. Les autres domaines concernent essentiellement la nécessité d'améliorer les services.</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ En 2004, la Section des achats et contrats a conduit une enquête de satisfaction auprès des bureaux extérieurs. Il en ressort que les utilisateurs sont en général satisfaits des services; ils ont cité les domaines suivants susceptibles d'amélioration: diffusion de procédures opérationnelles claires, formation à la méthodologie, aide à l'établissement des contrats, introduction d'accords d'achats globaux.
2. Management axé sur les résultats – Mise en œuvre très poussée du management sur les résultats au BIT.	Application de sous-systèmes importants (IRIS, évaluation des projets, programmation par pays) d'ici à la fin de la période biennale.	Le module «Gestion stratégique» d'IRIS est pleinement opérationnel en ce qui concerne trois aspects du management axé sur les résultats. Le module «Programme et budget» a été utilisé pour créer les Propositions de programme et budget 2006-07, le module «Exécution et management» a offert des informations budgétaires en ligne et en temps réel et des fonctions de gestion budgétaire, et le module «Programmation et mise en œuvre» est appliqué pour l'établissement de plans détaillés au niveau des pays pour 2006-07.

Indicateurs de performance	Cibles	Résultats
		<p>La programmation par pays a été introduite dans l'ensemble de l'OIT et sera pleinement appliquée en 2006-07. Divers outils ont été utilisés: manuel, site Web, formation du personnel, orientations. Tous les pays dans lesquels le BIT travaillera en 2006-07 sont tenus de réaliser un minimum de programmation d'ici à la fin de 2005.</p> <p>Le Corps commun d'inspection des Nations Unies a mené une évaluation externe de la budgétisation stratégique qui a été examinée par le Conseil d'administration à sa 294^e session.</p>
<p>3. Audit externe – Acceptation par le Conseil d'administration du rapport du Commissaire aux comptes.</p>	<p>Rapport sans réserve du Commissaire aux comptes.</p>	<p>En mai 2004, les états financiers pour l'exercice 2002-03 ont été approuvés sans réserve. Les conclusions et le rapport du Commissaire aux comptes pour 2004-05 seront reçus en mai 2006.</p>
<p>4. Economies et points de repère – Réaliser des économies dans le coût des opérations logistiques du BIT par rapport à des normes fixées comme points de repère.</p>	<p>Réalisation des économies prévues dans les Propositions de programme et budget pour 2004-05.</p>	<p>Le coût des opérations logistiques a été régulièrement passé en revue et d'autres fournisseurs ont été activement recherchés. Vu l'évolution rapide du marché, des contrats plus courts ont été signés avec beaucoup de fournisseurs. Aucun critère de référence officiel n'a encore été établi mais l'étroite collaboration avec d'autres organisations internationales a offert une base solide de comparaison.</p>
<p>5. Mise en valeur des ressources humaines – Un système de mise en valeur et de développement des ressources humaines qui garantit que le BIT dispose du meilleur personnel possible pour mener à bien ses activités et qui assure une baisse progressive du nombre des différends liés au lieu de travail.</p>	<p>i) Délai moyen de cinq mois pour pourvoir les postes, par un processus transparent basé sur le mérite.</p> <p>ii) Pourcentage de femmes qualifiées aux grades supérieurs, notamment P5 et au-dessus, de 33 pour cent au moins.</p> <p>iii) Réduction de 40 pour cent par rapport à 2002-03 du nombre des différends portant sur les politiques, les règles et les procédures.</p>	<p>Les postes ont été pourvus dans un délai de 149 jours en moyenne.</p> <p>29,2 pour cent des fonctionnaires des grades supérieurs étaient des femmes au 31 décembre 2005. L'amélioration la plus importante est constatée au niveau des directeurs exécutifs et régionaux, suivie par les grades D1 et D2.</p> <p>Le nombre des différends a été réduit et représente 83,3 pour cent du total correspondant en 2002-03. Le groupe mixte (de janvier à septembre 2004) et la Commission consultative paritaire de recours (d'octobre 2004 à décembre 2005) ont reçu 40 plaintes en 2004-05, contre 48 en 2002-03.</p>

- | | | |
|---|--|--|
| <p>6. Qualité de la coopération technique
– La coopération technique financée par des fonds extrabudgétaires s'appuie sur des propositions de projets bien conçues qui mettent l'accent sur les activités en faveur du travail décent et le respect de critères de gestion du cycle des projets.</p> | <p>i) Evaluation de toutes les propositions de projets avant leur mise en œuvre.</p> | <p>Toutes les propositions de projets de coopération technique approuvées par l'intermédiaire du mécanisme TC-Ram ont été officiellement évaluées par un groupe indépendant. Les projets de l'IPEC ont également été évalués de façon systématique. Dans l'ensemble, 40 à 45 pour cent des nouveaux projets ont fait l'objet d'une évaluation officielle. Les autres ont été évalués de façon informelle par CODEV (Coopération pour le développement) en fonction des besoins.</p> <p>Le mécanisme d'évaluation en vigueur pour tous les projets est en cours de révision; il déterminera clairement le rôle et les responsabilités des services techniques et des bureaux extérieurs. Les bureaux extérieurs évalueront les projets du point de vue de leur pertinence pour le pays et de leur contribution au PPTD. Des ateliers de formation et la mise au point du manuel pour la coopération technique permettront d'améliorer encore la qualité des propositions.</p> |
| | <p>ii) Renforcement de l'intégration et de la cohérence entre les programmes financés par des fonds extra-budgétaires et les programmes financés par le budget ordinaire (points de repère à fixer).</p> | <p>Grâce à la mise en œuvre de la gestion axée sur les résultats et de la budgétisation stratégique ainsi qu'à l'accroissement du nombre d'accords de partenariat avec les donateurs, l'harmonisation des ressources ordinaires et extrabudgétaires consacrées à la coopération technique dans le cadre des PPTD devient une réalité. Des composantes de PPTD existants ont été soumises à des donateurs multilatéraux et/ou financées par eux.</p> |
| <p>7. Services informatiques
– Disponibilité de tout le réseau informatique du BIT et de tous les services informatiques fournis au niveau central.</p> | <p>Disponibilité de tous les services informatiques fournis au niveau central pendant 99 pour cent au moins du temps correspondant aux horaires de travail.</p> | <p>Pour la période allant de janvier à décembre 2005, la disponibilité moyenne a été de 99,96 pour cent. Ce résultat a été mesuré sur des périodes de 24 heures, et non sur les périodes correspondant aux heures de bureau.</p> |
| <p>8. Documents et réunions – Disponibilité des documents dans les délais et fourniture de services de qualité pour les réunions et conférences.</p> | <p>i) Fourniture des documents aux membres du Conseil d'administration 15 jours au moins avant la date à laquelle ils doivent être examinés.</p> | <p>2004: 92 pour cent des 443 documents ont été fournis à temps.
2005: 94 pour cent des 532 documents ont été fournis à temps.
(Les documents du Conseil d'administration sont publiés en trois langues et certains le sont dans quatre autres langues supplémentaires.)</p> |
| | <p>ii) Fourniture aux délégations des documents pour la Conférence internationale du Travail et les réunions régionales dans les délais prévus par le Règlement.</p> | <p>CIT-92 (2004): 45 pour cent des 82 documents (publiés en sept langues) ont été fournis à temps (soit 37 documents).
CIT-93 (2005): 47 pour cent des 72 documents (publiés en sept langues) ont été fournis à temps (soit 34 documents).
CIT-94 (maritime): 79 pour cent des 28 documents (publiés en sept langues) ont été fournis à temps (soit 22 documents).
Septième Réunion régionale européenne: 20 pour cent des dix documents (dont deux publiés dans cinq langues, le reste dans trois langues) ont été fournis à temps (soit deux documents).</p> |

Indicateurs de performance	Cibles	Résultats
		<p>Quatorzième Réunion régionale des Amériques (différée): tous les documents (6) ont été fournis à temps.</p> <p>Note: Ces chiffres se réfèrent à l'ensemble des documents publiés dans toutes les langues, à l'exception de ceux qui ne sont pas assujettis aux délais constitutionnels en raison d'une décision tardive du Conseil d'administration.</p>
	<p>iii) Fourniture des documents destinés aux réunions techniques et/ou sectorielles un mois au moins avant la réunion.</p>	<p>Sur les 46 documents publiés, 63 pour cent (29) ont été fournis à temps.</p>
<p>9. Services juridiques – Fourniture d'avis juridiques de qualité à l'Organisation et au Bureau dans un délai raisonnable, et protection des droits de l'Organisation.</p>	<p>Etablissement d'une base de référence avec la première enquête et définition d'une cible en se basant sur des institutions spécialisées comparables du système des Nations Unies.</p>	<p>Cela sera fait dans le cadre de l'enquête générale et le résultat est donc différé (voir indicateur 1).</p>
<p>10. Gestion des connaissances – Des méthodes courantes sont utilisées pour l'organisation et la gestion de la base de connaissances de l'OIT afin de faciliter l'accès à toute une gamme d'informations sur des questions concernant l'Organisation.</p>	<p>Utilisation de méthodes standards de gestion des informations bibliographiques (ou fondées sur des textes) au siège de l'OIT et dans les bureaux extérieurs.</p>	<p>Parmi les méthodes standards de gestion bibliographiques figure l'utilisation des techniques compatibles d'enregistrement et d'une base de données partagées.</p> <p>30 des 55 centres d'information au siège et dans les bureaux extérieurs disposent d'une base de données de documents qui devrait leur permettre d'utiliser des méthodes standards.</p> <p>Sur ces 30 centres, quatre dans les bureaux extérieurs (Bangkok, Budapest, Paris, Rome) et six au siège utilisent des méthodes standards de gestion des informations bibliographiques.</p> <p>21 pour cent des 55 spécialistes de l'information ont été formés à l'utilisation de méthodes standards.</p>

ANNEXES

Annexe I

Suite donnée aux résolutions adoptées par la Conférence internationale du Travail à ses 92^e et 93^e sessions (2004 et 2005)

92^e session (2004)

Résolution concernant une approche équitable pour les travailleurs migrants dans une économie mondialisée

La principale composante du Plan d'action de l'OIT pour les travailleurs migrants proposée par cette résolution est l'élaboration d'un cadre multilatéral non contraignant relatif à une approche des migrations de main-d'œuvre fondée sur les droits visant à aider les Etats Membres à améliorer l'efficacité de leurs politiques en la matière. Le Bureau a élaboré le cadre susmentionné, qui a fait l'objet d'un débat et a été adopté par une réunion tripartite d'experts (31 octobre – 2 novembre 2005). A sa 295^e session (mars 2006), le Conseil d'administration a pris note de ce *Cadre multilatéral de l'OIT pour les migrations de main-d'œuvre. Principes et lignes directrices non contraignants pour une approche des migrations de main-d'œuvre fondée sur les droits* et autorisé le Directeur général à le publier. Le Bureau s'attachera à promouvoir le cadre par différents moyens au cours de l'exercice et au-delà: services consultatifs, coopération technique, sensibilisation, etc.

En ce qui concerne la mise en œuvre élargie des normes internationales du travail, les activités promotionnelles du Bureau ont abouti à de nouvelles ratifications: celle de la convention n° 97 par l'Albanie et la République de Moldova, et celle des conventions n°s 97 et 143 par les Philippines. Le Bureau œuvre dans le cadre du Comité pour les travailleurs migrants des Nations Unies qui suit la Convention internationale sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leurs familles (1990). Les programmes par pays de promotion du travail décent (PPTD) contribuent à la création d'emplois décents dans les pays d'origine; les activités dans le domaine de l'emploi des jeunes et de la formation qualifiante permettent d'aborder d'autres questions: migrations, identification des bonnes pratiques, reconnaissance des qualifications à l'étranger. Compte tenu de l'accent mis sur l'assistance technique et le renforcement des capacités dans le plan d'action de l'OIT, le Bureau a mobilisé des ressources extrabudgétaires pour des projets de coopération technique exécutés en Afrique, en Asie, en Europe centrale et orientale, ainsi que dans la sous-région du Mékong. Ces ressources ont permis de renforcer la capacité des partenaires tripartites, d'établir des mécanismes tripartites nationaux pour de meilleures politiques migratoires et de réaliser des statistiques plus fiables sur les migrations. Un projet mené en coopération avec le HCR en Afghanistan a contribué à renforcer la capacité de remédier aux problèmes des populations afghanes déplacées dans les régions voisines de l'Iran et du Pakistan. Un plan d'action régional sur les migrations de main-d'œuvre pour la région de l'Asie vient également renforcer une grande partie des éléments du plan d'action de l'OIT. Des guides et des manuels de formation sur les politiques en matière de migrations de main-d'œuvre et des boîtes à outils ainsi que des directives pratiques dans le domaine de la non-discrimination et de l'intégration ont également été mis au point pour venir en aide aux mandants, en plus des activités de recherches sur les travailleurs migrants qualifiés, la discrimination et l'intégration et d'autres problèmes actuels relatifs aux migrations de main-d'œuvre. Le Bureau participe activement au Groupe de Genève sur la question migratoire et collabore régulièrement avec la Commission européenne, l'OIM, le département des Affaires économiques et sociales des Nations Unies, la Banque mondiale et la Commission mondiale sur les migrations internationales pour échanger des informations et promouvoir les points de vue de l'OIT sur les migrations de main-d'œuvre.

Le bureau de la Commission de l'emploi et de la politique sociale (ESP) du Conseil d'administration a accepté en principe d'inclure à l'ordre du jour de la 296^e session du Conseil d'administration une question consacrée à l'information sur la mise en œuvre du Plan d'action de l'OIT pour les travailleurs migrants.

Résolution concernant la promotion de l'égalité entre hommes et femmes, l'égalité de rémunération et la protection de la maternité

En novembre 2004, le Conseil d'administration, à sa 291^e session, a donné effet à cette résolution adoptée par la Conférence internationale du Travail à sa 92^e session. Eu égard aux stratégies soulignées dans la résolution, toutes les activités du Bureau visant à lutter contre la discrimination et à promouvoir l'égalité entre hommes et femmes dans l'emploi contribuent aux objectifs de cette résolution. Les activités spécifiques portant sur le suivi en 2005 ont notamment visé à intégrer les questions d'égalité entre les sexes dans l'ensemble de la programmation et des activités pertinentes de l'OIT, financées par le budget ordinaire ou par des fonds extrabudgétaires. La promotion des quatre conventions clés portant sur les questions d'égalité – la convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951, la convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958, la convention (n° 156) sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981, et la convention (n° 183) sur la protection de la maternité, 2000 – demeure le principal moyen de mise en œuvre de cette résolution.

Il a été donné effet au Plan d'action de l'OIT pour une politique intégrée de promotion de l'égalité entre hommes et femmes par le Bureau de l'égalité entre hommes et femmes (GENDER), le Département des normes internationales du travail (NORMES), le Programme de promotion de la déclaration (DECL) ainsi que par d'autres unités, tant au siège que dans les bureaux extérieurs. Leurs efforts se sont déployés dans le cadre des activités régulières du Bureau ainsi que de la mise en œuvre de l'objectif d'action commun sur l'égalité entre les sexes, tel que décrit par le programme et budget 2004-05, comme il ressort des exemples suivants:

Elaboration des politiques: les cinq bureaux régionaux de l'OIT ont mis au point des politiques et des stratégies visant à intégrer les questions d'égalité entre les sexes dans leurs programmes. D'importantes décisions politiques ont également été prises durant la période biennale par les instances dirigeantes de l'Organisation. En 2005, dans sa décision relative aux questions d'égalité entre les sexes dans la coopération technique, le Conseil d'administration a exhorté le Bureau à s'attacher, avec tous les intervenants, à intégrer systématiquement les questions d'égalité entre les sexes dans tous ses programmes de coopération technique.

Promotion de la ratification et de la mise en œuvre des conventions clés portant sur l'égalité: en 2004-05, 11 Etats Membres ont ratifié au moins une des conventions clés: l'Albanie (convention n° 183); l'Autriche (C.183), le Bélarus (C.183); le Belize (C.183); Chypre (C.183); les Comores (C.111); Cuba (C.183); Djibouti (C.111); l'Estonie (C.111); la Lituanie (C.156); enfin, Maurice (C.156). L'Ouganda a ratifié deux conventions (conventions n°s 100 et 111), et le Belize et la Lituanie ont désormais ratifié les quatre conventions, avec l'assistance technique de l'OIT dans certains cas. Une assistance apportée à la Chine tout au long de 2005 a contribué à la ratification par ce pays de la convention n° 111 en 2006. Une assistance portant sur les conventions n°s 100 et 111 a été maintenue à d'autres pays, en particulier Samoa, le Vanuatu, Kiribati, les Iles Salomon et la République démocratique du Timor-Leste durant cette période. NORMES reste l'unité ressource principale pour les séminaires annuels de formation des mandants aux normes internationales du travail sur l'égalité entre les sexes et la non-discrimination. Ce département a aussi publié des notes d'information sur des questions et des tendances intéressant la mise en œuvre des conventions n°s 100 et 111 sur la base de commentaires émanant des organes de contrôle de l'OIT. NORMES a par ailleurs réalisé des missions consultatives techniques, notamment en Chine, en Indonésie, en Iran, au Pakistan et en Lituanie, pour aider les mandants à mettre en œuvre au moins une des conventions sur l'égalité.

Audits participatifs sur l'égalité entre les sexes: le BIT a collaboré à la réalisation, à Bruxelles, du 26 juin au 8 juillet 2005, d'un audit participatif sur l'égalité entre les sexes avec le secrétariat de la Confédération internationale des syndicats libres, qui a reconnu l'intérêt de cette contribution pour ses travaux sur ce sujet. Une série d'audits sur l'égalité entre hommes et femmes a eu lieu dans différentes institutions du système des Nations Unies au sein de leurs bureaux au Zimbabwe en octobre 2004; l'OIT a achevé le second cycle en septembre 2005, y compris une formation d'animateur d'audit à Harare. Plusieurs institutions des Nations Unies ont participé au premier cycle d'audits et cinq autres organismes ont fait l'objet d'un audit plus tard dans le mois.

Coopération technique: durant la période 2004-05, GENDER a coordonné la répartition du montant alloué à l'égalité entre les sexes (4,6 millions de dollars) dans le cadre du Programme de partenariat entre l'OIT et les Pays-Bas (OIT/NPP) et mis sur pied le projet «Gérer et partager les connais-

sances sur l'égalité entre hommes et femmes dans le monde du travail», qui appuie 13 projets sur ce thème. Grâce à ces fonds, le BIT a pu développer sa base de connaissances sur la manière d'intégrer les questions d'égalité entre les sexes dans son programme de coopération technique. Le Fonds de partenariat pour l'égalité entre les sexes a efficacement contribué à la réalisation de l'objectif de l'égalité. Dans le cadre de 13 projets, il a aidé les mandants à élaborer des stratégies et des plans d'action propres à renforcer leur capacité institutionnelle d'intégrer des politiques et des programmes et à promouvoir le dialogue social sur l'égalité entre les sexes. Le projet exécuté au Yémen, par exemple, a non seulement permis aux partenaires sociaux de gérer conjointement des ateliers de formation pour la première fois, mais également de se concentrer sur la formation à l'égalité entre les sexes et sur les questions relatives au travail décent, ce qui a conduit le ministère du Travail à proposer qu'un groupe de travail tripartite soit créé pour aider le ministère à rétablir la Direction des femmes et à étendre son mandat à l'intégration des questions d'égalité entre les sexes dans les politiques nationales de l'emploi et les activités planifiées. Le Fonds a également permis aux mandants en Indonésie de publier, en octobre 2005, des directives sur l'égalité des chances devant l'emploi (*Guidelines on Equal Employment Opportunity*). Cet ouvrage, élaboré par un groupe de travail sur l'égalité des chances dans l'emploi, a reçu l'adhésion du gouvernement ainsi que des organisations d'employeurs et de travailleurs.

Équité salariale: en 2005, le quatrième Forum de discussion annuel sur l'équité salariale, convoqué conjointement par le Programme pour la promotion de la Déclaration (DECL) et l'Internationale des services publics, a réuni les fédérations syndicales internationales ainsi que plusieurs programmes de l'OIT œuvrant dans le domaine de l'égalité entre les sexes et de l'équité salariale. Les participants ont examiné des travaux pertinents, le suivi du rapport global intitulé *L'heure de l'égalité au travail*, publié en 2003, la résolution concernant la promotion de l'égalité entre hommes et femmes, l'égalité de rémunération et la protection de la maternité, les examens les plus récents des rapports de la commission d'experts sur la convention n° 100, de même que les activités de suivi sur la convention et les stratégies visant à renforcer la capacité d'analyse et l'approbation des questions relatives à l'équité salariale au sein des fédérations syndicales internationales et de leurs affiliés au niveau national. Durant la dernière partie de 2005, une analyse comparative a été entreprise sur les méthodes non sexistes d'évaluation des emplois utilisées dans certains pays, ainsi que sur un manuel comportant des directives destinées aux mandants pour la conduite d'évaluations impartiales, notamment dans les petites et moyennes entreprises, tant dans les pays en développement que dans les économies en transition. Parallèlement, une analyse coûts-efficacité a été réalisée sur l'impact des lois sur l'équité salariale, en insistant sur la situation du Canada, et DECL et NORMES ont préparé un guide pratique sur la convention n° 100. En octobre 2005, le projet biennal *EQUAL/Portugal: Revalorise Work to Promote Equality*, financé par la Commission européenne, a commencé de bénéficier d'une assistance technique. Ce projet tripartite vise à élaborer une méthode impartiale d'évaluation des emplois centrée sur le secteur du tourisme.

Le *Programme des conditions de travail et d'emploi (TRAVAIL)* déploie toute une série d'activités pour aider les mandants à promouvoir et mettre en œuvre les conventions n°s 183 et 156, de même que des initiatives dans des domaines intéressant les conditions d'emploi et l'inégalité entre les sexes (temps de travail, harcèlement sexuel). Entre autres mesures, on peut citer: formation à l'intention des réseaux de femmes de la CISL et de la Confédération mondiale du travail en provenance de 20 pays d'Europe centrale et orientale; mise à jour régulière d'une base de données sur la législation relative à la protection de la maternité; publications (*Maternity at Work: A Review of National Legislation; Reconciling Work and Family Responsibilities: Practical Ideas from Global Experience*, etc.); documents sur les moyens de concilier travail et vie de famille au Brésil, au Japon et en Corée; recherches en cours dans plusieurs pays en développement. Au cours des deux dernières années, plusieurs outils ont été élaborés pour aider les mandants et autres partenaires à améliorer les politiques visant à concilier vie professionnelle et vie privée et sur la protection de la maternité: notes d'information sur le travail et les responsabilités familiales, recueil de directives sur la maternité au travail (*Healthy Beginnings: Guidance on Safe Maternity at Work*), livret consacré aux travailleurs ayant des responsabilités familiales (*How are Workers with Family Responsibilities Faring in the Workplace*).

93^e session (2005)

Résolution concernant l'emploi des jeunes

A sa 294^e session (novembre 2005), le Conseil d'administration a donné suite à la résolution concernant l'emploi des jeunes adoptée par la Conférence internationale du Travail à sa 93^e session (juin 2005). Le Bureau a axé ses travaux dans ce domaine sur les trois piliers (renforcement des connaissances, sensibilisation et promotion, assistance technique) du Plan d'action de l'OIT pour promouvoir les voies d'accès au travail décent pour les jeunes énoncées dans la résolution.

Des recherches sont en cours pour réunir des informations sur les caractéristiques de l'accès des jeunes au monde du travail, leurs aspirations en rapport avec les besoins du marché du travail, leur répartition par secteur, leurs conditions de travail, leurs gains et leur participation à la formation. Des études sur la transition de l'école au monde du travail sont réalisées dans 13 pays en développement et en transition. Une participation à des travaux interinstitutions visant à mettre en œuvre le Programme d'action mondiale pour la jeunesse à l'horizon 2000 et au-delà a débouché sur l'élaboration d'un ensemble d'indicateurs qui permettront de brosser un tableau plus précis du marché du travail des jeunes.

Dans le cadre des activités de promotion et de sensibilisation, la contribution à la table ronde sur la promotion de l'emploi productif et du travail décent pour les femmes et les jeunes (réunion préparatoire de l'ECOSOC, New York, avril 2006) a été l'occasion d'intégrer la démarche définie par la résolution dans le débat politique international. Des réunions tripartites sont organisées aux échelons régional et sous-régional. La conférence tripartite sous-régionale qui s'est tenue au Zimbabwe en octobre 2005 a permis aux représentants des mandants de neuf pays d'Afrique australe d'échanger connaissances et expérience en matière de politiques et programmes sur l'emploi des jeunes.

Des services consultatifs sont offerts à des gouvernements et à des organisations d'employeurs et de travailleurs, sous forme d'assistance technique, pour l'élaboration et la mise en œuvre de plans d'action sur l'emploi des jeunes, y compris dans les pays chefs de file du Réseau pour l'emploi des jeunes. En particulier, un soutien est accordé au Sénégal et à Sri Lanka. Des directives techniques sont en cours d'élaboration pour aider les pays à formuler des plans nationaux d'action. D'autres activités visant à promouvoir des politiques et des programmes pour l'emploi des jeunes et à renforcer la capacité des mandants sont financées par des fonds budgétaires et extrabudgétaires alloués à différents domaines: éducation et formation; informations sur le marché du travail et orientation professionnelle; esprit d'entreprise et développement des petites et moyennes entreprises, y compris les coopératives; approches à forte intensité d'emplois dans l'infrastructure.

Annexe II

Activités de coopération technique financées par des fonds extrabudgétaires, par objectif stratégique et objectif opérationnel, 2004-05

Objectifs stratégiques et opérationnels	Dépenses 2004-05 (en dollars E.-U.)
1. Normes et principes et droits fondamentaux au travail	130 924 350
1a. Normes et principes et droits fondamentaux au travail	16 663 177
1b. Travail des enfants	112 309 354
1c. Activités normatives	1 951 819
2. Emploi	78 289 973
2a. Appui à la politique de l'emploi	8 017 077
2b. Connaissances, compétences et employabilité	11 676 288
2c. Création d'emplois	58 596 608
3. Protection sociale	34 968 669
3a. Sécurité sociale	15 220 939
3b. Protection des travailleurs	19 747 730
4. Dialogue social	24 905 071
4a. Partenaires sociaux	7 345 755
4b. Gouvernements et institutions du dialogue social	17 559 316
Total objectifs stratégiques	269 088 063
Objectifs d'action communs: Les ressources affectées à ces activités contribuent aussi à la réalisation des objectifs stratégiques	
Une approche intégrée du travail décent	5 443 411
Réduction de la pauvreté et intégration sociale	1 079 100
Egalité entre hommes et femmes	2 184 751
Partenariats internationaux	162 183
Connaissances et statistiques	111 466
Communication et visibilité	56 409
Institut international d'études sociales	72 340
Centre international de formation de l'OIT, Turin	2 604 960
Total objectifs d'action communs	11 714 620
Renforcement des capacités de gestion	2 843 811
Total général objectifs stratégiques	283 646 494

Note: A l'exclusion des coûts d'agence et des provisions affectées aux augmentations de coûts et besoins imprévus.

Annexe III

Dépenses afférentes aux programmes de coopération technique, 2004-05
(à l'exclusion des dépenses administratives)

Par source de financement							
Source de financement	2004		2005		Total pour l'exercice		Variation en % (2005 par rapport à 2004)
	Milliers de dollars	Part en %	Milliers de dollars	Part en %	Milliers de dollars	Part en %	
Dépenses extrabudgétaires							
Donateurs multi-bilatéraux	117 260	84,7	137 332	80,1	254 593	82,2	17,1
Fonds fiduciaires directs	932	0,7	1 606	0,9	2 538	0,8	72,4
Acteurs non étatiques ¹	1 443	1,0	1 749	1,0	3 192	1,0	21,2
Institutions financières internationales (banques)	1 757	1,3	1 401	0,8	3 157	1,0	-20,3
Nations Unies							
PNUD	2 222	1,6	4 229	2,5	6 451	2,1	90,3
ONUSIDA	2 536	1,8	2 663	1,6	5 199	1,7	5,0
Autres ²	1 792	1,3	2 904	1,7	4 696	1,5	62,1
Sous-total Nations Unies	6 550	4,7	9 796	5,7	16 346	5,3	49,6
Autres organisations intergouvernementales	1 305	0,9	2 515	1,5	3 820	1,2	92,8
Sous-total dépenses extrabudgétaires	129 246	93,4	154 400	90,1	283 646	91,6	19,5
Budget ordinaire (CTBO)	9 124	6,6	16 984	9,9	26 109	8,4	86,1
Total	138 371	100,0	171 384	100,0	309 755	100,0	23,9

¹ Y compris les fondations, les institutions publiques et partenaires sociaux: syndicats, associations d'employeurs, initiatives conjointes, et les initiatives du secteur privé.

² Equipe des Nations Unies pour l'évaluation et la coordination en cas de catastrophe, Groupe des Nations Unies pour le développement (GNUD), Fonds des Nations Unies pour les partenariats internationaux (FNUPI), Fonds des Nations Unies pour la population (FNUAP), Haut Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés (HCR), Fonds des Nations Unies pour la sécurité humaine, Fonds des Nations Unies pour l'enfance (UNICEF), Organisation des Nations Unies pour le développement industriel (ONUDI), Bureau de la coordination des affaires humanitaires, Mission d'administration intérimaire des Nations Unies au Kosovo (MINUK), Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture (UNESCO).

Par région géographique							
Région	2004		2005		Total pour l'exercice		Variation en % (2005 par rapport à 2004)
	Milliers de dollars	Part en %	Milliers de dollars	Part en %	Milliers de dollars	Part en %	
Afrique	31 686	22,9	41 484	24,2	73 170	23,6	30,9
Amériques	26 705	19,3	28 607	16,7	55 312	17,9	7,1
Asie et Pacifique ¹	33 515	24,2	49 487	28,9	83 002	26,8	47,7
Europe ²	7 232	5,2	11 434	6,7	18 666	6,0	58,1
Etats arabes, Moyen-Orient	2 051	1,5	3 419	2,0	5 470	1,8	66,7
Interrégional et mondial	37 182	26,9	36 954	21,6	74 136	23,9	-0,6
Total	138 371	100,0	171 384	100,0	309 755	100,0	23,9

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

² Y compris Israël.

Par type d'assistance							
Type d'assistance	2004		2005		Total pour l'exercice		Variation en % (2005 par rapport à 2004)
	Milliers de dollars	Part en %	Milliers de dollars	Part en %	Milliers de dollars	Part en %	
Experts	32 644	23,6	37 880	22,1	70 524	22,8	16,0
Autres personnels ¹	44 871	32,4	50 681	29,6	95 552	30,8	12,9
Formation ²	22 219	16,1	29 527	17,2	51 746	16,7	32,9
Matériel	3 296	2,4	3 303	1,9	6 599	2,1	0,2
Sous-traitance	27 174	19,6	40 069	23,4	67 242	21,7	47,5
Assistance diverse	8 167	5,9	9 925	5,8	18 092	5,8	21,5
Total	138 371	100,0	171 384	100,0	309 755	100,0	23,9

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

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

Annexe IV

Dépenses au titre de la coopération technique par domaine d'activité
et source de financement, 2004-05
(à l'exclusion des dépenses administratives)

Domaine d'activité	Dépenses en 2004 (en milliers de dollars)			Dépenses en 2005 (en milliers de dollars)		
	Budget ordinaire	Dépenses extra- budgétaires	Total	Budget ordinaire	Dépenses extra- budgétaires	Total
Normes et principes et droits fondamentaux au travail						
Normes internationales du travail						
Gestion du programme	593	213	806	509	215	723
Protection sociale et conditions de travail	13	17	30	142	120	261
Liberté syndicale	72		72	34		34
Egalité et emploi	11	378	389	56	801	857
Programme focal pour la promotion de la Déclaration	31	7 628	7 660	201	9 293	9 494
Programme focal sur le travail des enfants (IPEC)	122	50 493	50 615	300	61 565	61 866
Cabinet du directeur exécutif et services communs				19		19
Total	841	58 730	59 571	1 261	71 994	73 255
Emploi						
Stratégie en matière d'emploi	1 097	3 857	4 953	1 688	2 550	4 238
Politique et services consultatifs en matière d'emploi				64	3 043	3 107
Redressement et reconstruction						
Gestion du programme		175	175			
Investissements à forte intensité d'emploi	16	7 614	7 630	87	8 595	8 681
Programme focal sur la réponse aux crises et la reconstruction	173	2 881	3 054	320	5 526	5 846
Programme focal sur les connaissances, les compétences et l'employabilité	1 194	5 150	6 344	1 442	6 853	8 295
Création d'emplois et développement de l'entreprise						
Gestion du programme	170	329	499	1 310	1 795	3 105
Programme focal sur la promotion de l'emploi par le développement des petites entreprises	34	8 895	8 929	4	9 491	9 495

Domaine d'activité	Dépenses en 2004 (en milliers de dollars)			Dépenses en 2005 (en milliers de dollars)		
	Budget ordinaire	Dépenses extra-budgétaires	Total	Budget ordinaire	Dépenses extra-budgétaires	Total
Coopératives	5	1 742	1 747	14	2 628	2 642
Gestion et entreprise citoyenne		1 392	1 392		933	933
Entreprises multinationales	48	934	982		823	823
Programme Finance et solidarité	27	1 375	1 402	80	1 345	1 425
Cabinet du directeur exécutif et services communs	1 133	289	1 422	1 735		1 735
Total	3 895	34 633	38 529	6 744	43 582	50 327
Protection sociale						
Programme focal sur la sécurité socio-économique	19	940	959	27	1 028	1 055
Protection des travailleurs						
Gestion du programme	314		314	851		851
Programme focal sur la sécurité et la santé au travail et sur l'environnement	39	1 265	1 304	111	1 310	1 421
Programme des conditions de travail et d'emploi	25	484	509	80	271	351
Migrations internationales	50	858	908	36	1 470	1 506
Services d'information sur la sécurité et la santé au travail		71	71		4	4
Programme sur le VIH/SIDA et le monde du travail	43	6 026	6 069	40	8 061	8 102
Sécurité sociale	377	6 201	6 578	495	6 603	7 098
Cabinet du directeur exécutif et services communs	25		25	121		121
Total	892	15 844	16 736	1 761	18 746	20 507
Dialogue social						
Activités pour les employeurs	850	821	1 671	1 195	985	2 180
Activités pour les travailleurs	1 825	2 024	3 849	3 643	2 436	6 080
Programme focal sur le dialogue social, la législation du travail et l'administration du travail	339	8 448	8 787	310	8 522	8 832
Activités sectorielles	96	695	791	925	754	1 679
Cabinet du directeur exécutif et services communs		159	159			
Total	3 109	12 148	15 257	6 073	12 698	18 771

Domaine d'activité	Dépenses en 2004 (en milliers de dollars)			Dépenses en 2005 (en milliers de dollars)		
	Budget ordinaire	Dépenses extra- budgétaires	Total	Budget ordinaire	Dépenses extra- budgétaires	Total
Intégration des politiques						
Intégration des politiques	228	1 786	2 014	687	3 221	3 908
Groupe des politiques nationales	70	347	417	132	270	402
Groupe des politiques internationales		253	253		109	109
Développement et analyse des statistiques	24		24	30	41	71
Bureau de statistique		59	59	90	12	102
Total	321	2 445	2 767	939	3 652	4 592
Activités intersectorielles						
Centre international de formation de l'OIT, Turin		838	838		670	670
Communications		26	26		31	31
Institut international d'études sociales		40	40		49	49
Egalité entre hommes et femmes	60	900	960	133	1 120	1 253
Total	60	1 804	1 864	133	1 870	2 003
Divers ¹	5	3 642	3 648	72	1 857	1 929
Total, programme de coopération technique de l'OIT	9 124	129 246	138 371	16 984	154 400	171 384

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

Annexe V

Dépenses au titre de la coopération technique par pays et région, 2004-05
(en milliers de dollars)
(à l'exclusion des dépenses administratives)

Pays ou territoire	Budget ordinaire	Fonds extrabudgétaires	Total
Afrique			
Région Afrique	3 387	36 229	39 616
Sous-région de l'Afrique australe		1 227	1 227
Sous-région de l'Afrique centrale		64	64
Sous-région de l'Afrique de l'Est		83	83
Sous-région de l'Afrique de l'Ouest	53		53
Afrique du Sud	174	1 867	2 041
Algérie	121	43	163
Angola	24	41	64
Bénin	130	487	618
Botswana	51		51
Burkina Faso	91	318	409
Burundi	47	374	422
Cameroun	184	257	441
Cap-Vert	54		54
République centrafricaine	16		16
Comores	21	69	90
Congo	40	45	85
Côte d'Ivoire	81	57	138
Djibouti	21		21
Egypte	215	57	273
Erythrée	28	67	95
Ethiopie	447	561	1 008
Gabon	78	222	301
Gambie	19	506	525
Ghana	117	1 259	1 375
Guinée	87	25	112
Guinée-Bissau	21	0	21
Kenya	85	713	799
Lesotho	77	73	150
Libéria	21		21
Jamahiriya arabe libyenne	11	20	32

Pays ou territoire	Budget ordinaire	Fonds extrabudgétaires	Total
Madagascar	165	4 965	5 129
Malawi	56	14	70
Mali	78	751	828
Maroc	36	1 750	1 786
Maurice	127	2	129
Mauritanie	74	153	227
Mozambique	40	49	89
Namibie	46		46
Niger	100	972	1 072
Nigéria	141	452	593
Ouganda	123	1 523	1 646
République démocratique du Congo	120	53	172
Rwanda	69	22	91
Sao Tomé-et-Principe	20	334	354
Sénégal	315	2 201	2 516
Seychelles	35		35
Sierra Leone	14	43	
Somalie	39	1 978	
Soudan	83	143	
Swaziland	28		
Tanzanie, République-Unie de	203	3 287	
Tchad	24	-34	-10
Togo	47	346	
Tunisie	72		
Zambie	101	1 337	1 439
Zimbabwe	64	245	309
Total Afrique	7 921	65 249	73 170
Asie et Pacifique			
Région Asie et Pacifique	1 787	21 957	23 744
Afghanistan	36	3 936	3 971
Australie	9		9
Bangladesh	265	7 083	7 348
Cambodge	87	4 859	4 946
Chine	461	4 112	4 573
Corée, République de	6	63	69
Corée, République démocratique populaire de	21		21
Fidji (les)	68	13	80

Pays ou territoire	Budget ordinaire	Fonds extrabudgétaires	Total
Iles Salomon	20	100	120
Inde	474	7 337	7 811
Indonésie	432	6 662	7 094
Iran, République islamique d'	106		106
Japon	12	4	16
Kiribati	24		24
République démocratique populaire lao	64	1 221	1 285
Malaisie	47	136	183
Mongolie	201	539	740
Népal	157	4 154	4 312
Pakistan	304	4 341	4 645
Papouasie-Nouvelle-Guinée	10	345	355
Philippines	310	1 667	1 977
Timor-Leste, République démocratique du	36	1 385	1 420
Samoa	2	100	101
Singapour	3		3
Sri Lanka	331	4 213	4 544
Thaïlande	125	897	1 022
Togo		6	6
Viet Nam	179	2 298	2 477
Total Asie et Pacifique	5 576	77 425	83 002
Amériques			
Région Amériques	1 739	17 054	18 792
Sous-région de l'Amérique centrale	35	1 149	1 184
Sous-région des Caraïbes	343		343
Sous-région du cône Sud	374	5 655	6 029
Antigua-et-Barbuda		20	20
Argentine	298	2 498	2 796
Aruba	4	26	30
Bahamas	12		12
Barbade	3	12	15
Belize		261	261
Bolivie	94	1 050	1 144
Brésil	274	4 290	4 563
Caraïbes		43	43
Chili	189	404	594
Colombie	115	1 618	1 733

Pays ou territoire	Budget ordinaire	Fonds extrabudgétaires	Total
Costa Rica	68	1 402	1 470
Cuba	73		73
République dominicaine	25	2 773	2 798
Dominique		8	8
El Salvador	41	4 520	4 562
Equateur	61	963	1 024
Grenade	4	17	21
Guatemala	52	1 129	1 181
Guyana	8	247	254
Haiti	72	356	428
Honduras	10	900	910
Iles Vierges britanniques		28	28
Jamaïque	35	123	159
Mexique	230	1 722	1 952
Nicaragua	14	946	961
Panama	15	604	619
Paraguay	67		67
Pérou	260	161	420
Sainte-Lucie	14	46	60
Saint-Kitts-et-Nevis	7	23	30
Suriname	29		29
Trinité-et-Tobago	31	23	55
Uruguay	139	470	609
Venezuela, Rép. bolivarienne du	36		36
Total Amériques	4 772	50 540	55 312
Etats arabes, Moyen-Orient			
Région Etats arabes	1 033	303	1 337
Arabie saoudite	62		62
Bahreïn	48		48
Iraq	405	645	1 049
Jordanie	38	1 508	1 545
Koweït	12	95	107
Liban	72	40	112
Oman	2	15	16
Territoire palestinien occupé	59	106	165
Qatar	3		3
République arabe syrienne	122		122
Yémen	42	861	903
Total Etats arabes	1 897	3 573	5 470

Pays ou territoire	Budget ordinaire	Fonds extrabudgétaires	Total
Europe			
Région Europe	745	9 715	10 460
Sous-région de l'Europe de l'Est et de l'Asie centrale	27	558	585
Albanie	7	76	83
Arménie	4		4
Azerbaïdjan	9	19	28
Bélarus		478	478
Bosnie-Herzégovine	3	152	155
Bulgarie	12	129	142
Chypre	29	24	53
Croatie	12	304	316
Ex-République yougoslave de Macédoine	26		26
France		1	1
Géorgie	4		4
Hongrie	23	171	193
Israël	24		24
Italie		9	9
Kazakhstan	4		4
Kirghizistan	7		7
Lettonie	4	54	58
Lituanie	6		6
Luxembourg		35	35
Moldova, République de	29	12	40
Ouzbékistan	8	75	83
Pologne	49		49
Portugal	5	27	32
Roumanie	24		24
Russie, Fédération de	251	1 309	1 559
Serbie-et-Monténégro	22	1 250	1 273
Slovaquie	6		6
Slovénie	2		2
Suède		26	26
Suisse		142	142
Tadjikistan		66	66
Turquie	37	1 547	1 584
Ukraine	31	1 079	1 110
Total Europe	1 409	17 258	18 666
Total interrégional	4 534	69 602	74 136
Total	26 108	283 646	309 755

Annexe VI

Exécution du programme de l'OIT:
utilisation des fonds excédentaires de 2000-01 (au 31 décembre 2005)

Ventilation des projets financés par l'excédent 2000-01	Montant total approuvé par poste	Allocation cumulée totale par poste
Commission mondiale	2 800 000	2 800 000
Commission mondiale sur la dimension sociale de la mondialisation		2 800 000
Normes internationales du travail	2 900 000	2 899 672
Programme de suivi au Myanmar		811 183
	23 000	
Extension de la base de connaissances		133 532
Protection sociale et conditions des travailleurs		340 291
Liberté syndicale		100 431
Egalité et politique de l'emploi		244 676
Sécurité et santé au travail		59 863
Élimination du travail des enfants		153 116
Migrants		133 908
Normes internationales du travail: consolidation des 69 instruments du travail maritime en vigueur		899 672
Sécurité et sûreté du personnel	3 450 000	3 450 000
Sécurité et sûreté du personnel – conformité aux mesures de l'UNSECOORD relatives à la sécurité et à la sûreté		2 800 000
Équipements de détection des incendies		650 000
Réponse aux crises et aux situations d'urgence	8 000 000	
Réponse aux crises – Afrique	1 911 000	1 268 903
<i>Sierra Leone, Guinée-Bissau et Côte d'Ivoire</i> : formation professionnelle et entrée sur le marché du travail des anciens combattants dans le cadre d'une stratégie pour la paix et la reconstruction		300 000
<i>Région des Grands Lacs</i> : formation professionnelle et entrée sur le marché du travail des anciens combattants et de leurs familles en vue de favoriser la réinsertion socio-économique des populations et de contribuer à la paix dans la sous-région		300 000
<i>Afrique australe</i> : création d'emplois et mise au point d'une stratégie de réduction de la vulnérabilité		350 000
<i>Somalie</i> : élaboration et mise en œuvre de stratégies pour le redressement économique, la création d'emplois et la décentralisation		208 903
<i>Soudan</i> : soutien apporté à la consolidation de la paix à l'issue d'un conflit et au document de stratégie pour la réduction de la pauvreté (DSRP) au Soudan (dans le cadre du Sommet extraordinaire de l'Union africaine sur l'emploi et la lutte contre la pauvreté (qui s'est tenu à Ouagadougou) et de son suivi)		110 000

Ventilation des projets financés par l'excédent 2000-01	Montant total approuvé par poste	Allocation cumulée totale par poste
Réponse aux crises – Amériques	1 774 500	1 705 000
<i>Colombie</i> : mise en place de mécanismes favorisant le dialogue social et visant à protéger la vie des dirigeants syndicaux et à garantir l'exercice de la liberté syndicale ainsi que le droit de s'organiser		905 000
<i>Argentine</i> : atténuation de la crise économique et sociale par la réduction du chômage et une meilleure répartition des revenus		800 000
Réponse aux crises – Etats arabes	1 403 000	1 403 000
<i>Palestine</i> : renforcement du système d'information sur le marché du travail au sein du ministère du Travail palestinien		1 000 000
<i>Territoire palestinien occupé</i> : soutien à la création d'une équipe spéciale; élaboration d'une politique de base de l'emploi et renforcement des capacités du ministère du Travail en matière de statistiques du travail		300 000
<i>Territoire palestinien occupé</i> : renforcement de la Fédération générale des syndicats de Palestine en vue de lui permettre de participer pleinement aux travaux tripartites sur le développement de l'emploi. Partage des coûts avec les services régionaux (Etats arabes)		51 500
<i>Territoire palestinien occupé</i> : la Chambre de commerce et d'industrie a désormais la capacité de participer pleinement aux travaux tripartites sur le développement de l'emploi		51 500
Réponse aux crises – Asie et Pacifique	1 800 500	1 815 337
<i>Afghanistan</i> : création d'une capacité institutionnelle en vue du dialogue social et de la création d'emplois. Développement des activités génératrices de revenu pour les femmes et aide fournie à leur réinsertion dans la vie active		
Projet de tissage de tapis		57 000
Centre proposant des services d'aide à l'emploi		61 000
Assistance technique au Programme national d'infrastructures à haute intensité de main-d'œuvre		260 000
<i>Timor-Leste</i> : programme intégré de création d'emplois du Secrétariat au travail et à la solidarité		400 000
<i>Sri Lanka</i> : technologie à fort coefficient de main-d'œuvre dans le cadre du projet de remise en état des infrastructures dans les zones touchées par un conflit		140 000
<i>Afghanistan</i> : Assistance technique au ministère du Réaménagement et du Développement des zones rurales (MRRD) et au Département du développement des entreprises rurales et de la promotion des sources de revenu alternatives (REDPAL)		239 000
<i>Afghanistan</i> : programme pilote de microfinancement destiné à améliorer l'accès à des services financiers abordables et durables		235 000
<i>Iles Salomon</i> : groupe spécial pour la modernisation et le maintien des industries		96 000
<i>Bangladesh</i> : remise en état et redémarrage des micro-entreprises sinistrées lors des inondations au Bangladesh		54 500
<i>Afghanistan</i> : renforcement en Afghanistan du programme de l'OIT destiné à renforcer les capacités des mandants en vue d'améliorer les structures organisationnelles, le dialogue social et de mieux assurer l'accès à l'emploi des groupes vulnérables (femmes et handicapés)		75 000
Mesures prises suite au tsunami et au tremblement de terre de l'océan Indien (coûts partiellement pris en charge par le poste Services régionaux)		197 837

Ventilation des projets financés par l'excédent 2000-01	Montant total approuvé par poste	Allocation cumulée totale par poste
Réponse aux crises – Europe et Asie centrale	611 000	611 000
<i>Bélarus</i> : aide apportée aux syndicats indépendants du Bélarus en vue de renforcer leurs capacités dans les domaines de l'élaboration des politiques, de la formation, de l'information et de la communication		300 000
<i>Kirghizistan, Tadjikistan et Ouzbékistan</i> : la mise au point par les mandants de plans d'intervention en cas de crise visant à résoudre les problèmes d'emploi que les jeunes rencontrent dans l'économie informelle a conduit à la mise en place de stratégies à moyen et à long terme		150 000
<i>Turquie</i> : projet pilote proposant des politiques actives en matière de marché du travail dans la province de Kocaeli où sévit une grave crise		93 000
Réconciliation et développement économique local par la relance des petites entreprises dans le sud-est de la Serbie		68 000
Conséquences sectorielles de l'insécurité après le 11 septembre 2001	500 000	500 146
<i>Ports</i> : adoption conjointe par l'OMI et l'OIT d'un code de sécurité accepté à l'échelle mondiale qui protège les droits des travailleurs et peut être mis en œuvre par les pays en développement		250 000
<i>Secteur des transports maritimes</i> : adoption et large mise en œuvre d'une norme internationale du travail portant sur l'identification des gens de mer et visant à garantir l'accès à l'emploi des travailleurs originaires de pays en développement tout en accroissant la sécurité (convention n° 185 sur les pièces d'identité des gens de mer)		150 000
<i>Aviation civile</i> : atténuation de l'impact social et des conséquences sur l'emploi des restructurations qui ont eu lieu dans le secteur de l'aviation civile après le 11 septembre		100 146
Investissements dans les capacités de gestion	6 000 000	5 406 821
Cours de langue pilotes pour les jeunes professionnels		1 941 637
Programme pilote de formation à l'encadrement et à la gestion		2 500 000
Développement des compétences des jeunes professionnels		40 680
Elaboration des lignes directrices en matière de coopération technique		100 000
Amélioration de l'indépendance et de la transparence des évaluations des programmes de l'OIT: IPEC et IFP/SKILLS		210 000
Diagnosics de gestion comptabilisés dans le document GB.291/PFA/7		100 000
Première allocation de ressources supplémentaires à la sûreté et à la sécurité du personnel		265 504
Amélioration de l'indépendance et de la transparence des évaluations des programmes de l'OIT: IFP/SES, IFP/DIALOGUE		200 000
Maintenance permanente du système de gestion du contenu du site Web et du système de gestion électronique des documents (WCMS/EDMS)		49 000
Statistiques	2 000 000	2 000 000
Activités statistiques		
Mesure du travail décent et évaluation des progrès en Asie et dans le Pacifique		1 732 718
Bases de données et centres de données régionaux		101 600
Eudes de faisabilité visant à évaluer l'utilisation des données provenant des enquêtes auprès des ménages et des questionnaires pilotes d'évaluation		55 982
Elaboration d'une base de données sur les salaires minima		11 500

Ventilation des projets financés par l'excédent 2000-01	Montant total approuvé par poste	Allocation cumulée totale par poste
Questionnaires pilotes d'évaluation en vue de recueillir des données sur la sécurité sociale		40 000
Extension de la gamme des professions figurant dans ICMT 16		20 000
Déclaration: estimation fiable de l'ampleur du travail forcé dans le monde		27 000
Développement du site Web hébergeant les enquêtes de l'OIT sur la population active		11 200
Services régionaux	10 000 000	
Services régionaux – Afrique	2 940 000	2 766 957
<i>Niveau régional: conception des programmes d'action par pays dans le cadre du programme «Des emplois pour l'Afrique» en vue de créer des emplois et de lutter contre la pauvreté</i>		
«Des emplois pour l'Afrique» au Mali		75 000
«Des emplois pour l'Afrique» au Cameroun		75 000
Réduction de la pauvreté et emploi		150 000
<i>VIH/SIDA dans le monde du travail en Afrique: stratégie visant à renforcer les capacités pour gagner en efficacité au niveau des réponses apportées</i>		288 000
Permettre aux travailleurs non protégés de l'économie informelle en Afrique de faire entendre leur voix		100 000
<i>Niveau régional: amélioration des capacités d'analyse et d'élaboration des politiques du secteur privé. Projet consistant à créer une cellule de réflexion visant à promouvoir le secteur privé en Afrique dans le cadre du suivi de la Conférence des employeurs sur le NEPAD</i>		100 000
<i>Niveau régional: appui à l'intégration régionale (élaboration de nouveaux règlements régissant le fonctionnement de la Commission tripartite de l'Union africaine pour favoriser l'intégration régionale; élaboration d'un cadre de politique sociale pour l'Afrique)</i>		120 000
<i>Niveau régional: amélioration des capacités sur le terrain afin que puissent être élaborées des propositions de qualité dans le cadre du programme «Des emplois pour l'Afrique»</i>		100 000
Appui aux travaux préparatoires du Sommet extraordinaire sur l'emploi et la lutte contre la pauvreté en Afrique – soutien fourni par l'intermédiaire du bureau régional		324 000
Appui aux travaux préparatoires du Sommet extraordinaire sur l'emploi et la lutte contre la pauvreté en Afrique – soutien fourni par l'entremise du bureau sous-régional/Addis-Abeba		50 000
Préparation du Sommet extraordinaire de l'Union africaine sur l'emploi et la lutte contre la pauvreté en Afrique		359 903
Suivi du Sommet extraordinaire de l'Union africaine sur l'emploi et la lutte contre la pauvreté en Afrique aux niveaux national et sous-régional		621 000
<i>Suivi du Sommet extraordinaire de l'Union africaine sur l'emploi et la lutte contre la pauvreté en Afrique: préparation d'une note d'information et d'orientation destinée aux activités de soutien de l'OIT, à la Commission du travail et des affaires sociales de l'Union africaine, au Nouveau partenariat pour le développement de l'Afrique (NEPAD), aux Commissions économiques régionales (CEE) et aux Etats membres dans le cadre du suivi du Sommet extraordinaire de l'Union africaine sur l'emploi et la lutte contre la pauvreté aux niveaux régional et sous-régional</i>		104 430
<i>Région de l'Afrique australe: Programme d'investissements à haute intensité de main-d'œuvre (HIMO) en Afrique australe (projet ASIST)</i>		299 624

Ventilation des projets financés par l'excédent 2000-01	Montant total approuvé par poste	Allocation cumulée totale par poste
Services régionaux – Amériques	2 730 000	2 725 880
Politiques de promotion du travail décent et de développement en Amérique latine et aux Caraïbes		150 000
<i>Niveau régional</i> : établissement d'un réseau régional pour la promotion du dialogue social et du travail décent dans les milieux universitaires		60 000
<i>Niveau régional</i> : étude régionale (Amérique latine) sur les relations professionnelles et les réformes macroéconomiques ainsi que sur leur influence sur la productivité et la compétitivité du travail		119 800
<i>Niveau régional</i> : renforcement de la capacité des organisations d'employeurs d'adopter des politiques et des stratégies augmentant le nombre et la qualité des emplois dans les entreprises, et formation des entrepreneurs visant à mettre en place des stratégies de promotion de l'esprit d'entreprise		119 800
<i>Pays andins</i> : renforcement des capacités des organisations de travailleurs en matière de dialogue social et de négociations		112 000
<i>Niveau régional</i> : renforcement de la capacité des syndicats régionaux de promouvoir, de défendre et de développer dans le domaine de la sécurité sociale des éléments fondamentaux en matière de justice sociale		120 000
<i>Amérique centrale</i> : renforcement des capacités des institutions tripartites sous-régionales en matière de dialogue social en vue de l'adoption de «l'Agenda Laboral»; programme de suivi de l'accord de Saint-Domingue en vue de l'adoption d'un programme pour le monde du travail		140 000
Promotion de l'Agenda du travail décent dans le cadre des processus d'intégration régionaux (Amérique latine et Caraïbes)		372 500
Politiques de promotion du travail décent et de développement en Amérique latine et aux Caraïbes (bureau de Lima)		85 000
Agenda interaméricain – promotion du travail décent et d'une mondialisation équitable (nouvelle demande à envoyer au Directeur général)		702 500
Diagnostic systémique de l'efficacité des conseils locaux de conciliation et d'arbitrage		112 500
Promotion du redressement économique local à travers une reconstruction favorisant la création rapide d'emplois et la diminution des vulnérabilités socio-économiques en Haïti		213 000
Appropriation par les mandats de l'Agenda régional pour la promotion du travail décent et de son application dans les programmes par pays pour un travail décent		99 980
Appui à l'exécution du Programme par pays pour un travail décent en Argentine		200 000
Appui au dialogue social et à la promotion des principes et droits fondamentaux au travail en Colombie		118 800
Services régionaux – Etats arabes	620 000	595 000
<i>Niveau régional</i> : renforcement du système d'information sur le marché du travail dans certains Etats arabes		150 000
<i>Sud-Liban</i> : création d'emplois et génération de revenus par le développement de micro et petites industries agricoles au Sud-Liban – phases I et II		200 000
Reconstruction en Iraq suite à la crise		175 000
<i>Territoires palestiniens occupés</i> : des moyens supplémentaires ont été donnés à la Fédération générale des syndicats de Palestine afin de lui permettre de participer pleinement aux travaux tripartites sur le développement de l'emploi. Coûts du projet partiellement pris en charge par le poste IFP/CRISIS		70 000

Ventilation des projets financés par l'excédent 2000-01	Montant total approuvé par poste	Allocation cumulée totale par poste
Services régionaux – Asie et Pacifique	2 770 000	2 405 163
<i>Chine</i> : élaboration du Programme national sur le travail sans risques		100 000
<i>République islamique d'Iran</i> : politiques et stratégies pour la mise en place d'institutions du marché du travail		170 000
Programme de développement des qualifications pour l'Asie et le Pacifique (APSDEP): enquête sur le renforcement des compétences		250 000
<i>Chine</i> : travail décent, memorandum d'accord et emploi		488 000
<i>Chine</i> : extension de la sécurité sociale aux travailleurs urbains de l'économie informelle et à la population rurale		137 000
<i>Chine</i> : travail décent, memorandum d'accord, normes internationales du travail et coopération sur le lieu de travail		155 000
<i>Bangladesh</i> : renforcement des capacités en vue de promouvoir le travail décent: préparation d'un plan national d'action de promotion du travail décent au moyen d'un processus de consultation, de l'établissement de données repères et du renforcement des capacités des mandants		65 000
<i>Inde</i> : promotion de l'emploi en vue de réduire la pauvreté: une stratégie de mise en œuvre de l'Agenda du travail décent		305 000
<i>Sri Lanka</i> : plan d'action pour la promotion du travail décent		77 000
<i>Niveau régional</i> : appui à des approches intégrées en matière de travail décent en Asie du Sud-Est et dans le Pacifique (Indonésie, Plan national d'action pour la promotion du travail décent)		50 000
<i>Niveau régional</i> : appui à des approches intégrées en matière de travail décent en Asie du Sud-Est et dans le Pacifique (pays insulaires du Pacifique, Plan national d'action pour la promotion du travail décent)		20 000
<i>Niveau régional</i> : appui à des approches intégrées en matière de travail décent en Asie du Sud-Est et dans le Pacifique (Philippines, Plan national d'action pour la promotion du travail décent)		51 000
<i>Niveau régional</i> : appui à des approches intégrées en matière de travail décent dans la sous-région de l'Asie du Sud-Est et du Pacifique (Equipe consultative multidisciplinaire pour l'Asie du Sud-Est et le Pacifique – SEAPAT: Réunion tripartite sous-régionale de haut niveau)		179 000
Intervention suite au tsunami et au tremblement de terre de l'océan Indien (coûts partiellement pris en charge par le poste Réponse aux crises et aux situations d'urgence)		258 163
<i>Programme de développement des qualifications pour l'Asie et le Pacifique (APSDEP)</i> : un cadre stratégique pour le renforcement des compétences en Asie et dans le Pacifique		100 000
Services régionaux – Europe et Asie centrale	940 000	844 240
<i>Fédération de Russie</i> : évaluation des conséquences sociales de l'adhésion à l'OMC et de la mondialisation en vue de l'adoption de mesures destinées à réduire les coûts sociaux liés à la transition		100 000
<i>Turquie</i> : travaux de recherche sur les conditions de travail – notamment des femmes et des enfants – dans les petites et moyennes entreprises agricoles		50 000
<i>Pays d'Europe centrale et orientale et Etats baltes</i> : flexibilité du marché du travail et sécurité de l'emploi		400 000
<i>Niveau régional</i> : démonstration de l'utilité de l'OIT dans un rapport présenté dans le cadre des réunions régionales européennes de 2004 traitant des problèmes de fond que rencontre la région en matière de bonne gouvernance et de migrations		94 240

Ventilation des projets financés par l'excédent 2000-01	Montant total approuvé par poste	Allocation cumulée totale par poste
<i>Kazakhstan</i> : renforcement des capacités des institutions nationales et locales de formation et de l'emploi par la méthodologie TREE (Formation pour le renforcement de l'autonomie économique des populations rurales)		100 000
Réduction de la pauvreté, promotion de l'emploi et développement de l'économie locale dans le district (<i>okrug</i>) fédéral du nord-ouest de la Fédération de Russie à l'intention des plus démunis		100 000
Egalité entre hommes et femmes	2 000 000	2 000 000
<i>Niveau interrégional</i> : renforcement des capacités des mandants en matière d'égalité entre hommes et femmes et d'intégration d'une démarche soucieuse d'égalité entre hommes et femmes; création d'outils et coordination		400 000
<i>République-Unie de Tanzanie et Ouganda</i> : renforcement des capacités des mandants en matière d'égalité entre hommes et femmes et d'intégration d'une démarche soucieuse d'égalité entre hommes et femmes; création d'outils et coordination		210 000
<i>Rwanda</i> : renforcement des capacités des mandants en matière d'égalité entre hommes et femmes et d'intégration d'une démarche soucieuse d'égalité entre hommes et femmes; création d'outils et coordination		100 000
<i>Maroc</i> : renforcement de la capacité des mandants d'adopter une approche intégrée de l'égalité entre hommes et femmes dans le cadre du programme pour un travail décent		80 000
<i>Pays andins</i> : renforcement des réseaux de travailleuses dans les pays andins (COMUANDE) et du MERCOSUR		100 000
<i>Niveau régional</i> : renforcement des compétences des mandants en matière d'égalité des sexes en Amérique latine au moyen d'un programme de renforcement des compétences dans le domaine de l'emploi, de la lutte contre la pauvreté et de la parité hommes/femmes		300 000
<i>République islamique d'Iran</i> : promotion de la femme et de l'égalité entre les sexes		80 000
<i>Chine</i> : renforcement de la capacité des mandants de l'OIT d'adopter une approche intégrée de l'égalité entre hommes et femmes		170 000
<i>Indonésie</i> : appui à l'élaboration d'une politique nationale sur l'égalité des chances		200 000
<i>Fédération de Russie</i> : élaboration et promotion d'une stratégie nationale sur l'égalité entre hommes et femmes		55 000
Place réservée aux femmes dans la politique de «flexicurité» des pays d'Europe orientale et centrale et des Etats baltes		50 000
<i>Région du Caucase</i> : promotion de l'esprit d'entreprise chez les femmes		120 000
<i>Géorgie</i> : promotion, dans les syndicats, de l'égalité entre hommes et femmes et prise en compte de cette thématique dans les négociations collectives		35 000
<i>Yémen</i> : renforcement des capacités en matière de dialogue social et d'égalité entre hommes et femmes en améliorant la prise en compte des questions relatives à l'égalité entre les sexes dans les plans et programmes élaborés par les responsables du ministère du Travail et des organisations d'employeurs et de travailleurs		100 000
Communication	3 500 000	3 500 000
Amélioration de la visibilité de l'OIT par l'entremise des responsables de la communication à l'échelle régionale		3 500 000

Ventilation des projets financés par l'excédent 2000-01	Montant total approuvé par poste	Allocation cumulée totale par poste
Tripartisme	2 900 000	2 900 000
Réunions sur le Pacte mondial destinées aux employeurs (pour les faire participer davantage à l'élaboration des politiques économiques et sociales de fond et accroître leur influence dans ce domaine)		348 000
Réunions sur le Pacte mondial destinées aux travailleurs (pour les faire participer davantage à l'élaboration des politiques économiques et sociales de fond et accroître leur influence dans ce domaine)		156 600
<i>Promouvoir concrètement le travail décent</i> : renforcement du rôle du tripartisme et du dialogue social dans le cadre des activités de l'OIT (suivi de la résolution)		290 000
Lutte contre les déficits de travail décent dans l'économie informelle (ACT/EMP)		348 000
Lutte contre les déficits de travail décent dans l'économie informelle (ACTRAV)		1 096 200
Renforcement de la capacité des organisations d'employeurs et de travailleurs de participer au processus des DSRP (ACT/EMP)		348 000
Renforcement de la capacité des organisations d'employeurs et de travailleurs de participer au processus des DSRP (ACTRAV)		313 200
Sous-total	43 550 000	41 597 119
Virement au Fonds pour le bâtiment et le logement ¹	2 750 000	2 750 000
Virement au Fonds pour les systèmes informatiques ¹	5 000 000	5 000 000
Total	51 300 000	49 347 119

¹ L'utilisation des ressources de ces deux fonds est soumise à l'approbation du Conseil d'administration.