



## PREMIÈRE QUESTION À L'ORDRE DU JOUR

**Rapport d'évaluation thématique: renforcement des institutions, des procédures, des cadres juridiques et de la capacité des mandants tripartites en matière de tripartisme et de dialogue social***Table des matières*

	<i>Page</i>
I. Introduction.....	1
II. Projets de l'OIT sur le tripartisme et le dialogue social.....	2
A. Projets visant principalement le développement institutionnel et l'accroissement des capacités des mandants.....	2
Projets en matière de renforcement des capacités à l'intention des organisations d'employeurs .....	2
Projets en matière de renforcement des capacités à l'intention des organisations de travailleurs.....	3
Projets concernant le dialogue social.....	5
B. Projets visant plus particulièrement les questions transversales.....	8
Normes internationales du travail et législation du travail .....	9
Egalité entre les sexes .....	9
Travail des enfants .....	10
Atténuation de la pauvreté .....	11
Sécurité et santé au travail .....	12
C. Projets visant certains secteurs d'activité .....	12
Secteur maritime .....	12
Travailleurs portuaires .....	13
Secteur forestier .....	13
III. La voie à suivre .....	14

## I. Introduction

1. En choisissant ce thème de discussion, le bureau de la Commission de la coopération technique a ciblé un sujet qui, non seulement revêt une grande importance pour l'OIT dans son ensemble, mais fonde, ou devrait fonder, ses travaux dans tous les domaines dans le cadre de son programme de coopération technique, comme l'a réaffirmé la résolution concernant le tripartisme et le dialogue social adoptée à la 90<sup>e</sup> session de la Conférence internationale du Travail en juin 2002. Ces dernières années, l'importance du dialogue social a aussi été soulignée pour la réalisation de l'intégration sociale et la promotion de l'agenda pour le travail décent.
2. Depuis l'introduction de la budgétisation stratégique en 2000-01, l'un des quatre objectifs stratégiques de l'OIT est de «renforcer le tripartisme et le dialogue social». Le cadre de la présente évaluation relève donc des deux objectifs opérationnels définis au regard de cet objectif stratégique<sup>1</sup>:
  - Objectif opérationnel 4a: la représentation, les services et l'influence des partenaires sociaux sont renforcés;
  - Objectif opérationnel 4b: les cadres juridiques, les institutions, les mécanismes et les processus du dialogue social sont renforcés et utilisés.
3. Les activités du BIT dans ce domaine sont guidées par le Secteur du dialogue social, habituellement appelé Secteur IV. Ce secteur comprend le Bureau des activités pour les employeurs et le Bureau des activités pour les travailleurs, le Département des activités sectorielles et le Programme focal sur le dialogue social, la législation du travail et l'administration du travail.
4. Si l'essentiel de cette évaluation thématique porte nécessairement sur les projets de coopération technique exécutés sous la supervision du Secteur IV, l'analyse de ce thème offre néanmoins l'occasion appréciable de traiter des questions plus stratégiques relatives à la coopération technique dans le domaine du tripartisme et du dialogue social. Celles-ci incluent l'élaboration d'une approche de la coopération technique plus unifiée et prospective au sein du Secteur du dialogue social lui-même et les initiatives qui sont prises pour parvenir à l'intégration du tripartisme et du dialogue social dans les divers domaines techniques dans lesquels le BIT exerce ses activités. Il importe de ne pas oublier à cet égard que la plupart des projets de coopération technique relatifs au tripartisme et au dialogue social pour lesquels on dispose d'évaluations ont été conçus avant que soient entrepris ces efforts d'intégration, aussi bien à l'échelle de tout le Bureau qu'au niveau du Secteur IV.
5. La résolution concernant le tripartisme et le dialogue social a fourni des orientations importantes au Bureau dans les efforts qu'il déploie pour renouveler et revigorer ses travaux dans ce domaine. On se rappellera que le Bureau a fait rapport au Conseil d'administration à sa 285<sup>e</sup> session (novembre 2002) sur l'effet à donner à la résolution<sup>2</sup>. On se rappellera également qu'un récent rapport d'évaluation thématique visait l'un des

<sup>1</sup> BIT: Propositions de programme et de budget pour 2004-05, document du Conseil d'administration GB.286/PFA/9, 286<sup>e</sup> session, Genève, mars 2003.

<sup>2</sup> Document GB.285/7/1.

aspects du sujet qui nous préoccupe, à savoir les projets de l'OIT en matière d'administration du travail<sup>3</sup>.

## **II. Projets de l'OIT sur le tripartisme et le dialogue social**

6. La présente section de l'évaluation thématique repose sur les constatations des évaluations de projets de coopération technique mis en œuvre dans le contexte du Secteur du dialogue social. Il s'agit notamment de 12 évaluations extérieures effectuées par des consultants et/ou donateurs indépendants et de neuf évaluations internes faites par des fonctionnaires du BIT ou des conseillers techniques. Les évaluations ont généralement été réalisées vers la fin de la durée de vie des projets, mais quatre évaluations à mi-parcours ont été incluses.
7. Au moment de sélectionner les projets à examiner, un soin particulier a été apporté à la réalisation d'un équilibre pour ce qui est des partenaires sociaux visés, des régions géographiques, des contextes socio-économique et politique, ainsi que d'une large représentation des domaines d'activité et des donateurs. Des projets de dimensions et de durée différentes ont aussi été choisis. L'appendice contient une liste des principaux programmes et projets examinés dans cette évaluation thématique.

### **A. Projets visant principalement le développement institutionnel et l'accroissement des capacités des mandants**

8. Dans la présente section, sont tout d'abord examinés les projets destinés à renforcer deux piliers essentiels du dialogue social, à savoir les organisations d'employeurs et de travailleurs, puis c'est au tour des projets qui s'attachent à renforcer les administrations du travail et à encourager le dialogue auquel participent tous les mandants tripartites.

#### ***Projets en matière de renforcement des capacités à l'intention des organisations d'employeurs***

9. L'élément central des activités de coopération technique du BIT destinées à accroître les capacités des employeurs et de leurs organisations ces dernières années a été le projet interrégional en faveur des pays en développement financé par le Danemark par l'intermédiaire de l'Office danois pour l'aide au développement (DANIDA) (1998-2003), qui est conçu pour traiter les priorités convenues en consultation avec les organisations d'employeurs dans les pays respectifs. La majorité des activités dans le cadre de ce projet consistent en ateliers et autres activités de renforcement des capacités couvrant un large éventail de sujets, y compris le dialogue social, la négociation collective, les relations de travail, l'amélioration de la productivité et la promotion de l'esprit d'entreprise, ainsi que la sécurité et la santé au travail, le travail des enfants, le VIH/SIDA et les questions relatives à l'égalité entre les sexes, une référence spécifique étant faite à la promotion de l'esprit d'entreprise chez les femmes. Un élément du projet du DANIDA, concernant la sécurité et la santé au travail, est examiné dans la section suivante du présent rapport, en même temps qu'un projet à l'intention des organisations d'employeurs financé par la Norvège sur la lutte contre le travail des enfants.

<sup>3</sup> Document GB.283/TC/3.

10. Un projet, financé par les Pays-Bas et destiné aux organisations d'employeurs dans les pays du Groupe de Visegrad, a été mis en œuvre pour promouvoir le développement du secteur privé et renforcer la pertinence du dialogue tripartite dans le processus de transition. Une aide a été fournie aux organisations d'employeurs pour procéder à des enquêtes sur les membres et formuler des plans stratégiques pour leur développement. L'un des résultats les plus importants du projet a été l'établissement du Forum des employeurs de l'Europe du Sud-Est, qui offre aux organisations d'employeurs de la région des Balkans la possibilité d'échanger des informations concernant le Pacte de stabilité dans les Balkans et de représenter les intérêts des employeurs en relation avec les institutions internationales, qui jouent un rôle important dans la reconstruction de la zone. Un réseau informel d'organisations d'employeurs dans les pays de la zone candidats à l'adhésion à l'Union européenne a aussi été créé pour les aider à coordonner leurs préparatifs en vue du processus d'accession. Parmi les enseignements mis en évidence par le projet de Visegrad, on peut citer la nécessité pour les projets d'être fondés sur la demande et la difficulté de suivre une ambitieuse approche à long terme du développement institutionnel dans un environnement en évolution rapide où les organisations homologues sont faibles. On obtient de meilleurs résultats lorsque le soutien vise principalement les organisations qui sont prêtes et aptes à utiliser l'assistance fournie en vue de leur développement.
11. Sur la base de l'évaluation générale de ces projets de coopération technique et d'autres projets, y compris l'évaluation du projet du DANIDA, le Bureau des activités pour les employeurs a actualisé sa stratégie de coopération technique en 2002. Dans ce contexte, les activités ciblent plus précisément les besoins et perspectives en matière de développement et l'engagement des organisations d'employeurs, et elles sont appuyées par une stratégie d'évaluation intégrée de façon à améliorer la conception des projets, leur mise en œuvre et leurs effets. On élabore également des thèmes visant à améliorer la cohésion des programmes et leurs effets au niveau national, en particulier la productivité et la compétitivité, le dialogue social, le VIH/SIDA sur le lieu de travail, la responsabilité sociale de l'entreprise, les liens avec l'économie informelle, le développement des entreprises (surtout les PME), la lutte contre le travail des enfants, la promotion du travail décent et la constitution d'alliances entre les organisations d'employeurs et d'autres organisations locales et nationales.

### ***Projets en matière de renforcement des capacités à l'intention des organisations de travailleurs***

12. Le Bureau des activités pour les travailleurs exécute un programme complet d'activités d'éducation ouvrière qui, à la fois, a un caractère général et traite de questions spécifiques, comme l'atténuation de la pauvreté et les documents de stratégie de la réduction de la pauvreté (DSRP), le VIH/SIDA, le travail des enfants et les questions relatives à l'égalité entre les sexes. Parmi la gamme des projets mis en œuvre, le présent document en couvre trois, à savoir:
- le projet interrégional financé par le Danemark, visant plus particulièrement l'éducation ouvrière, qui constitue depuis de nombreuses années maintenant l'élément principal de l'assistance fournie aux organisations de travailleurs;
  - un projet (1999-2003), financé par le Royaume-Uni, visant à fournir une assistance aux travailleurs et à leurs organisations en Indonésie; et
  - un projet (1997-2001), financé par la Norvège, pour la mise en œuvre d'un nouveau concept d'éducation syndicale dans la Fédération de Russie.
13. Ces activités visent à renforcer la capacité des organisations de travailleurs de contribuer au processus de développement national au moyen, par exemple, de la participation à des

programmes à l'échelle de tout le pays, comme les DSRP. Elles ont aussi pour objet de mettre en œuvre des priorités spécifiques en matière de travail décent, aux niveaux national, régional et sectoriel. De nets progrès ont été accomplis dans les pays couverts par les projets pour ce qui est d'améliorer la capacité des organisations de travailleurs de renforcer les services existants et d'en développer de nouveaux à l'intention de leurs membres.

- 14.** Le projet financé par le Danemark a regroupé toutes les activités antérieures et nouvelles en matière d'éducation ouvrière financées par le DANIDA dans le cadre d'un dispositif de gestion global simplifié comportant une approche plus axée sur les programmes. De la sorte, les activités sont plus étroitement coordonnées avec l'assistance fournie par le Bureau des activités pour les travailleurs et les projets soutenus par les autres donateurs, ce qui permet une plus grande cohésion, une meilleure exécution et des réponses rapides, flexibles et parfois inhabituelles aux demandes présentées par les mandants représentant les travailleurs. Dans ce contexte, l'accent est davantage mis sur un certain nombre de thèmes, dont l'un des plus importants est la prise de contacts avec les travailleurs de l'économie informelle par l'établissement de relations avec les associations de ces travailleurs, y compris les associations de femmes dans les zones rurales, et par des initiatives visant à améliorer les conditions et possibilités pour ces travailleurs, comme l'élaboration de dispositifs de protection sociale et de soins de santé et de mécanismes de microfinancement, ce qui contribue à atténuer la pauvreté.
- 15.** Dans le cadre du projet du DANIDA, les activités de formation ont constitué le moyen d'action principal (près de 150 manifestations en matière de formation ont été organisées en 2002, attirant presque 4 000 participants). En outre, des sessions d'information ont été organisées à l'intention de plus de 4 000 femmes du monde rural dans l'Etat du Madhya Pradesh, en Inde. Les groupes cibles pour ces activités sont les suivants: les travailleurs non organisés (membres potentiels); les adhérents de base, les délégués syndicaux et les représentants des syndicats; les cadres syndicaux aux niveaux fédéral, régional et local; les dirigeants syndicaux; les éducateurs/formateurs; et certains groupes, comme les femmes et les personnes chargées d'élaborer les matériels et les programmes de formation. Les sujets traités vont des thèmes de base de vaste portée jusqu'aux questions spécialisées (négociation collective, traitement des doléances, techniques d'organisation, législation du travail, développement organisationnel, sécurité et santé au travail, information sur le VIH/SIDA, normes internationales du travail, travail des enfants, DSRP). En 2002, 34 pour cent des participants aux principales activités de formation étaient des femmes.
- 16.** Parmi les résultats de l'assistance fournie, on peut mentionner, par exemple, le renforcement des structures syndicales en ce qui concerne l'éducation ouvrière au Mozambique, en Ouganda et au Yémen, une augmentation du nombre d'accords de reconnaissance et de conventions collectives au Cambodge, en Ouganda et au Yémen, et une hausse du nombre de différends portés devant les tribunaux du travail au Yémen. Les effectifs syndicaux ont augmenté au Cambodge, en Ouganda et dans les organisations de travailleurs ruraux en Inde, où près de 3 000 femmes ont adhéré à des organisations de travailleurs ruraux et ont été organisées en groupes d'entraide au niveau des villages. Au Cambodge, plus de la moitié des travailleurs du secteur des textiles sont maintenant organisés. Dans ce même pays, cinq commissions syndicales paritaires couvrant le travail des enfants, les DSRP, les enquêtes salariales, les questions concernant le VIH/SIDA et les femmes ont été établies, et une action conjointe a été entreprise par les syndicats dans ces domaines. Ils ont aussi persuadé le gouvernement d'admettre la retenue à la source pour le paiement des cotisations, ce qui a nettement amélioré leur situation financière.
- 17.** En Indonésie, le projet a suivi une stratégie de renforcement des capacités des syndicats à partir de la base, en se concentrant sur les groupes syndicaux et les structures démocratiques qui font leur apparition au niveau local. Jusqu'aux changements politiques

intervenues en 1998, le droit à la liberté syndicale était refusé aux travailleurs, l'intervention des forces armées et de la police dans les questions de travail était chose courante et on accordait peu d'attention aux problèmes des droits au travail et des conditions d'emploi. Mais le nouveau gouvernement a ratifié la convention n° 87 en 1998 et a adopté une nouvelle législation accordant le droit de s'organiser.

18. Le projet, qui a débuté en janvier 1999, arrivait donc là où il fallait et au bon moment et a pu constituer une assistance considérable dans l'environnement en pleine évolution. En renforçant les capacités des syndicats en matière d'éducation et en développant les compétences d'un nombre important de représentants syndicaux sur les lieux de travail au niveau local dans les grandes zones industrielles, il a donné une forte impulsion à un nouveau style de syndicalisme en Indonésie et a encouragé de meilleures relations de travail. Ce faisant, le projet a cherché à développer une nouvelle génération de représentants syndicaux. Sur les quelque 6 000 personnes formées, plus de 70 pour cent ont moins de 35 ans et plus de 30 pour cent sont des femmes. L'évaluation finale a permis de constater que le nombre de personnes formées avait fait une différence considérable dans le contexte, ce qui est une véritable réussite, surtout dans un pays aussi grand que l'Indonésie. Il est également souligné qu'un grand nombre de travailleurs au niveau de la base (surtout beaucoup de femmes et de jeunes) mettent à présent en place un dialogue social constructif et développent les activités syndicales dans plusieurs secteurs. En élaborant des méthodes et matériels de formation, traduits en indonésien, les activités de formation du projet devraient être durables.
19. La caractéristique du projet dans la Fédération de Russie est qu'il a été conçu et exécuté dans le cadre d'une collaboration très étroite entre la Confédération norvégienne des syndicats (LO) et la Fédération des syndicats indépendants de Russie (FNPR), le BIT intervenant à titre d'agent d'exécution. Le projet avait pour objet de moderniser la formation syndicale fournie dans certains des plus gros établissements de formation des syndicats et de l'adapter aux nouvelles conditions résultant de la transition vers une économie de marché et des bouleversements politiques qu'a connus le pays. Une formation complète a été donnée aux dirigeants syndicaux de diverses régions et à des formateurs, des technologies de l'information ont été mises en place et des matériels de formation ont été élaborés. Une formation a été donnée à presque 3 000 membres de syndicats, les cours étant axés sur des domaines comme la négociation collective, le recrutement de nouveaux membres, la législation du travail, le règlement des différends et la fixation des salaires.
20. La réalisation des objectifs de ces projets a été grandement facilitée par le fait que les bénéficiaires se sont fortement impliqués avec non seulement une participation directe des syndicats au niveau national, industriel et parfois local, mais aussi une contribution importante de ces derniers sur leurs propres ressources en personnel et en centres de formation. La participation très active des syndicats dans les pays donateurs à tous les stades des projets a aussi été un facteur de succès important. Toutefois, dans certains cas où des objectifs ouverts sont fixés, comme pour le projet dans la Fédération de Russie, il peut être difficile de faire une évaluation quantifiable des résultats.

### ***Projets concernant le dialogue social***

21. Le Programme focal sur le dialogue social, la législation du travail et l'administration du travail joue un rôle de plus en plus important, faisant souvent intervenir des spécialistes des activités des employeurs et des travailleurs, du siège ou des régions, dans la conception et la mise en œuvre de projets de coopération technique pour établir et renforcer les institutions du dialogue social et améliorer les capacités des mandants tripartites d'engager le dialogue. Il s'agit des projets suivants:

- le projet «Suisse/OIT» (1999-2003) visant à favoriser le partenariat social dans la promotion de la paix sociale en Afrique australe;
  - le projet «SLAREA» (2001-2005), financé par les Etats-Unis, visant à renforcer les relations du travail en Afrique australe;
  - le programme régional «PRODIAF» (1999-2003), financé par la Belgique et la France, visant à promouvoir le dialogue social dans les pays d'Afrique francophone;
  - le projet «SAVPOT» (1999-2003), financé par la Norvège, visant à promouvoir le tripartisme et des relations de travail saines en Asie, couvrant le Bangladesh, l'Inde, le Népal, le Pakistan, Sri Lanka et le Viet Nam;
  - le projet «MATAC» (1997-2003), financé par l'Espagne, visant à moderniser les administrations du travail dans les pays d'Amérique centrale, au Belize et dans la République dominicaine;
  - le projet «PRODIAC» (1999-2003), financé par la Norvège, visant à renforcer les processus de consolidation de la démocratie au moyen du tripartisme et du dialogue social dans les pays d'Amérique centrale;
  - le projet «RELACENTRO» (2000-2003), financé par les Etats-Unis, visant à renforcer la négociation collective et les relations de travail dans les pays d'Amérique centrale, au Belize et dans la République dominicaine; et
  - deux projets nationaux financés par l'Italie visant à promouvoir le dialogue social et la révision de la législation du travail en Bosnie-Herzégovine (2000-2004), à promouvoir le dialogue social et le tripartisme, et à renforcer les capacités des partenaires sociaux dans la République fédérale de Yougoslavie (2001-2004).
- 22.** La formation des mandants tripartites en matière de dialogue social, de relations de travail, de gestion des conflits et de techniques de négociation est un élément important de tous ces projets. Dans la plupart des cas, il s'agit d'une formation tripartite, qui favorise la mise en place d'un climat de confiance entre les participants et leur permet rapidement d'apprécier les avantages du tripartisme et du dialogue social. A l'appui de ces activités, un nouveau manuel de formation a été élaboré sur les activités de renforcement des capacités dans le domaine du dialogue social<sup>4</sup>.
- 23.** Ces projets et programmes ont permis d'obtenir une série de résultats importants qui ont une incidence majeure sur la qualité des relations professionnelles et la résolution de problèmes qui durent depuis longtemps. Par exemple, en Afrique australe, dans un contexte de niveaux de chômage élevés, de relations du travail conflictuelles et d'une insuffisance des capacités institutionnelles pour prévenir et résoudre les conflits, le projet Suisse/OIT a largement contribué à permettre aux pouvoirs publics et aux représentants des travailleurs et des employeurs de travailler ensemble dans un climat de confiance, ce qui a constitué le fondement d'une paix sociale, d'une stabilité régionale et d'un développement économique durables.
- 24.** En Afrique du Sud, en fournissant une assistance technique aux partenaires sociaux pour établir la Commission nationale de conciliation, de médiation et d'arbitrage (CCMA) et promouvoir leur participation à la commission, le projet a contribué à quasiment éliminer

<sup>4</sup> BIT: *Promouvoir le dialogue social au niveau national: un manuel de formation de l'OIT* (à paraître).

les actions de revendication illégales qui caractérisaient les relations professionnelles dans le pays. Sur les cinq dernières années, l'Afrique du Sud a connu ses plus bas niveaux d'actions de revendication depuis trente ans. Dans la première année de fonctionnement de la CCMA, le nombre de jours perdus en raison d'actions de revendication a chuté de 65 pour cent. Le projet a aussi aidé à établir le Conseil du travail pour le millénaire (MLC), un organe bipartite comprenant des dirigeants d'entreprise et des dirigeants syndicaux déterminés à régler par le dialogue social la situation de crise croissante créée par le chômage en Afrique du Sud. Les interventions du MLC ont aidé à écarter des grèves importantes, et il constitue un cadre de confiance pour parvenir à un accord sur des mesures destinées à stimuler le redressement économique et la création d'emplois. Des résultats semblables ont été obtenus dans d'autres pays de la région, notamment le Lesotho, où la Direction de la prévention et du règlement des différends est à présent opérationnelle, et le Swaziland, où la Commission nationale de conciliation, de médiation et d'arbitrage (CCMA), un Conseil tripartite des relations professionnelles, un Tribunal chargé des questions de travail et une Cour d'appel pour les questions de travail ont été établis.

25. Dans plusieurs pays d'Afrique orientale, avec l'aide du projet SLAREA, le nombre de conflits du travail portés devant les tribunaux du travail a remarquablement baissé. La République-Unie de Tanzanie, par exemple, après avoir connu une recrudescence de conflits sociaux, jouit à présent d'une paix sociale relative depuis que les partenaires sociaux ont été sensibilisés à l'importance du dialogue social. En Ouganda, à la suite d'un séminaire à l'intention des juges des tribunaux du travail qui s'est tenu à Kampala en mai 2001, le tribunal chargé des questions de travail a repris ses travaux après plusieurs années d'interruption et a depuis rendu des décisions sur un certain nombre d'affaires importantes. Au Kenya, dans la République-Unie de Tanzanie et en Ouganda, des Conseils consultatifs du travail tripartites ont été reconstitués et réactivés après des années de non-fonctionnement. Une Commission mixte de la Fédération des employeurs de l'Ouganda et de l'Organisation nationale des syndicats de l'Ouganda a été établie après que des ateliers ont été organisés sur le renforcement des relations de travail, comportant une table ronde sur le dialogue social. Un projet de Charte sociale tripartite nationale a été adopté en Ouganda et soumis au Président en mai 2003 pour adoption finale.
26. Des résultats importants ont aussi été obtenus en Amérique centrale avec l'aide des projets MATAAC, RELACENTRO et PRODIAC. Par exemple, de nouvelles réglementations sur l'inspection du travail ont été adoptées au Costa Rica, établissant des conseils consultatifs tripartites de l'inspection du travail aux niveaux national et régional, ce qui a permis d'améliorer le fonctionnement du système de l'inspection du travail. Au cours de réunions tripartites qui se sont tenues dans la République dominicaine dans le contexte du projet MATAAC, il a été convenu d'un plan pour la réforme de l'administration du travail, prévoyant la réduction et la concentration des unités et l'application du statut de fonctionnaire aux employés de l'administration du travail. Des Conseils économiques et sociaux tripartites ont été établis au Costa Rica, dans la République dominicaine et au Honduras. Parallèlement, dans un certain nombre de pays d'Amérique centrale, des systèmes de relations de travail saines ont été introduits au niveau des entreprises en vue de stimuler la productivité.
27. Le projet PRODIAC a contribué au renforcement des structures de consultation dans beaucoup de pays de l'Afrique francophone. Dans les 19 pays visés par le projet, les ministres du travail et les partenaires sociaux ont exprimé leur accord sur l'importance du dialogue social dans le contexte économique et social actuel. L'amélioration du climat social a entraîné l'adoption d'une Charte sociale au Sénégal, d'un Pacte social au Mali, l'approbation de plans d'action pour la promotion du dialogue social au Burundi et au Rwanda, et l'établissement d'un Conseil économique et social, avec la participation de la société civile, au Niger. En règle générale, l'expérience acquise dans ces pays confirme

que, lorsque des efforts sont déployés pour accroître la conscience de la valeur du dialogue social chez les partenaires sociaux, le nombre d'accords tripartites conclus augmente, ce qui a pour conséquence d'améliorer la paix sociale qui, à son tour, a une incidence directe sur les résultats économiques des pays concernés, comme on le voit, par exemple, avec l'amélioration de la situation économique au Niger et au Sénégal.

28. En Asie du Sud, les 23 entreprises participant au projet SAVPOT ont non seulement connu une situation dépourvue de grèves, mais il y a eu aussi un changement notable d'attitude des patrons et des travailleurs, sur la base d'une plus grande confiance mutuelle. Le dialogue social est devenu un élément essentiel pour faire face aux changements importants dans la production, les relations professionnelles, la communication et la culture d'entreprise qui se produisent pour répondre à la nécessité d'être compétitif dans l'économie de marché mondialisée. Comme résultats positifs, on peut mentionner: la signature de conventions collectives; l'élaboration de régimes de sécurité sociale; l'amélioration des conditions de travail et de la santé et la sécurité; une meilleure qualité des produits et une plus grande productivité, ce qui a une incidence positive sur les salaires; et l'amélioration du bien-être des travailleurs.
29. Les évaluations de ces projets offrent d'importants éléments de réflexion et d'orientation. Tout d'abord, elles montrent qu'il faut normalement un effort prolongé pour que les activités de projet donnent tous leurs effets et pour consolider les résultats obtenus. Par exemple, l'évaluation du projet PRODIAC couvrant les pays d'Amérique centrale donne à penser qu'en raison de sa durée relativement courte (trois ans) il se peut que ses résultats ne soient pas durables sans une assistance supplémentaire. En revanche, le projet MATAAC, mis en œuvre dans la même région pendant plus de cinq ans, a eu une incidence importante sur la législation et les institutions du travail avec des résultats durables et reproductibles. En règle générale, il faut donc un engagement à long terme, appuyé par une planification stratégique et la surveillance et l'évaluation permanentes des projets dans le temps.
30. L'une des principales caractéristiques des projets qui donnent de bons résultats dans le domaine du dialogue social est un degré élevé de flexibilité de façon qu'ils puissent réagir plus efficacement aux changements des circonstances et répondre aux demandes spécifiques des pays participants. L'implication des mandants dans les projets dont ils bénéficient directement est un facteur essentiel de leur durabilité. En outre, les effets du dialogue peuvent être encore renforcés si on l'étend au-delà des partenaires habituels, par exemple pour inclure d'autres ministères clés, et si on renforce les relations entre le dialogue social et certaines questions économiques et sociales et de développement. De même, il est possible d'accroître grandement l'efficacité et les résultats en reliant divers projets dans des domaines connexes. L'expérience acquise avec le projet SAVPOT a aussi montré la valeur du dialogue social fondé sur les entreprises comme moyen d'améliorer les conditions de travail et le bien-être, la qualité des produits, la productivité et la compétitivité, et de sensibiliser les parties en ce qui concerne la négociation collective, les droits des travailleurs et les questions relatives à l'égalité entre les sexes.

## **B. Projets visant plus particulièrement les questions transversales**

31. S'il est souvent nécessaire de s'attacher en premier lieu à établir les institutions et capacités de base qui seront les éléments constitutifs d'un dialogue social efficace, on peut néanmoins, en se concentrant directement sur les questions de fond, trouver des possibilités constructives de développer le tripartisme et le dialogue. Par exemple, un grand nombre d'activités de renforcement des capacités à l'intention des organisations de travailleurs et des employeurs ont intégré un élément relatif au VIH/SIDA. Il faut signaler à cet égard l'Ouganda, où des sessions consacrées au VIH/SIDA ont été incluses dans

toutes les activités de formation destinées aux organisations de travailleurs dans le cadre de l'initiative nationale concertée qui semble actuellement stopper l'accroissement des nouveaux cas de VIH/SIDA dans le pays. Les activités de projet ciblant plus particulièrement certaines questions transversales sont examinées dans la présente section.

### ***Normes internationales du travail et législation du travail***

32. L'amélioration du dialogue social et les activités de renforcement des capacités pour les mandants facilitent souvent la ratification des normes internationales du travail et la réforme de la législation du travail. Outre les conventions n<sup>os</sup> 87 et 98, l'accent est mis sur la ratification et la mise en œuvre de la convention (n<sup>o</sup> 144) sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail, 1976, de la convention (n<sup>o</sup> 150) sur l'administration du travail, 1978, et de la convention (n<sup>o</sup> 154) sur la négociation collective, 1981. Les normes internationales du travail sont une composante ordinaire des activités en matière d'éducation ouvrière, et un grand nombre des activités de projet visant le secteur maritime, examinées dans la section suivante, sont aussi liées à la promotion des normes du travail maritime.
33. A la suite des recommandations des Conseils consultatifs du travail tripartites reconstitués au Kenya et dans la République-Unie de Tanzanie, mentionnés dans la section précédente, les deux pays ont ratifié la convention (n<sup>o</sup> 100) sur l'égalité de rémunération, 1951, et la convention (n<sup>o</sup> 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958. Le Kenya a aussi ratifié la convention (n<sup>o</sup> 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999. En Ouganda, le Conseil consultatif du travail réactivé s'est réuni en février 2003 pour approuver la ratification des conventions fondamentales de l'OIT restantes, n<sup>os</sup> 87, 100 et 111.
34. De nouvelles lois du travail sur le règlement des différends ont été établies au Lesotho, en Afrique du Sud, au Swaziland et au Zimbabwe, et des projets de loi sont en cours d'élaboration au Botswana, au Mozambique et en Namibie. Au Niger, une législation a été adoptée pour établir un nouveau cadre de consultation et un secrétariat permanent pour le faire fonctionner. Dans les Etats des Balkans, plusieurs lois nouvelles relatives aux relations de travail individuelles et collectives ont été approuvées et un nouveau Code du travail, qui tient compte des observations et recommandations de l'OIT, a été adopté dans la République fédérale de Yougoslavie en décembre 2001.

### ***Egalité entre les sexes***

35. On a de plus en plus conscience du rôle important que doit jouer le dialogue social pour favoriser l'égalité entre les sexes, éliminer la discrimination fondée sur le sexe au travail et dans la société, et créer de nouvelles possibilités pour le développement personnel et social des hommes et des femmes. Cela se retrouve progressivement dans la conception et la mise en œuvre des projets de l'OIT dans le domaine du dialogue social et du tripartisme non seulement en favorisant la sensibilisation et l'intérêt pour les questions relatives à l'égalité entre les sexes, mais aussi en traitant l'égalité entre les sexes comme une question stratégique et en l'intégrant à tous les objectifs clés des projets.
36. A titre d'exemple, l'un des principaux objectifs des projets visant à promouvoir le dialogue social dans le processus de réduction de la pauvreté, ainsi que du projet PRODIAC, est d'accroître la prise de conscience de l'importance de la participation des femmes à la consultation tripartite et au dialogue social, et de leur représentation aux organes pertinents, comme moyen de consolider les processus démocratiques et les structures de participation. De même, la stratégie du projet SAVPOT prévoit d'accroître la participation

des femmes au dialogue dans les entreprises visées par le projet. Le travail de sensibilisation mené dans le cadre du projet SLAREA a contribué à améliorer l'équilibre entre les sexes dans les effectifs syndicaux dans la République-Unie de Tanzanie et en Ouganda, un objectif de 33 pour cent ayant été atteint dans la première. Ce type d'approche a aussi permis de sensibiliser davantage les tribunaux du travail à l'égalité entre les sexes dans les pays couverts par les projets. L'inclusion des questions relatives à l'égalité entre les sexes pour en faire une part importante des activités du BIT en matière d'éducation ouvrière a contribué, par exemple, à l'adoption d'une politique spéciale sur les femmes par le plus grand centre syndical dans la Fédération de Russie.

37. En dépit de progrès notables et de certains résultats encourageants dans ce domaine, chacun est conscient que le fait de faire participer plus pleinement les femmes aux activités de projet et de traiter les questions relatives à l'égalité entre les sexes d'une manière plus globale constitue encore souvent un défi à relever. Toutefois, l'établissement de liens entre ces questions et les activités promotionnelles dans le domaine du tripartisme et du dialogue social s'intensifie. En vue d'encourager davantage cette approche, un manuel à l'intention des formateurs a récemment été produit sur l'égalité entre les sexes, le dialogue social et la participation au processus de réduction de la pauvreté<sup>5</sup>.

### **Travail des enfants**

38. Dans le cadre du Programme intégré du BIT pour le renforcement des partenariats et des capacités pour lutter contre le travail des enfants (programme PPC), un projet (1998-2001), financé par la Norvège, a été mis en œuvre pour aider les employeurs à lutter contre le travail des enfants au Ghana, au Sénégal, en Ouganda et au Zimbabwe, et au Costa Rica, en Colombie, au Guatemala et au Pérou. Conformément à l'accent nouvellement mis sur la promotion du dialogue social pour lutter contre le travail des enfants, un projet à l'intention des organisations de travailleurs couvrant le Cambodge, l'Inde, le Mozambique et le Yémen était aussi inclus. D'autres activités dans d'autres pays sont au stade de la préparation, y compris des activités conjointes à l'intention des organisations d'employeurs et de travailleurs dans plusieurs pays.
39. Le projet visant les organisations d'employeurs prévoyait l'établissement d'unités chargées de la question du travail des enfants dans chaque organisation et a permis de sensibiliser davantage les organisations d'employeurs de ces pays à cette question. Par exemple, la Fédération des employeurs de l'Ouganda (FUE) a procédé à une enquête couvrant tout le pays sur la prévalence du travail des enfants dans le secteur agricole commercial formel, qui a permis de constater que, contrairement à ce qu'on pensait au départ, le travail des enfants existe dans le secteur du thé. Une campagne de sensibilisation a donc été entreprise dans ce secteur en collaboration avec l'Office ougandais du thé. Ces activités ont contribué à renforcer la coopération entre les parties prenantes du secteur. Durant la même période, une forte augmentation de la production de thé a été enregistrée en Ouganda, imputable, selon la FUE et l'Office ougandais du thé, aux gains de productivité résultant en partie de l'élimination progressive du travail des enfants et en partie des activités dans le cadre d'un autre projet visant les questions de sécurité et de santé au travail dans le secteur. Au Costa Rica, l'organisation nationale des employeurs s'est spécialement préoccupée de la question du travail des enfants du point de vue de l'intérêt qu'ont les employeurs à avoir une main-d'œuvre bien éduquée, une stabilité sociale ininterrompue et une bonne image sur les marchés d'exportation. Elle a entrepris de faire campagne sur ces questions au niveau national. Sa collaboration avec les syndicats du pays dans certaines de ces activités a

<sup>5</sup> BIT: *Social dialogue and poverty reduction strategies: A guide to the integration of gender equality* (à paraître).

permis de réaliser qu'en plus du travail des enfants elle avait des perspectives et des intérêts en commun avec les syndicats dans un certain nombre de domaines, notamment l'emploi des jeunes et les horaires de travail flexibles.

40. Les mesures sur le travail des enfants prises par les organisations d'employeurs ont accru leur notoriété dans la société et ouvert la voie à un domaine dans lequel elles pouvaient forger une relation de coopération avec les syndicats. Le projet a offert aux organisations d'employeurs l'occasion de réaliser que la lutte contre le travail des enfants servait leurs intérêts. Néanmoins, les organisations d'employeurs concernées ont indiqué que, même si le secteur privé jouait un rôle essentiel dans le développement social et économique, il ne devait pas endosser les responsabilités de l'Etat.

### ***Atténuation de la pauvreté***

41. A la poursuite de l'objectif de l'OIT en matière de réduction de la pauvreté et de promotion du développement économique et du progrès social dans les pays en développement par la mise en œuvre du travail décent, deux projets ont été lancés sur les deux dernières années, financés respectivement par les Pays-Bas et le Royaume-Uni, visant à intensifier le renforcement des capacités pour un dialogue social efficace dans l'élaboration des stratégies de réduction de la pauvreté (SRP) dans certains pays à bas revenu (Cambodge, Equateur, Ethiopie, Ghana, Guinée-Bissau, Pérou, Indonésie, Sri Lanka, République-Unie de Tanzanie et Viet Nam). Les projets visent à promouvoir le dialogue social par l'intermédiaire des relations tripartites et bipartites et à renforcer le dispositif consultatif de façon à permettre aux partenaires sociaux et aux ministères du travail de jouer un rôle conséquent dans le processus des SRP.
42. L'assistance fournie par l'intermédiaire de ces projets était centrée sur des services consultatifs techniques et des ateliers de formation à l'intention des mandants tripartites sur l'élaboration et la mise en œuvre des SRP, conjugués à des réunions tripartites pour évaluer les politiques en matière de réduction de la pauvreté. Encore dans leur phase initiale, les projets ont déjà donné des résultats positifs. Ils ont aidé les partenaires sociaux à comprendre comment fonctionnent les SRP et à élaborer un principe justificatif cohérent en ce qui concerne leur participation au processus. Ils ont concentré leur attention sur les éléments clés des stratégies de réduction de la pauvreté, tels que l'importance des politiques de l'emploi et le rôle des agendas pour le travail décent pour ce qui est de favoriser de meilleures conditions de vie et de travail pour les pauvres dans l'économie formelle et informelle. L'établissement d'une nouvelle sous-commission des stratégies de réduction de la pauvreté au Conseil consultatif national du travail est envisagé en Ethiopie tandis qu'au Cambodge le ministère du Travail et les organisations de travailleurs et d'employeurs ont été inclus dans le processus national de consultation organisé par le gouvernement sur les SRP.
43. Il est donc apparu que les activités de renforcement des capacités à l'intention des partenaires sociaux et des administrations du travail constituaient un instrument de premier ordre grâce auquel leur participation au processus des SRP pouvait devenir efficace et productive. Cependant, les projets ont aussi confirmé les questions complexes et les difficultés rencontrées dans le cadre de l'accentuation des effets du dialogue social et du tripartisme dans ce domaine. Pour surmonter ces obstacles, il faudra non seulement renforcer les capacités des partenaires sociaux et des administrations du travail, mais aussi un changement des attitudes et des approches du problème.

## **Sécurité et santé au travail**

44. Les activités de renforcement des capacités exécutées pour soutenir les organisations d'employeurs et de travailleurs visent souvent en particulier les questions de sécurité et de santé au travail, dans la mesure où elles constituent un domaine où les intérêts de leurs membres peuvent être servis et un domaine pour la promotion du dialogue social sur des préoccupations qui présentent un intérêt mutuel tant pour les employeurs que pour les travailleurs.
45. Lancé en 2001, dans le cadre du projet à l'intention des organisations d'employeurs financé par le Danemark, un programme sur la sécurité et la santé au travail, visant la Bolivie, la République dominicaine, le Honduras et le Paraguay, a été mis en œuvre. Il avait pour objet de sensibiliser aux questions concernant la sécurité et la santé au travail et de renforcer la capacité des organisations d'employeurs de fournir des services à leurs membres sur ce point. En Bolivie, l'organisation nationale d'employeurs a procédé à des analyses sur la situation du pays en matière de sécurité et de santé au travail, a désigné des centres de coordination sur ce sujet au niveau national et au niveau sectoriel, a produit des matériels de promotion et d'information et établi une commission spéciale de la sécurité et de la santé au travail au niveau national. Dans la République dominicaine, l'organisation nationale d'employeurs a établi une unité chargée des questions de sécurité et de santé au travail, a adopté un document d'orientations générales à l'intention des employeurs sur le sujet et a tenu son premier congrès sur la sécurité et la santé au travail en novembre 2003.

### **C. Projets visant certains secteurs d'activité**

46. Tandis que les activités de coopération technique du BIT entreprises dans le cadre de son programme d'activités sectorielles ont diminué ces dernières années, plusieurs projets sur le dialogue social et le renforcement des capacités des mandants comportent des éléments ciblant certains secteurs d'activité. On peut citer, par exemple, les activités entreprises pour améliorer le dialogue social, les conditions de travail et la productivité dans le secteur de l'habillement au Cambodge, en Indonésie et au Maroc. Il est également prévu, dans le cadre de la nouvelle approche de l'OIT vis-à-vis des questions de travail et des questions sociales, d'accorder une plus grande priorité à des formes plus concrètes d'assistance aux mandants dans divers secteurs, y compris la promotion du travail décent dans l'agriculture et le secteur des chaussures, des textiles et des vêtements, et au moyen d'un programme d'action multisectoriel sur le VIH/SIDA. On peut ajouter que les activités sectorielles comportent souvent la promotion du dialogue social sur des questions comme les conditions de travail et la sécurité et la santé.

### **Secteur maritime**

47. Les activités du BIT visant à promouvoir le travail décent dans le secteur maritime ont été entreprises alors qu'une attention accrue est accordée à l'élaboration et à la mise en œuvre de normes du travail maritime, et particulièrement à la préparation d'un instrument consolidé pour le travail maritime regroupant 68 normes maritimes dans un cadre simplifié. Les activités du BIT dans ce domaine ont été complétées par un programme international (2000-2005), financé par la Fédération internationale des ouvriers du transport (ITF), et un projet visant à promouvoir le travail décent dans le secteur maritime (2003-04), financé par la France.
48. Les activités exécutées ont consisté à organiser des réunions régionales et nationales pour promouvoir la discussion tripartite des normes du travail maritime, complétées par une assistance technique, la production de matériels promotionnels et de formation et l'octroi d'une formation pour les inspecteurs de navires et autres fonctionnaires du secteur,

principalement en coopération avec d'autres organisations. Depuis le début de 2001, le nombre de ratifications des conventions sur le travail maritime a nettement augmenté, y compris quatre ratifications de la convention (n° 147) sur la marine marchande (normes minima), 1976, qui est la principale norme maritime de l'OIT, et dix ratifications de la convention (n° 180) sur la durée du travail des gens de mer et les effectifs des navires, 1996. Il a aussi été décidé d'inclure le protocole de 1996 relatif à la convention n° 147 en tant que convention pertinente pour le contrôle par l'Etat du port au titre du Mémorandum d'entente sur le contrôle des navires par l'Etat du port (Mémorandum de Paris). Cela constitue un progrès considérable, car le Mémorandum de Paris couvre tous les grands ports européens et est considéré comme un instrument précurseur pour les autres régions. Les activités de projet ont aussi aidé à réaliser un niveau élevé de participation tripartite dans l'élaboration de la nouvelle convention consolidée. Les activités futures comprendront l'établissement de commissions maritimes tripartites nationales et la promotion de la nouvelle convention.

### **Travailleurs portuaires**

49. Le Programme pour le développement des travailleurs portuaires est un important programme de coopération technique sectorielle, initialement financé par les Pays-Bas, qui a pour objet de promouvoir le travail décent dans le secteur portuaire. Une assistance est fournie pour le développement de structures de formation des travailleurs portuaires en vue de permettre aux pouvoirs publics et aux autorités portuaires des pays en développement d'établir des dispositifs de formation systématiques et efficaces afin d'améliorer la manutention des cargaisons, les conditions de travail, la sécurité, le statut et le bien-être des travailleurs portuaires. Les activités en cours sont autofinancées par la vente des matériels de formation produits, encore qu'un financement supplémentaire soit recherché pour étendre le programme à d'autres pays.

### **Secteur forestier**

50. La foresterie est un domaine dans lequel le BIT a acquis de l'expérience durant plusieurs années pour ce qui est de fournir une assistance aux mandants, en particulier au moyen de l'élaboration de codes nationaux des pratiques forestières. Le processus d'élaboration de ces codes aide beaucoup à développer le dialogue social dans le secteur, et les codes contribuent nettement à améliorer les conditions de travail, la sécurité et la santé, la productivité et la gestion durable des ressources forestières au niveau national. Ces codes sont devenus d'importants instruments de politique générale dans plusieurs pays, et on leur a conféré un effet législatif, par exemple aux Fidji.
51. Un projet (1998-2003), financé par la Finlande, a été entrepris pour élaborer des codes nationaux des meilleures pratiques forestières en Chine, en Mongolie, aux Philippines et en Uruguay. Les activités de projet, qui dans certains pays ont bénéficié du soutien de la FAO et du PNUD, ont inclus l'organisation d'une série d'ateliers au niveau local pour l'élaboration des codes, suivis d'ateliers au niveau national pour leur adoption. Les gouvernements de Chine, de Mongolie et des Philippines ont fait part de leur intention d'incorporer les codes dans la législation nationale, et une formation a commencé en Chine pour la mise en œuvre du code national. L'évaluation dans le cadre du projet a permis de constater que l'élaboration des codes avait eu une incidence considérable pour ce qui est d'améliorer la prise de conscience et d'accroître les connaissances et l'intérêt pour les questions relatives au secteur forestier dans les milieux gouvernementaux et auprès du grand public. Du fait des travaux du BIT dans ce domaine, il y a en permanence une demande d'assistance de la part des mandants pour élaborer et mettre en œuvre des codes nationaux des pratiques forestières, et un financement est recherché pour d'autres activités de coopération technique dans ce domaine.

### III. La voie à suivre

52. L'expérience acquise grâce aux projets décrits précédemment et aux travaux du Bureau en général montre l'impact stratégique majeur qui peut être obtenu, en échange d'un investissement relativement modeste en ressources, par le renforcement des mandants tripartites, du dialogue social et du tripartisme. Les avantages peuvent être constatés pour ce qui est de favoriser la paix sociale et de créer un nouveau climat propice à la cohésion sociale, au développement économique et au renforcement de la démocratie, ce qui, normalement, contribue beaucoup à trouver une issue aux situations de blocage, à développer de nouvelles relations fondées sur la bonne volonté et la compréhension mutuelle et à résoudre les problèmes sociaux et économiques. Il semble qu'il y ait suffisamment d'éléments permettant de penser que le renforcement du dialogue social et du tripartisme peut activer un cercle vertueux dans lequel le développement de la confiance entre les partenaires sociaux peut susciter le développement social, la croissance économique et la bonne gouvernance.
53. Il est manifestement nécessaire, lorsque ces éléments n'existent pas, de mettre en place les fondements du dialogue social, sous la forme d'institutions, de capacités et, avant tout, de la prise de conscience du besoin de dialogue social et du potentiel en la matière, en s'appuyant sur la ratification et la mise en œuvre des normes internationales du travail. Mais les projets examinés servent aussi à réaffirmer la valeur du dialogue social comme instrument pour traiter d'autres questions stratégiques, comme la réduction de la pauvreté et l'égalité entre les sexes. Cet aspect important est mis en évidence dans la résolution de 2002 concernant le tripartisme et le dialogue social, qui appelle à consolider «le rôle du tripartisme et du dialogue social dans l'Organisation, à la fois en tant qu'objectif stratégique comptant parmi les quatre qu'elle s'est fixés et outil pour réaliser tous ces objectifs, ainsi que les questions transversales relatives à l'égalité entre les sexes et au développement».
54. En novembre 2002, le Conseil d'administration a approuvé la proposition selon laquelle un plan d'action devrait être établi sur l'effet à donner à la résolution. Le Secteur du dialogue social est chargé au premier chef d'élaborer ce plan d'action et de coordonner la mise en œuvre de la résolution. A cette fin, il s'est lancé dans un processus de consultations informelles, au sein du Bureau et avec les mandants. Les constatations préliminaires issues des consultations montrent, à un niveau, une très large acceptation du principe selon lequel le tripartisme est le fondement de l'OIT, et le tripartisme et le dialogue social sont des composantes de l'agenda pour le travail décent et des instruments essentiels pour sa réalisation. Parallèlement, une perspective plus critique se dessine, donnant à penser qu'en mettant en place un agenda spécifique pour le dialogue social on a donné trop d'importance à la forme et aux processus du dialogue, sans faire suffisamment attention à son rôle comme instrument essentiel de formulation et de mise en œuvre des politiques. Cela peut expliquer pourquoi, au moins dans certains cas, le dialogue social est parfois traité comme quelque chose de quelque peu accessoire par rapport aux travaux du BIT dans d'autres domaines, un élément incident plutôt qu'une composante essentielle des projets et autres activités.
55. Face à cette situation, et en vue de mieux mettre en œuvre la résolution, il faut militer plus activement en faveur du dialogue social et du tripartisme, par exemple en mettant en lumière et en faisant connaître les instances, y compris les projets de coopération technique, qui prouvent la validité du dialogue social en tant qu'instrument pour obtenir d'autres résultats. Sur la base des exemples réussis d'intégration du dialogue social, et il est possible à cet égard de mentionner certains projets visant la promotion de la Déclaration de l'OIT et l'élimination du travail des enfants, ainsi que certaines activités sectorielles et les programmes pilotes sur le travail décent qui sont en cours de lancement, il importe aussi d'élaborer des méthodes et des lignes directrices, fondées sur des données

d'expérience vérifiées, relatives à la manière dont le dialogue social et le tripartisme peuvent être intégrés du mieux possible en tant qu'éléments essentiels de l'exécution des activités du BIT. A cette fin, il est proposé d'œuvrer tant au sein du Bureau qu'avec les mandants.

- 56.** Dans le cadre du Bureau, la collaboration avec un certain nombre d'unités du siège sera renforcée pour développer et diffuser l'expérience pratique et l'orientation nécessaires à une mise en œuvre dans l'ensemble des départements. Au niveau national, il est prévu de viser plus spécialement un petit nombre de pays, en respectant un équilibre régional approprié, et éventuellement une sous-région. Dans les pays concernés, une marche à suivre appropriée pourrait consister à élaborer, par un processus de dialogue avec les mandants tripartites nationaux, une analyse de la situation au niveau des pays en ce qui concerne le tripartisme. Sur la base de cette évaluation des points forts et des faiblesses des institutions et des pratiques en matière de dialogue social, le résultat envisagé pourrait être l'adoption d'un plan national corrigeant les faiblesses perçues et identifiant les questions de fond que devrait viser le dialogue social, avec comme double objectif le renforcement du tripartisme et la découverte de solutions aux problèmes considérés. Idéalement, un tel plan devrait constituer une base efficace pour développer le type d'engagement dont les partenaires concernés, y compris les donateurs, ont besoin sur une période suffisante pour avoir une incidence substantielle.

Genève, le 26 janvier 2004.

## Annexe

### Employeurs

INT/98/M08/NOR	Aider les employeurs à lutter contre le travail des enfants
RER/97/M04/NET	Développement du secteur privé par l'intermédiaire des organisations d'employeurs dans les pays du groupe de Visegrad
INT/98/M23/DAN) INT/98/M18/DAN) INT/98/M35/DAN) INT/98/M27/DAN)	Programme d'aide aux organisations d'employeurs, 2000 et 2001

### Travailleurs

INT/00/M27/DAN	Programme d'éducation ouvrière
INS/01/98/UKM	Aide en matière d'éducation ouvrière aux travailleurs et à leurs organisations en Indonésie
RUS/99/M02/NLO	Mise en œuvre et poursuite de l'élaboration du nouveau concept d'éducation syndicale en Russie

### IFP/DIALOGUE

BIH/00/M03/ITA	Promotion du dialogue social et révision de la législation du travail
YUG/01/M01/ITA	Promotion du dialogue social et du tripartisme et renforcement des capacités des partenaires sociaux dans la République fédérale de Yougoslavie
RAF/99/M10/SW1	Projet visant à favoriser le partenariat social pour promouvoir la paix sociale en Afrique australe
RAF/00/M50/USA – SLAREA	Renforcement des relations de travail en Afrique orientale
RAF/97/M14/BEL – PRODIAF	Programme régional de promotion du dialogue social en Afrique francophone
RAS/97/M01/NOR – SAVPOT	Promotion du tripartisme et de relations de travail saines en Asie
RAF/00/M03/FRA – PRODIAF	Programme de promotion du dialogue social en Afrique francophone
RLA/97/M04-05/SPA	Renforcement des administrations du travail en Amérique centrale
RLA/98/M02/NOR – PRODIAC	Tripartisme et dialogue social en Amérique centrale: renforcer les processus de consolidation de la démocratie
INT/02/M79/UKM	Renforcement des capacités pour un dialogue social efficace dans les SRP et les DSRP dans certains pays à bas revenu
RLA/00/M50/USA – RELACENTRO	Négociation collective et relations de travail
INT/02/M64/NET	Renforcement des capacités pour un dialogue social efficace dans les DSRP dans certains pays à bas revenu

## Activités sectorielles

INT/00/21/ITF	Programme international pour la promotion du travail décent dans le secteur maritime
INT/02/03/FRA	Soutien au programme pour le travail décent dans le secteur maritime
INT/98/06/FIN	Promotion des codes nationaux des meilleures pratiques forestières