

**POUR INFORMATION**

DEUXIÈME QUESTION À L'ORDRE DU JOUR

**Exécution du programme de l'OIT
en 2008-09***Table des matières*

	<i>Page</i>
Abréviations	vii
Introduction	1
Vue d'ensemble	
En quoi l'OIT a-t-elle changé le cours des choses?	2
Principales réalisations.....	2
La communauté internationale exprime un soutien sans réserve à l'Agenda du travail décent.....	2
Etablir des partenariats stratégiques efficaces s'articulant autour de la question du travail décent avec le système des Nations Unies.....	3
Promouvoir les partenariats opérationnels dans les régions s'articulant autour du principe de l'unité d'action des Nations Unies et du travail décent.....	3
Consolider les partenariats dans le cadre de politiques et de programmes régionaux...	4
Les programmes par pays de promotion du travail décent sont le principal vecteur de l'aide du BIT.....	5
Les pays prennent des mesures concrètes avec la coopération du BIT.....	6
L'élargissement et le partage des connaissances à l'échelle mondiale... ..	8
Performance	8
Les activités menées dans le cadre du Centre international de formation de Turin (Centre de Turin).....	10
Une approche intégrée des ressources.....	11
Le budget de l'OIT en perspective.....	13
Améliorer constamment la performance: qu'est-ce que le BIT devrait faire différemment?.....	14
Améliorer l'efficacité de l'action de l'OIT	14
Des programmes par pays de promotion du travail décent efficaces	14

Faire la synthèse des connaissances pour aller de l'avant.....	14
Renforcer les partenariats.....	14
Cohérence des politiques.....	15
Encourager le changement organisationnel.....	15
Améliorer le suivi des résultats et l'établissement de rapports	16
Objectif stratégique: Promouvoir et mettre en œuvre les normes et les principes et droits fondamentaux au travail	17
Résultat intermédiaire 1a: Les principes et droits fondamentaux au travail sont appliqués	18
Principales réalisations.....	18
Difficultés rencontrées, enseignements tirés et implications pour l'avenir.....	19
Résultat immédiat 1a.1: Renforcer la capacité des Etats Membres d'établir des politiques et des pratiques qui reflètent les principes et droits fondamentaux au travail	20
Résultat intermédiaire 1b: Une action ciblée élimine progressivement le travail des enfants, plus particulièrement les pires formes de travail des enfants	23
Principales réalisations.....	23
Difficultés rencontrées, enseignements tirés et implications pour l'avenir.....	24
Résultat immédiat 1b.1: Accroître la capacité des mandants et des partenaires pour le développement d'élaborer ou de mettre en œuvre des politiques ou mesures axées sur la réduction du travail des enfants	25
Résultat intermédiaire 1c: Les normes internationales du travail sont largement ratifiées et leur application progresse sensiblement.....	31
Principales réalisations.....	31
Difficultés rencontrées, enseignements tirés et implications pour l'avenir.....	31
Résultat immédiat 1c.1: Accroître la capacité des Etats Membres de ratifier et d'appliquer les normes internationales du travail.....	33
Objectif stratégique: Accroître les possibilités pour les femmes et pour les hommes d'obtenir un emploi et un revenu décents.....	40
Résultat intermédiaire 2a: Des politiques cohérentes favorisent la croissance économique, la création d'emplois et la réduction de la pauvreté	41
Principales réalisations.....	41
Difficultés rencontrées, enseignements tirés et implications pour l'avenir.....	42
Résultat immédiat 2a.1: Renforcer la capacité des mandants d'élaborer des politiques et recommandations d'action visant une croissance riche en emplois, l'emploi productif et la réduction de la pauvreté	44
Résultat immédiat 2a.2: Accroître la capacité des Etats Membres et des partenaires pour le développement d'élaborer et d'appliquer des politiques et programmes d'investissement visant les infrastructures et reposant sur une utilisation intensive de main-d'œuvre	48
Résultat immédiat 2a.3: Accroître la capacité des Etats Membres d'élaborer des politiques et programmes axés sur l'emploi des jeunes.....	50
Résultat intermédiaire 2b: Les travailleurs, les employeurs et la société tirent profit de l'extension de services adaptés et efficaces pour le développement des compétences et l'emploi	50
Principales réalisations.....	50
Difficultés rencontrées, enseignements tirés et implications pour l'avenir.....	51

Résultat immédiat 2b.1: Accroître la capacité des Etats Membres et des mandants d'élaborer ou d'appliquer des politiques de formation	52
Résultat immédiat 2b.2: Renforcer la capacité des Etats Membres de mettre en place ou de gérer des services de l'emploi	55
Résultat intermédiaire 2c: Les entreprises sont viables et créent des emplois productifs.....	56
Principales réalisations.....	56
Difficultés rencontrées, enseignements tirés et implications pour l'avenir.....	57
Résultat immédiat 2c.1: Accroître la capacité des mandants et autres organisations d'élaborer des politiques ou une réglementation tendant à créer des emplois plus nombreux et de meilleure qualité au sein d'entreprises et de coopératives viables	59
Résultat immédiat 2c.2: Accroître la capacité des mandants et autres organisations d'élaborer des programmes visant le développement économique local et l'amélioration des chaînes de création de valeur et des entreprises capables de créer des emplois plus nombreux et de meilleure qualité.....	60
Résultat immédiat 2c.3: Accroître la capacité des Etats Membres qui sortent d'une crise de mettre en place des programmes de redressement.....	63
Objectif stratégique: Accroître l'étendue et l'efficacité de la protection sociale pour tous	65
Résultat intermédiaire 3a: Davantage de personnes ont accès à des prestations de sécurité sociale mieux gérées	66
Principales réalisations.....	66
Difficultés rencontrées, enseignements tirés et implications pour l'avenir.....	67
Résultat immédiat 3a.1: Accroître la capacité des Etats Membres d'élaborer des politiques axées sur l'amélioration des systèmes de sécurité sociale	68
Résultat immédiat 3a.2: Améliorer la capacité des Etats Membres de gérer les régimes de sécurité sociale et de mettre en œuvre des politiques axées sur l'amélioration des systèmes de sécurité sociale	71
Résultat intermédiaire 3b: La sécurité, la santé et les conditions de travail sont améliorées sur les lieux de travail.....	74
Principales réalisations.....	74
Difficultés rencontrées, enseignements tirés et implications pour l'avenir.....	75
Résultat immédiat 3b.1: Accroître la capacité des mandants d'élaborer ou de mettre en œuvre des politiques et des programmes pour l'amélioration des conditions de travail, de la sécurité et de la santé au travail.....	77
Résultat intermédiaire 3c: Les migrations de main-d'œuvre sont gérées de manière à promouvoir l'accès des travailleurs migrants à une protection et à un emploi décent.....	82
Principales réalisations.....	82
Difficultés rencontrées, enseignements tirés et implications pour l'avenir.....	83
Résultat immédiat 3c.1: Accroître la capacité des Etats Membres d'élaborer des politiques ou des programmes axés sur la protection des travailleurs migrants	84
Résultat intermédiaire 3d: Les politiques mises en œuvre sur les lieux de travail répondent aux besoins en matière de prévention, de traitement, de soins et d'assistance pour le VIH/sida.....	87
Principales réalisations.....	87
Difficultés rencontrées, enseignements tirés et implications pour l'avenir.....	88

Résultat immédiat 3d.1: Accroître la capacité des mandants tripartites d'élaborer des politiques et des programmes permettant de lutter contre l'épidémie du VIH/sida dans le monde du travail et dans le cadre de la promotion du travail décent	89
Résultat immédiat 3d.2: Aider les Etats Membres à mettre en œuvre des politiques et programmes plus efficaces de lutte contre l'épidémie du VIH/sida dans le monde du travail et dans le cadre de la promotion du travail décent	93
Résultat immédiat 3d.3: Accroître la participation des organisations d'employeurs et de travailleurs à l'élaboration des politiques et garantir à ces organisations un plus large accès aux moyens de financement nationaux et internationaux	94
Objectif stratégique: Renforcer le tripartisme et le dialogue social	96
Résultat intermédiaire 4a: Les employeurs et les travailleurs sont dotés d'organisations représentatives et puissantes	97
Principales réalisations.....	97
Difficultés rencontrées, enseignements tirés et implications pour l'avenir.....	98
Résultat immédiat 4a.1: Accroître l'utilité des organisations d'employeurs pour leurs membres et les membres potentiels.....	100
Résultat immédiat 4a.2: Accroître l'utilité des organisations de travailleurs pour leurs membres et les membres potentiels.....	102
Résultat intermédiaire 4b: Les partenaires sociaux influent sur les politiques économiques, les politiques sociales et les politiques de gouvernance.....	106
Principales réalisations.....	106
Difficultés rencontrées, enseignements tirés et implications pour l'avenir.....	107
Résultat immédiat 4b.1: Accroître la capacité des organisations d'employeurs et de travailleurs de participer efficacement à l'élaboration des politiques sociales et des politiques du travail.....	109
Résultat intermédiaire 4c: Le dialogue tripartite s'établit largement dans l'élaboration des politiques et dans la réforme et l'application de la législation du travail	114
Principales réalisations.....	114
Difficultés rencontrées, enseignements tirés et implications pour l'avenir.....	115
Résultat immédiat 4c.1: Accroître la capacité des Etats Membres d'élaborer des politiques et une législation du travail en intensifiant le dialogue tripartite entre les mandants	116
Résultat immédiat 4c.2: Améliorer la capacité des mandants tripartites de mettre en œuvre des politiques et des programmes relatifs au travail en assurant une coordination aux niveaux régional et sous-régional	118
Résultat intermédiaire 4d: Le dialogue social au niveau sectoriel favorise l'amélioration des conditions de travail et des conditions sociales dans des secteurs économiques donnés	122
Principales réalisations.....	122
Difficultés rencontrées, enseignements tirés et implications pour l'avenir.....	123
Résultat immédiat 4d.1: Accroître le niveau de consensus sur les questions sociales et de travail dans des secteurs économiques donnés	124
Résultat immédiat 4d.2: Accroître la capacité des mandants d'élaborer des politiques ou des programmes axés sur l'amélioration des conditions sociales et de travail dans des secteurs particuliers.....	127
Résultats immédiats communs	130
Des politiques économiques et sociales cohérentes en faveur du travail décent.....	130

Résultat immédiat commun: Accroître la capacité des Etats Membres et des partenaires pour le développement de promouvoir des politiques économiques et sociales cohérentes en faveur du travail décent aux niveaux national, régional et mondial.....	130
Des politiques intégrées pour l'économie informelle	134
Résultat immédiat commun: Accroître la capacité des mandants d'élaborer des politiques intégrées pour relever le niveau de l'économie informelle et faciliter la transition vers l'économie formelle	134
Renforcer l'inspection du travail.....	138
Résultat immédiat commun: Accroître la capacité des Etats Membres d'assurer l'inspection du travail	138
Promouvoir l'égalité entre hommes et femmes dans le monde du travail	141
Résultat immédiat commun: Accroître la capacité des mandants d'élaborer des politiques et programmes intégrés pour promouvoir l'égalité entre hommes et femmes dans le monde du travail	141
Le microfinancement au service du travail décent.....	146
Résultat immédiat commun: Accroître la participation des mandants à l'élaboration des politiques financières.....	146
Capacités institutionnelles	149
Développer les partenariats.....	149
Principales réalisations.....	149
Difficultés rencontrées, enseignements tirés et implications pour l'avenir.....	150
Une stratégie de communication pour le travail décent.....	150
Principales réalisations.....	150
Difficultés rencontrées, enseignements tirés et implications pour l'avenir.....	151
Renforcement des capacités des mandants	151
Principales réalisations.....	151
Difficultés rencontrées, enseignements tirés et implications pour l'avenir.....	152
Renforcement et partage des connaissances du BIT	152
Principales réalisations.....	152
Difficultés rencontrées, enseignements tirés et implications pour l'avenir.....	153
Renforcement des capacités en matière de statistiques.....	154
Principales réalisations.....	154
Difficultés rencontrées, enseignements tirés et implications pour l'avenir.....	155
Gouvernance, appui et management	155
Résultat 1: Améliorer l'utilisation des ressources humaines, financières, matérielles et technologiques du BIT à l'appui de l'exécution du programme	156
Principales réalisations.....	156
Difficultés rencontrées, enseignements tirés et implications pour l'avenir.....	157
Indicateurs.....	158
Résultat 2: Améliorer l'application par le BIT de principes juridiques et de principes de gestion rigoureux, notamment la gestion axée sur le résultat.....	160
Principales réalisations.....	160

Difficultés rencontrées, enseignements tirés et implications pour l'avenir.....	161
Indicateurs	161
Résultat 3: Améliorer le fonctionnement des organes directeurs de l'Organisation et leur accès aux informations, aux conseils, aux services et à l'appui nécessaires.....	163
Principales réalisations.....	163
Difficultés rencontrées, enseignements tirés et implications pour l'avenir.....	164
Indicateurs	164

Annexes

I. Résultats par indicateur et par région (chiffres absolus).....	167
II. Base de référence pour la période de planification 2010-2015.....	179
III. Suite donnée aux résolutions adoptées par la Conférence internationale du Travail à ses 97 ^e et 98 ^e sessions (2008 et 2009).....	186

Abréviations

AMF	Arrangement multifibres
CCS	Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies pour la coordination
CEACR	Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations
CEART	Comité conjoint OIT/UNESCO d'experts sur l'application des recommandations concernant le personnel enseignant
CIST	Conférence internationale des statisticiens du travail
CIT	Conférence internationale du Travail
CNUCED	Conférence des Nations Unies sur le commerce et le développement
CSA	Confédération syndicale des Amériques
CSBO	Compte supplémentaire du budget ordinaire
CSI	Confédération syndicale internationale
CTBO	Coopération technique financée par le budget ordinaire
DSRP	Document de stratégie pour la réduction de la pauvreté
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
GNUD	Groupe des Nations Unies pour le développement
GOST	Normes techniques gérées par le Conseil euro-asiatique de normalisation, de métrologie et de certification de la Communauté des Etats indépendants
HIMO	Programme des investissements à haute intensité de main-d'œuvre
IPEC	Programme international pour l'abolition du travail des enfants
IRIS	Système intégré d'information sur les ressources
KAB	Programme Tout savoir sur l'entreprise
MOSS	Normes minimales de sécurité opérationnelle
OCDE	Organisation de coopération et de développement économiques
OIE	Organisation internationale des employeurs
OIM	Organisation internationale pour les migrations
OMC	Organisation mondiale du commerce
OMD	Objectifs du Millénaire pour le développement
OMS	Organisation mondiale de la santé
ONG	Organisation non gouvernementale
ONUSIDA	Programme commun des Nations Unies sur le VIH/SIDA
PME	Petite et moyenne entreprise

PNUAD	Plan-cadre des Nations Unies pour l'aide au développement
PNUD	Programme des Nations Unies pour le développement
PNUE	Programme des Nations Unies pour l'environnement
POSITIVE	Participation-Oriented Safety Improvement by Trade Union Initiative (Initiative syndicale pour une amélioration de la sécurité axée sur la participation)
Programme WISE	Programme sur les améliorations du travail dans les petites entreprises
SCREAM	La défense des droits des enfants par l'éducation, les arts et les médias
SFI	Société financière internationale
SIMPOC	Programme d'information statistique et de suivi sur le travail des enfants
SST	Sécurité et santé au travail
UNESCO	Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture
UNICEF	Fonds des Nations Unies pour l'enfance
WIND	Amélioration du travail dans le cadre du développement local
ZFE	Zone franche d'exportation

Introduction

1. Le présent rapport a deux objectifs principaux. En tant qu'instrument permettant de rendre compte de la gestion, il décrit les mesures prises par le Bureau pour obtenir les résultats prévus par l'Organisation pour 2008-09. En tant que contribution à l'apprentissage organisationnel, il tire des enseignements et définit les mesures à prendre pour améliorer encore l'action menée.
2. Deux observations principales peuvent être formulées à la fin de la période biennale 2008-09. On s'accorde de plus en plus à reconnaître que le travail décent est un élément essentiel pour obtenir des résultats convaincants, durables et équilibrés à l'échelle mondiale, dans les régions et les pays. Par ailleurs, le travail décent se concrétise de plus en plus souvent par des politiques et des mesures spécifiques. Qu'il s'agisse de l'égalité hommes-femmes, de la protection sociale, du développement des entreprises, de la réforme de la législation du travail, du dialogue social ou des droits des travailleurs migrants, les résultats de l'OIT portent sur l'ensemble des questions qui sous-tendent le travail décent pour tous les hommes et toutes les femmes qui travaillent.
3. Le rapport sur l'exécution du programme est un élément capital de la gestion axée sur les résultats au BIT. Il décrit dans quelle mesure les cibles établies pour 2008-09 ont été atteintes. Il établit en outre un lien avec le cadre renforcé pour la mesure des résultats auquel il est fait référence dans le Cadre stratégique pour 2010-2015.
4. Le rapport porte sur une période au cours de laquelle se sont produits deux événements d'une portée considérable pour l'Organisation dont il n'était pas possible de connaître l'ampleur au moment de la planification et de l'établissement du budget pour 2008-09. Premièrement, la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable, adoptée en juin 2008, a réaffirmé l'engagement tripartite d'atteindre les objectifs constitutionnels de l'Organisation et de promouvoir l'Agenda du travail décent qui comporte quatre objectifs stratégiques qui sont indissociables, interdépendants et qui se renforcent mutuellement. La Déclaration demande d'améliorer l'efficacité et l'efficience et prie le Bureau d'élaborer des méthodes de travail axées davantage sur la collaboration et de renforcer les services offerts aux Membres. Deuxièmement, la crise économique mondiale a nécessité de prendre des mesures urgentes pour y faire face. La reconnaissance à l'échelle mondiale du rôle central de l'Agenda du travail décent a exigé des efforts exceptionnels de la part du Bureau. En juin 2009, cette reconnaissance a pris corps avec l'adoption du Pacte mondial pour l'emploi.
5. Les informations sur les résultats présentés sont basées sur une autoévaluation. On évalue, dans un premier temps, les résultats obtenus dans le cadre des programmes par pays de promotion du travail décent à l'aide du Système intégré d'information sur les ressources (IRIS) du BIT et, dans un deuxième temps, les résultats du Bureau, ce qui permet de déterminer si les cibles fixées pour chaque résultat attendu énoncé dans le cadre de résultats pour 2008-09 ont été atteintes.
6. Le rapport commence par une vue d'ensemble qui résume les principaux résultats obtenus et fournit un cadre d'analyse. Le reste du rapport s'articule autour du cadre de résultats pour 2008-09 et donne donc des renseignements détaillés sur des résultats connexes. A la fin du rapport, des annexes contiennent des informations complémentaires. Des informations préliminaires sur les ressources seront présentées pendant la session du

Conseil d'administration ¹, et on trouvera dans la version soumise à la Conférence internationale du Travail des informations financières fondées sur les comptes vérifiés.

Vue d'ensemble

En quoi l'OIT a-t-elle changé le cours des choses?

Principales réalisations

7. Le cadre de résultats du programme et budget pour 2008-09 vise à aider les mandants tripartites à faire progresser l'Agenda du travail décent et ses quatre objectifs stratégiques dans les pays et les régions et à l'échelle mondiale. Les principaux instruments du programme sont les suivants: le développement des connaissances et l'élaboration des politiques, les services consultatifs ainsi que le renforcement des capacités sous diverses formes pour les travailleurs, les employeurs et les gouvernements. Cette vue d'ensemble rend compte des principaux résultats obtenus au cours de la période biennale.

La communauté internationale exprime un soutien sans réserve à l'Agenda du travail décent...

8. Ce soutien a été notamment exprimé dans les documents ci-après:
- la Déclaration des chefs d'Etat et de gouvernement du Sommet du G20 en septembre 2009;
 - la Déclaration des chefs d'Etat et de gouvernement au Sommet élargi du G8 en juillet 2009;
 - deux résolutions adoptées par l'Assemblée générale des Nations Unies. La première accueille favorablement la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable et la seconde a pour thème la deuxième Décennie des Nations Unies pour l'élimination de la pauvreté. Ces deux résolutions sont axées sur l'emploi et le travail décent et sur un plan d'action à l'échelle du système;
 - la Résolution du Conseil économique et social des Nations Unies sur le Pacte mondial pour l'emploi et les mesures prévues ultérieurement pour que les fonds et programmes des Nations Unies intègrent le Pacte dans les réponses à la crise;
 - la première Lettre Encyclique sociale du Pape Benoît XVI, *Caritas in Veritate*, qui met en avant le rôle du travail décent dans le développement et les progrès vers le bien commun de tous les peuples.

¹ Document GB.307/PFA/2(Add.).

«Nous nous engageons à mettre en œuvre des plans de relance qui soutiennent le travail décent, contribuent à préserver les emplois existants et donnent la priorité à la croissance de l'emploi. En outre, nous continuerons à assurer des revenus, une protection sociale et un soutien à la formation aux personnes sans emploi et à celles dont les emplois sont les plus menacés. Nous convenons que cette période de crise ne peut servir d'excuse pour méconnaître ou affaiblir les normes du travail internationalement reconnues. Pour assurer une croissance mondiale qui bénéficie au plus grand nombre, nous devons mettre en œuvre des politiques conformes aux principes et droits fondamentaux au travail de l'OIT.»

Source: Déclaration des chefs d'Etat et de gouvernement, Sommet de Pittsburgh, 25 sept. 2009.

Etablir des partenariats stratégiques efficaces s'articulant autour de la question du travail décent avec le système des Nations Unies...

- Quatorze organismes membres du Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies pour la coordination (CCS) ont procédé à des autoévaluations et élaboré des plans d'action à l'aide du guide du CCS intitulé *Outils pour l'intégration de l'emploi et du travail décent*. Au niveau des pays, le guide a servi à l'élaboration de plans-cadres des Nations Unies pour l'aide au développement (PNUAD) ou de programmes conjoints en Argentine, en Indonésie, en République-Unie de Tanzanie, en Uruguay et au Viet Nam.
- Le Pacte mondial pour l'emploi et le socle de protection sociale – ce dernier étant un élément important de la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable – ont été adoptés dans le cadre des neuf initiatives communes destinées à contrer les effets de la crise, auxquelles le CCS a souscrit. L'OIT est l'institution désignée comme chef de file pour l'emploi, et l'initiative de protection sociale minimale est pilotée par l'OIT et l'Organisation mondiale de la santé (OMS).
- L'approche des situations postconflits adoptée par le BIT a été intégrée dans les instances internationales et dans l'élaboration par l'ONU d'outils destinés au relèvement et à la reconstruction après un conflit. Dix-neuf organismes se sont engagés à appliquer les mesures prises à l'échelle des Nations Unies pour que les aides à l'emploi et à la réintégration dans les pays sortant d'un conflit bénéficient au plus grand nombre.

Promouvoir les partenariats opérationnels dans les régions s'articulant autour du principe de l'unité d'action des Nations Unies et du travail décent...

- Le rôle de l'OIT au sein de l'Equipe de directeurs régionaux des Nations Unies lui permet de participer davantage au processus de réforme des Nations Unies dans toutes les régions.
- En Afrique, des ressources additionnelles ont été mobilisées pour promouvoir le travail décent dans les pays où le principe de l'unité d'action est appliqué à titre pilote, et la notion de travail décent a été intégrée dans les programmes conjoints des Nations Unies.
- Dans les Etats arabes, le BIT a pu se positionner stratégiquement de manière à soutenir l'intégration de l'Agenda du travail décent dans des plans-cadres des Nations Unies et dans les cadres nationaux.

- En Asie et dans le Pacifique, le BIT a notamment contribué à l'évaluation réalisée par le coordonnateur régional et à la vérification de la qualité dans le cadre du PNUAD. En 2009, l'OIT et la Commission économique et sociale des Nations Unies pour l'Asie et le Pacifique ont signé un mémorandum d'accord pour promouvoir la collaboration dans certains domaines, par exemple le socle de protection sociale, les statistiques, la croissance verte, les migrations de main-d'œuvre, ainsi que l'utilisation du guide du CCS.
- Dans les Amériques, une étude régionale a été réalisée conjointement par l'OIT et le Programme des Nations Unies pour le développement (PNUD) afin de trouver le moyen pour concilier vie professionnelle et vie familiale. Le PNUD a ensuite élaboré un plan pour donner suite aux conclusions et aux recommandations du rapport. L'OIT et le Fonds des Nations Unies pour l'enfance (UNICEF) ont commencé à examiner ensemble la question des enfants autochtones et à apporter un soutien aux commissions nationales qui s'occupent du travail des enfants.
- En Europe et en Asie centrale, l'OIT a organisé, en collaboration avec d'autres organisations, une grande conférence à l'échelle des Nations Unies sur la réponse à la crise, qui s'est tenue à Almaty (Kazakhstan) en décembre 2009. En Albanie, l'Agenda du travail décent a été intégré dans le processus d'unité d'action. Cela a permis de renforcer l'image de l'OIT dans ce pays et de démultiplier les ressources.

En Afrique, le mécanisme de coordination régionale, qui sert à améliorer la cohérence du système des Nations Unies, la coordination et la coopération aux niveaux régional et sous-régional dans le cadre de l'initiative «Unis dans l'action», intégrera l'emploi et le travail décent dans les activités de tous les groupes. Ce mécanisme a souscrit au Pacte mondial pour l'emploi comme étant l'instrument élaboré dans le cadre des Nations Unies pour aider les pays à faire face à la crise économique mondiale. Le sous-groupe «Emploi» du mécanisme de coordination régionale, coprésidé par l'OIT et l'Union africaine, offre un cadre privilégié permettant d'assurer le suivi du Plan d'action de Ouagadougou de 2004 sur la promotion de l'emploi et la réduction de la pauvreté et facilite la mise en œuvre de l'Agenda du travail décent pour l'Afrique pour la période 2007-2015.

Consolider les partenariats dans le cadre de politiques et de programmes régionaux...

- Dans le cadre de la coopération entre l'OIT et l'Organisation arabe du travail, les délégations tripartites de 22 Etats Membres venues des Etats arabes et de l'Afrique ont approuvé au Forum arabe de l'emploi en octobre 2009 un programme d'action régional fondé sur le Pacte mondial pour l'emploi. Ce programme servira de cadre régional global pour les interventions de l'OIT conformément à la Décennie arabe de l'emploi.
- En 2008, l'OIT et la Commission européenne sont convenues de renforcer l'aspect stratégique des relations de travail entre les deux institutions. Cela s'est notamment traduit par l'inclusion de la notion de travail décent dans des accords de coopération et de partenariat conclus par l'Union européenne (UE) avec des pays tiers ainsi que dans la déclaration finale du Sommet UE – Amérique latine et Caraïbes (Lima, 2008).
- Dans les Amériques, l'OIT a renforcé son partenariat avec l'Organisation des Etats américains, notamment dans le cadre du réseau interaméricain destiné aux administrations du travail, dont les débats ont porté sur le dialogue social, l'inspection du travail, les migrations, la santé et la sécurité au travail et l'emploi des jeunes. L'OIT a signé un accord de partenariat avec la Société andine de développement en vue de mener conjointement des activités et des travaux de recherche pour stimuler le développement productif et créer des emplois décents.

Les programmes par pays de promotion du travail décent sont le principal vecteur de l'aide du BIT...

- A la fin de 2009, on dénombrait plus de 80 programmes par pays de promotion du travail décent à différents stades d'avancement dans autant de pays.
- Les programmes par pays de promotion du travail décent ont permis de se concentrer sur des priorités essentielles tout en ménageant une certaine souplesse pour adapter les priorités en fonction des événements, notamment l'impact de la crise économique et financière mondiale.
- Dans plus de 65 pays, les programmes par pays de promotion du travail décent ou des projets correspondants ont été alignés sur les priorités propres aux PNUAD. Il est fait mention explicitement du programme par pays de promotion du travail décent aux côtés d'autres plans-cadres de développement dans quatre des huit pays visés à titre pilote par l'initiative Unis dans l'action.
- Grâce aux initiatives prises pour renforcer les capacités et améliorer l'assurance-qualité, les programmes par pays de promotion du travail décent de la deuxième génération sont davantage axés sur les résultats et sont en outre assortis de priorités, résultats, produits et plans d'exécution bien définis.
- Les partenaires sociaux sont maintenant davantage associés aux programmes par pays de promotion du travail décent. Les comités tripartites nationaux servent de cadre à la mise en œuvre, au suivi et à l'évaluation du programme dans un nombre croissant de pays, dont l'Albanie, la Bosnie-Herzégovine, le Brésil, la Jordanie, le Kenya, la République de Moldova, l'Ouganda, la République arabe syrienne, la République-Unie de Tanzanie et le Yémen.
- Les programmes par pays de promotion du travail décent sont en outre le dispositif principal d'affectation des ressources du budget ordinaire et de mobilisation des ressources extrabudgétaires. Le financement de ces programmes repose toujours, pour l'essentiel, sur les ressources extrabudgétaires et le Compte supplémentaire du budget ordinaire (CSBO). Ainsi, en 2008, près de 60 pour cent des 225 millions de dollars des Etats-Unis qui représentent les ressources extrabudgétaires étaient directement affectés à la réalisation des résultats attendus dans les programmes par pays. Le CSBO est en totale adéquation avec ces programmes.

«[...] Le programme par pays de promotion du travail décent en cours a apporté un soutien précieux au développement du pays en matière de travail décent, d'importants résultats et progrès ayant été accomplis sur des questions fondamentales. [...] Le gouvernement de l'Indonésie, par l'intermédiaire de son Conseil national de la planification [...] commence à intégrer le travail décent pour le plein emploi au niveau national dans son plan de développement sur les cinq prochaines années. Le ministère de la Main-d'œuvre et de l'Emigration intègre, lui aussi, le travail décent dans sa planification stratégique, ce qui nécessite une mise en œuvre au niveau opérationnel et la définition de cibles aux niveaux des provinces et des districts dans le cadre de la décentralisation des responsabilités du gouvernement. [...]»

Source: Déclaration tripartite sur l'évaluation du programme par pays de promotion du travail décent du BIT en Indonésie – sept. 2009.

Les pays prennent des mesures concrètes avec la coopération du BIT...

Législation du travail, normes du travail et application

- Quarante-deux pays ont ratifié des conventions de l'OIT ou renforcé l'application des normes de l'OIT concernant la sécurité et la santé, l'inspection du travail et les conditions de travail.
- Trente-sept pays ont entrepris de réformer leur législation du travail conformément aux normes internationales du travail et dans le cadre de consultations tripartites.
- Vingt-cinq pays ont adopté de nouvelles dispositions législatives ou une version révisée des dispositions existantes relatives à l'élimination et à la prévention du travail des enfants, en tenant compte des contributions et des avis des partenaires sociaux et de l'OIT ainsi que d'autres organismes des Nations Unies.
- Quinze pays ont adopté des politiques sur les travailleurs migrants ou ont inclus des dispositions juridiques les concernant dans la législation du travail ou la législation sur les migrations de main-d'œuvre, avec l'appui du BIT.
- Au total, 119 nouvelles ratifications des conventions de l'OIT ont été enregistrées, dont 23 concernaient des conventions fondamentales, ce qui constitue une étape décisive pour atteindre l'objectif de la ratification universelle d'ici à 2015. En 2009, le nombre total de ratifications de toutes les conventions de l'OIT a été de 7 651, dont 1 316 concernaient des conventions fondamentales.
- La Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations a noté avec satisfaction que, dans 68 pays, des modifications importantes avaient été apportées à la législation et la pratique nationales (117 cas au total).
- Dans 29 pays, l'intervention des organes de contrôle a permis, dans 73 cas, d'améliorer l'application des principes relatifs à la liberté syndicale.

Emploi et développement des entreprises – politiques et programmes

- Vingt-six pays ont élaboré des politiques, des programmes ou d'autres mesures d'investissement à forte intensité d'emploi axés sur les infrastructures.
- Vingt-trois pays ont inscrit des objectifs relatifs à l'emploi et au travail décent dans les principaux cadres d'action ou plans-cadres de développement (stratégies nationales de développement, stratégies de réduction de la pauvreté et PNUAD, etc.).
- Dix-sept pays ont élaboré des politiques, des programmes ou des plans d'action pour l'emploi des jeunes.
- Seize pays ont mis en place des programmes de reconstruction et de redressement axés sur l'emploi.
- Quinze pays ont élaboré des politiques de formation.
- Vingt-deux pays ont établi des politiques ou des règlements visant à promouvoir les coopératives.

- Le programme de l'OIT «Tout savoir sur l'entreprise» (KAB) est maintenant présent dans 48 pays, contre 35 précédemment.
- Soixante-quinze organisations ont mis en place des programmes axés sur le développement économique local, l'amélioration de la chaîne de création de valeur ou les pratiques sur le lieu de travail.
- Dans 44 pays, les mandants et les institutions financières ont élaboré des politiques visant à faciliter l'accès au crédit des travailleurs pauvres, des microentreprises ou des petites entreprises.

Le Programme des investissements à haute intensité de main-d'œuvre (HIMO) est l'un des programmes de coopération les plus importants du BIT. En collaboration avec les mandants de l'OIT, le secteur privé et des mouvements associatifs, le programme s'emploie à orienter les investissements dans les infrastructures vers la création d'emplois, tout en améliorant l'accès des pauvres aux biens et services essentiels. L'action menée dans ce domaine s'est avérée être un élément central des mesures prises face à la crise. Les ressources mobilisées au titre du programme en 2008-09 se sont élevées à quelque 62 millions de dollars des Etats-Unis, dont environ 40 pour cent ont été financés par les budgets nationaux des Etats Membres demandant l'aide de l'OIT. Les normes du travail, le dialogue social et la protection sociale font partie intégrante des thèmes du programme.

Extension et consolidation de la protection sociale

- Avec l'aide du BIT, les mandants ont obtenu un financement dans cinq pays dans le cadre du «Round 8» (appel à projet) du Fonds mondial de lutte contre le sida, la tuberculose et le paludisme en 2008 et, dans six autres pays, au titre du «Round 9» du Fonds mondial en 2009. En ce qui concerne le VIH et le sida dans le monde du travail, le Bureau a fourni des conseils et un appui technique à plus de 80 pays, mettant particulièrement l'accent sur l'Afrique. Des questions relatives au VIH/sida ont été incorporées dans près de 50 programmes par pays de promotion du travail décent.
- Cinquante et un pays ont produit des données additionnelles sur la sécurité sociale, 16 pays ont élaboré des politiques axées sur l'extension de la couverture sociale et/ou des prestations et quelque 40 pays ont pris d'autres mesures visant à renforcer la protection sociale.
- Dix-sept pays ont élaboré des politiques visant à améliorer les conditions de travail, la sécurité et la santé et, dans 23 pays, les mandants ont pris des mesures axées sur ces domaines.

Renforcement des organisations d'employeurs et de travailleurs

- Le BIT a fourni un appui technique et des services consultatifs aux organisations d'employeurs dans plus de 120 pays; ces organisations ont pu ainsi mettre en place des services ou améliorer les services existants pour leurs membres dans quelque 40 pays. Un nouveau programme de formation destiné à renforcer les capacités en ce qui concerne l'élaboration, le suivi et l'évaluation des programmes par pays de promotion du travail décent et la gestion axée sur les résultats a été organisé pour la première fois dans 35 pays.
- Le BIT a fourni un appui technique et des services consultatifs aux organisations de travailleurs dans 142 pays. Des progrès significatifs en matière de liberté syndicale et de négociation collective ont été réalisés dans 22 pays dans toutes les régions et, dans tous ces pays, les syndicats ont renforcé leurs activités. Au niveau régional, la coopération avec la Confédération internationale des syndicats arabes a porté essentiellement sur des initiatives visant à renforcer les capacités, qu'il s'agisse des

droits des travailleurs, du dialogue social ou du rôle des syndicats face à la crise. Le Bureau a apporté son soutien à la toute nouvelle Confédération syndicale des Amériques (CSA) dans la mise en œuvre d'une campagne régionale en faveur de la liberté syndicale.

L'élargissement et le partage des connaissances à l'échelle mondiale...

9. La base de connaissances du BIT a été élargie et plus largement partagée. Pour ce faire, on a notamment utilisé:

- le site Web de l'Observatoire du BIT sur la crise mondiale de l'emploi sur lequel on trouve des informations sur l'impact de la crise mondiale de l'emploi et les mesures prises pour la surmonter, y compris les données les plus récentes sur le marché du travail;
- le Rapport mondial sur les salaires 2008-09 et sa mise à jour de 2009, ainsi qu'une base de données salariales établie à l'échelle mondiale portant sur quelque 80 pays;
- les Rapports sur le travail dans le monde 2008 et 2009 de l'Institut international d'études sociales, qui contiennent une analyse et des données sur la mondialisation et la crise mondiale de l'emploi;
- le service d'assistance des entreprises multinationales qui fournit des conseils, en particulier à des dirigeants d'entreprises et des travailleurs, pour encourager la mise en œuvre de la Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale (Déclaration sur les entreprises multinationales) au sein des entreprises;
- un nouvel outil diagnostique fondé sur les 17 conditions de durabilité énoncées dans les conclusions sur la promotion d'entreprises durables adoptées par la Conférence en 2007.

Le Bureau a mis au point des outils spécifiques adaptés aux priorités identifiées par les mandants dans le cadre de réunions et de programmes régionaux. Dans la région Asie-Pacifique, ces outils sont notamment les suivants: un ensemble de données pratiques multimédias en vue de la mise en œuvre de la Décennie asiatique du travail décent, comportant des notes de synthèse sous forme papier et des matériels de référence détaillés sous forme électronique portant sur des thèmes prioritaires de l'action de l'OIT dans la région; l'établissement de communautés d'expertise (emploi des jeunes, compétences et emplois verts) dans le cadre de la Plate-forme de partage des connaissances du BIT en Asie-Pacifique. Environ 500 spécialistes de l'emploi des jeunes et 350 spécialistes des compétences et des emplois verts utilisent ces pôles de connaissances et y contribuent.

Performance

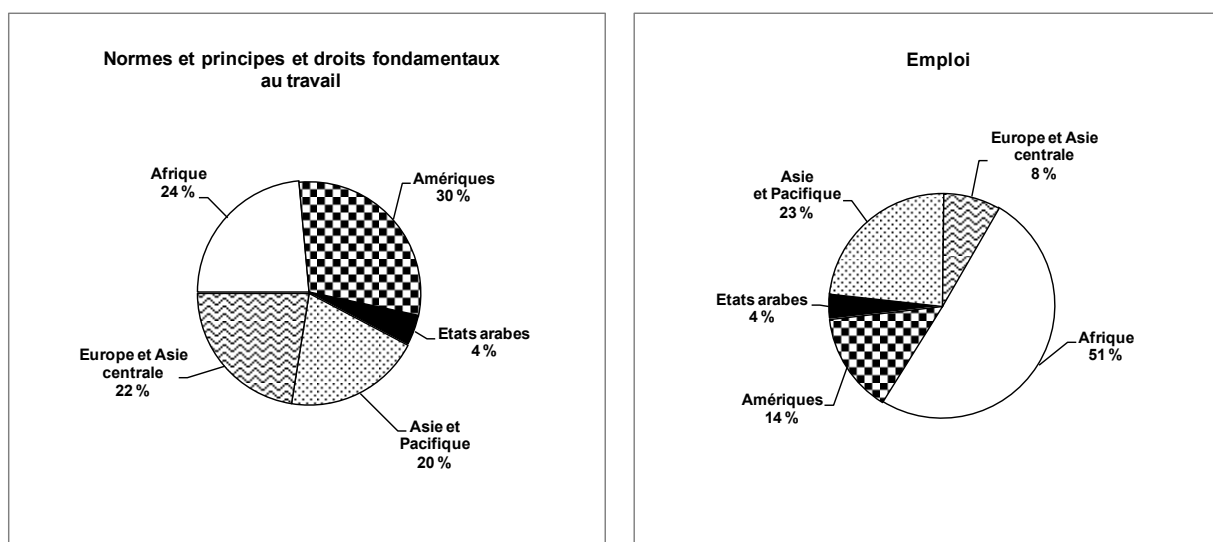
10. Le cadre de résultats pour 2008-09 comprend 14 résultats intermédiaires et 34 résultats immédiats². Dans ces derniers cas, 26 résultats immédiats portent sur les quatre objectifs stratégiques, cinq résultats immédiats communs font intervenir des domaines techniques multiples, et trois résultats immédiats concernent la gouvernance, l'appui et le

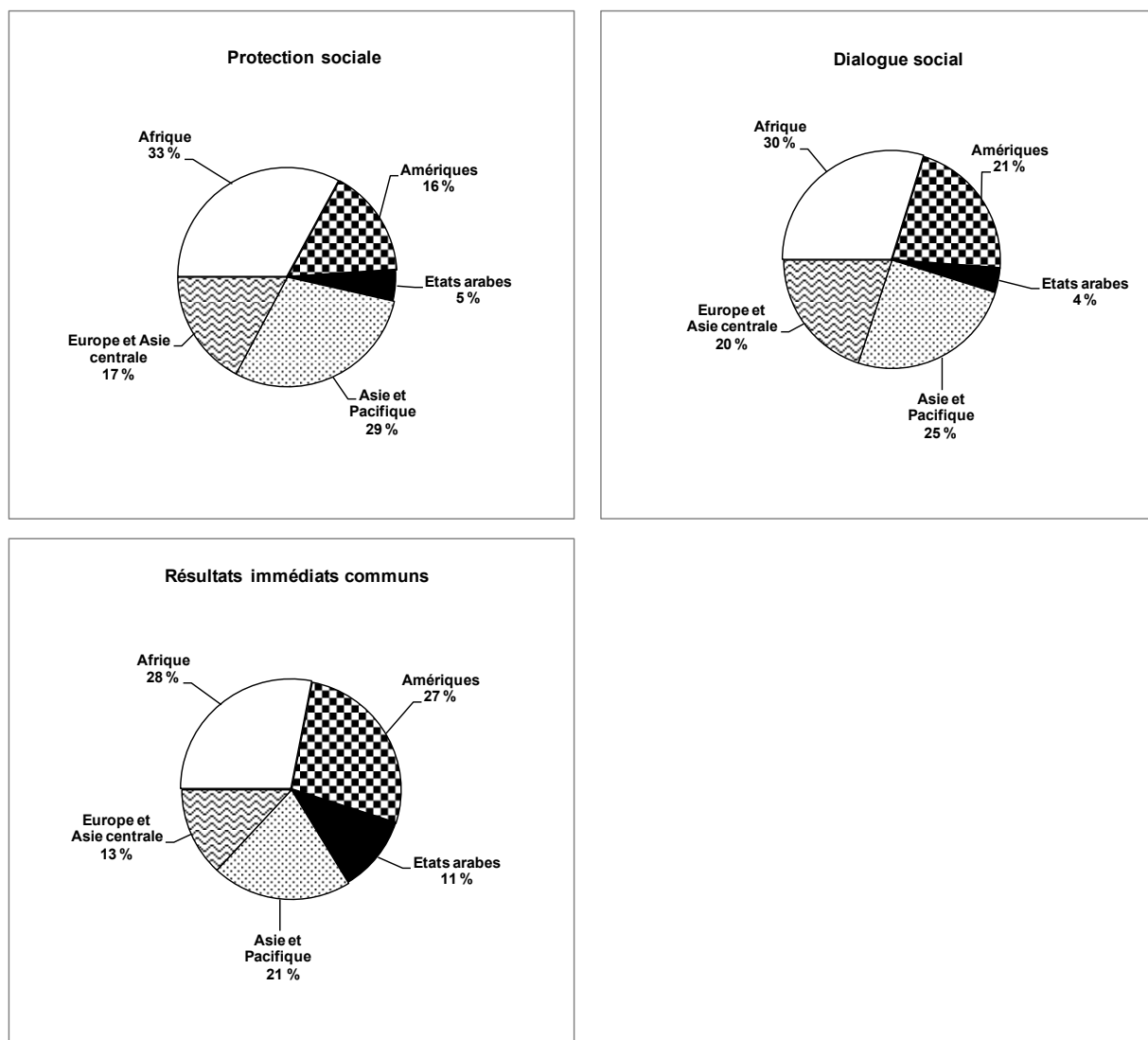
² Les résultats intermédiaires précisent quels sont les objectifs des mandants de l'Organisation et les priorités de l'action de l'OIT; les résultats immédiats et les résultats immédiats communs indiquent les résultats directs attendus des interventions du Bureau.

management. Le cadre comporte en tout 78 indicateurs, dont dix au titre des résultats pour la gouvernance, l'appui et le management.

11. En moyenne, les résultats obtenus pour 2008-09 sont supérieurs aux cibles prévues dans 26 pour cent des cas. Pour 76 pour cent des indicateurs (soit 52 sur 68 indicateurs), les cibles ont été atteintes ou dépassées. Pour les 16 autres indicateurs, les cibles n'ont pas été atteintes et il s'en est fallu généralement de peu. L'annexe I contient des informations détaillées sur les résultats obtenus pour l'ensemble des objectifs stratégiques et sur les résultats immédiats communs, par indicateur et par région.
12. Ces éléments d'information doivent être interprétés avec prudence. Comme le montrent les bases de référence, les cibles prévues pour certains indicateurs sont plus faciles à atteindre dans le cadre 2008-09 qu'elles ne le seront en 2010-11.
13. Le cadre de résultats du BIT a depuis été simplifié de façon radicale. Le nouveau cadre de résultats figurant dans le cadre stratégique pour 2010-2015 et dans le programme et budget pour 2010-11 a été établi pour la période allant jusqu'à 2015, ce qui permettra de mieux comparer les résultats au fil du temps. Il est centré sur les priorités de l'Agenda du travail décent prises en compte dans 19 résultats attendus. Des indicateurs de performance simplifiés décrivent en détail les résultats et la mesure des résultats. L'annexe II comprend notamment des bases de référence établies conformément à ce nouveau cadre à partir des résultats 2008-09, mais la mesure des résultats est plus rigoureuse.
14. La figure 1 ci-dessous présente la répartition par région des résultats obtenus pour chaque objectif stratégique et les résultats immédiats communs. Par exemple, 25 pour cent de toutes les cibles stratégiques concernant le dialogue social ont été atteintes en Asie et dans le Pacifique. Les chiffres montrent qu'il existe plus ou moins un équilibre entre les régions, à une exception près, à savoir le pourcentage élevé de résultats obtenus en Afrique au titre de l'objectif stratégique concernant l'emploi (51 pour cent). Cela est dû aux priorités fixées par les pays et par les donateurs.

Figure 1. Répartition régionale des cibles atteintes au titre de chaque objectif stratégique et des résultats immédiats communs

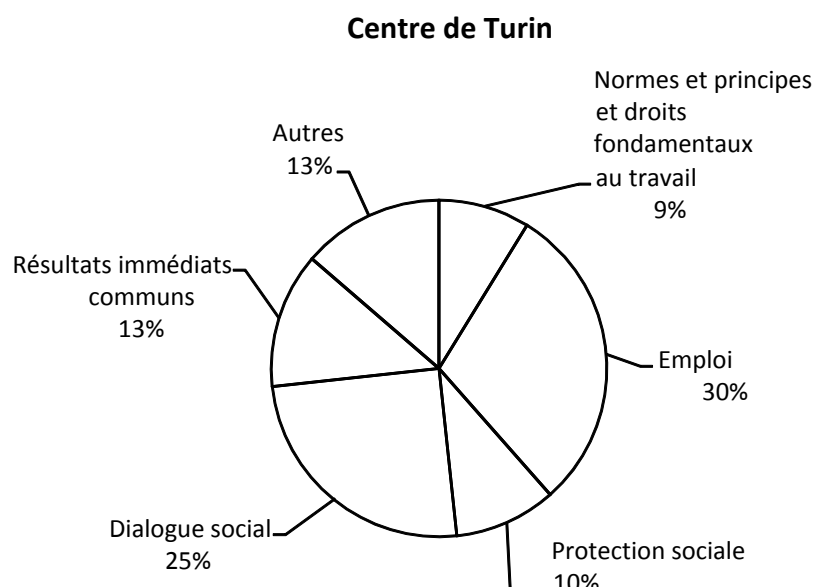




Les activités menées dans le cadre du Centre international de formation de Turin (Centre de Turin)

15. Comme le montre la figure 2, 87 pour cent des activités de formation proposées par le Centre pendant la période biennale (soit 895 sur 1 037) ont été alignées sur les priorités de l'Agenda du travail décent, l'accent étant particulièrement mis sur l'emploi et le dialogue social. Les autres activités (13 pour cent) portaient sur des questions comme la gestion des achats, l'organisation de programmes d'apprentissage et de programmes de formation de troisième cycle mis en œuvre par le Centre en collaboration avec l'Université de Turin et d'autres organisations et organismes des Nations Unies.

Figure 2. Pourcentage des activités de formation, par objectif stratégique, et des résultats immédiats communs



Une approche intégrée des ressources

16. Pour atteindre les résultats, toutes les ressources dont dispose l'OIT doivent être utilisées de façon de plus en plus intégrée. Les contributions extrabudgétaires moyennes annuelles versées par les vingt principaux donateurs pour la période de 2006-2009 sont énumérées dans le tableau 1. Le classement a été établi sur la base d'une moyenne annuelle sur une période de quatre ans en tenant compte du fait que les donateurs allouent des montants au BIT pendant une année considérée en vertu d'accords-cadres ou d'accords liés à des projets spécifiques. Ces montants sont généralement accordés pour plusieurs années mais ils sont enregistrés l'année où les accords sont signés.

Tableau 1. Contributions extrabudgétaires moyennes annuelles des vingt principaux contributeurs pour la période 2006-2009 *

Contributeur	Dollars E.-U. (en milliers)
Etats-Unis	40 854
Organismes et institutions des Nations Unies	33 967
Commission européenne	28 813
Pays-Bas	17 921
Danemark	15 825
Royaume-Uni	12 196
Espagne	11 388
Norvège	11 292
Fondation Bill et Melinda Gates	8 555
Italie	8 249
Suède	5 288
Irlande	5 258

Contributeur	Dollars E.-U. (en milliers)
France	4 714
Belgique	3 997
Banque mondiale	3 845
Suisse	3 444
Canada	3 010
Madagascar (contribution directe au Fonds d'affectation spéciale)	2 994
Luxembourg	2 861
Allemagne	2 577
Total	227 048

* Les données pour 2009 sont indiquées à titre préliminaire.

17. En outre, les donateurs ont alloué environ 43 millions de dollars des Etats-Unis au nouveau CSBO. Le tableau 2 présente les contributions au CSBO reçues en décembre 2009. Sur le montant total reçu en 2008-09, un montant d'environ un million de dollars E.-U. a été explicitement affecté à des activités qui seront réalisées en 2010-11.

Tableau 2. Contributions au CSBO reçues en 2008-09

Contributeur	Dollars E.-U. (en milliers)
Royaume-Uni	12 000
Allemagne	8 857
Norvège	7 346
Pays-Bas	5 516
Espagne	3 947
Italie	1 475
Koweït	1 000
Suède	1 000
Belgique	602
Irlande	532
Brésil	300
Pologne	250
Total	42 825

18. Bien que le Bureau ait rencontré certaines difficultés dans la mise en place de cette nouvelle modalité de financement et que certaines contributions aient été reçues vers la fin de la période biennale, le taux d'exécution des activités techniques programmées a été proche de 77 pour cent. Affecté à des pays remplissant les conditions requises pour bénéficier de l'aide publique au développement, le CSBO a contribué à donner une impulsion aux programmes par pays de promotion du travail décent en optimisant l'utilisation des ressources là où le besoin s'en faisait le plus sentir. Ce financement souple et accordé en temps utile a permis au BIT de traiter de questions hautement prioritaires, notamment celles qui découlaient de la crise économique mondiale. Par exemple, le CSBO a aidé le Bureau à:

- donner le coup d'envoi à des programmes et activités novateurs (par exemple l'Initiative Emplois verts BIT/PNUE/CSI/OIE en Asie);
- élargir le rayon d'action des programmes en cours ou à transposer à une plus grande échelle (par exemple, le programme de renforcement des capacités pour la planification financière et la gestion des systèmes de sécurité sociale au niveau national en Afrique);
- assurer la durabilité de l'aide de l'OIT dans le cadre de partenariats avec d'autres organismes des Nations Unies dans le contexte de la réforme des Nations Unies (par exemple, des dispositifs de création d'emplois au Liban);
- renforcer la capacité des mandants pour atteindre les objectifs fixés par l'Organisation (par exemple, l'initiative pilote concernant les personnes handicapées en Serbie);
- intégrer des questions transversales dans les politiques et programmes de l'emploi (par exemple, une initiative régionale sur l'égalité entre hommes et femmes en Amérique latine).

En Amérique latine, le CSBO a permis de mettre en place une stratégie régionale sur l'égalité des sexes. Les activités qui ont été menées dans le cadre de cette initiative ont permis au Bureau de renforcer l'action de l'OIT en faveur de l'égalité des sexes dans 13 pays, y compris certains dans lesquels cette question avait été laissée de côté depuis plusieurs années. Les ressources du CSBO ont contribué à obtenir les résultats suivants:

- l'élargissement de la base de connaissances sur des questions comme le travail et la famille, et les préoccupations des femmes dans la crise économique mondiale;
- le renforcement de la capacité des mandants d'aborder et de promouvoir la notion d'égalité entre hommes et femmes, notamment grâce au développement du réseau de commissions tripartites s'occupant de questions d'égalité dans toute la région et à une meilleure intégration de l'approche de l'égalité entre hommes et femmes dans les politiques et programmes des ministères du Travail et des partenaires sociaux; et
- l'élaboration de nouveaux outils et produits qui ont permis au BIT de donner à sa stratégie régionale la place qui lui revient par rapport aux mandants, au système des Nations Unies et à d'autres partenaires dans la région.

19. Des informations détaillées sur les activités de coopération technique du BIT financées en particulier par le CSBO et des ressources extrabudgétaires affectées à la coopération technique seront fournies dans un document distinct au cours de la session actuelle du Conseil d'administration.

Le budget de l'OIT en perspective

20. Il est utile d'examiner le budget de l'OIT dans la perspective du budget de l'ONU. Le montant total des ressources disponibles pour l'exercice biennal 2008-09 a été légèrement supérieur à un milliard de dollars des Etats-Unis; il comprenait les ressources du budget ordinaire approuvé (641 730 millions de dollars E.-U.); le montant estimatif des dépenses extrabudgétaires (350 millions de dollars E.-U.); et le CSBO (environ 43 millions de dollars E.-U.). Le budget ordinaire de l'OIT équivaut à environ 4 pour cent du budget ordinaire total de l'ensemble du système des Nations Unies. Les recettes extrabudgétaires de l'OIT prévues pour l'exercice biennal 2008-09 correspondent à 2,6 pour cent du chiffre équivalent pour l'ensemble du système des Nations Unies ³.

³ A/63/185, tableaux 1 et 2.

Améliorer constamment la performance: qu'est-ce que le BIT devrait faire différemment?

21. Les informations recueillies dans le cadre du présent rapport sur l'exécution du programme ont permis au Bureau de tirer un certain nombre d'enseignements sur la performance globale, sur ce qui a marché et sur ce qui n'a pas marché. On trouvera des éléments d'information détaillés sur les enseignements tirés pour chaque résultat attendu plus loin dans le présent rapport. Un aperçu est présenté ci-dessous.

Améliorer l'efficacité de l'action de l'OIT

Des programmes par pays de promotion du travail décent efficaces

22. Les programmes par pays de promotion du travail décent sont le principal cadre utilisé pour travailler avec les mandants dans les pays et parfois dans les régions. On dispose maintenant de plusieurs années d'expérience en matière de collaboration dans ce cadre, ce qui a permis d'améliorer constamment l'élaboration et la mise en œuvre de ces programmes. Les moyens permettant de fixer des priorités, processus auquel les mandants sont pleinement associés, ont été renforcés. Une nouvelle génération de programmes par pays de promotion du travail décent se profile; elle se caractérise par un moins grand nombre de résultats attendus, mais ces résultats sont plus facilement mesurables. La planification du travail axée sur les résultats renforcera encore cette tendance. Parallèlement, les mandants ont, dans la plupart des pays, identifié des priorités qui s'appliquent aux quatre objectifs stratégiques. Souvent, les résultats des programmes par pays combinent des apports de différents domaines techniques, par exemple, la négociation collective sur les politiques salariales. Il faut pour cela que le Bureau trouve des solutions qui permettent de combiner des apports techniques avec une plus grande flexibilité.

Faire la synthèse des connaissances pour aller de l'avant

23. Il est essentiel de mobiliser ensemble les connaissances et l'action pour tirer parti du soutien croissant dont bénéficie l'Agenda du travail décent, aux plus hauts niveaux politiques, y compris dans le contexte de la crise à travers le Pacte mondial pour l'emploi. Le BIT élargit le champ de connaissances sur les grandes tendances, comme en attestent les rapports régionaux et mondiaux. L'établissement d'un lien entre objectifs et progrès nécessite une analyse constante des politiques et programmes qui fonctionnent bien dans des cadres précis. Il est nécessaire d'analyser de façon plus approfondie les résultats obtenus aux niveaux national et régional dans le cadre de politiques particulières pour renforcer les connaissances, ce qui permettrait aux mandants de savoir ce qu'ils doivent faire pour progresser dans la direction qu'ils ont choisie. Ces connaissances sont aussi essentielles pour les programmes par pays de promotion du travail décent, et il convient d'analyser plus en détail la façon dont les politiques fonctionnent dans les pays et les régions. Parallèlement, les responsables politiques devraient avoir plus largement accès, sous une forme conviviale, aux résultats de recherche en temps voulu.

Renforcer les partenariats

24. Il est essentiel pour l'OIT de mener une action concertée avec des partenaires partageant les mêmes idées. L'Organisation pourra ainsi aider efficacement ses mandants à obtenir des résultats. Dans de nombreux domaines d'activité – travail des enfants, emploi des

jeunes, développement de l'entreprise, sécurité sociale, activités sectorielles ou égalité entre hommes et femmes –, le Bureau s'emploie à améliorer l'efficacité de son action dans le cadre de divers types de partenariats. Les mandants tripartites de l'OIT réclament l'accès à ceux qui s'intéressent au développement et aux donateurs, aux ministères et aux organismes gouvernementaux ainsi qu'au ministère du Travail, aux universitaires, aux parlementaires et à d'autres acteurs, et ont besoin de leur soutien. Dans le contexte de la réforme des Nations Unies, la coordination avec d'autres organismes et la participation à des groupes de travail s'occupant de questions relatives au travail offrent de nombreux avantages. Cependant, dans de nombreux pays, la coopération avec des partenaires des Nations Unies n'a pas débouché sur les résultats attendus en ce qui concerne la participation des mandants à la prise de décisions au sein des Nations Unies relatives à l'établissement de priorités et au financement. Les nouveaux progrès devront faire l'objet d'un suivi attentif.

Cohérence des politiques

25. La Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable souligne la nécessité d'«une stratégie globale et intégrée de l'OIT en faveur du travail décent». Elle souligne aussi que les quatre dimensions du travail décent sont «indissociables, interdépendantes et se renforcent mutuellement». Le présent rapport donne un aperçu au moyen d'exemples des progrès réalisés au titre de chacun des quatre objectifs stratégiques ainsi que les progrès réalisés sur la voie du travail décent dans l'ensemble. Il met à profit les nombreux enseignements tirés pour intégrer de façon plus poussée l'approche du travail décent. Mais il y a ici un point de friction. Il se peut que les progrès réalisés dans une dimension du travail décent aient une incidence sur les progrès réalisés dans d'autres dimensions ou qu'ils en dépendent. Les progrès peuvent être inégaux et il peut y avoir des arbitrages à court terme. Il est nécessaire de connaître plus en détail la dynamique interdépendante qui se renforce mutuellement des dimensions du travail décent pour contribuer à l'élaboration des politiques. De plus en plus, il est demandé à l'OIT d'apporter des réponses à des problèmes qui se posent dans les domaines économique, social et environnemental. Ces réponses nécessiteront inévitablement une intensification des activités intersectorielles dans l'ensemble du Bureau. De même, les lacunes identifiées dans l'application des normes internationales du travail sont comblées de façon plus efficace quand, outre les observations formulées par les organes de contrôle, l'OIT aide, grâce à des actions concertées, les mandants à remédier à ces lacunes dans le cadre d'activités promotionnelles, de l'assistance technique et du renforcement des capacités.

Encourager le changement organisationnel

26. Tout au long de la période biennale, cette question a suscité une vive préoccupation et on a utilisé les résultats obtenus précédemment sur le plan de la réforme interne pour aller de l'avant. Quatre tâches ont été accomplies pendant la période biennale, dont la pleine application portera ses fruits dans les prochaines années, à savoir la nouvelle stratégie en matière de ressources humaines approuvée par le Conseil d'administration en novembre 2009, le nouveau système de gestion de la performance du personnel, les plans de travail axés sur les résultats élaborés pour 2010-11 et le nouveau cadre de résultats incorporé dans le Cadre stratégique pour 2010-2015.

Améliorer le suivi des résultats et l'établissement de rapports

27. Le présent rapport sur l'exécution du programme permet de réaliser de nouveaux progrès qui déboucheront sur un cadre renforcé axé sur les résultats. Parmi les améliorations apportées, on peut notamment citer:
- L'accent davantage mis sur les enseignements tirés et les conséquences pour l'élaboration des programmes, notamment par le renforcement de la fonction d'évaluation.
 - L'établissement de bases de référence pour la plupart des indicateurs pour 2010-2015.
 - Des exemples intégrés des résultats à l'échelon national. L'agrégation des résultats au titre des résultats attendus ne restitue pas pleinement la nature intégrée des résultats obtenus dans les pays. On trouvera dans des encadrés dans la partie principale du présent rapport des présentations plus complètes de pays. Même si cela permet de se faire une idée des résultats globaux pour les pays concernés, il faudrait mettre au point un processus d'évaluation des pays plus systématique pour les rapports futurs.
 - L'établissement de rapports sur l'utilisation intégrée des ressources pour toutes les sources de financement. Il reste cependant à surmonter certaines difficultés comme la comptabilisation de l'utilisation des moyens en personnel au titre du budget ordinaire. Des mesures sont en cours d'adoption dans le cadre de la planification du travail axé sur les résultats.

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

28. L'adoption de la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable (2008) constitue un nouveau pas en avant en ce qui concerne l'intégration de l'approche normative dans l'Agenda du travail décent. La Déclaration a créé un cadre révisé pour l'adaptation des procédures d'établissement de rapports et le suivi des normes du travail et d'autres instruments, qui est intégré de façon plus logique, ciblé et efficace. Le Pacte mondial pour l'emploi, quant à lui, démontre de façon concrète comment, dans la crise financière et économique actuelle, il est possible d'incorporer une approche fondée sur le respect des droits dans des mesures visant à réagir rapidement face à de nouvelles circonstances.
29. Le suivi de la Déclaration de 1998 de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail (Déclaration de 1998) a permis d'identifier les progrès réalisés et les problèmes rencontrés dans le monde entier dans la jouissance des quatre catégories de droits. La mise en œuvre de projets et d'activités aux niveaux national et régional, intégralement financés par des fonds extrabudgétaires, a été poursuivie dans le cadre du Programme de promotion de la Déclaration. La stratégie était axée sur la sensibilisation et le renforcement des capacités. Les projets comprenaient des éléments particuliers pour assurer la participation des organisations d'employeurs et de travailleurs. Des activités ont été organisées dans le cadre de la coopération technique aussi bien pour les Etats Membres qui avaient ratifié les conventions que pour ceux qui ne les avaient pas ratifiées compte tenu des besoins et des résultats spécifiques de chaque pays, tandis que la méthode de détermination des bases de référence a permis de suivre les progrès depuis le début dans chaque pays. Les projets mis en œuvre comportaient des éléments distincts auxquels d'autres départements du BIT concernés pouvaient contribuer. Cette stratégie a été confirmée par la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable qui met l'accent sur la coopération au sein du Bureau pour offrir des services de qualité aux Membres de l'OIT.
30. Le travail des enfants était de nouveau un exemple emblématique d'une approche fondée sur le respect des droits. Les mandants tripartites de l'OIT ont continué d'utiliser efficacement les méthodologies, outils, principes directeurs et matériels de sensibilisation du Programme international pour l'abolition du travail des enfants (IPEC) pour concevoir et mettre en œuvre des programmes de lutte contre les pires formes de travail des enfants. La mise en place de programmes d'enseignement de base gratuits et la prise de conscience accrue des dangers du travail des enfants ont eu une incidence positive sur le nombre d'enfants astreints au travail. L'une des particularités du programme était que les partenaires sociaux et les autres parties prenantes reconnaissent la nécessité et l'importance d'adopter une approche globale pour résoudre les problèmes posés par le travail des enfants. Il a été demandé aux mandants de ne pas se limiter à leur rôle habituel et d'instaurer une collaboration stratégique interministérielle afin d'atteindre l'objectif de l'élimination des pires formes de travail des enfants d'ici à 2016. L'IPEC continuera d'axer son action sur l'Afrique et reverra sa stratégie de mobilisation des ressources de façon à permettre aux mandants de disposer de fonds suffisants pour combattre le travail des enfants de manière cohérente et efficace.
31. Dans le même temps, les processus normatifs ont atteint de nouveaux records en ce qui concerne la ratification des conventions de l'OIT grâce à l'assistance fournie par le Bureau – assistance qui a aussi continué d'encourager l'amélioration de la mise en œuvre des conventions déjà ratifiées. L'incidence des normes internationales du travail sur d'autres organisations – dans lesquelles l'OIT est en fait souvent connue principalement pour son

action normative – a dépassé toutes les espérances. La stratégie future s’inspirera de ces enseignements.

32. L’un des enseignements les plus importants qui a été confirmé pendant la présente période biennale a été le suivant: bien qu’il incombe aux organes de contrôle de l’OIT d’établir la base de référence pour le respect des normes internationales du travail, le moyen le plus rapide et le plus sûr de combler les écarts relevés dans l’application de ces normes est de compléter les commentaires des organes de contrôle par une action concertée du Bureau pour faire mieux connaître les questions, proposer des moyens permettant de les traiter et faciliter le renforcement des capacités nécessaires. Quand cela n’a pas été possible, dans de nombreux cas, l’examen de ces questions n’a pas suscité un réel enthousiasme et le dialogue s’est poursuivi sans grandes chances d’aboutir. Quand le Bureau a pu travailler directement avec le gouvernement et les partenaires sociaux en vue d’appliquer les recommandations des organes de contrôle, cette collaboration a souvent débouché sur un résultat rapide et satisfaisant. Dans certains cas, il peut être nécessaire de prévoir une assistance et une coopération techniques à plus long terme mais l’impact de cette double stratégie (recensement indépendant des lacunes et aide concertée) ne peut être nié.
33. Un autre enseignement important a été la nouvelle stratégie mise en place par le Bureau pour aider les Etats Membres à ratifier et mettre en œuvre les conventions de l’OIT. En ce qui concerne la convention du travail maritime, 2006, un plan d’action sur cinq ans adopté grâce à un soutien tripartite visant à promouvoir sa ratification large et rapide et sa mise en œuvre effective a eu pour effet, au cours de la présente période biennale, de satisfaire, au-delà des exigences prévues, à l’une des deux conditions d’entrée en vigueur de la convention, celle-ci s’appliquant déjà à plus de 44 pour cent de la jauge brute de la flotte marchande mondiale et à 50 pour cent des gens de mer.

Résultat intermédiaire 1a: Les principes et droits fondamentaux au travail sont appliqués

Principales réalisations

34. Deux déclarations décisives adoptées par la Conférence internationale du Travail – la Déclaration de l’OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable et le Pacte mondial pour l’emploi – ont souligné plus avant l’importance des principes et droits fondamentaux au travail. En 2009, les gouvernements du G20, réunis à Pittsburgh, ont confirmé, dans leur déclaration, leur soutien à ces principes et droits, soutien qui a soutenu plusieurs déclarations de l’Assemblée générale des Nations Unies. Au niveau national, les travaux de l’OIT ont notamment été diffusés par le biais de projets de coopération technique, et ont abouti à un renforcement, à l’échelle mondiale, de la formulation des politiques et des mesures visant à faire respecter les droits fondamentaux au travail et à faciliter leur promotion et leur réalisation.
35. Les principaux moyens de mise en œuvre de la stratégie de l’OIT sont les campagnes de sensibilisation des mandants et du grand public, le renforcement de la capacité institutionnelle, par la formation et la mise sur pied de mécanismes et d’institutions nationaux appropriés, ainsi que l’appropriation des projets par les pays pour garantir la durabilité des résultats obtenus.
36. Un élément majeur de la stratégie a été la création de partenariats entre les mandants, notamment entre les organisations d’employeurs et de travailleurs. Dans de nombreux cas, de nouveaux programmes ont été nécessaires pour aider les organisations de travailleurs ou d’employeurs à promouvoir un plus grand respect des principes et droits fondamentaux au travail. Dans plusieurs pays, les gouvernements ont aligné leurs politiques et leurs législations nationales sur ces principes et droits. En particulier, des accords tripartites ont

été signés pour harmoniser le Code du travail et élaborer des plans d'action nationaux sur la question.

Difficultés rencontrées, enseignements tirés et implications pour l'avenir

37. Pour qu'il y ait un consensus sur un changement, les projets d'assistance technique doivent absolument rechercher la participation des organisations d'employeurs et de travailleurs dès les premières étapes de la planification. A cet égard, la coopération systématique entre le programme de promotion de la Déclaration et le Bureau des activités pour les employeurs et le Bureau des activités pour les travailleurs s'est avérée un élément fondamental.
38. Les campagnes de sensibilisation aux principes et droits fondamentaux au travail, lorsqu'elles sont relayées par les médias nationaux et par des personnalités du monde politique, des affaires et de la société civile, peuvent avoir une influence majeure sur la promotion de leur réalisation; on a pu le constater lors de la campagne de lutte contre le travail forcé en Bolivie, au Brésil, en Indonésie, au Paraguay et aux Philippines.
39. Les initiatives visant à faire en sorte que les conclusions des recherches et les conseils politiques remportent l'adhésion des décideurs susceptibles de provoquer de réels changements à l'échelon national constituent un véritable défi. Les changements de gouvernement ou à la tête des principaux ministères peuvent parfois ralentir le développement des politiques; enfin, les informations présentées aux décideurs ne sont pas toujours remarquées. Il importe donc, dans tous les projets, de s'assurer que tous les intervenants participent pleinement aux activités organisées. Il faut savoir que les grands projets d'ensemble ont un impact plus durable que les petites interventions. Dans les projets conçus pour des besoins précis, les aspects juridiques et pratiques, les contraintes, les réalisations et les différentes formes d'intervention doivent être abordés globalement.
40. Les principes et droits fondamentaux au travail sont plus efficacement promus lorsqu'ils sont pris ensemble. Les questions telles que la non-discrimination, l'élimination du travail forcé et de la traite des personnes, et la reconnaissance du droit à la liberté syndicale et à la négociation collective se renforcent mutuellement. Ce type d'approche est une caractéristique essentielle de la stratégie de l'OIT visant à soutenir les mandants en donnant effet à la Déclaration de 1998, même si la mise en œuvre de cette approche demeure un véritable défi. C'est en cela que les cibles fixées pour les indicateurs sous ce résultat se sont révélées inappropriées; elles ne permettaient pas en effet de faire rapport sur les résultats obtenus dans les trois catégories de droits pour les mêmes pays.

Prévention de la vulnérabilité à la servitude en Inde

Au Tamil Nadu, le gouvernement de l'Inde a enregistré d'importants succès dans l'industrie des fours en brique dans le cadre d'un projet de l'OIT sur la prévention de la vulnérabilité mis en œuvre en étroite collaboration avec les autorités à l'échelon national, de l'Etat et du district et avec les organisations d'employeurs et de travailleurs. Le projet s'accompagne de mesures publiques de bien-être et de protection sociale destinées aux travailleurs vulnérables et aux membres de leur famille, et a été exécuté avec succès auprès de plus de 300 agents recruteurs proposant des travailleurs migrants aux propriétaires de fours en brique. Un programme de sensibilisation des agents a abouti à l'engagement de créer des associations de recrutement et de collaborer avec les employeurs et les travailleurs à la réglementation et à la formalisation des pratiques de recrutement. Un forum syndical d'action conjointe s'est engagé à collaborer à un plan d'action assorti d'un délai visant à sensibiliser les travailleurs des fours en brique aux possibilités qui leur sont offertes de faire valoir leurs droits dans divers domaines (régimes gouvernementaux, salaires minima, affiliation syndicale et négociation collective). En mars 2009, le projet a permis d'établir des partenariats avec l'Association des fabricants de brique de la région de Chengalpattu (CABMA) dans le cadre desquels cette dernière est devenue un partenaire formel du projet et finance toute une série d'activités et d'améliorations sur le lieu de travail.

Résultat immédiat 1a.1: Renforcer la capacité des Etats Membres d'établir des politiques et des pratiques qui reflètent les principes et droits fondamentaux au travail

Indicateur i): Nombre d'Etats Membres qui utilisent les produits, outils ou directives du BIT pour établir des lois, politiques, cadres pour la réduction de la pauvreté ou le développement national et pratiques mettant l'accent sur la liberté syndicale et la négociation collective

Cible: 5 Etats Membres autres que ceux visés par les autres indicateurs.

Résultat: 6 Etats Membres autres que ceux visés par les autres indicateurs.

Résultat	Contribution du BIT
Cambodge: Travaux de clarification de lois relatives à la représentation syndicale aboutissant à une augmentation du nombre de syndicats dotés du statut d'agent de négociation.	Aide à la révision de réglementations essentielles sur la représentativité. Organisation de sessions de formation et de sensibilisation aux techniques et aux procédures de négociation collective à l'intention des mandants.
Colombie: Modification du Code du travail en vue de transférer le pouvoir de déclarer une grève illégale des autorités administratives au pouvoir judiciaire. Le projet de loi proposé fait passer de dix-sept à trente ans les peines de prison pour les meurtres de responsables syndicaux et prévoit des amendes allant jusqu'à 300 salaires minima pour les employeurs qui restreignent la liberté syndicale. Le Conseil supérieur de la magistrature a institutionnalisé trois tribunaux s'occupant exclusivement des violations des droits syndicaux.	Assistance dans la production d'un guide sur le dialogue social validé par les membres de la Commission nationale sur les salaires et les politiques relatives au travail. Organisation d'ateliers de formation à l'intention des membres de la commission ainsi que des représentants locaux des travailleurs et des employeurs. Réalisation d'études et d'ateliers sur la négociation collective à tous les niveaux.
Egypte: Signature d'un accord tripartite appelant à l'organisation d'une conférence sur la réforme de la législation du travail.	Fourniture d'une assistance technique et financière aux mandants dans le cadre d'un projet en cours sur la liberté syndicale et la négociation collective.
Géorgie: Signature d'un accord tripartite portant création d'une commission tripartite ad hoc chargée de la réforme de la législation du travail. Un comité a commencé à élaborer des réformes pour aligner la législation sur les normes internationales relatives à la liberté syndicale et à la négociation collective.	Organisation de tables rondes de haut niveau. Fourniture d'une assistance technique aux mandants dans l'élaboration d'amendements.
Jordanie: Approbation d'amendements législatifs étendant la portée de la législation du travail aux travailleurs agricoles et domestiques. Elaboration d'un amendement accordant aux travailleurs migrants le droit d'adhérer à des syndicats.	Fourniture d'une assistance technique aux mandants dans les travaux de réforme de la législation du travail en vue de l'aligner sur les normes internationales. Fourniture d'une assistance technique visant à renforcer la capacité des mandants dans le domaine de la négociation collective et de l'inspection du travail.
Timor-Leste: Ratification des conventions n ^{os} 87 et 98. Le gouvernement a créé le Conseil national tripartite du travail qui est chargé de donner des avis sur les politiques du travail et de l'emploi, les relations professionnelles et le règlement des différends ainsi que sur les normes nationales et internationales du travail. Les mandants tripartites ont souscrit à un projet de Code du travail reprenant les principes des conventions et recommandations de l'OIT.	Fourniture d'une assistance technique pour la rédaction d'un nouveau Code du travail. Renforcement de la capacité des mandants tripartites dans les domaines de la liberté syndicale et de la négociation collective.

41. Autres activités réalisées avec l'assistance du BIT:

- **Oman:** La Fédération générale des syndicats d'Oman (GFOTU) a adopté sa constitution et celle-ci est désormais opérationnelle.

Indicateur ii): Nombre d'Etats Membres qui utilisent des produits, outils ou directives du BIT pour établir des lois, politiques, cadres pour la réduction de la pauvreté ou le développement national et pratiques mettant l'accent sur le travail forcé, ou modifier ceux qui existent déjà

Cible: 5 Etats Membres autres que ceux visés par les autres indicateurs.

Résultat: 12 Etats Membres autres que ceux visés par les autres indicateurs.

Résultat	Contribution du BIT
Arménie: Adoption d'un nouveau plan d'action contre la traite des êtres humains. Elaboration d'un mécanisme national d'orientation faisant participer les acteurs du marché du travail et les partenaires sociaux. Les agences d'emploi privées ont été organisées en une association d'employeurs. La Confédération des syndicats de l'Arménie a élaboré un concept politique sur la traite des êtres humains et le travail forcé.	Fourniture d'une assistance technique par l'intermédiaire d'un groupe de travail interinstitutions. Organisation d'ateliers et de réunions de formation à l'intention de juges et de procureurs, ainsi que des partenaires sociaux. Réalisation d'une étude sur les agences d'emploi privées.
Azerbaïdjan: Adoption d'un nouveau plan national d'action 2009-2014 sur le travail forcé et création d'un mécanisme d'orientation par des décrets ministériels. Treize agences d'emploi privées ont adopté un code de conduite.	Organisation d'ateliers et d'activités de formation à l'intention du gouvernement, des partenaires sociaux et des juges et des procureurs. Soutien direct sous forme d'activités de formation et d'équipements accordés aux centres d'assistance aux victimes relevant du ministère du Travail.
Bahreïn: Modification de la loi relative au système de parrainage par l'employeur (<i>Kafeel</i>) pour accorder aux travailleurs le droit de changer d'employeur sans avoir à obtenir le consentement du premier employeur.	Fourniture aux mandants tripartites d'une assistance technique et d'une formation aux droits au travail en vue de promouvoir les principes et droits fondamentaux au travail.
Bolivie: Création d'un Conseil interdépartemental chargé d'éradiquer le servage, le travail forcé et les pratiques assimilables à l'esclavage. Elaboration d'un plan d'action sur le travail forcé et nomination d'inspecteurs du travail dans les zones frappées par une forte incidence du travail forcé. Intégration des principes et droits fondamentaux au travail dans la nouvelle Constitution.	Renforcement des capacités du gouvernement, des partenaires sociaux et des dirigeants indigènes pour l'élaboration du plan d'action sur le travail forcé. Recherches menées sur la discrimination contre les travailleurs indigènes et ses liens avec le travail forcé. Sensibilisation des intervenants nationaux à la discrimination et au travail forcé.
Brésil: Adoption d'un deuxième plan d'action national sur le travail forcé. Coordination de mesures antitraites des êtres humains avec le Chili par l'intermédiaire du Centre pour la coordination de la formation de la police du Mercosur.	Soutien à la campagne nationale contre le travail forcé. Réalisation d'un atlas de la traite des êtres humains. Réalisation d'une étude sur l'esclavage dans les chaînes de production, mise en œuvre d'un programme d'alphabétisation pour lutter contre le travail forcé et contrôle de la mise en œuvre du Pacte national pour l'éradication du travail forcé dans les entreprises privées.
Chine: Conclusion d'un accord interministériel sur une éventuelle ratification du Protocole de Palerme sur la traite des êtres humains. Elaboration d'un plan d'action contre la traite des femmes et des enfants. Des provinces ont alloué des budgets au développement des campagnes d'information sur le travail forcé, la traite et l'exploitation des êtres humains. La Confédération chinoise des employeurs a adopté un code de conduite.	Mise en œuvre d'un certain nombre d'activités promotionnelles (partage d'informations, renforcement des capacités). Formation de 150 fonctionnaires gouvernementaux à la gestion des migrations et à la prévention du trafic des êtres humains. Propositions d'améliorations dans les lois et les politiques sur les migrations, et aide apportée à des fonctionnaires dans la mise au point d'un plan d'action. Elaboration d'un code de conduite pour les employeurs.

Résultat	Contribution du BIT
El Salvador: Adoption du Plan stratégique 2008-2012 du Comité national de lutte contre la traite des êtres humains.	Fourniture d'une assistance technique pour l'élaboration d'un plan stratégique, conjointement avec l'Organisation internationale pour les migrations (OIM).
Indonésie: Création d'un mécanisme de contrôle du travail forcé dans les communautés de départ des travailleurs migrants, notamment par l'intermédiaire de l'Autorité nationale pour le placement et la protection des travailleurs indonésiens expatriés, de la Commission nationale de l'autonomisation des femmes et du gouvernement de la province du Nusa Tenggara oriental.	Compilation des meilleures pratiques et directives internationales concernant la protection des travailleurs migrants dans les pays d'origine et les pays d'accueil pour servir de matériel aux activités de formation et de sensibilisation en collaboration avec le gouvernement et des organisations non gouvernementales (ONG).
République de Moldova: Adoption d'un plan d'action sur la traite des êtres humains entériné par les syndicats. Le ministère de l'Economie et du Commerce a négocié un accord de coopération sur les migrations de main-d'œuvre avec le Service fédéral des migrations de la Fédération de Russie.	Organisation de consultations sur un plan d'action, des séminaires à l'intention de syndicats et des activités de formation pour les inspecteurs du travail sur le travail forcé et la traite des êtres humains. Renforcement de la capacité des agences d'emploi privées pour créer une association et un programme de formation aux prémigrations.
Paraguay: Création d'une Commission pour la promotion des droits fondamentaux et l'éradication du travail forcé.	Aide à l'organisation de réunions d'intervenants, organisation d'activités de sensibilisation au problème du travail forcé et renforcement de la capacité nationale en la matière.
Pérou: Adoption d'un plan national, lancement d'une Commission nationale tripartite et nomination d'inspecteurs du travail mobiles chargés de lutter contre le travail forcé. Les syndicats de la région amazonienne ont mis en œuvre un programme de lutte contre le travail forcé dans la sylviculture.	Activités de renforcement des capacités à l'intention du gouvernement, des partenaires sociaux et de dirigeants indigènes, et organisation d'activités de recherche et de campagnes contre la discrimination et le travail forcé.
Zambie: Adoption d'une nouvelle loi protégeant les femmes et les enfants de la traite et d'une politique nationale sur la traite des êtres humains.	Réalisation d'une étude sur le travail forcé et la traite des êtres humains, ainsi que sur les pratiques de recrutement du secteur privé. Fourniture d'une assistance technique pour la mise en œuvre de nouvelles lois et politiques et pour la production d'outils pertinents pour les inspecteurs du travail et les syndicats.

42. Il convient également de prendre note des points suivants:

- **Géorgie:** Adoption d'un plan national d'action 2009-10 contre la traite des êtres humains et le travail forcé.
- **Afrique du Sud:** Elaboration d'un projet de loi visant à améliorer le cadre législatif pour la prévention et la répression de la traite des êtres humains.

Indicateur iii): Nombre d'Etats Membres qui utilisent des produits, outils ou directives du BIT pour élaborer des lois, politiques, cadres pour la réduction de la pauvreté ou le développement national et pratiques mettant l'accent sur la discrimination liée à l'emploi, y compris la discrimination fondée sur le sexe, ou pour modifier ceux qui existent déjà

Cible: 5 Etats Membres autres que ceux visés par les autres indicateurs.

Résultat: 7 Etats Membres autres que ceux visés par les autres indicateurs.

Résultat	Contribution du BIT
Argentine: Elaboration d'un processus de décentralisation pour la Commission tripartite sur l'égalité de chances aboutissant à la création d'un réseau de commissions régionales dans chaque province. Le ministère du Travail a incorporé un cours sur l'égalité de chances et la négociation collective dans son programme de formation aux syndicats.	Préparation d'études et organisation d'ateliers pour aider à la création de commissions régionales. Publication d'un manuel sur l'égalité entre les sexes et la négociation collective pour le programme de formation concernant les syndicats.
Bénin: Adoption d'un plan d'action contre la discrimination sur le lieu de travail.	Réalisation d'une étude sur la discrimination. Organisation d'un atelier tripartite ayant abouti à l'adoption d'un plan d'action.
Chili: Adoption d'une loi introduisant le principe de l'égalité de rémunération pour les femmes et les hommes dans le Code du travail. Création d'une Commission tripartite pour l'égalité de chances qui a commencé à mettre en œuvre un plan de travail.	Fourniture d'une assistance technique régulière à la commission. Réalisation d'études, organisation d'ateliers et de séminaires sur l'égalité de rémunération et soutien à une campagne sur l'égalité de rémunération.
Côte d'Ivoire: Adoption d'un plan d'action tripartite contre la discrimination dans l'emploi.	Réalisation d'une étude sur la discrimination et intégration des principes des conventions nos 100 et 111 dans le plan d'action.
Madagascar: Adoption d'un plan d'action contre la discrimination sur le lieu de travail.	Réalisation d'une étude sur la discrimination. Organisation d'un atelier tripartite aboutissant à l'adoption d'un plan d'action.
Maroc: Adoption du nouveau Plan stratégique pour 2008-2012 visant à promouvoir les droits des femmes, la dimension hommes-femmes et l'égalité de chances.	Financement d'études pilotes sur l'égalité dans six PME. Réalisation d'un programme de sensibilisation à l'intention des mandants tripartites, y compris un guide sur les bonnes pratiques.
Sénégal: Adoption d'un plan d'action pour lutter contre la discrimination sur le lieu de travail.	Réalisation d'une étude sur la discrimination. Organisation d'un atelier tripartite aboutissant à l'adoption d'un plan d'action.

43. Autres activités réalisées avec l'assistance du BIT:

- **Chine:** Renforcement des politiques sur le lieu de travail en vue de réduire la discrimination et de protéger les droits au travail des personnes infectées et touchées par le VIH/sida dans deux provinces.

Résultat intermédiaire 1b: Une action ciblée élimine progressivement le travail des enfants, plus particulièrement les pires formes de travail des enfants

Principales réalisations

44. C'est en Amérique latine et dans les Caraïbes que les méthodologies, les principes directeurs et les matériels élaborés par l'IPEC sont le plus largement utilisés. A cet égard, des exemples ont été recueillis dans 12 Etats Membres.
45. Les matériels du BIT sont communément utilisés pour la célébration, au niveau national, de la Journée mondiale contre le travail des enfants, et les informations diffusées dans les médias et les discours de chefs d'Etat, de ministres du travail et de l'éducation et de dirigeants d'organisations représentant les partenaires sociaux font très largement référence à deux publications – *Give girls a chance: Tackling child labour, a key to the future* et *Education: La bonne réponse au travail des enfants*.
46. Des guides spécialisés et des principes directeurs, notamment des nouveaux guides sur l'élimination du travail des enfants à l'intention des employeurs et des travailleurs, le module de formation sur l'élimination du travail dangereux des enfants dans l'agriculture

et les coffrets pédagogiques SCREAM (Défense des droits des enfants par l'éducation, les arts et les médias) ont été traduits dans des langues nationales pour être utilisés dans le cadre de programmes de formation.

47. Vingt-cinq pays ont adopté des dispositions législatives, nouvelles ou révisées, relatives à l'élimination et à la prévention du travail des enfants, établies sur la base des informations et des avis transmis par les partenaires sociaux et l'OIT, ainsi que par d'autres institutions des Nations Unies.
48. Les données ventilées par sexe sur le travail des enfants ont été largement diffusées dans de nombreux pays, ce qui a permis de faire mieux comprendre les différences et les similitudes entre le travail effectué par les filles et par les garçons.

Difficultés rencontrées, enseignements tirés et implications pour l'avenir

49. Un certain nombre de pays, en particulier en Amérique latine et dans les Caraïbes, ont intégré dans les programmes nationaux de développement social des questions relatives au travail des enfants comme le travail dangereux dans l'agriculture, l'exploitation sexuelle des enfants à des fins commerciales et l'autonomisation économique des familles des enfants astreints au travail. Quand des progrès ont été réalisés, ils semblent être liés au développement économique et social global au niveau national. Dans les pays où le niveau de développement économique est très faible, les mesures visant à aider les enfants astreints au travail ainsi que les membres de leurs familles et de leurs communautés ont du mal à être mises en œuvre.
50. Les programmes gratuits d'éducation de base et une meilleure connaissance des dangers auxquels sont exposés les enfants qui travaillent ont une incidence positive sur le nombre d'enfants astreints au travail. Cependant, si l'on veut que les pires formes de travail de travail des enfants soient éliminées d'ici à 2016, l'IPEC doit continuer d'entretenir activement des relations avec d'autres programmes du BIT (notamment, en ce qui concerne la sécurité et la santé au travail, les compétences et l'employabilité, l'emploi des jeunes, le développement économique local, la finance sociale et les activités des employeurs et des travailleurs) et d'autres institutions et programmes des Nations Unies, en mettant en commun leurs connaissances et leur expérience pour atteindre les objectifs du travail décent pour tous et l'élimination des pires formes de travail des enfants.
51. L'IPEC a notamment réussi à ce que les gouvernements, les partenaires sociaux et d'autres parties prenantes reconnaissent la nécessité d'adopter une approche globale pour résoudre le problème du travail des enfants, ce qui implique une collaboration stratégique interministérielle. Ainsi, plus de la moitié des pays qui présentent un rapport au titre du présent indicateur ont pris deux ou plusieurs types de mesures assorties de délais. L'OIT adaptera sa stratégie de mobilisation des ressources de façon à permettre à la région Afrique de disposer de fonds suffisants pour combattre le travail des enfants de manière cohérente et efficace dans le contexte de la crise mondiale de l'emploi.

Collaboration interinstitutions en Zambie pour une meilleure coordination de l'action sur le terrain

Au titre du résultat du Plan-cadre des Nations Unies pour l'aide au développement (PNUAD) concernant l'amélioration des services sociaux de base, l'IPEC participe activement au Programme conjoint sur la traite des personnes lancé en Zambie en 2008 par l'OIT, l'OIM et le Fonds des Nations Unies pour l'enfance (UNICEF) pour entreprendre une vaste action nationale contre la traite d'êtres humains. L'IPEC a également participé aux travaux du Programme d'action spécial sur le travail forcé; il a notamment fait des recherches sur le travail forcé et la traite d'êtres humains dans le pays et élaboré des matériels de formation à l'intention des inspecteurs du travail et des délégués syndicaux.

Résultat immédiat 1b.1: Accroître la capacité des mandants et des partenaires pour le développement d'élaborer ou de mettre en œuvre des politiques ou mesures axées sur la réduction du travail des enfants

Indicateur i): Nombre de cas où les mandants ou les partenaires de développement utilisent des produits, panoplies d'instruments, directives ou méthodologies du BIT afin de prendre des mesures qui figurent dans le plan de suivi global du Programme international pour l'abolition du travail des enfants (IPEC)

Cible: 10 cas en Afrique, 15 cas dans l'ensemble des autres régions.

Résultat: 16 cas en Afrique, 43 cas dans l'ensemble des autres régions.

52. Le Plan de suivi global de l'OIT/IPEC recense, entre autres, un certain nombre de produits essentiels fondés sur des connaissances pour fournir une assistance et des orientations techniques aux mandants de l'OIT dans certains domaines, par exemple des méthodes statistiques permettant d'évaluer le niveau et les types de travail des enfants dans un pays, des bonnes pratiques et des modèles d'intervention efficaces pour lutter contre les pires formes de travail des enfants. Sur cette base:

- Vingt-deux Etats Membres et le Kosovo⁴ ont été sensibilisés aux dangers des pires formes de travail des enfants grâce à l'organisation de campagnes nationales de sensibilisation et à l'intégration des méthodologies SCREAM mises au point par le BIT dans des activités et programmes scolaires et extrascolaires: Albanie, Bénin, Bolivie, Bulgarie, Burkina Faso, Chili, Kazakhstan, Mali, République de Moldova, Ouganda, Pakistan, Panama, Paraguay, Pérou, Roumanie, Sénégal, Sri Lanka, République-Unie de Tanzanie, Togo, Ukraine, Viet Nam et Zambie, ainsi que le Kosovo.
- Quatorze Etats Membres connaissent et comprennent mieux l'incidence du travail des enfants au niveau national grâce à l'utilisation et à l'application des méthodologies du Programme d'information statistique et de suivi sur le travail des enfants (SIMPOC) de l'OIT/IPEC: Bénin, Cameroun, Côte d'Ivoire, Equateur, Fidji, Honduras, Jordanie, Kirghizistan, Madagascar, Mongolie, Papouasie-Nouvelle-Guinée, Pérou, Sri Lanka et Viet Nam.
- Vingt et un Etats Membres et le Kosovo ont démontré qu'ils étaient de plus en plus en mesure d'éliminer les pires formes de travail des enfants grâce à l'intégration des directives, panoplies d'instruments et produits du savoir de l'OIT/IPEC: Albanie, Belize, Bulgarie, Cambodge, Chili, Costa Rica, Equateur, Ethiopie, Guatemala, Inde, Kirghizistan, Maroc, Nicaragua, Pakistan, Roumanie, Soudan, Tadjikistan, Thaïlande, Ukraine, Uruguay et Zambie, ainsi que le Kosovo.

53. Parmi les exemples concernant cet indicateur, on peut notamment citer:

⁴ Terme employé dans le présent rapport tel qu'il est défini dans la résolution 1244 (1999) du Conseil de sécurité. Toutes les activités ont été menées en étroite coopération avec la Mission d'administration intérimaire des Nations Unies au Kosovo (MINUK).

Résultat	Contribution du BIT
Bulgarie: Intégration par l'Office d'Etat de la protection de l'enfance de l'utilisation du Manuel sur les systèmes de surveillance du travail des enfants destiné à des professionnels dans ses procédures et protocoles pour éliminer les pires formes de travail des enfants en collaboration avec des institutions. L'Association des Nations Unies en Bulgarie utilise le coffret pédagogique SCREAM (traduit en bulgare et adapté) pour former des enseignants dans le cadre de son projet sur la sensibilisation des enseignants aux droits des enfants.	Formation à l'utilisation des méthodologies SCREAM et à l'intégration de questions relatives au travail des enfants dans les systèmes de surveillance d'autres organismes, en se fondant sur les manuels et les outils du BIT.
Costa Rica: Utilisation par le ministère de la Santé et la Fondation nationale de l'enfance, dans leurs interventions, de modèles de soins pour les enfants victimes d'exploitation sexuelle à des fins commerciales.	Contribution à l'élaboration de modèles et formation à leur utilisation dispensée aux mandants.
Ethiopie: Elaboration par le Comité directeur national de lutte contre le travail des enfants de son plan d'action national ainsi que de procédures, protocoles et principes directeurs pour repérer les enfants astreints au travail sous ses pires formes, les y soustraire, les réadapter et les réintégrer.	Fourniture d'une assistance technique au Comité directeur national de lutte contre le travail des enfants pour certains aspects du plan d'action national et recommandation concernant l'adoption par les mandants d'une approche tripartite de l'élaboration du plan conformément au Manuel de planification de l'action de l'IPEC.
Honduras: Inclusion par l'Institut national de la statistique dans l'enquête sur les ménages à des fins multiples effectuée tous les deux ans d'un module sur le travail des enfants qui recueille des données exactes sur la situation du travail des enfants.	Fourniture d'une assistance technique et financière dans la conception du module sur le travail des enfants conformément aux méthodologies de l'OIT.
Inde: Prise en considération des principaux messages de l'OIT dans sa grande campagne sur l'élimination du travail des enfants. Elaboration et mise en œuvre par le gouvernement de l'Etat du Gujarat de son plan d'action pour l'élimination du travail des enfants.	Formation à l'utilisation des matériels et des manuels de l'IPEC dispensée à des fonctionnaires occupant des postes clés. Assistance technique pour l'élaboration du plan d'action du Gujarat. Mise au point de matériels de formation et de matériels promotionnels.
Kosovo: Mise en place par les centres d'aide sociale dans les municipalités de Gjilan, Glogovac, Mitrovica, Obiliq, Pristina et Prizren de la méthodologie de l'OIT pour gérer les cas de victimes des pires formes de travail des enfants.	Fourniture d'une assistance technique pour l'élaboration d'un Manuel sur la gestion des cas concernant les pires formes de travail des enfants et formation.
Mali: Recensement par les mandants de l'OIT de bonnes pratiques et élaboration de nouvelles stratégies visant à scolariser les fillettes, sur la base du rapport spécial de la Journée mondiale contre le travail des enfants de 2009.	Appui fourni à l'organisation d'une table ronde à laquelle ont participé 50 parties prenantes, dont des mandants tripartites.
Maroc: Intégration par le ministère du Travail de lignes directrices et procédures relatives au travail des enfants dans un programme de formation destiné aux inspecteurs du travail. Elargissement par le ministère de l'Education à de nouvelles régions de l'utilisation de la méthodologie de l'IPEC concernant l'éducation préscolaire pour prévenir le travail des enfants.	Formation de formateurs dispensée à des hauts fonctionnaires utilisant les manuels de l'IPEC indiquant la marche à suivre pour inclure des questions relatives au travail des enfants dans les contrôles systématiques effectués par l'inspection du travail. Formation dispensée à des enseignants concernant l'éducation préscolaire dans des cadres ruraux pour prévenir le travail des enfants.
Pakistan: Utilisation par les départements de l'éducation des provinces de la Frontière du Nord-Ouest du Sind et du Penjab de la brochure intitulée <i>Child Labour: An information Kit</i> et le coffret pédagogique SCREAM pour sensibiliser les enseignants du primaire et du secondaire et les conseils de parents d'élèves à lutter contre le travail des enfants.	

Résultat	Contribution du BIT
Sénégal: Mise au point par le Comité de coordination de l'action syndicale contre les pires formes de travail des enfants d'une campagne de sensibilisation et d'une stratégie de mobilisation au moyen de la méthodologie SCREAM.	Formation à la méthodologie SCREAM dispensée à des organisations syndicales et recommandations concernant son utilisation lors de la planification de la campagne et de la stratégie.
Sri Lanka: Meilleure connaissance et compréhension par le Département du recensement et de la statistique des techniques de collecte de données sur le travail des enfants grâce à une enquête réalisée au niveau national sur l'activité des enfants en utilisant un questionnaire SIMPOC.	Formation à l'utilisation du questionnaire SIMPOC.
Uruguay: Approfondissement des connaissances de la Chambre d'industrie et la Chambre nationale de commerce et des services en ce qui concerne la lutte contre le travail des enfants.	Organisation à l'intention des organisations d'employeurs d'un atelier de formation à l'utilisation des guides du BIT sur l'élimination du travail des enfants destinés aux employeurs.
Ukraine: Utilisation par le Service public de l'emploi dans ses activités de formation du dossier d'information du BIT sur l'orientation professionnelle. Le service a aussi utilisé du matériel du BIT pour promouvoir l'emploi des jeunes.	Formation dispensée au Service public de l'emploi et recommandations concernant l'utilisation du Manuel de formation sur la promotion de l'emploi des jeunes pour lutter contre le travail des enfants.

Indicateur ii): Nombre d'Etats Membres qui, avec l'assistance technique ou l'appui du BIT, prennent au moins deux mesures conformes aux caractéristiques principales des programmes assortis de délais

Cible: 16 Etats Membres dans la région Afrique, 24 Etats Membres dans l'ensemble des autres régions.

Résultat: 9 Etats Membres dans la région Afrique, 24 Etats Membres et le Kosovo dans l'ensemble des autres régions.

54. Le Plan global de suivi de l'OIT/IPEC recense en outre quatre types de mesures essentielles qui, prises ensemble, constituent des actions, efficaces, assorties de délais, menées conformément à la convention (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999. Sur cette base:

- Vingt-cinq Etats Membres et le Kosovo ont adapté leur cadre juridique aux normes internationales, y compris la définition d'une liste des métiers dangereux pour les enfants: Albanie, Brésil, Burkina Faso, Chili, Colombie, Costa Rica, El Salvador, Equateur, Guatemala, Honduras, Inde, Indonésie, Kenya, Madagascar, Malawi, Mali, République de Moldova, Mongolie, Nicaragua, Panama, Roumanie, Rwanda, République-Unie de Tanzanie, Ukraine et Zambie, ainsi que le Kosovo.
- Vingt-quatre Etats Membres et le Kosovo ont formulé des politiques et programmes se rapportant directement aux pires formes de travail des enfants qui tiennent compte de la situation particulière des fillettes et fixé des objectifs assortis de délais: Afrique du Sud, Albanie, Brésil, Cambodge, Colombie, Costa Rica, République dominicaine, El Salvador, Fidji, Guatemala, Honduras, Indonésie, Kazakhstan, Kenya, Madagascar, Maroc, République de Moldova, Mongolie, Nicaragua, Pakistan, Panama, République-Unie de Tanzanie, Thaïlande et Ukraine, ainsi que le Kosovo.
- Vingt-trois Etats Membres et le Kosovo ont inclus des préoccupations relatives au travail des enfants, en tenant compte de la situation particulière des fillettes, dans les politiques et programmes de développement et de lutte contre la pauvreté et les politiques et programmes sociaux ayant trait à cette question: Afrique du Sud,

Albanie, Brésil, Bulgarie, Chili, Costa Rica, El Salvador, Guatemala, Inde, Kenya, Madagascar, Malawi, République de Moldova, Mongolie, Nicaragua, Ouganda, Pakistan, Panama, Roumanie, République-Unie de Tanzanie, Thaïlande, Ukraine et Zambie, ainsi que le Kosovo.

- Dix-neuf Etats Membres ont collecté et analysé des données sur la situation du travail des enfants: Bénin, Burkina Faso, Cambodge, Costa Rica, El Salvador, Equateur, Fidji, Guatemala, Honduras, Kazakhstan, Madagascar, Malawi, Maroc, Mongolie, Nicaragua, Pakistan, Panama, Ukraine et Zambie.
- Dix Etats Membres et le Kosovo ont établi des mécanismes de surveillance et de signalement fiables et globaux: Albanie, Bulgarie, Costa Rica, Honduras, Inde, Madagascar, Malawi, Mali, Roumanie et République-Unie de Tanzanie, ainsi que le Kosovo.

55. Parmi les exemples concernant cet indicateur, on peut notamment citer:

Résultat	Contribution du BIT
Albanie	
■ <i>Modification de la législation:</i> Approbation de la loi prévoyant des sanctions en cas de maltraitance des enfants, y compris la traite, le travail des enfants, la pornographie et les mauvais traitements.	Fourniture d'avis techniques sur l'inclusion de clauses appropriées.
■ <i>Cibles à échéance déterminée:</i> Approbation d'une stratégie nationale de lutte contre la traite pour 2008-2012.	Fourniture de services consultatifs techniques pendant le processus d'élaboration.
■ <i>Intégration:</i> Approbation d'une stratégie nationale d'insertion sociale 2007-2013.	Intégration, en tant que membre du groupe de rédaction, de la question du travail des enfants dans la stratégie nationale.
■ <i>Système de surveillance:</i> Mise en œuvre et renforcement du système à Berat, Elbasan, Korca, Shkodra et Tirana.	Appui à la conception et à la mise en œuvre du système.
Brésil	
■ <i>Modification de la législation:</i> Approbation du plan national d'éradication de la traite des personnes. L'Etat du Maranhão a amélioré la protection des enfants et interdit l'exploitation du travail des enfants par les agents de l'Etat. La loi n° 11.829 a renforcé la lutte contre la production, la commercialisation et la distribution de la pornographie mettant en scène des enfants et a érigé en infraction pénale la possession de représentations pornographiques de ce type.	Fourniture de conseils pendant l'élaboration du plan national.
■ <i>Cibles à échéance déterminée:</i> Elargissement à l'ensemble du pays du programme d'action intégré qui est un programme d'assistance pluridisciplinaire visant les enfants et adolescents victimes de violences sexuelles.	Elaboration d'une méthodologie pour le programme d'action intégré. Appui fourni au ministère de l'Emploi.
■ <i>Intégration:</i> L'accès aux ressources du Fonds national pour l'éducation de base dépend des indicateurs relatifs au travail des enfants. Le programme «Plus d'éducation» a été élaboré en vue d'offrir une formation professionnelle aux personnes du groupe d'âge visé qui entrent dans la vie active.	Recommandations visant à faire figurer des indicateurs relatifs au travail des enfants parmi les critères d'accès au fonds.
Burkina Faso	
■ <i>Modification de la législation:</i> Promulgation du décret présidentiel énumérant les travaux dangereux interdits aux enfants. Adoption de la loi contre la traite d'êtres humains et les pratiques assimilées. Mise en place d'un mécanisme de surveillance du travail des enfants.	Conseils dispensés, soutien apporté et observations formulées pendant le processus d'élaboration.
■ <i>Collecte de données:</i> Collecte de données sur le travail des enfants dans l'agriculture, dans les régions des Cascades, des Hauts-Bassins et de la boucle du Mouhoun.	Fourniture d'un appui technique pour la conception du processus de collecte des données.

Résultat	Contribution du BIT
El Salvador	
■ <i>Modification de la législation</i>: Etablissement d'un Secrétariat national de l'enfance, l'adolescence et la famille pour renforcer le système de protection globale des enfants et des adolescents. ■ <i>Cibles à échéance déterminée</i>: Adoption officielle d'un document d'orientation visant à faire d'El Salvador une zone exempte de travail des enfants par les plus hauts représentants du gouvernement, des organisations d'employeurs et de travailleurs et de la société civile. ■ <i>Intégration</i>: Inclusion de la question du travail des enfants dans les manuels du ministère de l'Education qui doivent être utilisés par les enseignants et les élèves dans toutes les écoles publiques. ■ <i>Collecte de données</i>: Incorporation du module sur le travail des enfants dans l'enquête sur les ménages. Installation d'une base de données DevInfoLAC CSE (indicateurs et système d'information pour l'Amérique latine et les Caraïbes permettant de surveiller le respect des engagements internationaux en ce qui concerne la prévention et l'élimination de l'exploitation sexuelle des enfants et adolescents à des fins commerciales) dans la sous-région.	Recommandations concernant l'établissement du secrétariat national. Soutien apporté à l'élaboration du document d'orientation et approbation du document facilitée grâce au dialogue social tripartite. Recommandation concernant l'utilisation des matériels de l'IPEC. Orientations techniques sur la façon d'intégrer le module sur le travail des enfants dans l'enquête sur les ménages.
Inde	
■ <i>Modification de la législation</i>: La liste actualisée des métiers dangereux est devenue officielle. ■ <i>Intégration</i>: Finalisation du protocole sur la migration et la traite des enfants astreints au travail à des fins d'exploitation. Mise en place par le gouvernement de l'Uttar Pradesh d'un programme de versement d'allocations sous conditions en vertu duquel les enfants de moins de 14 ans astreints au travail, dont l'un des parents est mort ou souffre d'une maladie chronique ou d'un handicap, ont droit à une aide financière pour fréquenter un établissement scolaire pendant cinq ans. ■ <i>Systèmes de surveillance</i>: Le Tamil Nadu et le Maharashtra ont commencé à mettre en œuvre le système de surveillance du travail des enfants.	Soutien apporté à l'élaboration tripartite de la liste et orientations techniques sur les dangers auxquels sont confrontés les enfants astreints au travail. Observations et suggestions concernant l'élaboration du protocole. Fourniture d'orientations techniques et d'un appui pour élaborer et mettre en œuvre le système.
Indonésie	
■ <i>Modification de la législation</i>: Approbation par le Java occidental d'un règlement de district relatif à la prévention de la traite des femmes et des enfants. Approbation par le Nord-Sumatra d'un règlement de district relatif à l'élimination des pires formes de travail des enfants. ■ <i>Cibles à échéance déterminée</i>: Lancement par le Java central d'un plan d'action provincial sur l'élimination des pires formes de travail des enfants. Publication par le ministre de l'Intérieur d'une directive concernant l'établissement de comités d'action régionaux, l'élaboration de plans d'action régionaux et l'autonomisation des communautés pour éliminer les pires formes de travail des enfants.	Observations et conseils techniques sur l'élaboration du règlement. Fourniture de conseils techniques et d'un appui pendant le processus d'élaboration.
Madagascar	
■ <i>Modification de la législation</i>: Adoption d'une loi renforçant les dispositions pénales contre la traite d'êtres humains et le tourisme sexuel. ■ <i>Cibles à échéance déterminée</i>: Organisation d'un forum public (dialogue présidentiel) qui a établi des indicateurs quantifiables pour empêcher 12 000 enfants d'être astreints à travailler et soustraire 6 000 enfants au travail et pour réduire l'incidence globale du travail des enfants de 23 à 10 pour cent d'ici à 2012.	Rôle de sensibilisation dans l'adoption de la nouvelle loi. Aide à l'organisation du forum public.

Résultat	Contribution du BIT
■ <i>Intégration</i>: Adoption d'un plan d'action national pour combattre la violence contre les enfants. Le plan de développement de la province de Majunga comporte une composante «exploitation des enfants». ■ <i>Collecte de données</i>: Diffusion et publication en ligne des conclusions de l'enquête nationale sur le travail des enfants. ■ <i>Systèmes de surveillance</i>: Validation du système par les partenaires nationaux et mise en œuvre dans deux régions pilotes.	Fourniture d'un appui et de conseils en vue de l'inclusion d'une composante «travail des enfants» dans les plans. Soutien technique et financier apporté pour l'enquête nationale. Soutien apporté à la validation du système par les partenaires tripartites.
République de Moldova	
■ <i>Modification de la législation</i>: Promulgation de la loi sur la prévention de la violence familiale et approbation de la loi sur la migration de la main-d'œuvre imposant aux citoyens qui travaillent à l'étranger la présentation d'un document certifiant que leurs enfants sont inscrits dans un registre. Les enfants astreints au travail sont couverts par la loi relative à la santé et la sécurité au travail pour des dangers particuliers sur le lieu de travail. ■ <i>Cibles à échéance déterminée</i>: Approbation d'un plan d'action national visant à prévenir et à combattre la violence contre les enfants. Ce plan prévoit des sanctions plus sévères pour les parents et les adultes qui portent atteinte aux droits des enfants, établit des normes de qualité pour la mise en place d'une aide et des critères permettant de recenser les cas de travail des enfants, d'abus et de défaut de soins à l'égard des enfants, et comprend notamment une campagne nationale de sensibilisation en matière de lutte contre le travail des enfants. ■ <i>Intégration</i>: Entrée en vigueur d'un plan national pour la création d'un système de services sociaux intégrés prévoyant une diversification des services sociaux pour les personnes handicapées, les personnes âgées et les victimes de la traite, de violences et les personnes soumises aux pires formes de travail des enfants (travail dans la rue).	Contributions au plan national. Contributions au plan national. Participation à des réunions de groupe interdépartementales pour l'élaboration du plan national
Thaïlande	
■ <i>Cibles à échéance déterminée</i>: Approbation au niveau national d'un plan et d'une politique établissant des objectifs pour l'élimination des pires formes de travail des enfants d'ici à 2015. ■ <i>Intégration</i>: Entrée en vigueur de directives opérationnelles visant à lutter contre le trafic de main-d'œuvre, contenant des dispositions particulières relatives à la traite des enfants.	Appui technique et financier au plan et à la politique au niveau national. Formation dispensée et avis techniques fournis aux partenaires tripartites.
Zambie	
■ <i>Modification de la législation</i>: Adoption d'une nouvelle politique relative à la traite d'êtres humains et modification du Code pénal pour rendre la législation pertinente plus opérationnelle. ■ <i>Intégration</i>: Le ministère de l'Education a élargi le soutien financier aux enfants vulnérables. Les indicateurs relatifs au travail des enfants et à la main-d'œuvre ont été actualisés dans la base de données de l'ONU pour le suivi des indicateurs des objectifs du Millénaire pour le développement (OMD). Adoption par la Confédération syndicale de Zambie d'une politique de lutte contre le travail des enfants. ■ <i>Collecte de données</i>: Réalisation en 2009 d'une étude interinstitutions pour comprendre la question du travail des enfants, qui a permis d'étoffer les données et les informations sur la situation du travail des enfants en Zambie. Une enquête rapide a permis de mieux comprendre la question du travail des enfants dans les industries extractives.	Avis formulés pendant l'élaboration de la nouvelle politique. Recommandation concernant l'élargissement du soutien financier aux enfants vulnérables et aide apportée aux syndicats pour l'élaboration de leur politique. Soutien technique et observations sur l'étude et l'enquête.

Résultat intermédiaire 1c: Les normes internationales du travail sont largement ratifiées et leur application progresse sensiblement

Principales réalisations

56. La ratification des normes internationales du travail a continué à progresser régulièrement durant la période biennale, bien qu'à un rythme inférieur en partie en raison de la crise économique. Au total, 119 nouvelles ratifications ont été enregistrées, dont 23 concernant les conventions fondamentales – une avancée majeure en direction de l'objectif d'une ratification universelle d'ici à 2015.
57. D'importants résultats ont été obtenus dans différents domaines. Dans celui de la sécurité et la santé au travail, l'approche relative aux systèmes de gestion stratégique préconisée dans la convention (n° 155) sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981, et la convention (n° 187) sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail, 2006, a commencé à devenir un puissant outil pour une action cohérente. Le changement de paradigme lancé par la convention n° 155 s'est accéléré comme le montrent les 38 ratifications de conventions portant sur la sécurité et la santé au travail enregistrées durant la période biennale, et la quarantaine de pays qui envisagent de ratifier soit la convention n° 155, soit la convention n° 187. En ce qui concerne la convention du travail maritime, 2006, en novembre 2009 toutes les cibles fixées pour parvenir à sa large et rapide ratification et à sa mise en œuvre efficace avaient été atteintes. A cette date, la convention avait été ratifiée par cinq Etats Membres représentant plus de 44 pour cent de la jauge brute mondiale et près de 50 pour cent des gens de mer dans le monde.
58. Comme noté par la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations, l'application des conventions ratifiées a fait apparaître des résultats positifs. Dans son rapport à la Conférence en 2009, la commission d'experts a recensé 48 cas où d'importantes mesures ont été adoptées par 38 pays pour la mise en œuvre d'une série de conventions.
59. A l'échelon national, la réforme des Nations Unies a présenté de multiples occasions de renforcer l'impact des normes internationales du travail par des directives et des pratiques communes régissant le fonctionnement des équipes de pays des Nations Unies. Parallèlement, l'harmonisation mondiale et régionale des mesures relatives à la sécurité et à la santé au travail, à la sécurité sociale et aux gens de mer a contribué de manière sensible à l'impact mondial des normes internationales du travail. D'une manière similaire, l'harmonisation de la coopération internationale pour le développement par l'intermédiaire de la Déclaration de Paris sur l'efficacité de l'aide au développement de 2005 s'est révélée un important moyen d'inclure les normes internationales du travail dans l'approche fondée sur les droits de l'homme universellement acceptée.
60. La fermeté du système de contrôle et le dialogue régulier instauré dans le cadre du système d'établissement de rapports sur les conventions ratifiées ont abouti à des résultats significatifs, même si, dans plusieurs cas, ils découlent d'un processus déjà en cours depuis une ou deux décennies.

Difficultés rencontrées, enseignements tirés et implications pour l'avenir

61. La priorité accordée par les Etats Membres à la ratification des conventions de l'OIT continue à présenter un certain nombre de défis. C'est notamment le cas en ce moment où les parlements nationaux doivent d'urgence prendre des mesures pour faire face à la crise

économique. L'une des principales leçons retenues est que le Bureau doit non seulement porter assistance aux pays, mais également les aider à s'acquitter de leurs obligations contractées en vertu des conventions qu'ils ont ratifiées. Il faut une stratégie claire dotée de ressources appropriées afin que les Etats Membres puissent mettre en place le cadre législatif nécessaire et renforcer leur capacité d'exécution. Exemple de cette approche, le plan d'action soumis en novembre 2009 au Conseil d'administration pour promouvoir la ratification universelle et la mise en œuvre effective des quatre instruments relatifs à la gouvernance (conventions n^{os} 81, 122, 129 et 144).

62. Dans le domaine de la sécurité et de la santé au travail, le BIT a mis au point un cadre stratégique cohérent pour une amélioration continue du milieu de travail à l'échelon mondial. Dans le cadre d'un suivi de la stratégie mondiale en matière de sécurité et de santé au travail adoptée en 2003, de la convention n^o 187 et des conclusions de la discussion à la Conférence sur l'étude d'ensemble sur la sécurité et la santé au travail, le Bureau se lance dans une collaboration intersectorielle en vue d'élaborer un plan d'action intégré pour la promotion et la mise en œuvre cohérentes de la convention n^o 155, de son Protocole de 2002 et de la convention n^o 187. Le contrôle de la mise en œuvre de la convention n^o 187 commencera durant la prochaine période biennale et comprendra un suivi des indicateurs nationaux de progrès dans ce domaine.
63. Les travaux des organes de contrôle constituent un puissant dispositif pour l'établissement des priorités et l'organisation des activités d'assistance technique au profit des Etats Membres confrontés à des lacunes en droit et en pratique dans l'application des conventions ratifiées. En 2009, la commission d'experts a recensé 119 cas dans 67 pays où une assistance serait nécessaire.
64. Les succès obtenus dans la promotion des normes de l'OIT sur les peuples indigènes et tribaux (convention n^o 169) dans les politiques, les outils et les processus aux niveaux mondial, régional et national illustrent le côté judicieux de combiner rôle normatif de l'OIT, système de contrôle et coopération technique ciblée. En outre, ils soulignent l'avantage qu'il y a à suivre un agenda mondial en appliquant les politiques et les outils appropriés aux échelons régional et national simultanément. Ce type de coopération technique liée aux normes est prioritaire dans le programme et budget pour 2010-11, qui fixe des cibles pour l'inclusion des normes internationales du travail dans les cadres d'aide au développement et dans d'autres initiatives majeures. Ceci supposera l'élaboration d'une série de produits mondiaux relatifs aux normes pouvant servir d'outils pour atteindre les cibles à l'échelon national.

Reconnaissance des droits des peuples indigènes au Bangladesh

Suite à l'accord de paix conclu en 1997 entre les peuples indigènes des Chittagong Hill Tracts et le gouvernement du Bangladesh, l'OIT a engagé un dialogue avec le gouvernement et soutenu une série d'initiatives de renforcement des capacités visant à améliorer la situation de la population indigène. Sur cette base, le document national de stratégie pour la réduction de la pauvreté de 2008 (DSRP) reconnaît expressément la nécessité de préserver l'identité sociale et culturelle des peuples indigènes et de garantir l'exercice de leurs droits. Le document recommande aussi la ratification de la convention (n^o 169) relative aux peuples indigènes et tribaux, 1989. L'OIT a aussi lancé un programme national à grande échelle qui développera les capacités institutionnelles, renforcera les mécanismes de surveillance et de présentation des rapports pour les conventions ratifiées de l'OIT, et mettra en place des procédures pour le dialogue et la coordination entre les institutions gouvernementales et les peuples indigènes.

Résultat immédiat 1c.1: Accroître la capacité des Etats Membres de ratifier et d'appliquer les normes internationales du travail

Indicateur i): Nombre de cas dans lesquels des Etats Membres utilisent l'assistance technique ciblée du BIT pour ratifier des conventions internationales du travail

Cible: 50 cas.

Résultat: 79 cas (sur 119 ratifications au total).

65. Les Etats Membres ci-après ont ratifié les conventions internationales du travail concernées avec l'assistance technique du BIT:

- **Liberté syndicale, négociation collective et relations professionnelles:** Samoa, Timor-Leste (n^{os} 87 et 98).
- **Travail forcé:** Samoa (n^{os} 29 et 105); Timor-Leste (n^o 29).
- **Egalité de chances et de traitement:** Kiribati, République démocratique populaire lao, Samoa (n^{os} 100 et 111); Kirghizistan, Philippines (n^o 97).
- **Elimination du travail des enfants et protection des enfants et des adolescents:** Brunéi Darussalam, Kiribati, Timor-Leste (n^o 182); Haïti (n^o 138); Samoa, Ouzbékistan (n^{os} 138 et 182).
- **Consultations tripartites:** Viet Nam (n^o 144).
- **Administration et inspection du travail:** Islande (n^{os} 81 et 129); Luxembourg (n^o 129 et protocole relatif à la convention n^o 81); Roumanie (n^o 150).
- **Politique et promotion de l'emploi:** Bulgarie (n^o 122); Inde (n^o 142).
- **Salaires:** Slovénie (n^o 95).
- **Sécurité et santé au travail:** Bahreïn (n^o 155); Cuba, Chypre, République tchèque, Danemark, Finlande, Espagne, Suède, Royaume-Uni (n^o 187); Fidji (n^{os} 155 et 184); Inde (n^o 174); Kazakhstan (n^o 167); République de Corée (n^{os} 155 et 187); Luxembourg (n^{os} 115, 119, 120, 127, 136, 139, 148, 161, 162, 167, 170, 174, 176, 184, et protocole à la convention n^o 155); Niger (n^{os} 155, 161, 187); Pérou (n^{os} 127 et 176); Serbie (n^{os} 167 et 187); République arabe syrienne (n^o 155 et protocole à la convention n^o 155).
- **Sécurité sociale:** Brésil, Bulgarie, Uruguay (n^o 102).
- **Gens de mer:** Bahamas, Norvège, Panama (convention du travail maritime, 2006); Indonésie (n^o 185).
- **Peuples indigènes et tribaux:** Chili (n^o 169).

66. Parmi les exemples concernant cet indicateur, on peut notamment citer:

Résultat	Contribution du BIT
Bahamas, Norvège, Panama: Ratification de la convention du travail maritime, 2006.	Fourniture de conseils et d'une assistance technique pour la ratification. Organisation d'une série de séminaires (Norvège). Organisation de consultations avec le ministère du Travail et des Affaires sociales, l'autorité maritime et les partenaires sociaux (Panama).
Brunéi Darussalam: Ratification de la convention n° 182.	Fourniture d'une assistance technique dans le cadre de la campagne de ratification portant sur les conventions fondamentales.
Luxembourg: Ratification des conventions n°s 115, 119, 120, 127, 129, 136, 139, 148, 149, 161, 162, 167, 170, 171, 174, 176, 183, 184, et du protocole aux conventions n°s 81 et 155.	Organisation d'activités promotionnelles sur les principales conventions relatives à la sécurité et à la santé au travail. Organisation de consultations nationales sur la ratification des conventions sur l'administration et l'inspection du travail.
Niger: Ratification des conventions n°s 155, 161, 187.	Organisation d'activités promotionnelles dans le cadre d'une stratégie cohérente de l'OIT sur les conventions clés en matière de sécurité et de santé au travail. Organisation d'un atelier national.
Samoa, Timor-Leste: Ratification des conventions n°s 29, 87, 98, 182; Samoa: ratification des conventions n°s 100, 105, 111, 138.	Soutien au renforcement de la capacité de fonctionnaires gouvernementaux dans le domaine des normes internationales du travail par l'intermédiaire du Centre de Turin. Organisation d'une série d'ateliers sur les conventions fondamentales. Observations formulées sur le Code du travail révisé.

Indicateur ii): nombre de cas dans lesquels des Etats Membres utilisent l'assistance technique ciblée du BIT pour élaborer ou réviser une législation ou des pratiques nationales en conformité avec les normes internationales du travail

Cible: 100 cas.

Résultat: 117 cas (constatés avec satisfaction par la commission d'experts).

67. La commission d'experts a pris note avec satisfaction des cas ci-après en raison de changements apportés à la législation et à la pratique nationales:

- **Liberté syndicale, négociation collective et relations professionnelles:** Bolivie (conventions n°s 87 et 98), Colombie (conventions n°s 87 – deux cas –, 98 et 154), Danemark (convention n° 87), El Salvador (conventions n°s 87 et 151), Gambie (convention n° 98), Libéria (convention n° 87), Malaisie (convention n° 98), Pays-Bas (convention n° 98), Nicaragua (convention n° 98), Panama (convention n° 98 – deux cas), Espagne (convention n° 87), Royaume-Uni (Guernesey) (convention n° 98) et (île de Man) (convention n° 151), Uruguay (convention n° 151).
- **Travail forcé:** Chypre (convention n° 105), Gabon (convention n° 105), Grèce (convention n° 29), Libéria (convention n° 105), Jordanie (convention n° 29), Maurice (convention n° 105), Nicaragua (convention n° 105), Saint-Vincent-et-les Grenadines (convention n° 105), République-Unie de Tanzanie (convention n° 105), Ouganda (convention n° 105).
- **Egalité de chances et de traitement:** Belgique (convention n° 111), Bolivie (convention n° 100), Botswana (convention n° 111), Djibouti (convention n° 100), Kenya (conventions n°s 100 et 111), Lesotho (convention n° 111), Roumanie (convention n° 100), Slovaquie (convention n° 100).

- **Élimination du travail des enfants et protection des enfants et des adolescents:** Argentine (convention n° 138), Brésil (convention n° 182), République centrafricaine (convention n° 182), Côte d'Ivoire (convention n° 182), Equateur (convention n° 138), Géorgie (convention n° 138), Honduras (convention n° 138), Kenya (convention n° 138), Madagascar (convention n° 138), Maurice (convention n° 138), Mongolie (convention n° 138), Mozambique (convention n° 182), Nicaragua (convention n° 138), Sénégal (convention n° 6), Espagne (convention n° 138), Sri Lanka (convention n° 182), République-Unie de Tanzanie (convention n° 182), Turquie (convention n° 138), Ouganda (convention n° 182), Emirats arabes unis (convention n° 182), Zambie (convention n° 138).
 - **Administration et inspection du travail:** Algérie (convention n° 81), Hong-kong (Chine) (convention n° 81), Danemark (conventions n°s 81 et 129), Finlande (convention n° 150), France (convention n° 81), Grèce (convention n° 81), Jordanie (convention n° 81), Lettonie (convention n° 81), Slovénie (convention n° 129), Suède (convention n° 129), Suisse (convention n° 81), Royaume-Uni (convention n° 81).
 - **Sécurité de l'emploi:** Australie (convention n° 158), France (convention n° 158).
 - **Salaires:** Maurice (conventions n°s 26 et 94).
 - **Temps de travail:** Bulgarie (convention n° 106), Koweït (convention n° 106), Malte (convention n° 132), Roumanie (convention n° 14), Portugal (convention n° 132).
 - **Sécurité et santé au travail:** Afghanistan (convention n° 139), Brésil (convention n° 115), Croatie (convention n° 162), Mexique (convention n° 155), Portugal (convention n° 115), Sénégal (convention n° 120), Slovénie (convention n° 148), Suède (convention n° 167), République arabe syrienne (convention n° 139), Uruguay (convention n° 155), Viet Nam (convention n° 155).
 - **Sécurité sociale:** Australie (convention n° 42), Bahamas (convention n° 17), Barbade (conventions n°s 102 et 128), Finlande (conventions n°s 128 et 130), Rwanda (convention n° 17), Ouganda (convention n° 17).
 - **Protection de la maternité:** Burkina Faso (convention n° 3), Bahamas (convention n° 103), Allemagne (convention n° 3), Pays-Bas (convention n° 103), Portugal (convention n° 103), Roumanie (convention n° 183).
 - **Travailleurs migrants:** Hong-kong (Chine) (convention n° 97).
 - **Gens de mer:** Grèce (conventions n°s 147 et 180), Japon (convention n° 147), Royaume-Uni (île de Man) (convention n° 180).
 - **Dockers:** Brésil (convention n° 152), Pays-Bas (convention n° 152).
 - **Peuples indigènes et tribaux:** Bolivie (convention n° 169), Norvège (convention n° 169).
68. Parmi les cas précis où les organes de contrôle ont exprimé leur satisfaction suite à un ou plusieurs commentaires élaborés avec l'aide du secrétariat, on peut citer les suivants:
- **Allemagne** (convention n° 3): modification de la législation nationale afin de garantir que les prestations de maternité en espèces seront payées entièrement à partir de la caisse de prévoyance sociale (autrefois, les grandes entreprises devaient directement verser une partie des prestations de maternité aux femmes qu'elles employaient).

- **Australie** (convention n° 42): amendements à la loi sur la réparation et la gestion des lésions professionnelles de manière à reconnaître la nature professionnelle de l'infection par l'anthrax en relation avec des activités et emplois impliquant le chargement, le déchargement ou le transport de marchandises.
- **Burkina Faso** (convention n° 3): adoption d'un nouveau Code du travail interdisant à l'employeur d'employer une femme, même avec son accord, pendant la période de six semaines après son accouchement, garantissant ainsi le caractère obligatoire du congé postnatal.
- **Chypre** (convention n° 105): abrogation de la législation nationale qui conférait au Conseil des ministres le pouvoir discrétionnaire d'interdire les grèves dans les services considérés comme essentiels et d'imposer des restrictions interdisant aux employés de ces services de mettre un terme à leur emploi, sous peine d'emprisonnement comportant l'obligation de travailler.
- **Colombie** (convention n° 87): modification du Code du travail de manière à prévoir que la légalité ou non d'une suspension ou d'un arrêt collectif de travail sera déclarée par l'autorité judiciaire en vertu d'une procédure prioritaire.
- **Danemark** (convention n° 81): mise en place d'une procédure en vue d'assurer une gestion rationnelle et efficace des ressources humaines et des moyens des services de l'inspection du travail pour le contrôle de la situation des entreprises en matière de sécurité et de santé au travail.
- **Djibouti** (convention n° 100): adoption d'un nouveau Code du travail qui prévoit que, à travail de valeur égale, le salaire est égal pour tous les travailleurs, quels que soient leur origine, leur sexe, leur âge, leur statut et leur confession.
- **Jordanie** (convention n° 29): abrogation du règlement national prévoyant que des prisonniers peuvent travailler au service d'un officier ou d'un membre de l'armée sur autorisation du ministre de la Défense.
- **Kenya** (convention n° 100): adoption d'une nouvelle loi sur l'emploi donnant pleine expression au principe de l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale.
- **Maurice** (convention n° 94): amendement à la loi sur les achats publics (2006) pour donner effet à l'insertion de clauses de travail dans les contrats d'achats publics.
- **Nicaragua** (convention n° 138): adoption d'un accord ministériel contenant une liste détaillée des travaux dangereux établie en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs ainsi qu'avec la société civile.
- **Ouganda** (convention n° 17): adoption d'une législation nationale en matière de réparation des accidents du travail.
- **Panama** (convention n° 98): amendements à la législation nationale en vue de protéger les fonctionnaires contre les actes de discrimination antisyndicale et d'établir le droit de négociation collective de leurs associations.
- **Turquie** (convention n° 138): abrogation des règles de 1973 sur les travaux dangereux et pénibles qui n'étaient pas conformes à la convention.

Indicateur iii): Nombre de cas dans lesquels d'autres organisations et organismes appliquent les conseils du BIT pour intégrer dans leurs politiques les normes internationales du travail et les commentaires des organes de contrôle du BIT

Cible: 5 cas.

Résultat: 14 cas.

69. Des résultats ont été obtenus dans les domaines ci-après:

Normes internationales du travail

Résultat	Contribution du BIT
Haut Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme: Le Comité des droits économiques, sociaux et culturels et le Comité des droits de l'enfant ont formulé des commentaires d'ordre général sur les normes du travail dans l'esprit des principes élaborés par les organes de contrôle de l'OIT. L'examen périodique universel fait état des ratifications des conventions fondamentales et des commentaires des organes de contrôle.	Apport fourni aux commentaires d'ordre général et à l'examen.
Le Groupe des Nations Unies pour le développement (GNUP) a approuvé les directives relatives au bilan commun de pays (BCP) du PNUAD révisées qui insistaient sur les normes du travail et a conclu un accord visant à mettre en place un mécanisme interinstitutions pour les droits de l'homme pour promouvoir la complémentarité des normes des Nations Unies et de l'OIT.	Participation au groupe de travail sur les questions de programmation et fourniture d'apports dans le cadre des consultations interinstitutions sur les politiques d'intégration des droits de l'homme des Nations Unies.

Travail forcé

Résultat	Contribution du BIT
Nations Unies: Le Rapporteur spécial sur les formes contemporaines de l'esclavage, ses causes et ses conséquences a cité les conventions de l'OIT et les publications du BIT sur le travail forcé dans ses rapports.	Organisation d'une série de réunions avec le Rapporteur spécial des Nations Unies.

Sécurité et santé au travail

Résultat	Contribution du BIT
Nations Unies: Le Système général harmonisé de classification et d'étiquetage des produits chimiques de l'ONU (SGH), sur la base de la convention n° 170 a établi une coopération avec d'autres composantes du système des Nations Unies, notamment dans le domaine de l'établissement des fiches internationales sur la sécurité des substances chimiques et de l'étiquetage des produits chimiques.	Participation à l'établissement du SGH avec d'autres organismes.
Organisation mondiale de la santé (OMS): Adoption d'un plan d'action mondial sur la santé des travailleurs incluant une collaboration avec l'OIT et soutien à la promotion de la convention n° 187.	Collaboration continue.

Sécurité sociale

Résultat	Contribution du BIT
Conseil de l'Europe: Avec l'OIT, fourniture d'une assistance technique bilatérale sur le Code européen de sécurité sociale. La version révisée de la stratégie pour la cohésion sociale mentionne l'étroite collaboration avec l'OIT, notamment dans le domaine des normes du travail et des instruments relatifs à la sécurité sociale.	Collaboration dans le cadre de la supervision du Code par la commission d'experts.
Le Comité européen des droits sociaux a évoqué des observations formulées par les organes de contrôle de l'OIT concernant notamment la convention n° 102 dans le cadre du suivi de la Charte sociale européenne.	Elaboration continue.

Gens de mer

Résultat	Contribution du BIT
Union européenne: La directive 2009/13/CE de février 2009 intègre certaines dispositions de la convention du travail maritime, 2006, dans le droit communautaire européen.	Organisation d'activités promotionnelles.
Nations Unies: L'Assemblée générale a adopté la résolution (A/RES/63/111) invitant les Etats membres à ratifier la convention du travail maritime et la convention n° 185 ou à y adhérer, à les mettre en œuvre et à assurer une assistance technique adéquate.	Organisation d'activités promotionnelles.

Peuples indigènes

Résultat	Contribution du BIT
Commission africaine des droits de l'homme et des peuples: Adoption d'une étude d'ensemble sur la situation des peuples indigènes en Afrique sur la base de 24 études de pays.	Collaboration à la réalisation d'études.
Commission interaméricaine des droits de l'homme: Le système interaméricain des droits de l'homme et les tribunaux nationaux latino-américains ont formulé de nombreuses références à la convention n° 169.	Outils et possibilités de formation offerts à des juges, des juristes, des conseillers techniques, des dirigeants indigènes, des gouvernements, etc. en lien avec la convention n° 169.
Fonds international de développement agricole (FIDA): Inclusion de commentaires de l'OIT dans les politiques relatives aux peuples indigènes.	Formulation d'observations sur les politiques.
GNUD: Promotion des normes du travail dans les directives sur les peuples indigènes.	Contributions techniques.
Nations Unies: Elaboration d'indicateurs fondés sur les normes de l'OIT pour surveiller la mise en œuvre des droits des peuples indigènes, et proposition d'adoption de ceux-ci par la Conférence des parties à la convention sur la diversité biologique en 2010.	Participation à l'élaboration des indicateurs.

70. Il convient de prendre note des points suivants:

- **L'Organisation maritime internationale** est en train de réviser la Convention internationale de 1978 sur les normes de formation des gens de mer, de délivrance des brevets et de veille (STCW), en vue d'aligner les parties concernées sur la convention du travail maritime.
- Dans le **Mémoire d'entente de Paris sur le contrôle des navires par l'Etat du port**, qui coordonne l'inspection des navires étrangers dans les ports européens et nord-américains, adaptation des directives pour le contrôle par l'Etat du port, notamment aux exigences de la convention du travail maritime et à celles des directives de l'OIT pour les agents chargés du contrôle par l'Etat du port qui effectuent des inspections.

Indicateur iv): Nombre de cas dans lesquels des améliorations dans l'application des normes relatives à la liberté syndicale sont constatées à la suite d'une intervention des organes de contrôle

Cible: 60 cas.

Résultat: 73 cas (dans 29 pays).

- Sept cas en mars 2008: Argentine, El Salvador, Grèce, Pérou, Pologne (2 cas), Royaume-Uni.
- Onze cas en juin 2008: Argentine, Canada, Chili, Estonie, République islamique d'Iran, Japon, Philippines, Sri Lanka (2 cas), Thaïlande, Ukraine.
- Quinze cas en novembre 2008: Argentine, Brésil, Bénin (2 cas), Colombie (4 cas), Djibouti, Guatemala (2 cas), Maurice (2 cas), Philippines, Etats-Unis.
- Douze cas en mars 2009: Argentine, Australie, Brésil (2 cas), Canada, Colombie, Grèce, République de Corée, Pakistan, Turquie, Uruguay, République bolivarienne du Venezuela.
- Onze cas en juin 2009: Canada, Chili (2 cas), Colombie (3 cas), Guatemala, République islamique d'Iran (2 cas), Japon, Pakistan.
- Dix-sept cas en novembre 2009: Argentine, Colombie (7 cas), El Salvador, Guatemala, Panama, Pakistan (3 cas), Pérou, Ukraine, République bolivarienne du Venezuela.

71. Exemples de mesures prises suite à des recommandations du Comité de la liberté syndicale et/ou suite à une assistance technique du BIT:

- **Argentine, Pérou, Thaïlande, Guatemala, Chili:** Réintégration de dirigeants syndicaux.
- **Bénin, République islamique d'Iran, Maurice:** Abandon de poursuites contre des dirigeants syndicaux ou acquittements.
- **Brésil, Chili:** Réparation et règlements dans des cas de licenciements et de harcèlements antisyndicaux et conclusion d'une nouvelle convention collective.
- **Canada, Grèce, Pakistan, Sri Lanka, Royaume-Uni:** Adoption de mesures pour une plus grande conformité de la législation aux principes de la liberté syndicale.
- **Colombie, Pakistan:** Enregistrement de syndicats ou octroi des droits à la négociation collective conformément aux recommandations du comité.
- **Guatemala:** Annulation du transfert d'un dirigeant syndical.
- **Japon:** Diverses avancées dans le domaine des relations professionnelles sur le lieu de travail, y compris règlement de différends sur les facilités à accorder aux syndicats.

Objectif stratégique: Accroître les possibilités pour les femmes et pour les hommes d'obtenir un emploi et un revenu décents

72. La Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable est l'expression de la vision contemporaine de la mission de l'OIT à l'ère de la mondialisation. Elle met en avant le rôle important que joue le plein emploi productif dans les politiques économiques et sociales, et donne ainsi un nouvel élan à l'Agenda global pour l'emploi. L'actuelle crise financière et économique mondiale et les conclusions des différentes réunions du G20 qui se sont tenues depuis son déclenchement font qu'il est d'autant plus urgent de prendre conscience de ce rôle.
73. Si les domaines d'intervention définis au titre de cet objectif stratégique demeurent pertinents, la gravité de la crise en 2008-09 et ses répercussions sur les besoins des mandants en matière d'emploi exigeaient de procéder à des ajustements du mode opératoire du Bureau.
74. L'importance capitale de l'emploi figure en bonne place dans le Pacte mondial pour l'emploi, lequel contient une série de mesures anticrise et de relance couvrant les quatre objectifs stratégiques. En novembre 2009, le Bureau a adopté des mécanismes de gestion spéciaux afin d'offrir aux mandants une assistance intégrée. Néanmoins, avant même la mise en place de ces mécanismes, le Bureau avait pris des mesures énergiques face à la crise – au niveau national par le traitement de demandes spécifiques, au niveau régional par le biais de ses activités de conseil et de renforcement des capacités, et au niveau mondial par son engagement aux côtés des Nations Unies, d'autres institutions multilatérales et du G20.
75. C'est en partie grâce à ces efforts que l'emploi a été de plus en plus largement considéré comme un élément stratégique essentiel pour relancer l'économie et contrer la crise et, à plus long terme, pour réduire la pauvreté. Dans le même temps, les mandants ont adressé au BIT un nombre croissant de demandes d'orientations concrètes quant à la conduite à adopter et les mesures à prendre. La capacité du Bureau de fournir de telles orientations a été renforcée par des outils de diagnostic perfectionnés, un dialogue de haut niveau plus intense, une meilleure évaluation de l'impact et une plus grande attention accordée à la qualité des emplois, en fonction de critères tels que l'accès à la protection sociale et les conditions de travail décentes.
76. Afin de poursuivre sur cette lancée, le Bureau a établi une procédure très précise pour l'examen systématique des politiques de l'emploi, la mise au point d'outils de diagnostic relatifs à l'emploi, la conduite de recherches sur la définition des objectifs en matière d'emploi et la conception de stratégies et de programmes appropriés. Un ensemble complet de notes d'orientation sur la problématique de la situation de la femme par rapport à l'emploi a été élaboré afin de promouvoir l'intégration du principe d'égalité entre hommes et femmes, notamment en milieu rural. Ce dernier élément est le fruit d'une collaboration renforcée avec le FIDA et l'Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture (FAO).
77. Au cours de la période biennale, il a été reconnu plus largement que le droit des travailleurs n'est pas l'antithèse de la création d'emplois; après des années de discussions, la Société financière internationale (SFI) de la Banque mondiale a admis que l'indicateur d'embauche des travailleurs utilisé pour son rapport sur la pratique des affaires (*Doing Business*) publié chaque année pouvait s'avérer inadapté. Dans son rapport d'activité pour la période allant d'avril 2008 à octobre 2009, l'Equipe

spéciale de haut niveau du Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies sur la crise mondiale de la sécurité alimentaire reconnaît explicitement que le travail décent est un élément clé de la sécurité alimentaire.

78. Le suivi de l'impact réel des politiques sur la création d'emplois a été facilité par l'extension des OMD, lesquels comprennent désormais une nouvelle cible consacrée à l'emploi regroupant quatre indicateurs; il est de ce fait reconnu que le travail décent et productif pour tous est essentiel pour lutter contre la pauvreté et la faim.
79. Le degré de réponse du BIT face aux attentes et aux besoins suscités par la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable sera examiné en juin 2010 dans le cadre de la première question récurrente inscrite à l'ordre du jour de la Conférence internationale du Travail. La préparation du rapport soumis au titre de cette question a enclenché un processus d'évaluation interne qui a été pour le Bureau l'occasion de renforcer son efficacité, notamment par l'adoption de nouvelles méthodes de travail. Des groupes de travail, auxquels ont pris part des spécialistes techniques issus de tous les secteurs au siège et dans les régions, se sont penchés sur les questions nécessitant une coordination, telles que les liens unissant les quatre objectifs stratégiques et les besoins et priorités des mandants concernant ces objectifs. Conformément à l'invitation à mieux ajuster les activités normatives et techniques qui est faite dans la Déclaration, l'étude d'ensemble présentée à la session de 2009 de la Conférence couvrait six normes relatives à l'emploi, permettant ainsi de mieux prendre en compte, lors de l'examen des politiques, les commentaires formulés par les organes de contrôle de l'OIT.

Résultat intermédiaire 2a: Des politiques cohérentes favorisent la croissance économique, la création d'emplois et la réduction de la pauvreté

Principales réalisations

80. Au cours de la période biennale, d'importants progrès ont été accomplis vers la reconnaissance du rôle central que joue l'emploi dans les politiques économiques et sociales au niveau national. Utilisant l'Agenda global pour l'emploi comme guide de mise en œuvre, le BIT a répondu aux demandes de soutien, présentées par un nombre considérable de pays, pour établir et améliorer des systèmes d'analyse du marché du travail et définir une politique nationale de l'emploi. Des progrès sensibles ont été accomplis dans l'aide apportée à l'Afrique pour cibler ses priorités. D'autres régions ont réalisé des avancées qui témoignent de l'avantage comparatif que confère la présence de l'OIT en Asie, en Europe orientale et en Amérique latine.
81. Une place centrale a été accordée aux problématiques de l'emploi productif et du travail décent dans les cadres nationaux de développement. Cette tendance s'illustre notamment par le suivi du marché du travail, les diagnostics de la pauvreté, les stratégies sectorielles et l'intérêt accru pour les infrastructures à haute intensité de main-d'œuvre. Les activités de renforcement des capacités destinées à donner aux mandants les moyens de prendre part à l'élaboration de la politique de l'emploi et des cadres nationaux de développement ont suivi une approche stratégique s'appuyant davantage sur des données factuelles.
82. Il ressort de l'encadré figurant à la fin de cette partie que de plus en plus de pays adoptent des politiques de promotion des approches à haute intensité de main-d'œuvre et établissent des mécanismes institutionnels destinés à faire mieux connaître le lien qui existe entre les investissements dans l'infrastructure et l'emploi.

Les outils du BIT ont été largement utilisés pour préparer et suivre les investissements de ce genre réalisés dans différents secteurs de l'économie (par exemple, les travaux publics locaux, en milieu rural et urbain, les transports, l'agriculture, l'éducation, l'environnement). La crise persistante de l'emploi, aggravée par la crise économique, a donné un essor nouveau et considérable aux programmes de travaux publics dans le monde entier. Le HIMO demeure l'un des plus vastes programmes de coopération technique de l'OIT. Les ressources mobilisées en 2008-09 s'élevaient à quelque 62 millions de dollars E.-U., dont près de 40 pour cent provenaient du budget des Etats Membres sollicitant l'assistance du BIT.

83. Pour ce qui est de l'emploi des jeunes, à la fin de 2009, des priorités en la matière ont été définies dans plus de la moitié des programmes par pays de promotion du travail décent existants. Au nombre des principaux résultats figurent l'augmentation du nombre de pays ayant donné la priorité à l'emploi des jeunes dans leur cadre national et la définition, en Amérique latine, de projets de développement novateurs visant les jeunes dans le cadre de partenariats impliquant des organisations internationales et régionales. D'excellents progrès ont également été enregistrés en matière de programmation interinstitutions entre les organismes des Nations Unies, notamment en ce qui concerne le Fonds du PNUD et de l'Espagne pour la réalisation des objectifs du Millénaire pour le développement – le BIT étant le principal agent de réalisation de 13 des 14 programmes communs sur l'emploi des jeunes et les migrations approuvés dans ce cadre.

Difficultés rencontrées, enseignements tirés et implications pour l'avenir

84. Les mandants sont de plus en plus nombreux à demander une assistance technique et un renforcement des capacités en vue de mettre au point un système de suivi du marché du travail national pour produire et analyser les informations essentielles permettant de fournir des données de qualité pour les politiques et stratégies nationales. Pour répondre efficacement à cette demande, le BIT doit accroître ses ressources, tant humaines que financières, et agir de manière coordonnée pour renforcer son expérience de la mise en place de mécanismes élémentaires de contrôle et de nouveaux outils de diagnostic.
85. Compte tenu de l'incidence de la crise économique, il est devenu plus urgent que jamais pour le BIT de lancer et consolider une base de connaissances ainsi que des services consultatifs consacrés au volet emploi des stratégies de croissance. De plus, il faudrait encourager l'adoption de cibles spécifiques en matière d'emploi pour les secteurs qui sont les moteurs de la croissance et pour les groupes de travailleurs visés.
86. La prise en compte de l'emploi productif dans les analyses macroéconomiques et les analyses des investissements conduites au niveau national reste un défi important, tout comme la conception de systèmes de suivi et d'évaluation plus performants pour mesurer l'impact des politiques nationales de l'emploi.
87. En ce qui concerne les investissements dans l'infrastructure, les principaux obstacles étaient les suivants: i) les ministères censés être responsables de la création d'emplois (ministères du travail, de la planification) n'ont pas suffisamment d'autorité pour influencer les décisions concernant le volet emploi des investissements; et ii) les ministères chargés d'entreprendre les travaux ne reconnaissent pas forcément qu'il existe un «problème» de la création d'emplois. De même, dans le cadre des programmes de travaux publics lancés pour faire face à la

crise, les pays sont confrontés à la difficulté d'apporter en temps opportun une réponse d'envergure (offrir suffisamment d'emplois) et de doter un grand nombre de chômeurs de compétences transférables renforçant leur employabilité à long terme (aptitudes génériques et utiles au quotidien, compétences techniques et entrepreneuriales) afin de faciliter leur intégration sur le marché du travail une fois la crise surmontée. Le BIT fournit une assistance technique dans le but de multiplier les évaluations de l'emploi à l'aide de mécanismes institutionnels adaptés et de développer les capacités nécessaires à l'extension des programmes d'investissement à haute intensité de main-d'œuvre. Le BIT doit apporter son assistance pour la conception et l'application d'un grand nombre de programmes ciblés d'aide à l'emploi, ce qui représente encore une fois un défi compte tenu du manque de personnel spécialisé dans ce domaine. Pour y faire face, un guide de politique générale et un cours spécial sont actuellement mis au point avec le Centre de Turin.

- 88.** De par le volume croissant des demandes d'assistance dans le domaine de l'emploi des jeunes, le Bureau est confronté à la nécessité d'élaborer des stratégies intégrées et novatrices reposant sur la mise en commun des connaissances et des ressources institutionnelles afin d'agir avec cohérence. Un programme d'enseignement à distance et un mécanisme de partage des connaissances seront offerts aux mandants au cours de la période biennale à venir. La méthode adoptée par le BIT pour la conception de plans d'action sur l'emploi des jeunes a prouvé son efficacité en permettant aux différents ministères d'exécution et organismes publics ainsi qu'aux partenaires sociaux de dégager un consensus et de décider d'une action concertée. A l'heure actuelle, 31 pays élaborent ou mettent en œuvre de tels plans d'action.
- 89.** Toutefois, dans de nombreux pays, la question de la viabilité institutionnelle constitue toujours un sérieux défi à relever. Dans l'ensemble, il faut renforcer, au niveau national, la capacité d'élaborer des politiques et des plans d'action pour l'emploi des jeunes et d'assurer le suivi et l'évaluation des mesures qui y sont prévues. Au cours du prochain exercice biennal, le Bureau concevra un programme de formation et du matériel pédagogique pour aider les mandants à établir des systèmes de suivi et d'évaluation efficaces. Conformément aux recommandations formulées à l'issue d'une évaluation réalisée en 2009, des outils et des méthodes de gestion spécifiques devraient être mis au point pour réduire les coûts élevés des transactions effectuées dans le cadre d'opérations interinstitutions.

Investissement à haute intensité de main-d'œuvre au Cameroun

En peu de temps (trois ans), le gouvernement du Cameroun a expérimenté la création d'emplois assortis de conditions de travail décentes dans la construction d'infrastructures et démontré l'efficacité de cette solution. Les investissements et les marchés publics sont transformés en mécanismes d'emploi stratégiques pour un développement économique et social intégré. Les principaux résultats sont notamment les suivants:

- En amont, au niveau politique, les ministères de l'Emploi et de la Planification économique et l'Agence de régulation des marchés publics assurent la coordination entre les services gouvernementaux afin d'intégrer les critères d'emploi dans les travaux de planification et de programmation réalisés par les principaux utilisateurs des investissements publics.
- Au niveau sectoriel et opérationnel, le programme national pour l'accès routier aux zones rurales, financé par le gouvernement, et le programme d'assainissement urbain, financé par la Banque africaine de développement, renforcent actuellement les capacités en vue de l'application à grande échelle des stratégies du Programme des investissements à haute intensité de main-d'œuvre (HIMO).

Le BIT travaille, en partenariat avec les responsables, à l'ouverture de nouveaux marchés nationaux pour des PME durables ainsi qu'à la création d'un plus grand nombre d'emplois, qui contribuent largement à l'économie locale en renforçant la demande de biens et de services.

Résultat immédiat 2a.1: Renforcer la capacité des mandants d'élaborer des politiques et recommandations d'action visant une croissance riche en emplois, l'emploi productif et la réduction de la pauvreté

Indicateur i): Nombre des Etats Membres utilisant des analyses, outils ou orientations relevant de l'Agenda global pour l'emploi de façon intégrée en vue d'élaborer des politiques de l'emploi et du marché du travail

Cible: 9 Etats Membres pour la région Afrique, 9 Etats Membres pour l'ensemble des autres régions.

Résultat: 13 Etats Membres pour la région Afrique, 13 Etats Membres – auxquels s'ajoute le Kosovo –, 1 territoire, 1 région, 1 sous-région, pour l'ensemble des autres régions.

Résultat	Contribution du BIT
Bosnie-Herzégovine, Costa Rica, Inde, Jordanie, Monténégro, Nicaragua, Pérou, Serbie, Yémen, Territoire palestinien occupé et Kosovo: Elaboration et adoption, avec le soutien des mandants tripartites, d'une politique nationale de l'emploi intégrant des éléments de l'Agenda global pour l'emploi.	Fourniture de services consultatifs et d'un appui technique et financier pour l'analyse du cadre réglementaire. Renforcement des capacités des mandants et aide à l'organisation de consultations tripartites afin de fixer les priorités en matière d'emploi.
Burkina Faso, Cameroun, Ethiopie, Madagascar, Niger, Nigéria, République-Unie de Tanzanie, Togo: Elaboration de politiques nationales de l'emploi approuvées par les partenaires sociaux et intégrant des éléments de l'Agenda global pour l'emploi; progrès vers la planification des activités.	Réalisation d'analyses contextuelles, mise au point de solutions et aide à l'organisation de consultations tripartites afin de déterminer les priorités en matière d'emploi.
Cambodge, Libéria, Egypte, Maroc, Ouganda, Pakistan, République démocratique du Congo, Uruguay: Réalisation d'évaluations rapides de l'incidence de la crise sur l'emploi et conception de programmes axés sur l'emploi pour en atténuer les effets.	Fourniture d'orientations d'ordre méthodologique, appui financier et technique. Aide à l'organisation de consultations tripartites et à l'examen des résultats, notamment ceux de l'essai sur le terrain du manuel d'évaluation rapide de l'impact sur l'emploi au niveau national (Libéria et Ouganda).
Chili: Proposition de mesures concernant l'incidence de la crise sur l'emploi des femmes et renforcement des connaissances des partenaires sociaux en la matière.	Soutien apporté sous forme d'analyses (par exemple, examen des politiques et formulation de recommandations) axées sur l'emploi des femmes en temps de crise.
Chine: Adoption de la loi sur la promotion de l'emploi, établissement d'un fonds pour la promotion de l'emploi et d'un plan de relance.	Fourniture de conseils techniques pour la rédaction de la loi. Appui aux études sur la transition de l'école à la vie active conduites dans quatre provinces.
Mexique: Adoption d'un accord national sur la productivité du travail et modification du prix national pour la qualité.	Participation continue au sein des groupes de travail chargés de l'accord national et du prix pour la qualité.
Région des Etats arabes: Adoption d'une déclaration par laquelle les Etats arabes s'engagent à mettre en œuvre le Pacte mondial pour l'emploi au niveau régional.	Appui apporté au Forum arabe tripartite de haut niveau sur l'emploi pour l'échange de données d'expérience sur les réponses à la crise et l'adoption d'un plan d'action commun.
Communauté économique des Etats d'Afrique de l'Ouest (CEDEAO): Adoption d'un document directif sur le travail et l'emploi à l'occasion de la deuxième Conférence des ministres du Travail et de l'Emploi (avril 2009).	Fourniture d'un appui technique pour finaliser le document d'orientation régional, lequel reprend les principes de l'Agenda global pour l'emploi et du travail décent.

90. Autres activités réalisées avec l'assistance du BIT:

- L'Argentine, l'Azerbaïdjan, le Kazakhstan, la République de Moldova ainsi que le Kosovo ont commencé à mettre en œuvre les politiques approuvées au titre de leur plan d'action.
- Le Cambodge, le Népal, le Pakistan, Sri Lanka et le Viet Nam ont achevé les travaux d'analyse préalables à l'élaboration de leur politique nationale de l'emploi.
- Le Cameroun, la République centrafricaine, le Gabon, le Libéria, la République démocratique du Congo, le Sénégal, la Sierra Leone et le Zimbabwe ont entrepris des analyses contextuelles préalablement à l'élaboration de leur politique nationale de l'emploi.

Indicateur ii): Nombre des Etats Membres utilisant des analyses, outils ou produits du BIT en vue d'associer explicitement des objectifs relatifs à l'emploi productif et au travail décent au cadre général de l'action publique ou de l'action pour le développement, notamment les stratégies nationales pour le développement, les stratégies de réduction de la pauvreté et les PNUAD

Cible: 6 Etats Membres pour la région Afrique, 18 Etats Membres pour l'ensemble des autres régions.

Résultat: 17 Etats Membres pour la région Afrique, 6 Etats Membres pour l'ensemble des autres régions, 1 territoire.

Résultat	Contribution du BIT
Afghanistan, Honduras, Iraq, Paraguay et Territoire palestinien occupé: Intégration des questions d'emploi dans les plans nationaux; dans certains cas, la mise en place d'agences nationales pour l'emploi a débuté.	Fourniture d'une assistance technique pour évaluer la capacité institutionnelle et réalisation d'analyses techniques pour les mandants tripartites.
Burkina Faso, Cameroun, Ethiopie, Libéria, Madagascar, Mali, Nigéria, République démocratique du Congo, Rwanda, Sierra Leone, Zambie, Zimbabwe: L'emploi productif et le travail décent figurent explicitement dans les stratégies nationales de développement.	Services consultatifs, travaux de recherche et cours de formation sur les indicateurs relatifs à l'emploi. Renforcement des capacités des mandants et promotion du dialogue tripartite. Fourniture d'un appui pour l'examen par secteur du potentiel d'emploi (Cameroun, Madagascar).
Burundi, Gabon, Malawi, Mozambique, République-Unie de Tanzanie: Harmonisation des programmes par pays de promotion du travail décent avec les PNUAD; une place centrale est consacrée à l'emploi dans ces programmes.	Appui à la programmation conjointe avec les Nations Unies afin de garantir que les politiques de l'emploi et du travail sont inscrites dans les PNUAD et sont au nombre des priorités approuvées pour les programmes de promotion du travail décent. Rôle moteur dans la formulation des PNUAD.
Indonésie: Intégration de l'emploi dans le nouveau plan de développement à moyen terme pour 2010-2014 et dans le plan de relance économique, notamment par l'analyse des bases de référence du marché du travail.	Fourniture d'un appui pour l'examen technique de la stratégie d'emploi et la tenue de débats d'orientation sur la crise financière. Publication de deux rapports sur les tendances sociales et celles du marché du travail. Réalisation d'une évaluation conjointe avec la Banque mondiale et l'ONU.
Timor-Leste: Adoption d'un PNUAD axé sur la création d'emplois pour orienter l'aide prioritaire octroyée par les Nations Unies.	Implication des partenaires tripartites dans l'élaboration du programme de promotion du travail décent et la formulation du PNUAD.

Indicateur iii): Nombre des Etats Membres dans lesquels des mandants et des institutions financières utilisent des outils ou produits du BIT pour élaborer des politiques visant à faciliter l'accès au crédit des travailleurs pauvres, des jeunes, des femmes et des microentreprises ou petites entreprises

Cible: 5 Etats Membres pour la région Afrique, 5 Etats Membres pour l'ensemble des autres régions.

Résultat: 19 Etats Membres pour la région Afrique, 25 Etats Membres pour l'ensemble des autres régions.

Résultat	Contribution du BIT
Afrique du Sud, Arménie, Bangladesh, Bénin, Bolivie, Brésil, Burkina Faso, Cameroun, Chine, Colombie, Comores, Côte d'Ivoire, Egypte, El Salvador, Equateur, Ethiopie, Ghana, Guinée, Kenya, Haïti, Inde, Indonésie, Jordanie, Liban, Mali, Mexique, Mongolie, Namibie, Népal, Nicaragua, Ouganda, Pakistan, Pérou, Philippines, Sénégal, Sri Lanka, Swaziland, République-Unie de Tanzanie, Viet Nam, Zambie: Les institutions financières ont adopté des mécanismes facilitant l'accès des pauvres aux produits d'assurance.	Fourniture d'un appui technique pour permettre aux institutions financières de lancer, à titre expérimental, des programmes de microassurance.
Bulgarie, Roumanie: Dans le cadre de partenariats entre les autorités locales, des mécanismes de soutien financier destinés aux personnes qui cherchent à se lancer dans une activité indépendante ont été mis à l'essai.	Aide aux institutions locales pour la mise en place de mécanismes destinés à offrir des services financiers aux personnes souhaitant créer une entreprise. Fourniture d'un appui pour la phase pilote lancée dans six communes.
Liban: Création de partenariats entre les établissements de microfinancement et les institutions locales pour permettre aux travailleurs pauvres victimes du conflit au Sud-Liban d'avoir accès au financement et leur offrir les ressources nécessaires pour créer ou développer une entreprise.	Fourniture de conseils techniques pour la définition d'un mécanisme de création de partenariats financièrement viables tenant effectivement compte des intérêts des travailleurs pauvres.
République de Moldova: Adoption de mesures et de plans d'action relatifs au développement des PME et à la migration, comprenant des dispositions pour la gestion des envois de fonds des travailleurs émigrés et pour faciliter l'accès aux services financiers aux utilisateurs de ces fonds.	Fourniture de conseils techniques, pour l'intégration des dispositions relatives aux rapatriements de salaires dans les documents d'orientation, et d'une assistance technique aux institutions financières pour la mise au point de nouveaux services financiers adaptés aux utilisateurs des fonds envoyés par les travailleurs à l'étranger.
Sénégal: Amélioration des mécanismes de la Confédération nationale des travailleurs du Sénégal afin de permettre à ses membres appartenant à l'économie informelle d'accéder à un régime d'assurance-maladie, au crédit et à l'épargne.	Appui à la formation des cadres de la Mutuelle d'épargne et de crédit pour la solidarité ouvrière.
Serbie: Réforme du cadre législatif afin que le système financier tienne compte de la nécessité d'offrir des services à l'ensemble de la population.	Aide au dialogue entre le pouvoir législatif et les établissements de microfinancement pour la reconnaissance des institutions financières non bancaires. Réalisation d'études sur les déficits de ressources et les obstacles à l'accès des microentreprises au financement.

Indicateur iv): Nombre des partenariats conclus aux plans régional et international, y compris avec des organisations multilatérales et les institutions de Bretton Woods, sur la base d'analyses, outils ou produits du BIT, en vue de l'élaboration de recommandations d'action sur l'emploi productif et le travail décent

Cible: 5 partenariats régionaux ou internationaux.

Résultat: 11 partenariats régionaux ou internationaux.

Résultat	Contribution du BIT
Banque africaine de développement, Organisation arabe du travail, Union africaine: Formulation avec l'OIT de recommandations conjointes sur l'incidence de la crise économique et le suivi du Pacte mondial pour l'emploi.	Présentation de documents techniques et de recherche et participation à l'organisation d'une réunion dans quatre régions.
Banque africaine de développement, Banque asiatique de développement, Banque interaméricaine de développement, Banque mondiale, Société andine de développement, Union européenne: Prise en compte des approches de l'Organisation dans les programmes d'infrastructure suite à la conclusion d'accords avec l'OIT.	Apport de contributions sur l'emploi et le travail décent pour la conception et la mise à exécution des programmes d'infrastructure.
Banque asiatique de développement, Département du développement international du Royaume-Uni: Réalisation avec le BIT d'un «diagnostic des contraintes de croissance» au Népal dont les résultats ont été présentés à la Commission nationale de planification.	Organisation d'une enquête sur les entreprises conjointement avec la Fédération des chambres de commerce et d'industrie du Népal. Les résultats de cette enquête ont permis d'établir un classement des principales contraintes de croissance rencontrées au Népal.
Conseil de l'Europe: Formulation, conjointement avec l'OIT, de recommandations mettant en évidence les principaux problèmes en matière d'emploi et de travail décent dans le cadre d'un examen collégial des politiques de l'emploi de sept pays de l'Europe du Sud-Est.	Fourniture d'un appui technique pour l'examen collégial. Organisation d'ateliers tripartites et de formation.
Commission du développement social des Nations Unies: En partenariat avec l'OIT, élargissement des OMD par l'adjonction d'une nouvelle cible et de quatre nouveaux indicateurs consacrés à l'emploi.	Fourniture d'une assistance technique, élaboration notamment d'un <i>Guide</i> en quatre langues, organisation de formations dans 24 pays africains au sujet des nouveaux indicateurs des OMD relatifs à l'emploi.
Organisation des Nations Unies pour le développement industriel (ONUDI) et Secrétariat du Réseau pour l'emploi des jeunes: Conception et mise en œuvre, en partenariat avec l'OIT, du Programme multipartite sur le travail décent et productif pour les jeunes dans les pays de l'Union du fleuve Mano (Afrique de l'Ouest).	Fourniture d'une assistance technique pour l'élaboration du programme. Tenue de consultations. Réalisation d'études.

91. Autres activités réalisées avec l'assistance du BIT:

- La **Commission européenne** et l'OIT se sont engagées dans un partenariat pour étendre la base de connaissances sur l'emploi et le travail décent dans les Etats méditerranéens en vue de la tenue de débats d'orientation et la prise de décisions.

Indicateur v): Nombre des Etats Membres utilisant des services d'assistance technique du BIT en vue d'élaborer des indicateurs clés du marché du travail et des analyses des tendances de l'emploi et du marché du travail ou d'améliorer les indicateurs et analyses déjà existants en la matière

Cible: 10 Etats Membres dans 4 régions.

Résultat: 19 Etats Membres dans 2 régions.

Résultat	Contribution du BIT
Botswana, Ethiopie, Ghana, Libéria, Malawi, Namibie, Nigéria, Ouganda, Rwanda, Sierra Leone, Somalie, République-Unie de Tanzanie, Zambie: Renforcement des connaissances en matière de statistique et d'analyse.	Renforcement des capacités de production et d'analyse des indicateurs du travail décent et des indicateurs des OMD consacrés à l'emploi. Des études par pays sur les indicateurs relatifs à l'emploi ont été réalisées ou sont en cours au Botswana, au Lesotho, au Ghana, au Mozambique et en République-Unie de Tanzanie.
Cambodge, Inde, Népal, Pakistan, Sri Lanka, Viet Nam: Renforcement en cours des systèmes d'information sur le marché du travail.	Fourniture d'un appui technique et financier et renforcement des capacités concernant la production de données et les informations et analyses sur le marché du travail.

Résultat immédiat 2a.2: Accroître la capacité des Etats Membres et des partenaires pour le développement d'élaborer et d'appliquer des politiques et programmes d'investissement visant les infrastructures et reposant sur une utilisation intensive de main-d'œuvre

Indicateur i): Nombre des Etats Membres utilisant des outils ou méthodes du BIT pour accroître la part des programmes d'investissement publics ou privés visant des projets à haute intensité de main-d'œuvre

Cible: 10 Etats Membres pour la région Afrique, 5 Etats Membres pour l'ensemble des autres régions.

Résultat: 10 Etats Membres pour la région Afrique, 8 Etats Membres pour l'ensemble des autres régions.

Résultat	Contribution du BIT
Afrique du Sud, Cambodge, Cameroun, Ethiopie, Ghana, Madagascar, Mozambique, Paraguay, Philippines, Rwanda: Préparation et suivi des investissements dans les infrastructures (travaux publics locaux en zones rurales et urbaines, transports, agriculture, éducation et environnement), à l'aide des outils et méthodes du BIT.	Amélioration des outils d'évaluation de l'impact sur l'emploi et promotion de l'évaluation du potentiel de création d'emplois des investissements dans les infrastructures publiques. Fourniture d'une assistance technique pour la définition des volets consacrés aux infrastructures dans le programme d'investissements publics, assurer leur suivi et en évaluer l'impact. Organisation de cours ouverts pour les hauts fonctionnaires et les partenaires sociaux au Centre de Turin.
Afrique du Sud, Cameroun, Ghana, Indonésie, Madagascar, Paraguay: Adoption d'une politique nationale pour promouvoir des stratégies à haute intensité de main-d'œuvre et prise de dispositions institutionnelles pour instaurer un dialogue sur les analyses et concrétiser le lien qui unit l'investissement et l'emploi.	Aide à l'élaboration de stratégies sectorielles pour la planification et la prévision budgétaire à l'échelle nationale. Mise en œuvre, à la demande des gouvernements et des partenaires sociaux, de programmes de développement technologique, de démonstration et de renforcement des capacités.

Résultat	Contribution du BIT
Inde, Indonésie, Kenya, Libéria, Népal, Pakistan, Sierra Leone, Timor-Leste: Définition et suivi des volets consacrés à l'infrastructure dans les programmes publics d'emploi et les systèmes de garantie de l'emploi, à l'aide des outils et méthodes du BIT.	Contribution à la définition des programmes publics d'emploi et des systèmes de garantie de l'emploi, à leur suivi et à l'évaluation de leur impact.

92. Autres activités réalisées avec l'assistance du BIT:

- Le **Bénin**, le **Cameroun**, **Madagascar**, le **Mali** et le **Paraguay** adaptent actuellement leur législation nationale afin de tenir compte des questions d'emploi et des normes internationales du travail dans l'attribution des marchés publics.

Indicateur ii): Nombre des Etats Membres mettant en évidence la faisabilité technique, opérationnelle et économique de programmes d'infrastructure à haute intensité de main-d'œuvre

Cible: 6 Etats Membres pour la région Afrique, 6 Etats Membres pour l'ensemble des autres régions.

Résultat: 10 Etats Membres pour la région Afrique, 6 Etats Membres pour l'ensemble des autres régions.

Résultat	Contribution du BIT
Azerbaïdjan, Côte d'Ivoire, Kenya: Mise en place de systèmes de placement pour les jeunes chômeurs par le développement de l'infrastructure rurale/urbaine dans le cadre d'initiatives publiques (court terme) et privées (long terme).	Promotion de stratégies participatives de développement local pour la création d'emplois, l'amélioration des moyens de subsistance et le développement des infrastructures, au bénéfice des hommes et des femmes, en milieu urbain et rural.
Afrique du Sud, Cameroun, Côte d'Ivoire, Ethiopie, Haïti, Indonésie, Kenya, République démocratique populaire lao, Libéria, Madagascar, Mali, Paraguay, Philippines, République démocratique du Congo, Somalie: Les partenaires publics et privés ont prouvé l'efficacité technique, opérationnelle et économique des approches HIMO pour le développement des infrastructures, par:	Fourniture d'une assistance pour démontrer que les programmes d'infrastructure destinés aux hommes, aux femmes et aux jeunes permettent de créer des emplois s'ils sont techniquement réalisables et économiquement viables. Préparation de manuels techniques, de directives et de matériels de formation et renforcement des capacités des organismes d'Etat, des opérateurs du secteur privé et des communautés en ce qui concerne le choix des technologies, les solutions techniques adaptées faisant appel aux ressources locales et les questions économiques et de gestion.
■ le choix de technologies adaptées faisant appel aux ressources locales pour le développement des infrastructures rurales et urbaines, l'augmentation du taux d'emploi, le rétablissement d'environnements productifs et l'amélioration des moyens de subsistance; ■ la bonne gouvernance des politiques contractuelles et d'achats, tenant compte des préoccupations relatives à l'emploi et des normes du travail; ■ la capacité de faire respecter les exigences de qualité et de production par les consultants et entrepreneurs privés.	

93. Autres activités réalisées avec l'assistance du BIT:

- L'**Afrique du Sud**, le **Cambodge**, le **Ghana**, l'**Indonésie**, le **Lesotho**, **Madagascar**, le **Nicaragua**, l'**Ouganda** et la **Zambie** revoient leurs stratégies de passation de marchés pour la construction d'infrastructures afin d'accroître l'accès des PME aux contrats publics et assurer des conditions de travail décentes.

Résultat immédiat 2a.3: Accroître la capacité des Etats Membres d'élaborer des politiques et programmes axés sur l'emploi des jeunes

Indicateur i): Nombre des Etats Membres utilisant les services d'assistance technique, données, programmes de formation, outils ou méthodes du BIT pour élaborer des politiques, plans d'action nationaux ou programmes visant à promouvoir l'emploi productif, les droits au travail ou une protection sociale adéquate pour les jeunes, hommes ou femmes

Cible: 7 Etats Membres pour la région Afrique, 8 Etats Membres pour l'ensemble des autres régions.

Résultat: 10 Etats Membres pour la région Afrique, 7 Etats Membres pour l'ensemble des autres régions.

Résultat	Contribution du BIT
Bénin, Côte d'Ivoire, Mali, Indonésie, Lesotho: Elaboration de programmes nationaux ciblés pour améliorer l'emploi des jeunes.	Fourniture d'une assistance technique pour la conception et la mise en œuvre de programmes visant les femmes et les hommes défavorisés, et pour la réforme de l'Agence nationale pour l'emploi des jeunes (Mali).
Botswana, Egypte, Pérou, République démocratique du Congo, Serbie, Timor-Leste, Viet Nam, Zimbabwe: Adoption de plans d'action nationaux pour la promotion du travail décent en faveur des jeunes par le biais de la coordination institutionnelle et de l'harmonisation des politiques.	Fourniture d'un appui technique aux institutions gouvernementales et aux partenaires sociaux afin de définir les priorités dans les différents domaines d'action qui sont de la responsabilité des ministères chargés des politiques économiques, du travail et sociales. Aide au renforcement des capacités de l'administration du travail pour atteindre les objectifs de la politique d'emploi des jeunes et favoriser le dialogue social dans ce domaine.
Jordanie, Libéria, Paraguay, Sierra Leone: Intégration de l'emploi des jeunes dans le cadre national de développement ou dans la politique nationale de l'emploi.	Fourniture d'une assistance technique et de services consultatifs afin de définir des priorités, des cibles, des résultats et des indicateurs en matière d'emploi des jeunes pour les cadres nationaux de développement et les politiques nationales de l'emploi.

Résultat intermédiaire 2b: Les travailleurs, les employeurs et la société tirent profit de l'extension de services adaptés et efficaces pour le développement des compétences et l'emploi

Principales réalisations

94. Les conclusions concernant l'amélioration des aptitudes professionnelles pour stimuler la productivité, la croissance de l'emploi et le développement adoptées par la Conférence en 2008 assignent un ensemble de priorités aux activités de recherche, d'assistance technique et de sensibilisation de l'OIT.
95. Les conclusions préconisant d'intégrer le développement des compétences dans les stratégies nationales et sectorielles de développement, le Bureau a orienté ses travaux de recherche sur les domaines suivants: association des compétences au développement technologique et aux emplois verts, modernisation des systèmes d'apprentissage informels, utilisation et impact dans les pays en développement de certains volets des systèmes de formation, notamment les cadres des qualifications, programmes de formation, de recyclage et services de l'emploi au service d'une réduction des pertes d'emplois et d'une accélération du retour à l'emploi pour les travailleurs ayant perdu le leur en raison d'une crise économique. Ces travaux de recherche ont permis au BIT d'enrichir sensiblement sa base de connaissances dans les domaines concernés. Les résultats de ces travaux constituent un apport précieux pour les orientations stratégiques et les services proposés aux mandants.

96. La crise économique et financière a remis en évidence l'importance des services publics de l'emploi nationaux. Les efforts déployés par le Bureau pour aider ces services à renforcer les activités de placement, de conseils et de formation qu'ils offrent aux nouveaux demandeurs d'emploi ainsi que pour mettre les entreprises en contact avec les programmes susceptibles de les aider à éviter des licenciements ont été opportuns et couronnés de succès dans de nombreux pays. Le guide du BIT intitulé *The Guide to worker displacement: Some tools for reducing the impact on workers, communities and enterprises* a été mis à jour et réédité et s'est enrichi d'une série de monographies analytiques. Le Bureau a travaillé en étroite collaboration avec l'Association mondiale des services d'emplois publics, dans le cadre de la réflexion sur la réponse à la crise que l'association a engagée lors de son congrès de 2009, et l'a aidée à effectuer auprès de ses membres une enquête en vue de recenser les bonnes pratiques.
97. Un nouveau dynamisme a été insufflé à la collaboration interinstitutions en matière de formation professionnelle, notamment avec l'Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture (UNESCO), les banques régionales de développement et la Fondation européenne pour la formation, dans le but de recenser les bonnes pratiques et d'améliorer la cohérence des orientations stratégiques de l'ensemble des institutions. De nouveaux cours de formation ont été délivrés par le Centre de Turin sur les politiques et les systèmes de formation, le thème du handicap et de l'égalité, ainsi que sur la réglementation des activités des agences d'emploi privées.
98. Les conclusions de 2008 invitent également le Bureau à coordonner l'appui au développement des compétences au niveau national dans le cadre de l'initiative «Unis dans l'action». Parmi les résultats obtenus dans ce domaine, on citera: l'adoption par le parlement de la Zambie d'une déclaration concernant l'insertion des handicapés et la constitution d'une équipe spéciale des Nations Unies pour la question du handicap chargée d'en promouvoir la mise en œuvre dans l'ensemble du système des Nations Unies; le lancement en République-Unie de Tanzanie de programmes locaux visant à moderniser les systèmes d'apprentissage informels, dans le cadre du programme commun des Nations Unies sur l'emploi et l'autonomie économique; enfin, des programmes de réforme des systèmes d'enseignement et de formation techniques et professionnels en Iraq.

Difficultés rencontrées, enseignements tirés et implications pour l'avenir

99. De nombreuses régions accordent de plus en plus d'importance à la promotion du travail décent dans les zones rurales. Suite au succès rencontré dans de nombreux pays par le programme de formation pour le renforcement de l'autonomie économique des populations rurales – ce programme de l'OIT s'efforce d'offrir aux personnes ayant bénéficié d'une formation locale des débouchés en matière de création d'entreprise et d'accès au marché – la demande de programmes de ce type s'est accrue en Afrique, dans les pays insulaires du Pacifique et en Asie du Sud. Un manuel générique destiné aux gestionnaires de programmes et aux décideurs nationaux et comportant de nouveaux modules sur l'égalité entre hommes et femmes et le handicap a été mis au point, en vue d'accélérer l'élaboration de nouveaux projets de coopération technique.
100. On sait désormais qu'il importe que les services de base soient en place avant même la survenue d'une crise, ce qui ne manque pas d'accroître le nombre de demandes d'appui au renforcement durable des capacités adressées au Bureau. Pour pouvoir faire face à la multiplication des demandes concernant le renforcement des services publics de l'emploi, il va falloir mobiliser des fonds pour les programmes multinationaux, en particulier en Afrique et dans les Etats arabes, ce qui permettra d'utiliser efficacement et plus fréquemment les outils et l'expertise existants.

- 101.** Il importe également de continuer à améliorer dans l'ensemble des programmes régionaux la cohérence et la pertinence au niveau local des activités liées à la recherche et à la mise au point d'outils. Il faudra pour cela collaborer avec le Centre de Turin et Centre interaméricain de documentation et de recherche en matière de formation professionnelle (CINTERFOR), avec les projets de coopération technique relatifs au développement des compétences, ainsi qu'avec les projets connexes portant sur l'emploi des jeunes, le développement économique local, le travail des enfants et les migrations.
- 102.** Comme l'illustre l'encadré ci-dessous, la coordination entre les divers ministères ainsi qu'avec les organisations de travailleurs et d'employeurs est indispensable pour l'élaboration d'une véritable politique nationale de formation. Le Bureau va s'attacher à renforcer les institutions permettant d'établir entre les ministères et les parties prenantes concernés des partenariats susceptibles d'aider les Etats Membres à intégrer le développement des compétences dans les stratégies de développement nationales et sectorielles, à étendre l'accès aux services de formation et d'emploi aux jeunes des deux sexes, aux populations rurales et aux personnes handicapées, et à mettre en place un cadre directif pour promouvoir l'apprentissage en entreprise et la formation permanente.

Politique nationale de développement des compétences de l'Inde

En février 2009, le gouvernement de l'Inde a adopté une politique nationale de développement des compétences qui vise un triple objectif: constituer une main-d'œuvre qualifiée apte à répondre aux besoins des employeurs, élever les capacités du système de formation à dix millions de personnes par an, et renforcer la présence sur le marché du travail de groupes qui en sont généralement exclus. Cette politique est le fruit de la collaboration entre de multiples intervenants: ministère du Travail et de l'Emploi, ministère du Développement des ressources humaines, autres ministères d'exécution, Commission de planification, administrations publiques, syndicats, organisations d'employeurs, universitaires, prestataires de formation, institutions du système des Nations Unies et praticiens de la formation. Le BIT a aidé à organiser des consultations entre les diverses parties prenantes, a diffusé les expériences internationales et a recommandé de se référer systématiquement aux normes internationales du travail pour l'élaboration de la politique nationale. Les activités entreprises avec les mandants visent aujourd'hui l'amélioration des qualifications de la main-d'œuvre.

Résultat immédiat 2b.1: Accroître la capacité des Etats Membres et des mandants d'élaborer ou d'appliquer des politiques de formation

Indicateur i): Nombre des Etats Membres dans lesquels les mandants élaborent des politiques de formation mieux adaptées au marché du travail et à l'évolution technique et d'un accès plus facile pour ceux qui sont victimes de discriminations sur le marché du travail, ou modifient celles qui existent dans ce sens

Cible: 9 Etats Membres pour la région Afrique, 9 Etats Membres pour l'ensemble des autres régions.

Résultat: 5 Etats Membres pour la région Afrique, 10 Etats Membres pour l'ensemble des autres régions, 1 sous-région et 1 région.

Résultat	Contribution du BIT
Azerbaïdjan, Kirghizistan: Introduction par les ministères du Travail de divers outils pratiques et méthodes de formation professionnelle et d'entrepreneuriat, ciblés principalement sur les jeunes et autres groupes vulnérables.	Formation axée sur les compétences et formation modulaire; assistance technique en vue de l'instauration d'un dispositif régional de formation professionnelle et de formation à distance. Mise au point de modules de formation en collaboration avec les établissements de formation locaux.

Résultat	Contribution du BIT
Bangladesh: Création d'un Conseil national de la formation professionnelle chargé de mettre au point une politique de développement des compétences ainsi que les dispositifs d'appui nécessaires pour permettre aux institutions de mettre les prestataires de formation en relation avec le monde professionnel. Participation des comités de formation professionnelle aux débats d'orientation et à la mise au point de cadres de qualification permettant d'ajuster la formation aux besoins du marché du travail. Signature par le gouvernement et l'ONG Grameen Shakti d'un Mémoire d'entente sur la formation de techniciens dans le domaine de l'énergie solaire.	Appui au Conseil national de la formation professionnelle dans divers domaines: organisation de consultations tripartites, renforcement des capacités des décideurs de haut niveau, formation des mandants tripartites en collaboration avec le Centre de Turin, essai de méthodes visant à mettre en relation les établissements de formation et les employeurs dans quatre secteurs industriels.
Burkina Faso, Niger: Mise en œuvre d'un programme pilote de formation dont 240 femmes issues de communautés rurales ont été les bénéficiaires directes. Les décideurs ont souhaité généraliser cette approche par le biais de politiques nationales de développement rural et d'importants programmes de coopération technique.	Adaptation du programme de renforcement de l'autonomie économique des communautés rurales aux spécificités nationales des pays d'Afrique de l'Ouest; expérimentation d'un dispositif visant à élargir l'accès à la formation professionnelle dans les zones rurales, ciblé sur les femmes pauvres.
Chine: Introduction par la Fédération des personnes handicapées et le ministère des Finances d'un ensemble de mesures et de réglementations concernant les programmes et les services destinés aux personnes souffrant de troubles mentaux et de déficiences intellectuelles.	Appui aux travaux de recherche menés à l'échelon national sur la situation des personnes mentalement handicapées eu égard à l'accès à la formation et à l'emploi ainsi qu'au respect des droits de l'homme.
Egypte: Création au niveau interministériel d'un sous-groupe de donateurs, sous la coordination du programme d'enseignement et de formation techniques et professionnels, en vue de réformer le système d'apprentissage existant. Elaboration par cinq commissions ministérielles d'une nouvelle stratégie et aménagement des mécanismes de gouvernance correspondants en vue de garantir les droits au travail des personnes handicapées.	Evaluation du projet concernant la double filière d'apprentissage et conduite de recherches sur l'utilisation du système informel d'apprentissage. Conception d'un système d'apprentissage pour le projet relatif au travail des enfants. Assistance technique à l'élaboration et à la conception du programme commun des Nations Unies sur le handicap.
Ethiopie: Adoption d'une nouvelle déclaration concernant les personnes handicapées.	Formation sur les droits des personnes handicapées en matière d'emploi, en vue de l'élaboration d'une nouvelle législation.
Grenade: Mise en place d'une institution chargée de coordonner la formation.	Organisation d'un ensemble d'activités de promotion et de formation.
Inde: Approbation d'une politique nationale de développement des compétences, au terme d'une année de consultations tripartites qui ont permis de mobiliser le soutien des ministères, du monde universitaire, des institutions des Nations Unies et des ONG.	Appui à l'organisation de la consultation nationale et soutien technique aux quatre commissions techniques qui ont participé à l'élaboration de la première version de la politique.
Indonésie: Intégration par le ministère de l'Education nationale du module de formation du programme KAB dans le programme de formation des enseignants ainsi que dans les services d'orientation professionnelle de six provinces. Application par trois établissements de formation professionnelle et 25 formateurs de nouvelles méthodes de formation axées sur les compétences.	Formation du personnel du ministère du Travail à la formation axée sur les compétences, en collaboration avec le Centre de Turin. Tenue d'un inventaire des compétences pour les services d'emploi et perfectionnement des cadres.

Résultat	Contribution du BIT
Philippines: Amélioration par le ministère de l'Education du volet relatif à l'entrepreneuriat du programme national d'enseignement secondaire. Le groupe de travail présidentiel sur l'éducation utilise la méthode d'évaluation des compétences de l'OIT pour sa propre planification.	Participation à la restructuration du programme d'enseignement secondaire dans le cadre d'un programme conjoint OIT/UNICEF/OIM/FNUAP.
Serbie: Adoption d'une loi sur la réinsertion professionnelle et l'emploi des personnes handicapées, assortie de dispositions sur la formation. Mise au point par les partenaires sociaux de plans d'action destinés à assurer l'application de cette nouvelle loi.	Fourniture d'informations sur la législation appropriée, son application et son suivi, en collaboration avec le Centre de Turin.
Soudan: Adoption par le gouvernement du Sud-Soudan d'une nouvelle politique en matière d'enseignement et de formation techniques et professionnels. Etablissement par le gouvernement et les partenaires sociaux d'un ensemble de priorités pour la réforme du système d'enseignement et de formation techniques et professionnels dans le nord du pays.	Promotion de la recommandation n°195 et des conclusions de la Conférence dans le cadre de rencontres tripartites. Evaluation du système de formation et octroi d'une formation de perfectionnement destinée aux cadres du Conseil suprême de la formation professionnelle et de l'apprentissage.
Timor-Leste: Mise en place d'un Institut national de perfectionnement de la main-d'œuvre destiné à améliorer le système national de formation professionnelle, placé sous la direction d'un comité exécutif tripartite. Approbation par le Conseil des ministres de la stratégie nationale de développement des compétences.	Aide à la conception de la stratégie (formation du personnel, études de fond, analyse du déficit de compétences professionnelles). Aide au renforcement des capacités institutionnelles et à l'élaboration des politiques, afin de soutenir les mandants dans l'exécution de projets axés sur les compétences, l'entrepreneuriat et l'emploi des jeunes.
Amérique centrale: Adoption par les établissements de formation professionnelle de la sous-région de 20 normes du travail. Au Costa Rica, en République dominicaine et au Guatemala, mise en place par les établissements de formation professionnelle d'unités spécialisées dans les technologies de l'information et de la communication. Etablissement par le Guatemala d'un service de certification des compétences, en vue d'ajuster la formation aux besoins du marché.	Organisation de 158 cours virtuels et de deux cours classiques, mise en place de trois plates-formes de technologies de l'information à l'intention de 17 800 stagiaires. Renforcement des capacités des établissements de formation professionnelle dans le domaine des méthodes pédagogiques, dans le cadre d'un partenariat avec le programme espagnol Aula Mentor.
Région Amériques: Adoption par le réseau d'institutions de l'OIT/CINTERFOR de nouvelles politiques de formation.	Assistance technique aux établissements de formation, travaux de recherches et études.

103. Autres activités réalisées avec l'assistance du BIT:

- A la **Barbade**, le Conseil de l'enseignement et de la formation techniques et professionnels a réorienté ses activités sur la base de la recommandation n° 195 et du débat sur la question des compétences qui s'est tenu lors de la session de la Conférence de 2008.
- **Sainte-Lucie** a entrepris la révision de sa politique d'enseignement et de formation techniques et professionnels.
- **Trinité-et-Tobago** et **Sainte-Lucie** institutionnalisent la participation des partenaires sociaux à l'élaboration de la politique d'enseignement et de formation techniques et professionnels.
- La **République-Unie de Tanzanie**, dans le prolongement d'un travail de sensibilisation effectué en collaboration avec l'Association des employeurs de Tanzanie, a entrepris de moderniser les systèmes d'apprentissage informels dans deux régions, en collaboration avec les autorités locales et les employeurs.

- Au **Yémen**, le ministère de l'Enseignement et de la Formation techniques et professionnels a créé un département chargé de l'enseignement et de la formation des jeunes filles. Les prestataires de formation concernés ont reçu une formation appropriée et une campagne d'information a été lancée.
- Le **Zimbabwe** met en place une politique nationale de développement des compétences par le biais d'un processus interministériel et l'intègre à sa politique de l'emploi.

Résultat immédiat 2b.2: Renforcer la capacité des Etats Membres de mettre en place ou de gérer des services de l'emploi

Indicateur i): Nombre des Etats Membres qui améliorent les services publics de l'emploi ou le cadre réglementaire régissant les agences d'emploi privées afin que ces services soient mieux adaptés au marché du travail et d'un accès plus facile pour ceux qui sont victimes de discriminations sur le marché du travail

Cible: 3 Etats Membres pour la région Afrique, 3 Etats Membres pour l'ensemble des autres régions.

Résultat: 2 Etats Membres pour la région Afrique, 5 Etats Membres pour l'ensemble des autres régions.

Résultat	Contribution du BIT
Albanie: Ratification des conventions n ^{os} 88 et 122 et élaboration d'un système de suivi et d'évaluation permettant d'apprécier la qualité et l'impact des programmes d'emploi et de formation. Renforcement par les services publics de l'emploi de leur capacité à élaborer, cibler, gérer les politiques actives du marché du travail et les services d'orientation professionnelle et à en assurer le suivi.	Aide aux services publics de l'emploi pour l'établissement de directives et de procédures concernant l'exécution et l'évaluation des programmes et des services. Introduction d'un système permettant de mesurer de manière précise l'incidence des programmes. Organisation en faveur des conseillers des services d'emploi d'une formation sur la conception, le suivi et l'évaluation de ces politiques.
Argentine: Mise en place d'un réseau de services de l'emploi destiné à renforcer 282 bureaux municipaux de l'emploi.	Renforcement des capacités de gestion du ministère du Travail. Mise au point de matériels et formation du personnel des bureaux de l'emploi.
Chine: Renforcement des capacités du service de l'emploi à appliquer des programmes en faveur de divers groupes cibles.	Appui technique à des ateliers sur la sous-traitance et l'orientation professionnelle dans les services publics de l'emploi et sur la gestion de ces derniers. Aide au service national de l'emploi suite au séisme qui a touché la province du Sichuan.
Egypte: Mise en place par le ministère de la Main-d'œuvre et des Migrations d'unités pilotes chargées de promouvoir l'emploi des jeunes dans les bureaux des services publics de l'emploi de cinq gouvernorats.	Soutien technique et financier aux bureaux des services publics de l'emploi. Traduction à l'intention du personnel et des demandeurs d'emploi des manuels du BIT sur l'orientation professionnelle.
Indonésie: Amélioration des prestations des services d'emploi de Java-Est à l'aide de l'inventaire des compétences et du répertoire d'emplois du BIT. Utilisation par les écoles de six provinces du manuel du BIT sur l'orientation professionnelle.	Mise au point d'un manuel d'orientation professionnelle, formation des conseillers pédagogiques et évaluation des marchés du travail locaux.

Résultat	Contribution du BIT
Libéria: Mise en place d'une Division du service de l'emploi et modernisation du Bureau national de l'emploi.	Evaluation des services publics de l'emploi nationaux. Conseils sur la restructuration et la formation du personnel. Organisation de consultations avec les principaux groupes d'employeurs et de travailleurs sur la modernisation des services de l'emploi.
République de Moldova: Lancement par le Service national de l'emploi d'une stratégie à long terme pour la mise au point en faveur de groupes défavorisés de programmes d'emploi tenant compte des questions d'égalité entre hommes et femmes.	Formation du personnel des services publics de l'emploi à l'analyse du marché du travail local, à l'établissement du profil des demandeurs d'emploi, à l'introduction de mesures volontaristes en faveur des groupes défavorisés et à l'amélioration des procédures de travail.

Résultat intermédiaire 2c: Les entreprises sont viables et créent des emplois productifs

Principales réalisations

- 104.** Les conclusions sur la promotion des entreprises durables adoptées par la Conférence en 2007 ont orienté les activités du Bureau au cours de la période biennale. Parmi les principaux résultats obtenus dans ce domaine, on peut notamment relever:
- Le nouvel outil de diagnostic fondé sur les 17 conditions de viabilité à long terme définies dans les conclusions de 2007 a été expérimenté dans deux Etats Membres et contribue à améliorer les capacités des mandants à évaluer la situation et à participer aux réformes destinées à permettre l'instauration d'un environnement favorable aux entreprises durables.
 - En Afrique, en Asie et en Europe, les mandants reconnaissent de plus en plus l'importance de la formation à l'entrepreneuriat face aux difficultés liées à l'emploi des jeunes. Quarante-huit Etats Membres (contre 35 auparavant) utilisent désormais le programme de l'OIT intitulé «Tout savoir sur l'entreprise».
 - Cinq programmes mis en œuvre par les bureaux extérieurs de l'OIT, trois programmes exécutés dans le cadre de l'initiative «Unis dans l'action», et un certain nombre de stratégies locales visant à assurer la reprise de l'emploi ont adopté, en matière d'amélioration de la chaîne de valeur et de développement économique local, un ensemble d'approches intégrées et systémiques fondées sur les bonnes pratiques relatives à la création d'emplois plus nombreux et de meilleure qualité.
 - Il faut également noter que la SFI de la Banque mondiale a reconnu le bien-fondé de la critique formulée par l'OIT à propos de l'utilisation pour son rapport annuel *Doing Business* de l'indicateur «Employing Workers Indicator», et admis par conséquent le caractère inapproprié de l'indicateur en question. Ce dernier avait suscité de vives controverses, en raison du mode de calcul utilisé pour son établissement et de la manière dont il était utilisé – qui avait notamment pour résultat l'attribution d'une cote élevée aux pays ayant un bas niveau de protection des travailleurs.
 - La mise en place, en mars 2009, d'un service d'assistance pour conseiller les utilisateurs, notamment les responsables d'entreprise et les travailleurs, a marqué une étape importante vers l'intégration de la Déclaration sur les entreprises multinationales dans les activités des entreprises. A la fin de 2009, le service avait répondu à plus de 80 demandes.

105. En ce qui concerne les mesures axées sur l'emploi adoptées par l'OIT pour faire face à la crise, les principaux résultats sont les suivants:

- L'approche adoptée par l'OIT pour la gestion de l'après-conflit a été systématiquement prise en compte dans les forums internationaux; les Nations Unies s'en sont inspirées pour la mise au point d'outils au service des activités de redressement et de reconstruction. Dix-neuf organismes ont adopté la politique, mise en œuvre par l'ensemble du système des Nations Unies, visant à intensifier et à optimiser les effets des mesures d'aide à l'emploi et à la réintégration dans les pays qui sortent d'un conflit. L'OIT a pu ainsi jouer un rôle déterminant dans la conception et l'application, après des conflits, de dispositifs cohérents en faveur du travail décent, dans l'élaboration des normes intégrées de désarmement, démobilisation et réintégration des Nations Unies ainsi que dans la mise au point d'outils pédagogiques pour la réinsertion socio-économique des combattants démobilisés.
- Des initiatives ont également été prises dans le domaine de la gestion des risques associés aux catastrophes naturelles afin d'assurer la prise en compte du travail décent dans les mesures destinées à rétablir les moyens de subsistance et l'emploi. Le Groupe de travail thématique du Comité permanent interorganisations sur le relèvement accéléré et le Programme international de relèvement ont ouvert à l'OIT des perspectives intéressantes pour la promotion de l'Agenda du travail décent.
- La collaboration avec le dispositif mondial de réduction des effets des catastrophes et de relèvement de la Banque mondiale a ouvert la voie à une participation de l'OIT aux évaluations des dégâts, des pertes et des besoins effectuées en collaboration avec l'Organisation des Nations Unies après la survenue de catastrophes. L'OIT a pu ainsi signaler les conséquences sur l'emploi et les revenus dans quatre rapports d'évaluation (Bangladesh, Haïti, Madagascar, Myanmar) présentés aux gouvernements et aux donateurs internationaux, ce qui a permis d'élargir les possibilités de négociation sur les programmes de relèvement après une catastrophe.
- L'OIT s'est attachée à développer ses programmes de prévention en Asie et à aider activement les petites et moyennes entreprises les plus susceptibles d'être touchées par la grippe aviaire et l'épidémie de grippe H1N1. S'agissant de la crise de la sécurité alimentaire, l'OIT s'est associée à l'Equipe spéciale de haut niveau des Nations Unies sur la crise alimentaire mondiale et a fourni diverses données et analyses au nouveau cadre d'action global de cette instance.

Difficultés rencontrées, enseignements tirés et implications pour l'avenir

106. L'OIT a continué de progresser dans l'application et le développement d'outils de promotion de l'entreprise, notamment dans le cadre de la réponse à la crise. En renforçant la collaboration et les partenariats, le Bureau a pu accroître l'efficacité et la portée de ses services consultatifs, de son assistance technique et de la formation proposée aux mandants.

107. L'application des conclusions de la Conférence de 2007 sur les entreprises durables a cependant rencontré quelques écueils. En effet, les demandes de services relatifs à la mise en place d'un environnement favorable ont été aussi nombreuses que celles portant sur le développement de l'entreprise et l'entrepreneuriat. Par ailleurs, malgré l'utilité et l'intérêt du service d'assistance sur la Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale, le caractère confidentiel de ce service restreint la possibilité d'un compte rendu exhaustif.

- 108.** L'expérience confirme l'existence d'une demande croissante de politiques cohérentes et de stratégies intégrées destinées à promouvoir concrètement les entreprises durables et le travail décent. Il faut améliorer les méthodes qui servent à identifier les secteurs économiques et les chaînes de valeur les plus prometteurs en matière de développement d'entreprises et de création d'emplois. Dans le domaine du développement des coopératives, l'OIT a la possibilité d'aider les institutions à accroître la capacité des coopératives à créer des emplois en plus grand nombre et de meilleure qualité, en particulier dans les zones rurales. On a également constaté qu'une action portant sur plusieurs niveaux est plus efficace, ainsi qu'en témoigne l'encadré figurant à la fin de la présente section. Les activités de promotion et les aménagements des politiques doivent s'accompagner d'une assistance technique et d'un renforcement des capacités pour aider les entreprises durables à relever les défis rencontrés dans le domaine du développement environnemental, économique et social.
- 109.** Quant aux perspectives d'avenir, il semble que la transformation de l'architecture de l'aide offre la possibilité de mieux mettre en valeur les activités de l'OIT relatives aux entreprises durables. On constate que la coopération technique est de plus en plus pilotée par les bureaux extérieurs et qu'elle revêt de plus en plus un caractère multidimensionnel, les activités de soutien à l'entreprise et les questions de politique générale étant abordées dans le cadre d'un même effort. Les préoccupations concernant l'environnement et le changement climatique sont de plus en plus présentes dans les demandes d'aide, qu'il s'agisse de sensibiliser les entreprises aux questions écologiques ou de créer des emplois verts. Le Bureau va tirer parti de ces ressources pour proposer aux mandants des services améliorés conformes aux conclusions de la Conférence de 2007. Le programme en faveur des emplois verts fera partie intégrante des mesures adoptées par le Bureau pour faire face à l'augmentation des demandes relatives à la préservation de l'environnement.
- 110.** S'agissant des réponses à la crise, l'expérience montre que dans les pays où le déclenchement de la crise est brutal, et même dans ceux qui connaissent des crises prolongées (conflit, sécheresse, etc.), les gouvernements et les partenaires sociaux, faute de moyens, de prise de conscience ou de ressources, ne prennent pas systématiquement de mesures anticrise. Afin d'améliorer encore davantage l'état de préparation, il importe que le BIT continue de renforcer la capacité des mandants, de ses fonctionnaires, et, dans certains cas, des organisations partenaires, aux niveaux national et international, à participer activement à la réponse à la crise.
- 111.** Il apparaît également qu'en cas de crise l'implication rapide de l'OIT facilitera d'autant l'établissement d'une stratégie cohérente et globale d'intégration du travail décent dans les activités de reprise et de reconstruction. Il y a là un potentiel que l'OIT a intérêt à ne pas négliger, et qui met en évidence la nécessité de multiplier les efforts pour faire de la préparation aux crises une composante à part entière des programmes par pays de promotion du travail décent et des cadres d'aide au développement comme les DSRP et les PNUAD.

Participation du mouvement coopératif à la lutte contre la pauvreté en Afrique

COOPAfrica, le système coopératif pour l'Afrique de l'OIT, promeut le développement de coopératives dans divers pays: Botswana, Ethiopie, Kenya, Lesotho, Ouganda, Rwanda, Swaziland, République-Unie de Tanzanie et Zambie. A mi-parcours, le programme a déjà permis d'obtenir les résultats suivants:

- *Au niveau macroéconomique*, la stratégie relative aux coopératives est un élément central des stratégies nationales de réduction de la pauvreté, des cadres communs d'aide au développement – programme par pays de promotion du travail décent et PNUAD – ainsi que des stratégies et des programmes régionaux et sous-régionaux. Par ailleurs, la révision des politiques et des réglementations relatives aux coopératives – déjà effectuée dans huit pays et en cours dans cinq autres – contribue à améliorer l'environnement politique et juridique.

- *Au niveau mésoéconomique*, les coopératives locales bénéficient des prestations de qualité – appui organisationnel, aide au développement de l'entreprise, services de suivi – que leur offrent des structures compétentes en matière de soutien aux coopératives.
- *Au niveau microéconomique*, la capacité des coopératives locales de créer des emplois et des revenus, de réduire la pauvreté, d'assurer une protection et de donner à l'individu une place dans la société civile s'est améliorée. Le fonds d'encouragement, qui propose des financements sur la base de concours, a joué à cet égard un rôle majeur. On sait déjà que 181 300 personnes environ ont bénéficié du programme et de ses centres de compétences, que 104 300 emplois indépendants ont été rendus plus productifs et que 1 100 emplois ont été créés.

Résultat immédiat 2c.1: Accroître la capacité des mandants et autres organisations d'élaborer des politiques ou une réglementation tendant à créer des emplois plus nombreux et de meilleure qualité au sein d'entreprises et de coopératives viables

Indicateur i): Nombre des mandants et autres organisations utilisant des services d'assistance technique, programmes de formation ou outils du BIT pour élaborer des politiques ou une réglementation axées sur la promotion des petites entreprises et coopératives

Cible: 10 Etats Membres et 25 organisations pour l'ensemble des régions.

Résultat: 22 Etats Membres.

Résultat	Contribution du BIT
Bénin, Burkina Faso, Cameroun, Comores, Côte d'Ivoire, Gabon, Guinée-Bissau, Guinée équatoriale, Mali, Niger, République centrafricaine, République démocratique du Congo, Sénégal, Tchad, Togo: Adoption d'une loi uniforme sur les coopératives, conforme aux dispositions de la recommandation n° 193 et complétant la législation adoptée dans le cadre de l'Organisation pour l'harmonisation du droit des affaires en Afrique. L'adoption de cette législation marque une étape importante vers la mise en place d'un système coopératif autonome et doit contribuer au développement économique transfrontière.	Observations sur plusieurs projets de texte depuis 1999. Assistance technique aux mandants pendant toute la durée du processus.
Colombie: Mise au point par les mandants d'un plan d'action pour l'organisation coopérative «tripartite-plus» existante afin d'éviter l'enregistrement de «coopératives fictives» qui n'appliquent pas les normes du travail.	Assistance technique pour l'élaboration du plan d'action. Organisation de la réunion «tripartite-plus».
Kenya: Adoption d'une loi sur les coopératives financières.	Organisation d'ateliers sur le droit des coopératives.
Lesotho: Adoption d'une politique sur les coopératives financières.	Aide technique et financière à l'élaboration de la politique.
Mozambique, Uruguay: Adoption de nouvelles lois sur les coopératives.	Aide technique et financière à l'élaboration des lois, en coopération avec l'Alliance coopérative internationale (Uruguay).
République-Unie de Tanzanie: Soumission à l'approbation du Conseil des ministres du premier projet de développement des coopératives de Zanzibar.	Tenue d'une convention nationale sur les coopératives.

112. Autres activités réalisées avec l'assistance du BIT:

- L'**Ethiopie** a décidé d'élaborer une politique fédérale pour le développement des coopératives et de remplacer la proclamation sur les coopératives par une loi fédérale sur les sociétés coopératives.
- Le **Kenya** est en train d'élaborer une politique sur les petites et moyennes entreprises qui tient compte du point de vue des parties prenantes concernées.
- Le **Libéria** et la **Zambie** ont élaboré un projet de loi sur le travail décent qui prévoit le renforcement des microentreprises et des petites entreprises
- Le **Territoire palestinien occupé** s'est engagé à mettre au point une législation nationale sur les petites et moyennes entreprises conforme aux normes internationales du travail.
- La **Turquie** s'est dotée d'un texte sur les coopératives qui respecte les valeurs de ces dernières ainsi que les principes consacrés par la recommandation n° 193.

Résultat immédiat 2c.2: Accroître la capacité des mandants et autres organisations d'élaborer des programmes visant le développement économique local et l'amélioration des chaînes de création de valeur et des entreprises capables de créer des emplois plus nombreux et de meilleure qualité

Indicateur i): Nombre des mandants et autres organisations ⁵ utilisant des outils ou méthodes du BIT pour élaborer des programmes visant le développement économique local ou l'amélioration de la chaîne de création de valeur et des pratiques sur le lieu de travail

Cible: 75 anciennes organisations et 25 nouvelles organisations, pour l'ensemble des régions.

Résultat: 75 organisations, dont 29 nouvelles, pour l'ensemble des régions.

Résultat	Contribution du BIT
Entrepreneuriat des jeunes et travail de sensibilisation: Renforcement par les organisations de leur capacité à adopter l'entrepreneuriat et la création d'entreprises comme modèle d'activité. Intégration du programme «Tout savoir sur l'entreprise» (KAB) dans le programme d'enseignement de plus de 20 Etats Membres. 30 organisations, réparties comme suit: Azerbaïdjan (g), Cap-Vert (g), Chine (g, e), Indonésie (g), République démocratique populaire lao (g), Mali (g, e), Maroc (g), Mongolie (g, e), Mozambique (g, o), Nigéria (g), Oman (g), Philippines (g, o), Fédération de Russie (g), Sénégal (g), Sri Lanka (g), République arabe syrienne (g), République-Unie de Tanzanie (g, t), Timor-Leste (g), Tunisie (g, o), Viet Nam (g, e) et Caraïbes (g, e).	Adaptation du programme KAB au contexte local et formation des enseignants. Assistance technique par le biais de services de consultation et d'orientation. Expérimentation et évaluation des programmes.

⁵ Les différents types de mandants et autres organisations sont abrégés ci-après de la façon suivante: gouvernement (g), organisations d'employeurs (e), organisations de travailleurs (t), autres organisations (o).

Résultat	Contribution du BIT
Exemple: à Oman, mise en place par le ministère de la Main-d'œuvre et des Questions du travail et le Centre de formation technique et professionnelle d'une association nationale de formation à l'entrepreneuriat. Développement économique local: Application par les mandants des outils et des méthodes du BIT à des programmes de développement économique local adaptant les stratégies en matière de chaînes de valeur et de développement de l'entreprise aux besoins des entreprises locales. 20 organisations réparties comme suit: Argentine (g), Cameroun (o), Cap-Vert (g), Chine (g, e), Ghana (g), Indonésie (g), Kirghizistan (g, e, o), Népal (g, o), Philippines (g, o), Sri Lanka (g), Uruguay (g, e, t), Viet Nam (g, e). Exemple: au Népal, activités de soutien du gouvernement et des partenaires locaux à l'amélioration de la chaîne de valeur dans le secteur agricole, le tourisme, la production d'encens et l'artisanat, se traduisant par une amélioration des lieux de travail et un élargissement des possibilités d'emploi et de revenu dans les régions rurales défavorisées. Le développement de l'infrastructure a été confié aux secteurs concernés, ce qui a bénéficié à environ 280 ménages et 300 travailleurs et créé 26 000 journées de travail rémunérées. Entrepreneuriat des femmes: Utilisation par les gouvernements, les partenaires sociaux, les prestataires de services dans le domaine du développement de l'entreprise et les ONG des outils et des méthodes du BIT pour la mise au point de programmes destinés à renforcer les capacités des femmes entrepreneurs. 14 organisations réparties comme suit: Cambodge (g, o), Ethiopie (g, o), Kenya (g, o), Mali (e), Ouganda (g, o), République-Unie de Tanzanie (g, t, o), Zambie (g, o). Exemple: création au Kenya de la Fédération des associations de femmes entrepreneurs, principal organisme pour l'instauration au plan national de conditions propices à l'entrepreneuriat des femmes. La fédération a renforcé la représentation des femmes au sein des organismes commerciaux. Développement de l'entreprise et de l'entrepreneuriat: Promotion et exécution, par les gouvernements, les organisations d'employeurs et les fournisseurs, de programmes en faveur des petites et moyennes entreprises axés sur le renforcement des capacités techniques, administratives et organisationnelles. 11 organisations réparties comme suit: Cap-Vert (g), Iles Salomon (g, o), Mali (g), Mongolie (e), Papouasie-Nouvelle-Guinée (g, o), Sénégal (g), Vanuatu (g, o). Exemple: aux Iles Salomon, financement par le ministère du Travail et le ministère de la Jeunesse d'un concours sur les plans d'entreprise destiné aux titulaires d'une formation GERME et mise en place pour ces derniers d'un service d'assistance au développement de l'entreprise.	Assistance technique, renforcement des capacités pour le développement des compétences et le développement économique local. Participation à des activités de promotion, notamment des campagnes de sensibilisation sur l'égalité entre hommes et femmes. Assistance technique, services de consultation et renforcement des capacités par la mise au point de stratégies de promotion de l'emploi et d'outils novateurs pour aider les femmes entrepreneurs. Aide technique visant à renforcer les capacités des organisations locales à promouvoir et à appliquer la formation au programme «Gérez mieux votre entreprise» (GERME). Adaptation des manuels et des outils, formation des formateurs.

Indicateur ii): Nombre des organisations et multinationales utilisant des services d'assistance technique ou programmes de formation du BIT pour exploiter les approches de la Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale aux fins de leurs programmes, activités ou politiques structurelles

Cible: 30 organisations.

Résultat: 47 organisations.

Résultat	Contribution du BIT
Argentine, Brésil, Chili, Paraguay et Uruguay: Renforcement par le gouvernement et les organisations d'employeurs et de travailleurs des capacités de leur personnel à appliquer les principes de la Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale. 15 organisations (5 g, 5 e, 5 t).	Organisation, avec le ministère du Travail de l'Argentine, d'un forum sous-régional pour les pays du Mercosur, qui a comporté des débats et des ateliers de renforcement des capacités sur la Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale. 50 entreprises multinationales des pays participants ont pu ainsi échanger leurs expériences et se familiariser avec l'approche de l'OIT en matière de responsabilité sociale des entreprises.
Argentine et Ghana: Création par le gouvernement et les organisations d'employeurs et de travailleurs de structures nationales de dialogue tripartite visant à assurer la prise en compte des incidences politiques de la Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale. 14 organisations (10 g, 2 e, 2 t).	Assistance technique aux mandants pour la mise au point d'une plateforme de dialogue. Organisation d'un atelier de renforcement des capacités avec neuf organismes publics (Argentine).
Belgique, Finlande, Norvège, Suisse et Zambie: Renforcement par les institutions financières de développement bilatérales (Belgique, Finlande, Norvège, Suisse), une institution financière de développement multilatérale et 10 banques locales (en Zambie), des connaissances des responsables des investissements sur la manière d'utiliser les outils du BIT pour intégrer les principes de la Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale dans leurs décisions d'investissement. 15 organisations (5 g, 10 o).	Mise au point de formation et d'outils, formation des responsables des prêts sur la manière d'intégrer les principes de la Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale dans leurs pratiques. Assistance technique selon les besoins.
Modification par une entreprise multinationale basée en Allemagne et une autre basée en Norvège de leur politique du personnel; modification par une entreprise multinationale du Royaume-Uni de sa politique de gestion de la chaîne d'approvisionnement en vue de la rendre conforme aux dispositions de la Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale. Trois organisations (trois entreprises multinationales).	Aide technique, par le relais du service d'assistance, sur la manière de renforcer les politiques des entreprises multinationales.

113. Autres activités réalisées avec l'assistance du BIT:

- Les responsables des audits sociaux effectués dans les entreprises multinationales basées dans les pays suivants – **Afrique du Sud, Allemagne, Brésil, Chine, Espagne, Etats-Unis, France, Italie, Jamaïque, Japon, Norvège, Pakistan, Royaume-Uni, Fédération de Russie, Suède, Uruguay** – ont appris à intégrer dans leur travail les principes énoncés dans la Déclaration sur les entreprises multinationales.
- En **Côte d'Ivoire**, en **Guinée**, au **Libéria** et en **Sierra Leone**, le gouvernement, les organisations d'employeurs et de travailleurs et les entreprises multinationales actives dans le pays ont participé à des activités de sensibilisation sur la Déclaration sur les entreprises multinationales appelées à déboucher sur l'élaboration de recommandations.

Résultat immédiat 2c.3: Accroître la capacité des Etats Membres qui sortent d'une crise de mettre en place des programmes de redressement

Indicateur i): Nombre des Etats Membres confrontés à une situation de crise qui utilisent un ensemble coordonné de services d'assistance technique, outils et approches du BIT pour mettre en place des programmes de reconstruction et de redressement axés sur l'emploi

Cible: 10 Etats Membres.

Résultat: 16 Etats Membres (3 pays ont obtenu des résultats dans plus d'un domaine).

- 114.** Sept Etats Membres (Iraq, Liban, Libéria, République démocratique du Congo, Sierra Leone, Soudan et Sri Lanka) ont mis au point des programmes de reconstruction et de reprise axés sur l'emploi pour assurer la sortie de crise.
- 115.** Huit Etats Membres (Bangladesh, Cambodge, Chine, Haïti, Indonésie, Pakistan, Pérou, Philippines) ont mis au point des programmes de reconstruction et de reprise axés sur l'emploi à mettre en œuvre après des catastrophes naturelles et autres types de crise.
- 116.** Quatre Etats Membres (Burundi, République démocratique du Congo, Libéria, Sri Lanka) ont mis au point des programmes de reconstruction et de reprise axés sur l'emploi au service de la réinsertion des anciens combattants.
- 117.** On trouvera ci-dessous les exemples relatifs à cet indicateur.

Résultat	Contribution du BIT
Bangladesh, Haïti, Philippines: Mise au point de programmes fondés sur l'évaluation des besoins suite à des catastrophes naturelles.	Assistance technique et financière pour les évaluations et premières mesures pour assurer la reprise de l'emploi.
Chine: Mise en œuvre d'un programme qui, en une année, a créé ou remis en activité 2 400 petites et moyennes entreprises et créé 14 107 emplois suite au tremblement de terre qui a touché la province du Sichuan. Les administrations locales d'autres régions vont s'inspirer de ce programme.	Assistance technique continue au programme. Gestion de l'évaluation du programme.

Résultat	Contribution du BIT
République démocratique du Congo: Lancement du programme <i>Appui à la réinsertion économique durable des démobilisés (ARED)</i> II pour la réintégration économique des combattants démobilisés, qui a bénéficié du soutien financier de la Banque mondiale.	Conseils techniques sur la base du volet «réintégration» des normes intégrées des Nations Unies pour le désarmement, la démobilisation et la réintégration.
Indonésie: Adoption par les autorités locales de stratégies HIMO dans les provinces d'Aceh et de Nias, dans le cadre des activités de reconstruction entreprises suite au tsunami.	Conseils techniques et formation prodigués au personnel des administrations locales.
Liban: Mise en œuvre d'un programme de reprise et de développement économique local visant à créer des emplois dans les camps de réfugiés palestiniens; mise en place de bureaux de placement d'urgence dans les camps de Nahr-El-Bared et Beddawi.	Assistance technique pour la mise en place d'un centre d'emploi d'urgence administré par l'Office de secours et de travaux des Nations Unies pour les réfugiés de Palestine dans le Proche-Orient. Cycle de formation de courte durée pour de jeunes chômeurs, formation à la gestion d'entreprise, fourniture de matériel, accès à la microfinance.
Libéria: Mise en œuvre d'un programme de reprise de l'emploi.	Aide technique et renforcement des capacités en vue de la mise en place d'un programme d'urgence pour l'emploi.
Pérou: Réorientation du programme mis en œuvre suite au tremblement de terre sur la relance de l'économie et de l'emploi.	Conseils techniques au gouvernement sur la base des mesures préconisées par l'OIT en cas de catastrophe naturelle.
Sri Lanka: Adoption d'un cadre national et d'un plan national d'action pour le retour à une vie normale dans le pays.	Conseils techniques sur le cadre national et le plan d'action. Organisation de consultations tripartites.

118. Autres activités réalisées avec l'assistance du BIT:

- Le **Burundi** et la **Sierra Leone** commencent à mettre en œuvre la politique des Nations Unies pour la création d'emplois et de revenus et la réintégration après un conflit, mise au point sous l'égide de l'OIT et du PNUD.

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

119. La crise économique mondiale a conduit à reconnaître de plus en plus le rôle de stabilisateur que jouent les systèmes de protection sociale. Par exemple, les Etats Membres ont, selon le cas, étendu la durée ou la couverture des allocations de chômage (Brésil, Canada, Chili, Costa Rica, Etats-Unis, Portugal) et leurs régimes de prestations en espèces (Argentine, Chine, Inde, Népal). Face à la crise, le Pacte mondial pour l'emploi propose des mesures visant à renforcer encore les synergies avec les autres objectifs stratégiques, notamment en ce qui concerne l'obtention d'un emploi convenable. Il accorde une large place aux mesures prioritaires qui doivent être prises en cas d'urgence pour protéger les groupes les plus vulnérables, en particulier dans le secteur de l'économie informelle et dans l'économie rurale.
120. Dans l'esprit de la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable et du Pacte mondial pour l'emploi, les efforts déployés pour atteindre l'objectif stratégique ont été intégrés dans les initiatives mises en place à l'échelle du Bureau, et les partenariats mondiaux et la concertation avec d'autres institutions internationales, régionales et nationales ont été renforcés pour l'ensemble des questions relatives à la protection sociale.
121. En ce qui concerne l'économie informelle, les activités intersectorielles ont visé à améliorer les statistiques de la protection sociale, à faire mieux comprendre les liens existants entre les transferts sociaux et les politiques de l'emploi, à établir un lien entre amélioration du lieu de travail et productivité et à accroître l'accès au marché du travail pour les personnes infectées par le VIH/sida.
122. De nouvelles études réalisées par le Bureau ont démontré que le socle de protection sociale qui fait partie intégrante du Pacte mondial pour l'emploi pouvait être appliqué dans la pratique. Le concept a été adopté en tant que l'une des neuf initiatives communes destinées à contrer les effets de la crise appuyée par le CCS et dont l'OIT et l'OMS ont été désignées cochefs de file. Comme la Réunion tripartite d'experts sur les stratégies d'extension de la couverture de la sécurité sociale de l'OIT l'a confirmé, la composante «transferts sociaux» du socle était aussi une dimension essentielle de la campagne mondiale de l'OIT sur la sécurité sociale et la couverture pour tous et des stratégies et plans nationaux de protection sociale.
123. Le Bureau a fourni des orientations et un appui technique en vue de lutter contre le VIH et le sida dans le monde du travail dans plus de 70 pays. Les questions relatives au VIH/sida ont été intégrées dans près de 50 programmes par pays de promotion du travail décent. L'élaboration probable d'une nouvelle norme du travail internationale reconnaissant le VIH/sida comme maladie professionnelle fera progresser toute une série de questions relatives à la protection sociale.
124. Les efforts ont été intensifiés pour que les Etats Membres puissent mettre en œuvre des politiques de santé et sécurité au travail sur la base de la convention (n° 187) sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail, 2006, et la stratégie globale en matière de sécurité et de santé au travail. Des partenariats avec des organisations gouvernementales et non gouvernementales ont été établis pour promouvoir les normes de santé et de sécurité au travail et renforcer les capacités nationales en matière de prévention.
125. Un rapport mondial sur les salaires 2008-09 et sa mise à jour de 2009 et une nouvelle base de données salariales établie à l'échelle mondiale ont servi de base pour fournir des conseils d'ordre stratégique aux mandants, notamment en Chine, au Costa Rica et aux

Philippines. On a constaté qu'une note de synthèse sur le partage du travail établie en vue de la session de 2009 de la Conférence suscitait un certain intérêt pour l'aménagement du temps de travail qui peut être une stratégie pour préserver les emplois, comme l'indique le Pacte mondial pour l'emploi.

126. L'OIT a continué d'apporter son soutien aux pays dans l'élaboration de politiques migratoires non sexistes en s'inspirant des principes énoncés dans le Cadre multilatéral sur les migrations de main-d'œuvre. Les travaux dans ce domaine ont porté principalement sur la promotion de l'approche de l'OIT fondée sur le respect des droits, renforçant les liens entre la politique migratoire et d'autres dimensions du travail décent par la collaboration à l'échelle du Bureau et favorisant l'établissement de partenariats avec d'autres organisations internationales.

Résultat intermédiaire 3a: Davantage de personnes ont accès à des prestations de sécurité sociale mieux gérées

Principales réalisations

127. Au cours de la période biennale, la crise financière et économique a montré que la politique de l'OIT concernant l'extension de la sécurité sociale et de la protection sociale en matière de santé revêtait une importance accrue. Le rôle joué par les normes internationales relatives à la sécurité sociale qui est de garantir la sécurité sociale fondée sur le respect des droits a été renforcé, le Brésil et la Bulgarie ayant ratifié la convention n° 102 et les parlements de la Roumanie et de l'Uruguay ayant adopté une loi portant ratification de cette convention. La nécessité de bénéficier d'une protection sociale minimale sous la forme d'un socle de protection sociale a été intégrée dans les priorités identifiées dans les débats de politique générale et les décisions prises aux niveaux national et mondial dans le domaine social.
128. Au niveau mondial, le concept d'un socle de protection sociale a été mentionné tout particulièrement dans la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable, dans le Pacte mondial pour l'emploi et comme étant l'une des neuf initiatives communes destinées à contrer les effets de la crise appuyée par le CCS. L'OIT et l'OMS ont été désignées cochefs de file pour l'Initiative du CCS en faveur d'une protection sociale minimale. Sous la codirection de ces deux organisations, les organismes partenaires et les partenaires au développement ont élaboré la première version d'un manuel et d'un cadre stratégique pour les opérations communes des organismes des Nations Unies dans les différents pays.
129. Au niveau national, les pays ont incorporé des éléments du socle de protection sociale dans leur programme par pays de promotion du travail décent, leurs stratégies de protection sociale et leurs plans de développement social. L'OIT a également appuyé le processus de dialogue social. Au Burkina Faso, un système d'assurance-maladie universelle a été progressivement mise en place; la Chine et l'Inde ont étendu la protection sociale en matière de santé et la Zambie a commencé à mettre sur pied un régime de retraite de base à l'échelle nationale.
130. La capacité des mandants en matière de planification financière et de gestion des systèmes de sécurité sociale a été renforcée dans le cadre du programme QUATRAN Amériques et du programme QUATRAN Afrique financé par le CSBO. La base de connaissances a été renforcée et un produit mondial a été établi pour appuyer les services de conseils techniques du BIT destinés aux mandants: *Étendre la sécurité sociale à tous: tour d'horizon des difficultés, des pratiques actuelles et des options stratégiques*. Un second produit: *Social security around the world – Facts and Figures*, sera finalisé en janvier 2010.

Difficultés rencontrées, enseignements tirés et implications pour l'avenir

131. La mise en place d'un socle de protection sociale dans les pays en développement exige au préalable que les gouvernements et les parties prenantes elles-mêmes comprennent que le coût économique engendré ne doit pas être prohibitif. Le Bureau s'est donc attaché, comme par le passé, à définir le concept proprement dit, à démontrer la faisabilité budgétaire et financière d'une protection de base universelle dans les pays à faible revenu, à fournir un appui technique aux mandants et les sensibiliser à cette question.

132. L'expérience a montré combien l'assistance technique globale fournie par le Bureau était utile, qu'il s'agisse de l'appui apporté pour l'élaboration de la politique sociale nationale, pour la bonne gestion des systèmes de sécurité sociale ou pour le renforcement des capacités des mandants. Cet appui technique, parallèlement au renforcement des capacités des fonctionnaires nationaux et à l'assistance complémentaire, a été le fondement de l'appropriation par les pays des programmes et des instruments. Néanmoins, cela nécessite une assistance complémentaire et un soutien de grande ampleur pendant des mois, voire des années.

133. L'expérience a aussi confirmé que les partenariats ont une importance cruciale pour faire progresser la question de la sécurité sociale et mobiliser des ressources et des capacités techniques additionnelles. Les points examinés ont notamment porté sur l'élargissement et le renforcement de partenariats internationaux et régionaux comme le consortium sur la protection sociale en matière de santé dans les pays en développement GTZ-OIT-OMS, la Providing for Health Initiative (P4H) et le secrétariat exécutif de la communauté des pays de langue portugaise.

134. La crise financière et économique et ses conséquences, ainsi que le large soutien dont a bénéficié l'Initiative en faveur d'une protection sociale minimale sont des facteurs qui ont eu et auront une incidence sur l'action de l'OIT. Au Mozambique, le programme de l'OIT «Stratégies et techniques contre l'exclusion sociale et la pauvreté» joue un rôle prépondérant dans l'unité d'action des Nations Unies face à la crise. La crise, de même que la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable et le Pacte mondial pour l'emploi, imposent une réorientation des services de conseils, les mandants ayant demandé la mise en place de composantes du socle de protection sociale (Burkina Faso, Equateur, Mozambique, Sri Lanka) et des régimes d'assurance-chômage (Népal, Sri Lanka) qui soient adaptées à chaque pays. La difficulté consiste maintenant à prévoir un mécanisme permettant d'améliorer la protection sociale dans les Etats Membres.

135. En tant qu'organisme cochef de file de l'Initiative commune du CCS en faveur d'une protection sociale minimale mise en place pour contrer la crise, l'OIT a apporté un soutien en organisant la première réunion conjointe regroupant des organismes des Nations Unies et des organisations donatrices au cours de laquelle ont été élaborés un manuel et un cadre stratégique pour les opérations communes des organismes des Nations Unies dans les différents pays. Les services de conseils concernant le socle de protection sociale qui seront fournis dans l'avenir aux mandants devront être intégrés dans un cadre commun des Nations Unies. Il n'est toujours pas facile de coordonner de façon cohérente les politiques entre les différents organismes des Nations Unies en la matière. Il sera essentiel de mettre clairement l'accent sur le renforcement des capacités d'innovation et les activités de diffusion des connaissances pour élargir la portée de la campagne sur la sécurité sociale et la couverture pour tous.

Soins de santé de base dans le cadre du socle de protection sociale au Burkina Faso

Dans le contexte des réformes concernant l'extension de la sécurité sociale, le gouvernement du Burkina Faso, avec l'aide de l'OIT, a mis en place un régime d'assurance-maladie universelle en 2008. La conception du régime intègre diverses particularités propres à la gestion afin de tenir compte des besoins particuliers des travailleurs dans l'économie formelle et l'économie informelle. Financé par tout un ensemble de taxes et de contributions, le régime favorisera l'accès aux soins de santé de base dans le cadre du socle de protection sociale et reposera sur la coopération entre les organismes des Nations Unies et les partenaires au développement.

Résultat immédiat 3a.1: Accroître la capacité des Etats Membres d'élaborer des politiques axées sur l'amélioration des systèmes de sécurité sociale

Indicateur i): Nombre d'Etats Membres qui mettent à profit l'assistance technique du BIT pour produire des données complètes sur la sécurité sociale

Cible: 50 Etats Membres.

Résultat: 51 Etats Membres.

Résultat	Contribution de BIT
Afrique du Sud, Argentine, Australie, Azerbaïdjan, Bangladesh, Barbade, Belize, Bhoutan, Brésil, Burkina Faso, Burundi, Cambodge, Canada, Chili, Chine, Chypre, République de Corée, ex-République yougoslave de Macédoine, Fidji, Hongrie, Inde, Indonésie, Israël, Japon, Jordanie, République démocratique populaire lao, Malaisie, Mali, Malte, Maurice, Mexique, République de Moldova, Mozambique, Namibie, Népal, Nouvelle-Zélande, Ouzbékistan, Pakistan, Philippines, Pologne, Saint-Kitts-et-Nevis, Sénégal, Sri Lanka, République-Unie de Tanzanie, Thaïlande, Tunisie, Ukraine, Viet Nam, Zambie, Zimbabwe: Production de statistiques de la sécurité sociale aux fins d'une enquête sur la sécurité sociale.	Collecte et diffusion de données sur la sécurité sociale par le biais de l'Enquête sur la sécurité sociale du BIT en vue de l'élaboration d'une politique nationale.
Rwanda: Mise en place d'un système de gestion (base de données) des mutuelles de santé.	Fourniture d'une assistance technique pour l'analyse des informations et la prise de décisions.

Indicateur ii): Nombre d'Etats membres qui mettent à profit l'assistance technique du BIT pour élaborer des politiques de sécurité sociale offrant une protection sociale à un plus grand nombre de personnes et/ou augmentent le niveau ou élargissent l'éventail des prestations

Cible: 15 Etats Membres.

Résultat: 16 Etats Membres et 1 sous-région.

Résultat	Contribution du BIT
Sous-région de l'Afrique de l'Ouest: Adoption par le Conseil des ministres de l'Union économique et monétaire ouest-africaine (UEMOA) d'une réglementation relative aux mutuelles (Dakar, juin 2009). Bénin: Adoption par une commission interministérielle chargée de mettre en place une assurance-maladie universelle d'un système qui s'appliquera aux secteurs formel et informel de l'économie et procédera à des transferts sociaux. Adoption par les syndicats d'une stratégie dans le cadre d'une politique tripartite pour l'extension de la protection sociale à l'économie informelle. Brésil: Adoption d'une loi sur les micro et petites entreprises et amélioration de l'efficacité du système de sécurité sociale, ce qui a conduit à un accroissement de l'emploi formel et donc à une augmentation du nombre de travailleurs couverts par la sécurité sociale. Burkina Faso: Adoption par le Conseil des ministres d'un projet d'assurance-maladie universelle qui est la première étape de la mise en place d'un socle de protection sociale. Désignation d'une commission interministérielle pour l'assurance-maladie universelle composée de représentants des partenaires sociaux et de la société civile. Etablissement d'un secrétariat permanent chargé de suivre le projet. Cambodge: Mise en place à partir de novembre 2008 d'un régime d'assurance contre les accidents du travail dans les régions de Phnom Penh, Kandal et Kampong Speu. Cameroun: Création de trois nouvelles mutuelles de santé dans des coopératives féminines d'épargne et de crédit à Douala, Sa'a et Yaoundé – ce qui représente potentiellement 13 000 membres. Chine: Mise en œuvre de politiques visant à étendre la couverture sociale et mise en place d'une assurance-maladie universelle. Création de trois régimes d'assurance-maladie: un régime applicable à ceux qui travaillent en milieu urbain, un régime applicable à ceux qui vivent dans les villes et une nouvelle assurance soins de santé pour les paysans. République démocratique du Congo: Création de cinq mutuelles de santé qui sont devenues opérationnelles. Equateur: Refonte des textes constitutionnels concernant la sécurité sociale, l'accent étant mis sur la sécurité sociale universelle en étendant la couverture d'assurance-maladie de la famille aux enfants de l'assuré (jusqu'à l'âge de 6 ans). Guinée-Bissau: Elaboration par le ministère de la Femme, de la Famille et de la Cohésion sociale et de la Lutte contre la pauvreté d'un plan stratégique et opérationnel pour la protection sociale.	Fourniture d'une assistance technique à l'UEMOA concernant la réglementation, aux fins de sa présentation au Conseil sectoriel des ministres et de sa mise en œuvre. Fourniture d'une assistance technique pour l'élaboration d'un document sur l'assurance-maladie universelle (principes, mécanismes, etc.) et sur l'expérience acquise par le pays (régimes, enseignements tirés, etc.). Renforcement des capacités des syndicats pour l'extension de la protection sociale et l'assurance-maladie universelle. Signature d'un Mémoire d'accord avec le ministère de la Sécurité sociale afin d'accroître la couverture sociale de 20 pour cent d'ici à 2015. Fourniture d'une assistance technique et d'un appui institutionnel pour la création d'un groupe de travail chargé de concevoir des politiques visant à combler les lacunes dans la couverture sociale. Soutien à la conception du système d'assurance-maladie universelle. Elaboration d'une note technique et de diverses études sur le système. Fourniture d'un appui technique au secrétariat permanent et pour la mobilisation des ressources. Fourniture d'une assistance technique et organisation d'un atelier tripartite et d'une formation financée par des bourses sur l'assurance contre les accidents du travail à l'intention des mandants tripartites. Fourniture d'avis techniques détaillés à la Fédération cambodgienne des employeurs et des associations d'entreprises (CAMFEBA) à Phnom Penh. Fourniture d'une assistance technique et financière pour réaliser et mettre en œuvre une étude de faisabilité. Renforcement des capacités d'utilisation des instruments de l'OIT pour l'administration et la gestion des régimes. Commentaires sur le projet de loi sur l'assurance sociale nationale et organisation d'un atelier tripartite. Contribution aux recommandations uniformes de l'ONU concernant la réforme du secteur de la santé. Fourniture d'une assistance technique sur les pratiques actuarielles pour le service public de la sécurité sociale en vue de renforcer la gestion financière du système public de la sécurité sociale. Recommandation formulée sur la politique, le cadre juridique et la couverture sociale effective des travailleurs migrants intérieurs. Renforcement des capacités du conseil d'administration et des administrateurs des systèmes. Appui technique aux mutuelles de santé et pour l'élaboration de la loi sur les mutuelles de santé. Appui technique à la conception et à l'élaboration des textes juridiques. Aide apportée à l'Institut de la sécurité sociale pour promouvoir l'accès universel aux pensions et aux soins de santé de base. Appui technique pour l'élaboration du plan et renforcement des capacités des fonctionnaires du ministère.

Résultat	Contribution du BIT
Honduras: Elaboration d'une stratégie nationale de sécurité sociale et d'un plan de mise en œuvre. Approbation par le conseil d'administration du relèvement du plafond maximum de cotisations. Amélioration de la couverture et de la protection par un système de notification et d'enregistrement des accidents du travail et des maladies professionnelles. Extension de la couverture aux travailleurs indépendants du marché central de Tegucigalpa dans le cadre d'un régime spécial et de l'affiliation progressive à l'Institut de la sécurité sociale. Inde: Promulgation de la loi sur la sécurité sociale des travailleurs non organisés et mise en place d'un régime national d'assurance-maladie pour les familles vivant sous le seuil de pauvreté. Jordanie: Elaboration d'un nouveau projet de loi sur l'assurance sociale visant à étendre la protection sociale (inclusion des travailleurs des petites entreprises, mise en place d'un régime d'allocations maternité). Mozambique: Elaboration d'une stratégie nationale de protection sociale de base et renforcement des capacités de l'Institut national d'action sociale en vue de mettre en œuvre, gérer, suivre et évaluer les programmes de protection sociale. Pérou: Signature par le Programme national d'assurance-santé (ESSALUD) et l'Association nationale des producteurs de café d'un accord de coopération interinstitutionnelle portant à 42 000 le nombre de familles assurées (plus de 200 000 personnes), soit plus de 500 000 personnes dans les districts urbains de Lima. Sénégal: Etablissement, sous la supervision du ministère de la Santé et du ministère des Transports, pour les travailleurs du secteur du transport routier d'une mutuelle de santé (TransVie) couvrant les soins de santé primaires et secondaires (4 000 bénéficiaires en juillet 2009). Viet Nam: Préparation des décrets d'application de la loi sur l'assurance sociale. Entrée en vigueur du Décret instituant l'assurance-chômage.	Appui technique à l'élaboration de la stratégie nationale de sécurité sociale et à la mise en œuvre du plan. Fourniture d'une assistance technique au conseil d'administration et préparation d'études actuarielles sur les pensions et la santé. Formulation d'une proposition concernant un système de notification et d'enregistrement des accidents du travail et des maladies professionnelles, ainsi que de propositions d'ordre juridique et opérationnel et des propositions de politique générale concernant l'amélioration du régime spécial et l'affiliation progressive. Fourniture d'une assistance technique pour l'élaboration de la loi sur la sécurité sociale, du régime national d'assurance-maladie et du rapport sur la sécurité sociale et du rapport final de la Commission nationale des entreprises du secteur non organisé. Formation et études de cas concernant la sécurité sociale et début d'une étude sur la couverture offerte dans le cadre de la protection de la maternité. Fourniture d'une assistance technique pour des questions actuarielles et pour la conception de la branche de l'assurance-maternité. Formation aux principes de base de la protection sociale et assistance technique pour le projet de stratégie et organisation de consultations. Collaboration avec des partenaires à la rédaction d'un document sur la protection sociale. Débats publics sur l'impact de la crise économique sur les segments les plus vulnérables de la population. Fourniture d'une assistance technique à l'ESSALUD et à l'Association nationale des producteurs de café. Aide apportée aux partenaires sociaux pour promouvoir un régime de retraite non contributif pour les pauvres et les personnes âgées, et publication d'une étude sur la question. Fourniture d'une assistance technique pour la mise en place de TransVie. Formation d'experts techniques et d'affiliés et appui à l'informatisation de la gestion. Fourniture d'une assistance technique pour la préparation des décrets d'application conformément à la loi. Renforcement des capacités concernant la législation relative à l'assurance-chômage et l'administration du nouveau régime. Elaboration d'un manuel sur la mise en œuvre de l'assurance-chômage.

136. Autres activités réalisées avec l'assistance du BIT:

- **Argentine:** la Confédération des travailleurs argentins (CTA) organise une campagne nationale d'information sur le droit des travailleurs à la protection sociale et sur la ratification de la convention n° 102.
- **Bolivie:** un projet de loi sur la refonte complète du système de la sécurité sociale a été établi.
- **Chili:** la Centrale unitaire des travailleurs (CUT) a souscrit au processus de réforme de la sécurité sociale.

- **Malawi:** Une politique nationale d'aide sociale a été soumise au Conseil des ministres pour approbation.
- **Népal:** un projet de loi portant organisation de la sécurité sociale au niveau national et une nouvelle loi sur l'assurance-chômage ont été élaborés.
- **Serbie:** des dispositions sont prises pour favoriser l'émergence, au niveau national, d'un consensus sur les retraites dans le cadre d'un groupe de travail en vue d'élaborer une politique de réforme des retraites.
- **Sri Lanka:** la Commission tripartite nationale de la sécurité sociale, siégeant à nouveau sous les auspices du ministère des Relations du travail et de la Main-d'œuvre, a formulé des propositions en vue d'établir un régime national d'assurance-chômage.

Résultat immédiat 3a.2: Améliorer la capacité des Etats Membres de gérer les régimes de sécurité sociale et de mettre en œuvre des politiques axées sur l'amélioration des systèmes de sécurité sociale

Indicateur i): Nombre d'Etats Membres qui mettent à profit l'assistance technique ou les instruments du BIT pour appliquer les principes consacrés par les normes de l'OIT en ce qui concerne la sécurité sociale, ou qui utilisent les instruments de l'OIT pour améliorer l'efficacité et l'efficience administratives et la viabilité financière

Cible: 10 Etats Membres.

Résultat: 18 Etats Membres.

Résultat	Contribution du BIT
Angola, Brésil, Cap-Vert, Guinée-Bissau, Mozambique, Portugal, Sao Tomé-et-Principe, Timor-Leste: Utilisation du Centre d'information sur la protection sociale pour mettre en œuvre des politiques de sécurité sociale.	Création et actualisation du site Web du Centre d'information sur la protection sociale en partenariat avec la Communauté des pays de langue portugaise.
Cap-Vert: Etablissement d'un service Actuariat et Statistique au sein de l'Institut national de la sécurité sociale et renforcement des capacités de ce service pour réaliser des études quantitatives.	Elaboration d'un plan de travail et d'un mandat pour le service, création d'outils d'information statistique et d'exploitation de données, fourniture d'un appui pour la mise en œuvre des méthodes de travail et formation du personnel de l'Institut national de la sécurité sociale.
Cap-Vert, Mozambique, Portugal: Utilisation de la plate-forme du Centre de formation et d'information sur l'inclusion sociale pour appuyer la mise en œuvre des politiques et la formation des acteurs nationaux.	Etablissement d'un Centre de formation et d'information sur l'inclusion sociale. Il s'agit d'une plate-forme Internet qui permet de consulter des documents et facilite la collaboration et le partage des connaissances sur la protection sociale et l'inclusion sociale.
Chypre: Achèvement par le Département des assurances sociales de l'évaluation actuarielle du régime d'assurance sociale.	Examen collégial de l'évaluation actuarielle.
Equateur: Approbation par le conseil d'administration de l'Institut équatorien de la sécurité sociale d'une réglementation relative à l'affiliation et à la collecte des cotisations.	Evaluation du système de sécurité sociale et fourniture d'une assistance technique à l'Institut équatorien de la sécurité sociale pour la gestion des affiliations, la collecte des cotisations, le suivi et l'inspection.

Résultat	Contribution du BIT
Ghana: Amélioration par l'Institut de sécurité sociale et d'assurance nationale de la gestion financière du régime des pensions, sur la base de l'évaluation actuarielle effectuée en appliquant le modèle du régime des pensions du BIT. Amélioration de la gestion financière de l'assurance-maladie par la planification des dépenses et le financement de l'ensemble du système de soins de santé à moyen terme en se servant du modèle de budget de la santé du BIT.	Assistance technique et examen collégial de l'évaluation actuarielle. Formation de fonctionnaires du ministère de la Santé et de la Caisse nationale d'assurance-maladie. Conception du cadre pour l'allocation de prestations en espèces aux femmes enceintes indigentes et pauvres et aux mères d'enfants de moins de cinq ans dans le district de Dangme Ouest.
Grèce: Réalisation par l'Autorité nationale actuarielle d'une évaluation actuarielle des régimes de pension en vue d'améliorer la gestion financière et renforcement des capacités du personnel de cette administration pour réaliser des évaluations actuarielles.	Fourniture d'une assistance technique pour l'organisation de la collecte de données, l'analyse et l'élaboration d'un modèle actuariel, l'évaluation et le renforcement des capacités.
Nicaragua: Utilisation par l'Institut national de la sécurité sociale du modèle actuariel établi par le BIT pour les accidents du travail et les maladies professionnelles et pour les retraites.	Elaboration d'un modèle actuariel. Assistance technique et renforcement des capacités pour l'évaluation actuarielle du régime des retraites et du régime d'assurance contre les accidents du travail.
Roumanie, Uruguay: Adoption d'une loi portant ratification de la convention n° 102.	Fourniture d'une assistance technique pour le processus de ratification. Elaboration d'un rapport sur la ratification de la convention n° 102 destiné aux mandants tripartites, à l'institution de sécurité sociale et au Sénat (en Uruguay).
Sainte-Lucie: Réalisation d'une évaluation actuarielle par la Caisse nationale d'assurance en vue d'améliorer la gestion financière et renforcement des capacités du personnel pour la réalisation d'évaluations actuarielles du régime des retraites.	Formation dispensée au personnel de la caisse et assistance technique pour l'évaluation actuarielle. Elaboration de recommandations concernant l'amélioration des prestations et de la gestion financière.
République-Unie de Tanzanie: Adoption d'une nouvelle législation en vue de la création d'une autorité de contrôle des pensions, dans laquelle figurent les recommandations de l'OIT.	Fourniture d'avis techniques sur les régimes formels de sécurité sociale. Etablissement d'un rapport sur les dépenses et l'exécution du budget de la protection sociale.
Thaïlande: Amélioration, par le ministère de la Santé, de la Gestion financière du système de soins de santé. Amélioration des connaissances et des capacités des syndicats.	Avis techniques sur la gestion du système de soins de santé. Publication de 12 rapports et organisation d'un atelier à l'intention des dirigeants syndicaux.

137. Autres activités réalisées avec l'assistance du BIT:

- **Brésil, Bulgarie et Uruguay:** ratification de la convention n° 102.
- **Nicaragua:** établissement d'un projet de réforme du régime des pensions qui sera utilisé dans le processus de dialogue social.
- **Zambie:** élaboration d'une proposition concernant l'extension de la couverture sociale qui tenait compte des conclusions et des recommandations du rapport sur les dépenses et l'exécution du budget de la protection sociale. Un débat a en outre eu lieu entre des ministères et des organisations donatrices, notamment des organismes des Nations Unies, sur la mise en place d'une pension de vieillesse universelle et d'allocations familiales. Un régime d'allocations familiales sera introduit dans certains districts.

Indicateur ii): Nombre d'Etats Membres dans lesquels des fonctionnaires, formés par le BIT pour une bonne gouvernance, planification et la gestion de la sécurité sociale, font partie ou vont faire partie du personnel des organismes responsables de la politique sociale

Cible: 15 Etats Membres.

Résultat: 26 Etats Membres.

Résultat	Contribution du BIT
Afrique du Sud: Renforcement de la capacité des responsables de la planification des retraites, des gestionnaires des caisses de retraite, des responsables gouvernementaux et des organisations de travailleurs en matière de conception et de gestion des régimes de retraite.	Organisation d'un atelier sur les régimes de retraite à l'intention des planificateurs, des gestionnaires et des membres du personnel du ministère du Développement social et du Congrès des syndicats sud africains.
Albanie: Renforcement des capacités du conseil tripartite de la sécurité sociale en matière de gestion.	Organisation d'un atelier tripartite sur l'administration et la gestion de la sécurité sociale.
Chine: Renforcement des capacités du personnel de l'Administration de l'assurance sociale.	Fourniture d'une assistance technique pour l'élaboration d'un modèle actuariel, la gestion des régimes d'assurance-maladie et le renforcement des capacités.
Ghana: Renforcement de la capacité du ministère de la Santé et du régime d'assurance-maladie pour l'utilisation du modèle de budget de la santé du BIT comme outil diagnostique pour la gestion et la conception des politiques.	Appui technique, formation à l'utilisation des outils.
Kazakhstan: Renforcement des capacités et meilleure compréhension des partenaires sociaux tripartites en ce qui concerne la conclusion d'un accord bilatéral sur la sécurité sociale.	Organisation d'une formation concernant l'accord bilatéral.
Lesotho, Mozambique, Namibie, Nigéria, Sierra Leone, Zambie: Formation dispensée aux membres des conseils d'administration tripartites (administrateurs, directeurs, etc.) et aux autorités de contrôle des pensions en matière de gestion financière des régimes de sécurité sociale.	Renforcement des capacités dans le cadre du programme QUATRAIN Afrique.
République arabe syrienne: Etablissement d'une équipe spéciale nationale interministérielle créée pour les statistiques de la sécurité sociale et renforcement de la capacité des responsables gouvernementaux et des partenaires sociaux en ce qui concerne des questions de sécurité sociale.	Renforcement des capacités des responsables gouvernementaux et des partenaires sociaux en ce qui concerne les politiques de retraite, financement de la sécurité sociale, les statistiques de la sécurité sociale et l'autocontrôle.
République-Unie de Tanzanie, Zambie: Etablissement par les ministères du travail d'un réseau d'experts dans le domaine de la protection sociale. Renforcement de la capacité des fonctionnaires nationaux.	Formation dispensée pour l'établissement d'un rapport sur les dépenses et l'exécution du budget de la protection sociale.
Thaïlande: Renforcement de la capacité du ministère de la Santé et des organismes apparentés pour la gestion du système de soins de santé.	Formation dispensée dans le cadre d'un cours de master organisé par l'OIT/l'Université de Maastricht intitulé «politique sociale: financement et développement».

Résultat	Contribution du BIT
Iles des Caraïbes (Anguilla, Antigua-et-Barbuda, Aruba, Barbade, Belize, Bermudes, Dominique, Guyana, Jamaïque, Saint-Kitts-et-Nevis, Sainte-Lucie, Suriname): Approfondissement des connaissances acquises par des non-spécialistes venant des organismes nationaux d'assurance, des organismes de sécurité sociale, des gouvernements et des organisations d'employeurs et de travailleurs en ce qui concerne les méthodes actuarielles et le financement de la sécurité sociale.	Organisation, dans le cadre du programme QUATRAIN, d'un atelier tripartite en Jamaïque à l'intention des participants de neuf pays et de trois territoires, en collaboration avec le Centre de Turin et l'University of the West Indies.

Résultat intermédiaire 3b: La sécurité, la santé et les conditions de travail sont améliorées sur les lieux de travail

Principales réalisations

138. Les progrès significatifs suivants ont été enregistrés dans le domaine de la sécurité et de la santé au travail (SST):

- mise au point de systèmes et de stratégies comme le prescrit la convention (n° 187) sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail, 2006 –, élaboration de profils, de politiques et de programmes de SST;
- adoption de systèmes de gestion de la SST préconisés par l'OIT et amélioration des pratiques en matière d'inspection du travail;
- ratification de la convention n° 187 et d'autres conventions relatives à la SST;
- adoption de nouvelles lois ou préparation de projets de loi sur la SST;
- amélioration de la SST et des conditions de travail, en particulier dans les secteurs de l'agriculture, du bâtiment et des PME;
- soutien de manifestations et de produits au plan international concernant la SST, tels que le Congrès mondial sur la sécurité et la santé au travail, la Déclaration de Séoul sur la sécurité et la santé au travail, la Journée mondiale sur la sécurité et la santé au travail et la Conférence de Düsseldorf sur l'application au niveau mondial des normes de sécurité et de santé au travail ainsi que la révision de l'Encyclopédie de sécurité et de santé au travail et le Réseau mondial du Centre international d'informations de sécurité et de santé au travail (CIS).

139. Les stratégies ayant permis ces réalisations dans les différents Etats Membres étaient fondées sur les dispositions de la convention n° 187 et sur le principe selon lequel la concurrence mondiale ne devrait pas entraîner un affaiblissement des normes de SST. Les aspects liés à l'égalité entre hommes et femmes dans les programmes de SST ont été identifiés. Le dialogue social a été un élément central dans la formulation des stratégies nationales et les politiques et programmes ont été élaborés dans le cadre de consultations tripartites. Les mandants, en particulier les organisations de travailleurs et d'employeurs, ont tiré avantage de leur faculté d'offrir des services de SST à leurs membres et d'améliorer les conditions de SST sur les lieux de travail grâce à une formation sur la gestion des risques et l'utilisation d'outils tels que le Programme sur les améliorations du travail dans les petites entreprises (WISE) et le Programme d'amélioration du travail dans le cadre du développement local (WIND).

140. En ce qui concerne les conditions de travail, les principales réalisations ont été les suivantes:

- Le BIT a élargi et consolidé sa base de données sur les salaires. Un certain nombre de nouveaux produits sont devenus disponibles, notamment le *Rapport mondial sur les salaires 2008-09* et sa version mise à jour pour 2009, une base de données sur les salaires dans le monde couvrant 80 pays et un nouveau cours de formation sur les politiques salariales intégré dans le programme d'enseignement du Centre de Turin. Ce travail a donné lieu à une série de missions consultatives à l'issue desquelles certains pays ont réformé leurs mécanismes de fixation des salaires minima.
- Pour améliorer les services fournis à ses mandants, le Bureau a mis au point des outils novateurs et plus conviviaux. Il a ainsi mis en ligne une base de données simplifiée et plus facile à consulter sur les législations relatives aux conditions de travail et d'emploi. Une nouvelle note de synthèse, intitulée *Work sharing: A strategy to preserve jobs during the global jobs crisis*, a servi de base pour la formulation des avis politiques et techniques dispensés aux mandants de certains pays mettant en œuvre ou envisageant la mise en œuvre de programmes de partage du travail.
- Les questions relatives à l'égalité entre hommes et femmes ont été intégrées dans toutes les activités ayant trait aux conditions de travail, mais l'établissement d'un lien entre la protection maternelle au travail et les OMD a représenté une réalisation importante et une avancée politique majeure. L'OIT a collaboré avec d'autres institutions des Nations Unies, tant au niveau mondial que national, pour que la protection de la maternité au travail soit reliée aux objectifs du Millénaire pour le développement (OMD) n° 3 (égalité des sexes), n° 4 (réduire la mortalité des enfants) et n° 5 (améliorer la santé maternelle). En 2008, la ratification de la convention (n° 183) sur la protection de la maternité, 2000, a été inscrite parmi les indicateurs de l'Initiative mondiale des Nations Unies du compte à rebours vers 2015, qui suit l'évolution des systèmes de santé et des mesures prises dans ce domaine en vue d'améliorer la santé des mères, des nouveau-nés et des enfants.
- Une collaboration élargie avec d'autres organisations internationales régionales a permis au Bureau d'intégrer l'approche de l'OIT en matière de conditions de travail dans les politiques, les produits et les activités d'autres institutions. Les travaux entrepris conjointement avec la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, par exemple, ont abouti à l'élaboration d'un module d'enquête mondial sur les conditions de travail.

Difficultés rencontrées, enseignements tirés et implications pour l'avenir

141. Les programmes par pays de promotion du travail décent ont servi de cadre pour la définition et la hiérarchisation des résultats dans le domaine de la sécurité et de la santé au travail. Cela a permis de mieux recenser les besoins des mandants et de se focaliser sur les mesures pratiques à prendre. Le dialogue social a été un élément crucial dans l'élaboration des programmes de SST associé à une approche logique, étape par étape, tant pour la mise au point des programmes nationaux que pour leur mise en œuvre au niveau local. La formation participative au niveau local, par laquelle les participants sont encouragés à définir eux-mêmes les problèmes prioritaires et à proposer des solutions, a été plus facile à mettre en œuvre et les résultats ont été particulièrement appréciés. Le tripartisme et la coopération interministérielle ont joué un rôle capital car ils ont permis d'exercer une plus grande influence sur l'élaboration des politiques et des programmes.

142. Certains pays ont bénéficié en temps voulu des financements nécessaires mais, dans d'autres, la manque de fonds a rendu difficile la poursuite d'une approche systématique et stratégique pour améliorer la situation en matière de SST. Bien que certains pays ou groupements régionaux aient accordé une haute priorité à la SST, d'autres ont besoin d'être encouragés pour qu'ils s'engagent à intégrer ces questions dans d'autres domaines du travail décent. Il convient en outre de mettre en relief l'impact de ces mesures sur l'emploi et le développement économique, et vice versa. Il sera tenu compte de cet élément lors du prochain exercice biennal.
143. Une autre difficulté majeure est provenue des indicateurs figurant dans le cadre stratégique pour 2008-09. Pendant tout l'exercice biennal, ils se sont révélés source de confusion et inadéquats pour mesurer les résultats. Les cibles fixées étaient par ailleurs beaucoup trop élevées, les résultats n'ont pu être atteints et les interventions ont, dans une certaine mesure, été limitées. Il a été tenu compte de ces problèmes dans l'élaboration de la stratégie pour 2010-11, qui sera centrée sur des interventions en profondeur dans un nombre plus réduit d'Etats Membres pour que l'impact sur les conditions de travail soit significatif.
144. Dans le domaine des conditions de travail, le Rapport mondial sur les salaires et les travaux statistiques et analytiques connexes a ouvert la voie au BIT pour qu'il se positionne en tant que centre mondial d'expertise sur les questions salariales. Grâce à la nouvelle base de données sur les salaires, le Bureau a recouvré sa position en tant que lieu d'échange de données sur les salaires dans le monde. Il est désormais mieux placé pour fournir à ses mandants des conseils dans ce domaine fondés sur des données empiriques.
145. Au cours de l'exercice biennal, la stratégie de l'OIT s'est orientée davantage vers la prestation de conseils à ses mandants. Par exemple, la préparation en temps voulu de la note de synthèse sur le partage du travail, mentionnée plus haut, qui a pu être présentée lors de la session de 2009 de la Conférence, a contribué à susciter un intérêt vis-à-vis du partage du travail et des modalités d'aménagement du temps de travail que cela nécessite en tant que stratégie de protection de l'emploi, comme en témoigne leur intégration dans le Pacte mondial pour l'emploi. En outre, les approches sous-régionales en Amérique centrale, en Asie centrale et dans les Balkans occidentaux ont aidé à renforcer la capacité des mandants, et des conseils sur les questions relatives aux salaires et au temps de travail ont été dispensés.
146. Beaucoup de temps et d'énergie ont été consacrés à faire en sorte que les institutions prennent en main les projets et à promouvoir le dialogue social, mais les résultats ont été très concluants. Par exemple, la collaboration établie dans l'ensemble du Bureau, y compris avec le Bureau des activités pour les employeurs (ACT/EMP) et celui des activités pour les travailleurs (ACTRAV) dans le cadre de l'action entreprise par le BIT pour améliorer la qualité des emplois en Afrique, a aidé à mobiliser pleinement les partenaires sociaux et permis au Bureau de cadrer ses interventions sur leurs priorités. L'importance attachée tant au tripartisme qu'à l'aménagement des politiques a conféré toute sa légitimité à ce travail, tout en permettant l'apport d'une aide quand elle était nécessaire.
147. Face à la demande croissante d'aide dans ce domaine, le renforcement de la capacité du Bureau pour qu'il soit en mesure d'apporter des services sur le terrain demeure un grand problème. Pour le résoudre, le Bureau s'emploiera à créer et à consolider un groupe d'experts en matière salariale dans les pays et les régions et à établir des partenariats tant au sein de l'OIT qu'avec d'autres organisations. Les mesures de renforcement de la capacité des partenaires sociaux auxquels incombe la mise en œuvre des programmes et des activités seront intégrées dans les travaux des bureaux extérieurs dès le stade de la planification.

**Amélioration des conditions de travail et de vie
des petits exploitants agricoles au Kirghizistan**

Le programme WIND de l'OIT a incité le gouvernement du Kirghizistan et ses partenaires sociaux à aider les petits exploitants agricoles des zones rurales à améliorer leurs conditions de travail et de vie. Grâce à ce programme, le Kirghizistan dispose d'un système de formation et d'information viable. Les exploitants participant au programme peuvent accroître leur productivité en améliorant leurs compétences professionnelles et en s'organisant en coopératives. De meilleurs revenus et un meilleur accès au microfinancement freineront la migration vers les centres urbains et l'étranger. Les villages pilotes serviront de modèle pour reproduire l'expérience dans d'autres régions du pays. Le concept WIND+, en tant qu'instrument facilitant la collaboration pour l'ensemble des objectifs stratégiques de l'OIT, sera associé avec des activités visant à éliminer le travail des enfants dans l'agriculture, à accroître l'emploi des jeunes et à apporter une aide pour améliorer l'employabilité et la création d'emplois afin de réduire la nécessité d'émigrer à la recherche d'un emploi.

**Résultat immédiat 3b.1: Accroître la capacité des mandants
d'élaborer ou de mettre en œuvre des politiques
et des programmes pour l'amélioration des conditions
de travail, de la sécurité et de la santé au travail**

Indicateur i): Nombre d'Etats Membres dans lesquels les mandants mettent à profit les connaissances ou les instruments de l'OIT pour élaborer des politiques concernant l'amélioration des conditions de travail, de la santé et de la sécurité

Cible: 20 Etats Membres.

Résultat: 17 Etats Membres.

Résultat	Contribution du BIT
Arménie: Définition de politiques en matière de salaires minima et de rémunération dans le secteur public; formulation d'options politiques en vue de réformes.	Apport d'un soutien technique et financier dans le cadre du processus d'examen. Organisation d'un atelier tripartite régional et fourniture de services consultatifs.
Arménie, Kazakhstan, Kirghizistan, Tadjikistan, Ukraine: Approbation des profils nationaux de SST.	Organisation de conférences et de séminaires de formation; fourniture de conseils sur la rédaction des profils nationaux de SST.
Barbade: Fixation du niveau du salaire minimum national.	Conseils techniques et formation concernant les indicateurs pertinents dispensés aux fonctionnaires du ministère du Travail et de l'Immigration en collaboration avec le Centre de Turin.
Burundi: La Commission tripartite sur l'harmonisation des salaires du secteur public a soumis des propositions au Président, ce qui a contribué à apaiser les tensions sociales.	Fourniture d'un appui technique ponctuel à la commission.
Chili: Révision du niveau du salaire minimum national.	Recommandation technique prise en compte dans le décret présidentiel n° 597-357.
Chine: Adoption d'une politique nationale en matière de SST centrée sur une culture de la prévention dont la promotion a été assurée par une campagne à l'échelle nationale sur l'identification et l'évaluation des risques.	Promotion des conventions nos 187 et 161 par le biais d'une étude et d'une réunion régionale. Mise à jour du profil national de SST et soutien des activités promotionnelles.
République dominicaine, Nicaragua, Panama: Campagne menée par les fédérations syndicales sur les lieux de travail et négociation collective fondée sur la documentation du BIT en matière de SST.	Conception et mise à l'essai de matériels en collaboration avec la Plate-forme commune des syndicats d'Amérique centrale et les confédérations syndicales.

Résultat	Contribution du BIT
Kazakhstan: Entrée en vigueur de la stratégie du ministère du Travail pour 2009-2011 comprenant des systèmes de gestion fondés sur la norme intergouvernementale en matière de SST (GOST).	Organisation de séminaires sur la gestion des systèmes de SST et l'évaluation des risques.
Mexique: Adoption par le ministère du Travail, le ministère de la Santé et l'Institut de la sécurité sociale de directives relatives à la prévention de la grippe sur le lieu de travail distribuées sur les lieux de travail et mises en œuvre par les organisations d'employeurs et de travailleurs.	Assistance technique par le biais d'experts, de missions consultatives et de documents. Coparrainage du Congrès international sur les femmes, la santé et le travail (novembre 2008) et participation à ce congrès.
Mongolie: Révision de la législation sur le salaire minimum.	Fourniture d'une assistance technique pour le processus de révision en collaboration avec le Centre de Turin.
Philippines: La commission tripartite a soumis au parlement une proposition sur les salaires horaires minima.	Fourniture d'une assistance technique pour l'introduction d'un système de salaires horaires minima et examen de ce système.
Sri Lanka: Réalisation d'une série de réformes en matière de politique salariale. Le Conseil consultatif tripartite national du travail a mené à bien des négociations tripartites sur les hausses de salaire.	Réalisation de plusieurs missions consultatives et préparation d'un rapport d'orientation. Participation à deux réunions du conseil consultatif.
République-Unie de Tanzanie: Les mandants de l'OIT ont adopté une déclaration de politique tripartite sur la qualité de l'emploi afin d'améliorer la législation du travail et d'établir une commission nationale tripartite sur les conditions de travail.	Réalisation d'un examen national de la réglementation régissant les conditions de travail. Mise au point d'un instrument et d'une méthodologie d'enquête pour évaluer les conditions de travail, organisation d'ateliers et prestation de conseils.

148. Autres activités réalisées avec l'assistance du BIT:

- **Chine et Paraguay:** réforme de la politique du salaire minimum.
- **Viet Nam:** projet de réforme de la politique du salaire minimum.

Indicateur ii): Nombre d'Etats Membres qui, avec l'assistance du BIT, ratifient des conventions ou renforcent l'application des normes de l'OIT sur la sécurité et la santé, l'inspection du travail et les conditions de travail (notamment en adoptant des lois ou des règlements, en établissant des organismes de réglementation ou des organismes consultatifs tripartites ou en renforçant ceux qui existent)

Cible: 50 Etats Membres.

Résultat: 42 Etats Membres (certains d'entre eux figurent sous plusieurs catégories).

149. Vingt-six Etats Membres ont ratifié des conventions de l'OIT (53 ratifications): Bahreïn (n° 155), Burkina Faso (n° 184), Cuba (n° 187), Chypre (n° 187), République tchèque (n° 187), Danemark (n° 187), Fidji (n° 81, 155 et 184), Finlande (n° 187), Islande (n° 81 et 129), Inde (n° 174), Kazakhstan (n° 167), République de Corée (n° 155 et 187), Lettonie (n° 183), Luxembourg (n° 81, 115, 119, 120, 127, 129, 136, 139, 148, 161, 162, 167, 170, 171, 174, 176, 183, 184 et protocole relatif à la convention n° 155), Madagascar (n° 171), Pays-Bas (n° 183), Niger (n° 155, 161 et 187), Panama (n° 167), Pérou (n° 127 et 176), Serbie (n° 167 et 187), Slovaquie (n° 81 et 129), Espagne (n° 187), Suède (n° 187), République arabe syrienne (n° 155 et son protocole), Ukraine (n° 153), Royaume-Uni (n° 187).

150. Cinq Etats Membres ont adopté des lois ou des règlements en vue d'améliorer les conditions de travail ainsi que la sécurité et la santé au travail: Egypte (secteur minier),

Mexique (adoption de cinq nouvelles normes en matière de SST, y compris une norme applicable dans l'industrie du sucre), République de Moldova, Mongolie (liste d'emplois et de lieux de travail interdits aux enfants), Viet Nam (conditions de travail dans les PME).

- 151.** Onze Etats Membres ont renforcé leur système d'inspection du travail grâce à des formations, des audits d'inspection et des plans d'action: Chine, Egypte, Ethiopie, Inde, Kazakhstan, République démocratique populaire lao, Mexique, République de Moldova, Oman, Pérou, Swaziland.
- 152.** Six Etats Membres ont créé ou renforcé des organismes tripartites dans le domaine de la SST et des conditions de travail: Côte d'Ivoire (nouvel observatoire sur les accidents du travail et les maladies professionnelles), Egypte (reprise du dialogue tripartite sur la SST), Mexique (renforcement de la commission tripartite SST), Paraguay (renforcement de la commission tripartite sur la participation des femmes au marché du travail), Philippines (nouvelle commission interinstitutions chargée de renforcer les efforts visant à diminuer la tuberculose chez les travailleurs), Suriname (renforcement de la commission tripartite sur le salaire minimum).
- 153.** Deux Etats Membres, le Chili et le Paraguay, ont mis au point des plans d'action tripartites sur le travail et la famille.
- 154.** On trouvera ci-après des exemples précis correspondant à cet indicateur.

Résultat	Contribution du BIT
Egypte: Adoption d'une réglementation sur les conditions de travail; établissement d'un comité directeur national pour le secteur minier dans le gouvernorat d'El Minia; mise au point d'un plan d'action sur l'inspection du travail à partir d'un audit du BIT. Reprise du dialogue tripartite entre le ministère de la Main-d'œuvre et des Migrations et les partenaires sociaux sur la politique nationale en matière de SST et son programme de mise en œuvre.	Assistance technique au ministère pour la rédaction des règlements, l'établissement des comités directeurs tripartites nationaux, la conduite des audits d'inspection et la préparation des plans d'action. Facilitation du dialogue grâce à des ateliers tripartites.
Kazakhstan: Ratification de la convention n° 167; adoption de systèmes de gestion de SST sur la base de la norme intergouvernementale GOST; renforcement des compétences des inspecteurs du travail à la lumière du nouveau plan d'action et de l'audit du BIT.	Organisation de séminaires sur les systèmes de gestion de la SST et l'évaluation des risques. Fourniture d'une assistance technique pour l'audit de l'inspection du travail.
Mexique: Adoption de cinq nouvelles normes nationales en matière de SST, dont une applicable à l'industrie du sucre; renforcement des compétences des inspecteurs du travail. La commission nationale tripartite chargée des questions de SST est devenue l'instance clé pour l'élaboration d'une politique nationale cohérente dans ce domaine.	Observations sur les projets de loi. Assistance technique pour les audits d'inspection et les plans d'action. Mise au point de cours en ligne à l'intention des inspecteurs du travail. Assistance technique apportée au ministère du Travail et de la Sécurité sociale et du département de la SST en ce qui concerne la commission.
République de Moldova: Adoption d'une nouvelle législation en matière de SST; renforcement des compétences des inspecteurs du travail à la lumière du nouveau plan d'action et de l'audit du BIT. L'organisation d'employeurs a ajouté la formation en gestion des risques (SST) aux services offerts à ses membres et a organisé des cours de formation.	Examen approfondi et formulation d'observations sur le projet de loi. Assistance technique pour les audits d'inspection et le plan d'action. Formation des formateurs de l'organisation d'employeurs en matière d'évaluation et de gestion de risques.
Oman: Renforcement de la capacité des inspecteurs du travail en ce qui concerne le règlement des différends et la gestion des conflits.	Organisation d'ateliers de formation en matière de SST, de règlement des différends, de conciliation et de médiation.
Paraguay: Elaboration par la Commission tripartite de l'égalité des chances d'un plan d'action national sur le travail et la famille, et introduction d'un plan de suivi de la mise en œuvre de la convention n° 156.	Soutien technique et organisation d'ateliers de formation sur le plan de suivi de la mise en œuvre de la convention n° 156. Réalisation d'une étude sur le travail et la famille, et organisation de discussions tripartites sur ses résultats et recommandations.

155. Autres activités réalisées avec l'assistance du BIT:

- **Albanie et Arménie:** élaboration d'une législation en matière de SST.
- **Kiribati:** approbation en cours d'une nouvelle législation en matière de SST.

Indicateur iii): Nombre d'Etats Membres dans lesquels les mandants, avec l'assistance du BIT, élaborent des programmes, établissent des organismes de réglementation ou des organismes tripartites, renforcent ces organismes lorsqu'ils existent, renforcent les organisations de travailleurs ou d'employeurs ou encore renforcent les services d'assistance axés sur le lieu de travail pour faciliter la mise en œuvre des programmes

Cible: 30 Etats Membres.

Résultat: 23 Etats Membres et 1 sous-région.

Résultat	Contribution du BIT
Albanie: Elaboration par les syndicats d'un plan de travail pour la SST.	Organisation d'ateliers de formation à l'intention des syndicats.
Argentine: Amélioration des conditions de travail dans les PME grâce au renforcement de la capacité de formation et à l'application de la méthodologie WISE.	Organisation d'une série de cours de formation de formateurs et d'ateliers de renforcement de capacité à l'intention des PME.
Cambodge: Lancement du premier programme national de SST et achèvement du module de formation de médecins. La rédaction du profil national de SST est en cours.	Assistance technique pour la rédaction du programme et du module de formation de SST. Soutien apporté à la formation des formateurs dans le cadre des programmes WISE, WIND et WISCON (amélioration du travail dans les petites entreprises de construction).
Chili: La Direction du travail a avalisé le programme de SST et renforcé les commissions concernées.	Formation de formateurs dans l'administration publique et les syndicats à l'identification des risques sur les lieux de travail. Diffusion des directives du BIT sur la formation des personnes ayant des aptitudes différentes.
Chine: Lancement d'une campagne à l'échelle nationale pour promouvoir une culture de la prévention en matière de sécurité et la gestion des risques et améliorer la SST dans les petites entreprises. Le ministère des Ressources humaines et de la Sécurité sociale, la Fédération des syndicats de Chine et la Confédération des entreprises de Chine ont renforcé leurs connaissances et leurs capacités à impulser des changements politiques concernant l'égalité des salaires, la protection de la maternité et les questions relatives au travail et à la famille.	Promotion de la formation des formateurs dans le cadre du programme WISE dispensée aux membres de la Confédération des entreprises de Chine, et formation de 50 formateurs dans le cadre du programme WISE sur l'amélioration de la SST dans les petites entreprises. Prestation de conseils aux mandants sur les questions relatives au travail et à la famille, et publication d'un rapport intitulé <i>Reconciling work and family: Issues and policies in China</i> (2009).
Cuba: Utilisation par les inspecteurs du travail et les spécialistes en SST des outils conçus par le BIT pour l'évaluation et la gestion des risques, en particulier dans les secteurs où ces derniers sont élevés (bâtiment, agriculture, électricité).	Organisation de plusieurs ateliers sur la SST pour des secteurs spécifiques avec les ministères du Travail, du Bâtiment, du Sucre et de l'Agriculture.
Egypte: La Fédération des syndicats égyptiens (FSE) a mobilisé ses principaux membres et des ressources en vue de renforcer sa capacité interne pour se donner les moyens d'agir en tant qu'institution légitime et crédible au niveau politique et sur le lieu de travail en matière de SST, en particulier dans le secteur du tourisme.	Orientations et assistance techniques apportées à la FSE pour l'aider à définir sa stratégie en vue d'améliorer ses capacités internes, notamment par le biais des structures syndicales d'éducation des travailleurs. Organisation d'ateliers et de réunions pour le secteur du tourisme.
Ethiopie: L'Association éthiopienne des producteurs et exportateurs horticoles a inscrit la question de la SST dans son Code de pratique.	Rédaction d'un manuel sur la SST et publication de documents de sensibilisation.

Résultat	Contribution du BIT
Indonésie: Le Congrès des syndicats de travailleurs d'Indonésie (KSPI) a mis en œuvre un programme de formation en matière de SST en se fondant sur la méthode de formation POSITIVE par laquelle les syndicats prennent l'initiative d'encourager les travailleurs à participer à l'amélioration de la sécurité sur le lieu de travail.	Soutien apporté à la mise en œuvre du programme de formation POSITIVE mis en œuvre par le KSPI avec l'aide de la Fondation internationale japonaise du travail.
Kazakhstan: Introduction du programme WIND dans l'agriculture. L'institut et les bureaux nationaux de SST ont promu l'introduction des systèmes de gestion GOST dans les entreprises. Les syndicats ont apporté leur soutien aux commissions de SST sur les lieux de travail.	Organisation de huit séminaires en collaboration avec l'institut de SST sur les systèmes de gestion dans les entreprises. Organisation d'un voyage d'étude en Pologne pour le personnel de l'Institut de SST.
Kirghizistan: Introduction par le ministère du Travail et de la Protection sociale de la structure SST-WIND au titre du suivi du programme national.	Formation des formateurs SST-WIN et mise en œuvre de la troisième phase du renforcement de la capacité des représentants du programme WIND dans les communautés rurales.
République démocratique populaire lao: Renforcement de la capacité des mandants à résoudre les problèmes que posent la SST et la grippe aviaire dans le secteur agricole.	Organisation d'ateliers de formation à l'intention des ministères et des partenaires sociaux sur les programmes WISE et WIND et sur la grippe aviaire.
Mexique: Onze fournisseurs de l'industrie automobile ont amélioré leur système de gestion de la SST ou introduit des mesures de prévention afin de réduire le nombre des accidents du travail et des maladies professionnelles. Le ministère de l'Éducation a créé une nouvelle carrière technique dans le domaine de la SST.	Formation destinée aux entreprises et aux services d'inspection du travail sur la gestion de la SST dans les chaînes d'approvisionnement automobile. Recueil d'informations sur les bonnes pratiques dans les compagnies participantes.
République de Moldova: Amélioration de la capacité des organisations d'employeurs et des syndicats en matière de SST, en particulier au niveau sectoriel.	Organisation de cours de renforcement de la capacité en matière d'évaluation des risques à l'intention des partenaires sociaux dans les secteurs du bâtiment et de l'agriculture.
Mongolie: Approbation par le ministère de la Protection sociale et du Travail des procédures de formation en SST comprenant un programme type de formation dans ce domaine.	Soutien apporté à une réunion consultative tripartite nationale sur la SST.
Mozambique: Renforcement de la capacité des mandants de l'OIT à évaluer et améliorer les conditions de travail et à utiliser des outils et approches pratiques sur le lieu de travail.	Examen de la législation régissant les conditions de travail. Adaptation d'un module d'enquête globale sur les conditions de travail. Apport d'une aide technique par le biais d'ateliers nationaux et de missions consultatives. Mise au point et soutien d'un nouveau module de formation (WISE+) sur la productivité et les conditions de travail dans les PME du secteur du tourisme.
Nicaragua: Etablissement par 15 municipalités d'un réseau de garderies d'enfants pour les mères qui travaillent.	Aide technique pour la formulation d'un programme commun des Nations Unies concernant la mise en place de garderies d'enfants pour les travailleuses ayant de faibles revenus.
Paraguay: Etablissement d'une commission pour l'amélioration de la législation sur les garderies d'enfants, coordonnée par le vice-ministre du Travail.	Avis technique fourni au vice-ministre du Travail sur l'établissement de la commission.
Philippines: Intégration du programme SST-WIND dans le programme global de réforme agraire couvrant 3 millions d'exploitants agricoles, et augmentation des ressources affectées aux services sociaux de base qui passent de 18 à 40 pour cent. La mise en œuvre du programme SST-WIND a amélioré la protection et les conditions de travail des travailleurs.	Renforcement de la capacité, évaluation du programme et élaboration et diffusion de manuels SST-WIND portant spécifiquement sur les récoltes.
République-Unie de Tanzanie: Examen par les mandants des questions relatives à la protection de la maternité et aux conditions de travail des travailleurs de la santé grâce à l'application d'outils pratiques sur le lieu du travail.	Mise au point de documents de sensibilisation, d'un profil de SST pour les femmes enceintes et allaitantes travaillant dans les secteurs du textile, de l'agriculture et du nettoyage des rues, et réalisation d'une enquête sur les conditions de travail des travailleurs de la santé. Elaboration d'un nouveau module de formation (WIND+) sur l'amélioration de la productivité et des conditions de travail dans les PME, et assistance pour sa mise en œuvre.

Résultat	Contribution du BIT
Thaïlande: Amélioration de la capacité des syndicats et de leur compréhension des améliorations à mettre en œuvre en matière de SST pour les travailleurs de l'économie informelle et les travailleurs migrants dans l'agriculture et les PME.	Formation de syndicalistes en matière d'amélioration de la SST et de protection contre la grippe aviaire dans les PME et les lieux de travail de l'économie informelle et de l'économie rurale. Elaboration de matériels pour la formation des formateurs.
Ukraine: Renforcement par les partenaires tripartites de leur capacité à prévenir les accidents du travail.	Renforcement de la capacité des syndicats, des employeurs et des inspecteurs de SST en matière d'évaluation des risques.
Ouzbékistan: Introduction dans des entreprises pilotes d'une formation aux systèmes de gestion de SST à l'intention des représentants des travailleurs.	Organisation de séminaires de formation. Production de modules de formation. Formation d'entreprises pilotes à la gestion de la SST.
Amérique centrale: Renforcement de la capacité des organisations d'employeurs d'élaborer des politiques et des aménagements en matière de temps de travail au Costa Rica, en République dominicaine, en El Salvador, au Guatemala, au Honduras, au Nicaragua et au Panama.	Renforcement de la capacité en matière d'assouplissement des horaires de travail pour l'ensemble des organisations d'employeurs.

Résultat intermédiaire 3c: Les migrations de main-d'œuvre sont gérées de manière à promouvoir l'accès des travailleurs migrants à une protection et à un emploi décent

Principales réalisations

156. Les activités menées par le BIT dans le domaine des migrations de main-d'œuvre ont notamment débouché sur les résultats suivants:

- Un travail considérable a été fourni pour améliorer le cadre législatif et les politiques dans les pays, conformément aux principes du Cadre multilatéral de l'OIT pour les migrations de main-d'œuvre, et pour renforcer la protection offerte aux travailleurs migrants. L'assistance du BIT a débouché sur l'adoption de politiques relatives aux migrations ou l'amélioration des politiques existantes et l'élaboration de dispositions législatives ou lois sur le sujet dans plus de 15 pays et plusieurs régions ou sous-régions. A la fin de 2009, des pays encore plus nombreux avaient entrepris des travaux – plus ou moins avancés – en vue de la formulation de nouvelles politiques ou dispositions législatives dans le domaine visé.
- L'augmentation des ressources extrabudgétaires et des dotations issues du CSBO affectées aux activités relatives aux migrations de main-d'œuvre a permis au Bureau de renforcer et développer ses travaux visant à améliorer la protection des travailleurs migrants, à accroître la capacité des mandants d'appliquer des politiques fondées sur les droits en matière de migrations, à attirer l'attention sur l'action de l'OIT et sa conception fondée sur les droits et à encourager les partenaires sociaux à lancer des travaux de fond et des campagnes de sensibilisation plus efficaces en ce qui concerne les migrations. Des éléments sur les migrations ont été introduits de façon plus systématique dans les programmes par pays de promotion du travail décent adoptés par les Etats concernés au premier chef par la question.
- Grâce à une bonne collaboration au sein du Bureau, une attention accrue a été portée aux liens entre les migrations et les autres aspects du travail décent, ce qui a permis de renforcer la cohérence et l'efficacité de l'action. Un caractère prioritaire a été donné aux activités visant la constitution d'une base de connaissances mondiale sur les migrations, son renforcement et sa diffusion. Dans ce cadre, la base de données internationale sur les migrations de main-d'œuvre a été incorporée dans la base de données des statistiques du travail du BIT (LABORSTA). Le module sur les

migrations de main-d'œuvre a été introduit dans plusieurs enquêtes auprès des ménages et mis à l'essai en Arménie, en Egypte, en Equateur et en Thaïlande. En outre, le Bureau a constitué une base de données sur les pratiques optimales en matière de migrations de main-d'œuvre et fait paraître plusieurs publications et manuels issus de travaux de recherche thématiques.

- A l'échelon international, la collaboration avec plusieurs institutions et organismes internationaux intéressés par les migrations a été renforcée. Le BIT a participé activement, aux côtés d'autres institutions des Nations Unies, aux travaux du Groupe mondial sur la migration (GMG) et d'autres instances telles que l'Initiative conjointe Commission européenne-Nations Unies pour la migration et le développement. Le Bureau a fait valoir sa perspective fondée sur les droits en matière de migrations de main-d'œuvre lors du Forum mondial sur la migration et le développement, par un apport technique lors de l'élaboration des documents de travail et en participant activement aux débats.
- Les mandants ont été associés étroitement à l'ensemble de ces activités. Des comités directeurs tripartites sur les politiques en matière de migrations de main-d'œuvre ont été créés, et des cours de formation et une assistance technique ont été fournis aux partenaires sociaux, en collaboration avec le Bureau des activités pour les employeurs et le Bureau des activités pour les travailleurs. Un programme de formation visant le renforcement des capacités sur les questions relatives aux migrations a été élaboré avec le Centre de Turin. Ce programme dure deux semaines, et il est dispensé une fois par an en anglais, français et espagnol.

Difficultés rencontrées, enseignements tirés et implications pour l'avenir

157. Malgré les progrès remarquables relevés dans plusieurs pays, la migration de main-d'œuvre constitue toujours une question sensible dans les pays d'origine comme dans les pays d'accueil. En outre, chercher à réformer des grandes orientations et des institutions dans un délai limité est une tâche ardue. La communication d'informations sur les résultats atteints par le BIT a également posé des difficultés du fait de l'interpénétration importante des trois indicateurs relatifs aux migrations de main-d'œuvre. Pour la période 2010-11, deux indicateurs distincts mais complémentaires ont été formulés.
158. Il est apparu qu'il importait de constituer une base de connaissances adéquate en conjuguant des activités de recherche, l'analyse des pratiques optimales et la compilation de bases de données et de concentrer les travaux sur les questions pour lesquelles l'Organisation est particulièrement compétente – protection des travailleurs migrants et gestion des migrations de main-d'œuvre notamment. A l'avenir, il sera davantage fait en sorte d'associer la question de la protection des travailleurs migrants avec d'autres aspects tels que la reconnaissance des qualifications, l'employabilité et le retour au pays, en tenant compte tout particulièrement de la situation des migrantes. Les questions relatives aux migrations de main-d'œuvre apparaîtront davantage dans les programmes par pays de promotion du travail décent.
159. Il n'a pas toujours été facile d'assurer la coordination et la cohérence de l'action entreprise pour répondre aux demandes des mandants et de promouvoir la perspective fondée sur les droits prônée par l'OIT en matière de migrations. La création de deux postes de spécialistes régionaux (Asie-Pacifique et Etats arabes) et le réseau des coordonnateurs chargés de la question des migrations dans les bureaux extérieurs ont facilité la prestation aux mandants de services sur les migrations. Ces activités devraient être développées au cours de la période biennale à venir. Il est apparu par ailleurs qu'une démarche reposant sur une budgétisation intégrant les différentes sources de financement permet de répondre

de façon plus efficace et efficiente aux demandes des mandants. Cependant, une évaluation indépendante menée en 2008 a conclu que des efforts supplémentaires devraient être consentis pour renforcer la cohérence interne des activités du BIT sur les migrations. Les nouvelles modalités de travail et de planification énoncées dans le programme et budget pour 2010-11 devraient permettre d'aller dans ce sens.

- 160.** La coordination avec les autres organisations actives dans le domaine des migrations aux échelons international, régional et local constitue toujours une entreprise difficile, notamment aux fins de la promotion de la perspective fondée sur les droits défendue par l'Organisation. Le BIT continuera de mettre à disposition les connaissances particulières qu'il a accumulées sur des aspects essentiels au regard de la gestion des migrations, la protection des travailleurs migrants et la mise en relation des phénomènes migratoires avec les différentes facettes du monde du travail. A ces fins, le Bureau approfondira ses travaux à l'échelon régional en renforçant la collaboration avec les cercles économiques régionaux et autres instances régionales.

Sri Lanka: une nouvelle politique en matière de migrations de main-d'œuvre

Le ministère de la Promotion de l'emploi à l'étranger et de la Protection des travailleurs migrants a demandé l'assistance du BIT en vue de la définition d'une politique en matière de migrations de main-d'œuvre conforme à la stratégie de développement de Sri Lanka aussi bien qu'aux normes internationales. Les consultations à cet effet ont débouché sur un programme de travail axé sur les trois objectifs suivants: assurer la bonne gestion des migrations de main-d'œuvre, promouvoir la protection des travailleurs migrants et des membres de leurs familles et le renforcement de leurs moyens d'action et mettre en relation migration et développement. La politique retenue a été définie à l'issue d'un processus particulièrement participatif, qui a supposé la constitution de trois groupes de travail tripartites élargis, la création d'un comité directeur national composé par des représentants de plusieurs administrations publiques et la validation de l'outil par l'ensemble des parties prenantes. Le BIT appuie actuellement les efforts visant l'application du plan d'action qui accompagne la politique. Le succès du processus doit être mis sur le compte de plusieurs éléments clefs: la ferme détermination du ministère, la participation des partenaires sociaux et intervenants locaux et leur adhésion au résultat des travaux, et le caractère adéquat et opportun de l'assistance prêtée par le BIT.

Résultat immédiat 3c.1: Accroître la capacité des Etats Membres d'élaborer des politiques ou des programmes axés sur la protection des travailleurs migrants

Indicateur i): Nombre d'Etats Membres qui mettent à profit l'assistance technique du BIT pour élaborer des politiques relatives aux migrations de main-d'œuvre qui reflètent les principes, les lignes directrices ou les pratiques optimales du cadre multilatéral

Cible: 5 Etats Membres.

Résultat: 9 Etats Membres.

Résultat	Contribution du BIT
Brésil: Elaboration d'un cadre d'action national tripartite sur les migrations.	Prestation de services consultatifs et organisation d'une consultation tripartite nationale qui a débouché sur l'approbation du cadre d'action.
Indonésie: Création de l'Office national du placement et de la protection des travailleurs migrants; renforcement par le ministère des Affaires étrangères des capacités du personnel diplomatique et consulaire, sur la base des modules de formation du BIT.	Réalisation d'une étude sur les pratiques optimales en matière de protection et de prise en charge des travailleurs migrants à l'échelon international. Organisation d'ateliers de formation et de renforcement des capacités.

Résultat	Contribution du BIT
République de Moldova: Création de l'Association nationale des agences d'emploi privées, adoption par cette instance d'un code de conduite et formation de son personnel.	Organisation de réunions en vue de la création de l'association. Mise au point de modules de formation à l'intention des candidats au départ. Formation de formateurs dans trois régions pilotes.
Népal: Révision de la loi et des règlements de 2007 sur l'emploi à l'étranger.	Communication d'observations et organisation d'un atelier tripartite sur la révision de la loi sur l'emploi à l'étranger.
Pakistan: Présentation d'une politique nationale sur les migrations à l'étranger au Conseil des ministres pour approbation.	Prestation de services consultatifs techniques et organisation de consultations aux échelons régional et national en vue de la validation de l'avant-projet de texte.
Pérou: Elaboration d'une politique sur les migrations de main-d'œuvre et de dispositions législatives correspondantes sur les migrations. Création de la Direction des migrations de main-d'œuvre et de la Commission intersectorielle pour la gestion des migrations de main-d'œuvre.	Elaboration d'un plan d'action et de principes directeurs à l'intention de la nouvelle direction. Organisation d'ateliers nationaux et de réunions de haut niveau sur la gestion des migrations de main-d'œuvre.
Kazakhstan: Achèvement des travaux de révision en vue d'une législation nationale exhaustive sur les migrations de main-d'œuvre.	Communication de données destinées à la recherche et contribution technique directe.
Sri Lanka: Adoption d'une politique nationale sur les migrations de main-d'œuvre et d'un programme de suivi du plan d'action national élaborés à l'issue d'un processus tripartite.	Prestation d'une assistance technique aux mandants aux fins de l'élaboration de la politique relative aux migrations de main-d'œuvre.
Zimbabwe: Elaboration d'un plan d'action national pour la promotion et la protection des droits des travailleurs migrants; incorporation de ce plan dans le programme par pays de promotion du travail décent.	Prestation de services d'assistance technique dans le cadre d'ateliers tripartites sur la promotion et la protection des droits des travailleurs migrants.

161. Autres activités réalisées avec l'assistance du BIT:

- **Région Afrique:** application de stratégies nationales et sous-régionales destinées à réorienter les programmes relatifs aux migrations de main-d'œuvre en vue de renforcer les prestations de sécurité sociale et élargir la couverture de la protection en faveur des travailleurs migrants et des membres de leurs familles.
- **Algérie, Mali, Maroc, Mauritanie, Sénégal et Tunisie:** renforcement des capacités des organisations d'employeurs et de travailleurs, du personnel des ministères ainsi que des personnes chargées des questions relatives au travail en leur sein en ce qui concerne les droits des migrants et la gestion des migrations de main-d'œuvre.
- **Bangladesh, Chine, République de Corée, Inde, Indonésie, Malaisie, Népal, Pakistan, Philippines, Singapour, Thaïlande, Viet Nam:** renforcement et modernisation de la collecte et l'analyse des données sur les migrations.
- **Nigéria:** mise en train d'un processus tripartite officiel devant déboucher sur la définition d'une politique et d'une stratégie relatives aux migrations de main-d'œuvre.
- **Etats insulaires des Caraïbes:** meilleure prise en compte des aspects relatifs aux migrations et leurs conséquences par les Etats Membres, qui ont demandé l'assistance du BIT en vue d'améliorer la gestion et la réglementation des migrations, notamment dans le cadre du marché et de l'économie uniques de la Communauté des Caraïbes (CARICOM).

Indicateur ii): Nombre d'Etats Membres qui mettent à profit l'assistance technique du BIT pour élaborer des politiques relatives aux migrations de main d'œuvre axées sur les besoins des femmes et des autres travailleurs migrants vulnérables

Cible: 7 Etats Membres.

Résultat: 4 Etats Membres et 1 sous-région.

Résultat	Contribution du BIT
Cambodge: Signature par le Roi de la loi relative à l'abolition de la traite des personnes et de l'exploitation des êtres humains à des fins sexuelles.	Appui à des activités promotionnelles.
République de Moldova: Adoption d'un plan d'action visant à prévenir et combattre la traite des personnes; introduction d'un module sur le travail forcé dans les enquêtes nationales sur la population active et d'éléments sur le travail forcé et la traite des personnes dans le programme de formation pilote des inspecteurs du travail.	Organisation de consultations sur le plan d'action. Prestation de services d'assistance au Bureau national de statistique en ce qui concerne les méthodes d'enquête et la formation des enquêteurs. Formation sur le travail forcé et la traite des personnes dispensée à 20 inspecteurs.
Thaïlande: Adoption d'une loi contre la traite des personnes et de principes directeurs pour l'abolition de la traite aux fins de l'exploitation par le travail, l'assistance aux victimes et leur protection.	Contribution à l'organisation de consultations entre le gouvernement et des organisations non gouvernementales. Mise au point de matériels et organisation d'ateliers de formation.
Ukraine: Introduction d'enseignements sur la prévention de la traite des personnes et des migrations clandestines dans le programme de formation du personnel du Service public de l'emploi.	Formation du personnel du Service public de l'emploi. Elaboration et diffusion de six guides d'information à l'intention des migrants.
Sous-région du bassin du Mékong (Cambodge, Chine, République démocratique populaire lao, Thaïlande, Viet Nam): Coordination de l'Initiative ministérielle contre la traite des personnes et approbation des Principes directeurs du Mékong sur la politique et la pratique en matière de recrutement. Création d'un Conseil consultatif sous-régional.	Prestation de services consultatifs techniques et de services d'assistance dans le cadre de consultations nationales et sous-régionales.

162. Autres activités réalisées avec l'assistance du BIT:

- **Cambodge, Chine, République démocratique populaire lao, Thaïlande, Viet Nam:** élaboration de projets de loi et plans d'action rendant compte des liens entre la traite des personnes et le monde du travail.

Indicateur iii): Nombre d'Etats Membres recevant des travailleurs migrants qui mettent à profit l'assistance technique du BIT pour élaborer des politiques ou des programmes axés sur une meilleure protection, la lutte contre la discrimination et une meilleure intégration des travailleurs migrants

Cible: 5 Etats Membres.

Résultat: 1 Etat Membre et 1 région.

Résultat	Contribution du BIT
Mongolie: Présentation au parlement, pour adoption, d'un projet de loi relatif à l'emploi de citoyens mongols à l'étranger et de ressortissants étrangers en Mongolie.	Conseils techniques sur la réforme de la législation relative aux migrations.
Etats arabes: Adoption par des pays du Conseil de coopération du Golfe de mesures pour la protection des travailleurs migrants qui prévoient la coopération de ces Etats entre eux et avec les pays d'origine, conformément aux principes définis dans la Déclaration d'Abou Dhabi et par le Forum des pays du Golfe sur l'emploi de main-d'œuvre contractuelle temporaire organisé par le BIT et les Emirats arabes unis (mars 2008).	Prestation de services consultatifs techniques, réalisation d'études et organisation d'ateliers de renforcement des capacités.

163. Autres activités réalisées avec l'assistance du BIT:

- **Bahreïn, Jordanie, Koweït, Sri Lanka:** plusieurs syndicats ont signé des accords bilatéraux visant la protection des travailleurs sri-lankais émigrés dans les trois pays d'accueil.
- **Bahreïn, Koweït, Oman:** des mesures ont été prises pour remplacer le système de parrainage (kafala) qui régit légalement les droits en matière de résidence et de travail par un système supervisé par l'Etat propre à renforcer la protection des droits des travailleurs migrants.
- **Hong-kong (Chine), Indonésie, Malaisie, Singapour:** quinze syndicats des pays d'accueil ont mis sur pied des services destinés aux migrants indonésiens employés comme domestiques.
- **Jordanie:** des mesures ont été prises en vue de consacrer dans la législation du travail le droit des travailleurs migrants d'adhérer à un syndicat.
- **Fédération de Russie:** la fédération des employeurs fournit conseils et recommandations aux employeurs qui ont recours aux services de travailleurs migrants.

Résultat intermédiaire 3d: Les politiques mises en œuvre sur les lieux de travail répondent aux besoins en matière de prévention, de traitement, de soins et d'assistance pour le VIH/sida

Principales réalisations

- 164.** Au cours de la période 2008-09, l'OIT a fourni des conseils et une assistance technique aux mandants tripartites, ainsi qu'aux associations de personnes vivant avec le VIH, dans plus de 80 pays, et notamment en Afrique – la région la plus durement frappée par la pandémie de VIH/sida. Par rapport à la période 2006-07, cela représente une augmentation de 14 pour cent. Le dialogue social a contribué à la prise en compte de la prévention du VIH dans les programmes par pays de promotion du travail décent, ce qui par ricochet a permis d'améliorer considérablement l'image de l'Organisation et d'établir de nouveaux partenariats.
- 165.** La participation active des mandants tripartites aux mécanismes nationaux de coordination et aux organes nationaux qui s'occupent du sida constitue un autre résultat rendu possible par le soutien apporté depuis 2001 par l'OIT au Programme commun des Nations Unies sur le VIH/SIDA (ONUSIDA), au même titre que le renforcement de la capacité de l'Organisation à promouvoir la prise en compte du Recueil de directives pratiques «Le VIH/sida et le monde du travail» dans les politiques et activités interinstitutions. Ces efforts ont permis d'améliorer l'accès des mandants aux financements du Fonds mondial – pour lutter contre le sida, la tuberculose et la malaria – et d'autres donateurs. En 2008, par exemple, les mandants de cinq Etats Membres (Chine, Ghana, Lesotho, Libéria et Zimbabwe) ont reçu des subventions dans le cadre du huitième cycle du Fonds mondial. Au cours du neuvième cycle, qui a eu lieu en 2009, l'OIT a aidé les mandants tripartites de 11 Etats Membres à établir leurs propositions; sur ces 11 Membres, six ont vu leurs propositions acceptées (Afrique du Sud, Bénin, Bosnie-Herzégovine, Inde, Mozambique et Sri Lanka) et recevront des subventions en 2010 pour leurs programmes de lutte contre le VIH/sida sur le lieu de travail. Par ailleurs, une proposition sous-régionale pour le Partenariat Pan-Caraïbes contre le VIH/sida (PANCAP) a été approuvée.

166. Au cours de la période biennale, l'OIT a lancé la procédure d'adoption d'une nouvelle norme sur le VIH/sida par le biais de consultations approfondies avec les mandants et les principaux organes des Nations Unies, contribuant ainsi à la promotion du dialogue social aux niveaux mondial, régional et national. Une nouvelle norme du travail permettrait de consolider le principe fondamental du respect des droits de l'homme au travail, confortant ainsi l'OIT dans son rôle de pionnière en matière de protection des droits et de la dignité des travailleuses et des travailleurs.

Difficultés rencontrées, enseignements tirés et implications pour l'avenir

167. La mobilisation de ressources financières suffisantes pour mettre en œuvre les politiques et programmes de lutte contre le VIH/sida sur le lieu de travail dans les pays où ces maladies sont particulièrement répandues a continué de poser de sérieux problèmes, et il n'a pas été plus aisé de convaincre les mandants de l'OIT d'aider pleinement les acteurs nationaux et d'assurer la prise en compte, dans le domaine de la planification et de la mise en œuvre stratégiques, des réponses apportées par le monde du travail. Assurer la mise en place, dans le monde du travail, d'une approche en matière de prévention, de traitement, de soins et d'assistance qui soit fondée sur le droit et soucieuse de l'égalité entre les sexes s'est révélé par ailleurs une tâche ardue, notamment dans l'économie informelle. Il est à noter que, au cours de la période biennale 2008-09, les interventions en faveur de l'économie informelle et des coopératives se sont multipliées. Cette tendance devrait se poursuivre au cours de la prochaine période biennale.
168. Les activités de recherche et de sensibilisation reposant sur des données probantes sont indispensables pour assurer la prise en compte des interventions en matière de VIH/sida dans le monde du travail, instituer des partenariats publics et privés et assurer l'intégration des mesures prises sur le lieu de travail dans les mécanismes de décision et d'exécution. L'OIT mettra davantage à profit les conclusions des travaux de recherche pour déterminer les priorités et mobiliser les ressources nécessaires pour consolider et élargir les programmes de lutte contre le VIH/sida dans le monde du travail et mettre en place un socle de protection sociale dans le contexte de la promotion du travail décent.
169. Un autre enseignement est que la promotion des droits des travailleurs et des groupes vulnérables permet de réduire la stigmatisation et la discrimination associées au statut VIH réel ou supposé. De même, lutter simultanément contre la tuberculose et le VIH dans les pays qui connaissent ces deux maladies, tout en sensibilisant les mandants aux questions d'égalité entre les sexes et en améliorant leurs compétences, contribuera au succès des programmes de lutte contre le VIH/sida sur le lieu de travail élaborés par l'OIT. L'Organisation va donc intensifier sa coopération avec l'ONUSIDA afin d'offrir à ses mandants davantage d'opportunités d'établir des liens étroits avec les organismes nationaux qui s'occupent du VIH/sida.

Campagne multimédia destinée à réduire la stigmatisation et la discrimination associées au VIH/sida sur le lieu de travail en Chine

Le Comité de lutte contre le sida relevant du bureau du Conseil d'Etat, le ministère des Ressources humaines et de la Sécurité sociale, la Fédération syndicale panchinoise et la Confédération des entreprises chinoises ont lancé, en collaboration avec l'OIT, une campagne de prévention du VIH auprès des travailleurs migrants. Cette campagne visait à réduire la stigmatisation et la discrimination associées au VIH/sida sur le lieu de travail. Elle comportait un court-métrage destiné à promouvoir la tolérance chez les travailleurs migrants du secteur de la construction. Le rôle principal était tenu par une vedette de cinéma qui avait été lui-même travailleur migrant dans ce secteur et le film était produit par le réalisateur Gu Changwei, primé au Festival de Cannes. Le film a été projeté dans de grands nœuds de communication, tels que les gares, par lesquelles des milliers de travailleurs transitent chaque jour.

Résultat immédiat 3d.1: Accroître la capacité des mandants tripartites d'élaborer des politiques et des programmes permettant de lutter contre l'épidémie du VIH/sida dans le monde du travail et dans le cadre de la promotion du travail décent

Indicateur i): Nombre d'Etats Membres qui intègrent les principes clés du Recueil de directives pratiques du BIT sur le VIH/sida et le monde du travail dans les politiques relatives au VIH/sida mises en œuvre sur le lieu de travail

Cible: 10 Etats Membres dans la région Afrique, 10 Etats Membres dans l'ensemble des autres régions.

Résultat: 11 Etats Membres dans la région Afrique, 9 Etats Membres dans l'ensemble des autres régions.

Résultat	Contribution du BIT
Afrique du Sud: Adoption d'un plan stratégique de lutte contre le VIH/sida dans le secteur des transports qui est utilisé pour mettre en œuvre les activités en matière de VIH/sida sur le lieu de travail. Les mandants appartenant au secteur des transports ont élaboré une politique nationale de lutte contre le VIH/sida sur le lieu de travail.	Fourniture d'une assistance technique pour l'élaboration du plan stratégique et de la politique de lutte contre le VIH/sida sur le lieu de travail.
Albanie: Adoption d'un amendement visant à interdire, dans le cadre de la stratégie nationale de lutte contre le sida, la discrimination dans l'emploi fondée sur le statut VIH.	Fourniture de conseils techniques et d'une assistance juridique pour l'élaboration et l'adoption de l'amendement.
Barbade: Intégration de dispositions antidiscriminatoires dans la politique de dépistage du VIH/sida et d'assurance.	Fourniture d'une assistance pour l'intégration des dix principes du Recueil de directives pratiques du BIT sur le VIH/sida.
Bénin: Adoption de la politique de lutte contre le VIH/sida sur le lieu de travail interdisant toute discrimination fondée sur le statut VIH.	Fourniture d'une assistance technique pour la formulation de la politique.
Burundi: Adoption de la politique de lutte contre le VIH/sida sur le lieu de travail.	Organisation d'un atelier tripartite et fourniture d'un appui technique ayant permis d'adopter la politique de lutte contre le VIH/sida sur le lieu de travail.
Chine: Inclusion d'une composante «monde du travail» dans la stratégie nationale de lutte contre le sida. Adoption de politiques à appliquer sur le lieu de travail dans deux provinces pour réduire la discrimination et protéger les droits en matière d'emploi des personnes vivant avec le VIH.	Fourniture d'une assistance technique aux partenaires tripartites pour l'élaboration de politiques et le renforcement des capacités et mise en place de programmes au sein des entreprises, des agences pour l'emploi et des écoles de formation professionnelle.
Ethiopie: Adoption d'une politique nationale sur le VIH/sida.	Fourniture d'une assistance technique et financière pour l'élaboration de la politique nationale sur le VIH/sida adoptée en novembre 2008.
Fidji: Adoption du recueil national de directives pratiques de lutte contre le VIH/sida et le monde du travail sur la base du recueil du BIT.	Organisation d'un atelier de formation sur le Recueil de directives pratiques du BIT destiné à permettre aux partenaires tripartites de rédiger le recueil national.
Inde: Adoption d'une politique nationale sur le VIH/sida sur le lieu de travail.	Organisation de consultations avec les organisations d'employeurs et de travailleurs aux fins de l'élaboration de la politique nationale.
Kenya: Adoption du recueil national de directives pratiques sur le VIH/sida et le monde du travail.	Fourniture d'une assistance financière et technique pour l'élaboration du recueil de directives pratiques. Traduction du Recueil de directives pratiques du BIT en Kiswahili.

Résultat	Contribution du BIT
Malawi: Adoption par le secteur des transports de la politique et du plan d'action stratégique nationaux sur le VIH/sida.	Fourniture d'une assistance technique pour l'élaboration de la politique et du plan d'action et consultations tripartites approfondies au niveau ministériel et sur le lieu de travail.
Mozambique: Adoption d'une législation antidiscrimination et lancement, dans le secteur des transports, de la politique sur le VIH/sida.	Fourniture d'une assistance technique pour l'intégration des principes clés du Recueil de directives pratiques du BIT dans la législation et pour la mise au point d'un système de suivi de la mise en œuvre de la politique.
Namibie: Adoption de la politique de lutte contre le VIH/sida sur le lieu de travail et du plan d'action destiné au secteur de l'enseignement et élaboration d'une politique de lutte contre le VIH/sida dans la fonction publique.	Fourniture d'une assistance financière et technique pour l'élaboration des politiques destinées au secteur de l'enseignement et à la fonction publique et organisation d'un atelier tripartite.
Népal: Adoption de la politique de lutte contre le VIH sur le lieu de travail pour le ministère des Transports et de l'Emploi.	Fourniture d'une assistance technique et financière et d'une formation aux fins de l'adoption de la politique.
Fédération de Russie: Incorporation de la composante VIH/sida dans l'accord général 2008-09 et dans le projet national de réforme de la santé.	Fourniture de conseils techniques sur l'accord tripartite national relatif au VIH/sida sur la base du Recueil de directives pratiques du BIT. Promotion de l'intégration, dans l'accord général, d'une composante de prévention du VIH sur le lieu de travail et distribution du Recueil de directives pratiques du BIT.
Sri Lanka: Finalisation de la stratégie nationale de lutte contre le sida comportant une composante «monde du travail». Les mandants ont signé une déclaration tripartite sur le VIH/sida.	Assistance au ministère du Travail pour l'élaboration et la mise en œuvre de la politique nationale de lutte contre le VIH/sida sur le lieu de travail. Assistance pour l'élaboration de la déclaration tripartite sur la base du Recueil de directives pratiques du BIT.
Swaziland: Signature de la déclaration tripartite sur la mise en œuvre du Recueil de directives pratiques du BIT. Incorporation d'une clause antidiscrimination dans la loi sur l'emploi.	Organisation d'un atelier au cours duquel la déclaration tripartite a été signée. Elaboration de plans de mise en œuvre et détermination des lacunes dans la législation du travail.
Thaïlande: Adoption de principes directeurs sur la prévention et la gestion du VIH/sida sur le lieu de travail.	Fourniture d'un appui technique et financier au ministère du Travail pour la rédaction de principes directeurs nationaux, et notamment consultation d'autres ministères, de membres de la société civile et d'associations de personnes atteintes du VIH.
Zambie: Adoption, par les partenaires sociaux et d'autres acteurs clés, de politiques nationales et sectorielles sur le VIH/sida destinées aux secteurs formel et informel, sur la base du Recueil de directives pratiques du BIT.	Fourniture d'une assistance pour l'élaboration des politiques de lutte contre le VIH/sida sur le lieu de travail dans le cadre d'ateliers tripartites et d'échanges avec l'ONUSIDA.

170. Autres activités réalisées avec l'assistance du BIT:

- Les pays suivants: **Bahamas, Géorgie, Ghana, Grenade, Honduras, République de Moldova, Rwanda, Saint-Vincent-et-les Grenadines, Sénégal, Seychelles, Sierra Leone, Timor-Leste, Trinité-et-Tobago, Ukraine et Zimbabwe** formulent actuellement un texte de loi et/ou une politique de lutte contre le VIH/sida sur le lieu de travail.

Indicateur ii): Nombre d'Etats Membres dans lesquels chaque mandant tripartite, pour le VIH/sida, a un coordonnateur disposant des compétences requises, adopte une politique applicable aux lieux de travail qui tient compte des différences entre hommes et femmes et possède un plan de mise en œuvre assorti de délais et dûment financé

Cible: 10 Etats Membres dans la région Afrique, 10 Etats Membres dans l'ensemble des autres régions.

Résultat: 11 Etats Membres dans la région Afrique, 10 Etats Membres dans l'ensemble des autres régions.

Résultat	Contribution du BIT
Bénin, Bolivie, Cambodge, Cameroun, Chine, Ethiopie, Ghana, Inde, Indonésie, Kenya, Madagascar, Ouganda, République de Moldova, Sénégal, Sierra Leone, Sri Lanka, République-Unie de Tanzanie, Thaïlande, Trinité-et-Tobago, Ukraine, Zimbabwe: Chaque mandant tripartite a un coordonnateur disposant des compétences requises, une politique applicable aux lieux de travail et un plan de mise en œuvre assorti de délais.	Fourniture d'un appui et organisation d'une formation destinée aux coordonnateurs. Fourniture de conseils juridiques pour la rédaction et l'adoption d'une politique applicable aux lieux de travail qui tienne compte des différences entre hommes et femmes et élaboration de plans de mise en œuvre assortis de délais et dûment financés.

Indicateur iii): Nombre d'Etats Membres dans lesquels au moins 20 lieux de travail dans les secteurs formel ou informel offrent aux travailleurs, pour le VIH/sida, des services de prévention et d'information, de traitement, de soins et d'assistance, par l'intermédiaire de comités bipartites ayant reçu au préalable une formation sur la formulation des politiques et la conception/la mise en œuvre/le suivi des programmes ou par le biais de partenariats avec les autorités nationales en charge du sida

Cible: 20 Etats Membres dans l'ensemble des régions.

Résultat: 20 Etats Membres dans l'ensemble des régions.

171. Des entreprises des Etats Membres ci-après ont fourni, avec l'aide du BIT, aux travailleurs des secteurs indiqués, des informations sur les services de prévention, de traitement, de soins et d'assistance:

- **Afrique du Sud:** 20 entreprises des secteurs public, privé et informel (transport aérien, chemins de fer, navigation intérieure, autorité portuaire).
- **Bénin:** 27 PME et coopératives (*secteur informel*: charpentiers, mécaniciens, bouchers, coiffeurs, tailleurs; *secteur formel*: distributeurs de pétrole, fournisseurs d'électricité et d'eau, coopératives de santé, coopératives de charpenterie).
- **Cameroun:** 35 entreprises, coopératives et associations du secteur informel (transport, agriculture, bois d'œuvre, commerce).
- **Chine:** 29 entreprises (transport, consultance, équipement électrique et équipement lourd, acier, mines, construction, commerce de détail).
- **Ethiopie:** 88 coopératives, PME et associations du secteur informel (agriculture).
- **Ghana:** 20 entreprises et entités du secteur informel (assurances, services, média, secteur manufacturier, administration fiscale, commerçants, chauffeurs, artisans).
- **Guyana:** 18 entreprises et entités du secteur informel (agriculture, banque, hôtellerie, secteur manufacturier, mines, organismes nationaux, services de sécurité).
- **Inde:** 175 entreprises (coopératives et entreprises charbonnières du secteur public).

- **Indonésie:** 103 entreprises (industrie lourde, secteur manufacturier, agences privées de recrutement de travailleurs migrants, plantations, services, transports maritimes, transport, tourisme, coopératives de dockers).
- **Jamaïque:** 20 entreprises des secteurs formel et informel (agriculture, finance, secteur manufacturier, services collectifs et services publics, coiffeurs, cosmétologues).
- **Kenya:** 42 entreprises (agriculture, tourisme, transport, secteur manufacturier).
- **Lesotho:** 81 entreprises (construction, textile, services collectifs et services publics, hôtellerie, sécurité privée).
- **Malawi:** 20 entreprises (agriculture, banque et assurances, hôtellerie et restauration, transport).
- **Mozambique:** 113 coopératives et autres entreprises (chemins de fer, transport aérien, agriculture, douanes et immigration, commerçants).
- **Sénégal:** plus de 20 entreprises (commerce, artisanat, pêcheries et alimentation).
- **Sri Lanka:** 20 entreprises (hôtels, plantations, usines, pêche dans le secteur informel).
- **Swaziland:** 38 entreprises (agriculture, communication, secteur manufacturier, commerce de détail, textile).
- **République-Unie de Tanzanie:** 37 coopératives.
- **Ukraine:** 100 entreprises et institutions (alimentation, éducation, santé).
- **Zimbabwe:** 23 entreprises (agriculture, éducation, commerce, cuir, industrie automobile).

172. La contribution du BIT aux résultats ci-dessus a été la suivante: éducation par les pairs, information et orientation vers le conseil et le dépistage volontaires, stratégies de traitement et de modification des comportements en matière de prévention du VIH.

173. Autres activités réalisées avec l'assistance du BIT:

- **Burkina Faso:** 16 entreprises fournissent des informations sur le VIH/sida, la prévention, le traitement, les soins et l'assistance en faveur des travailleurs de certains secteurs (énergie, finance, hôtellerie, industrie et secteur informel).
- **Madagascar:** 13 entreprises fournissent des informations sur le VIH/sida, la prévention, le traitement, les soins et l'assistance en faveur des travailleurs de certains secteurs (industrie agroalimentaire, hôtellerie, secteur minier, textile et transport).

Résultat immédiat 3d.2: Aider les Etats Membres à mettre en œuvre des politiques et programmes plus efficaces de lutte contre l'épidémie du VIH/sida dans le monde du travail et dans le cadre de la promotion du travail décent

Indicateur i): Nombre de travailleurs, y compris dans l'économie informelle, qui comprennent mieux les questions liées au VIH/sida et ont accès à des services d'orientation, à travers des mécanismes en place sur le lieu de travail, coordonnés et mis en œuvre par des comités bipartites VIH/sida

Cible: 300 000 travailleurs, dont 50 pour cent de femmes, dans 7 Etats Membres de la région Afrique et 7 Etats Membres dans l'ensemble des autres régions.

Résultat: Plus de 300 000 travailleurs, dans 8 Etats Membres de la région Afrique et 7 Etats Membres dans l'ensemble des autres régions.

Résultat	Contribution du BIT
Bénin, Cameroun, Chine, Ethiopie, Inde, Indonésie, Kenya, Malawi, République de Moldova, Mozambique, Népal, Nigéria, Sri Lanka, Ukraine, et Zimbabwe: Les travailleurs d'entreprises mettant en œuvre des programmes de lutte contre le VIH/sida financés par l'OIT comprennent mieux les questions liées au VIH/sida: ■ 250 163 travailleurs ont accepté de se rendre dans des services de santé publique pour subir des tests médicaux (services d'orientation); ■ 3 380 travailleurs ont fait appel au conseil et au dépistage volontaires pour connaître leur statut VIH; ■ 4 211 éducateurs ont été formés pour éduquer leurs pairs; ■ 953 coordonnateurs pour le VIH ont été nommés et formés pour devenir conseillers en VIH; ■ 109 magistrats du travail ont été formés pour examiner des affaires liées au VIH; ■ 1 212 inspecteurs du travail ont reçu une formation sur le VIH, le sida et la tuberculose afin de pouvoir mener des inspections du travail et examiner les cas de violation de la réglementation du travail en matière de VIH; ■ 58 931 travailleurs comprennent mieux les questions liées au VIH/sida, d'après une étude d'impact réalisée à l'issue de la formation.	Fourniture d'un appui technique et financier pour l'établissement de partenariats public/privé avec de grandes entreprises et organisation de campagnes de prévention de masse pour faire mieux connaître aux travailleurs les questions liées au VIH/sida. Fourniture d'informations, de services d'enseignement, de programmes de modification des comportements et d'une aide à l'utilisation des services d'orientation sur le lieu de travail. Fourniture de conseils techniques pour la création de comités bipartites VIH/sida et d'une assistance à la mise en œuvre de mécanismes d'orientation conçus avec le concours du BIT pour permettre aux personnes concernées d'avoir accès à des services de conseil et de dépistage volontaires, au traitement des maladies sexuellement transmissibles et aux traitements antirétroviraux. Renforcement des comités bipartites VIH/sida avec orientation vers les services de santé et mise en place dans le secteur formel de programmes de lutte contre le VIH/sida sur le lieu de travail.

Résultat immédiat 3d.3: Accroître la participation des organisations d'employeurs et de travailleurs à l'élaboration des politiques et garantir à ces organisations un plus large accès aux moyens de financement nationaux et internationaux

Indicateur i): Nombre d'Etats Membres dans lesquels les organisations d'employeurs et de travailleurs participent activement à l'élaboration de cadres juridiques nationaux relatifs au VIH/sida qui tiennent compte des principes clés du Recueil de directives pratiques du BIT sur le VIH/sida et le monde du travail, ainsi qu'à la prise de décisions et à la mise en place concrète des structures nationales, notamment des mécanismes de coordination nationaux pour le Fonds mondial

Cible: 6 Etats Membres de la région Afrique, 6 Etats Membres dans l'ensemble des autres régions.

Résultat: 10 Etats Membres de la région Afrique, 6 Etats Membres dans l'ensemble des autres régions.

174. Dans 16 Etats Membres, les organisations d'employeurs et de travailleurs ont participé activement à l'élaboration du cadre juridique national relatif au VIH/sida ainsi qu'à la prise de décisions et à la mise en place concrète des structures nationales: Azerbaïdjan, Bénin, Burundi, Cameroun, Chine, Ethiopie, Ghana, Inde, Kazakhstan, Kenya, Sierra Leone, Ouganda, République-Unie de Tanzanie, Tadjikistan, Thaïlande et Zimbabwe.

175. Exemples concernant cet indicateur:

Résultat	Contribution du BIT
Cameroun: Les organisations d'employeurs et de travailleurs ont participé au mécanisme de coordination national pour le Fonds mondial en délibérant sur la composante «monde du travail» de la stratégie nationale de lutte contre le sida et sur le programme de lutte proposé, ainsi que sur la répartition des ressources et le choix des agences d'exécution.	Renforcement de l'aptitude des partenaires sociaux à participer aux processus de prise de décisions et à la mise en place du mécanisme de coordination national.
Chine: La Confédération des entreprises chinoises et la Fédération des syndicats de Chine ont participé avec l'autorité nationale chargée du sida à l'incorporation de la composante «monde du travail» dans la stratégie nationale de lutte contre le sida, ainsi qu'à l'élaboration des principes directeurs de la province du Yunnan relatifs au VIH/sida sur le lieu de travail et de la politique de prévention du VIH/sida du fabricant de chaussures Yu Cheng. Elles ont également participé à la mise en place de l'autorité nationale chargée du sida.	Appui à la participation de ces organisations à la prise de décisions et à la mise en place de l'autorité nationale chargée du sida.
Ethiopie: La Confédération éthiopienne des syndicats et la Fédération éthiopienne des employeurs ont participé à l'élaboration des principes directeurs tripartites de lutte contre le VIH/sida sur le lieu de travail et à l'élaboration de parades de la part de l'autorité nationale chargée du sida.	Renforcement de la participation de ces organisations au processus de prise de décisions et de mise en place des structures nationales mené par l'autorité nationale chargée du sida.

Résultat	Contribution du BIT
Ghana: L'Association des employeurs du Ghana et la Confédération des syndicats du Ghana ont activement aidé leurs membres à élaborer une politique de lutte contre le VIH/sida sur le lieu de travail. En tant que membres du mécanisme de coordination national du Fonds mondial, elles ont reçu une subvention pour mettre en place des parades sur le lieu de travail.	Fourniture d'une formation et d'un financement pour renforcer l'aptitude des mandants à participer aux décisions et à la mise en œuvre du programme national de lutte contre le sida.
Kenya: La Fédération des employeurs du Kenya et l'Organisation centrale des syndicats ont participé activement à l'élaboration du recueil national de directives pratiques sur le VIH/sida dans le monde du travail et à la mise en place du mécanisme de coordination national du Fonds mondial et du Comité national de lutte contre le sida.	Le BIT a dispensé une formation et encouragé l'organisation d'employeurs à participer au mécanisme de coordination national du Fonds mondial et au processus de prise de décisions et de mise en place des structures nationales mené par le Comité national de lutte contre le sida.
Sierra Leone: La Chambre de commerce et d'industrie et le Congrès du travail de Sierra Leone ont participé à l'élaboration de la politique et du plan d'action nationaux sur le VIH dans le monde du travail. Ils participent au processus de mise en place de l'autorité nationale chargée du sida et du mécanisme de coordination national du Fonds mondial.	Fourniture d'une formation, de conseils et d'avis techniques pour leur participation au processus de décision et de mise en place de l'autorité nationale chargée du sida et du mécanisme de coordination national.

Objectif stratégique: Renforcer le tripartisme et le dialogue social

176. La Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable réaffirme, d'une part, l'importance cruciale de la promotion du dialogue social, du tripartisme et des bonnes relations professionnelles et, d'autre part, la nécessité de mettre en place des systèmes d'inspection du travail efficaces.
177. Le Bureau s'est engagé à renforcer le tripartisme et le dialogue social pour réaliser le travail décent et développer la capacité des organisations d'employeurs et de travailleurs.
178. Les syndicats ont été activement associés aux discussions sur les grandes orientations et à la promotion de l'Agenda du travail décent. Les organisations d'employeurs ont quant à elles continué de bénéficier des outils de formation et des services consultatifs existants ou nouveaux mis au point par le Bureau pour accroître leur utilité pour leurs membres.
179. Conformément à la Déclaration, le Programme de l'administration et de l'inspection du travail, qui relève du Secteur du dialogue social, a été créé en 2009 et vise à aider les mandants à promouvoir le travail décent grâce au renforcement des mécanismes d'administration du travail, notamment des services d'inspection du travail. Le Département des relations professionnelles et des relations d'emploi a également été mis en place pour que la législation du travail, les relations professionnelles et le dialogue social deviennent des éléments essentiels de la gouvernance du marché du travail et sur le lieu de travail.
180. Le programme «Travailler mieux» continue de gagner en importance et en pertinence puisqu'il aide les entreprises à mieux respecter les normes fondamentales du travail.
181. En ce qui concerne les activités sectorielles, les changements décidés par le Conseil d'administration en 2007 ont été mis en œuvre. Grâce à un recours plus systématique à des consultations informelles et à la création du Forum de dialogue mondial, le Bureau a pu répondre plus rapidement et plus efficacement aux véritables besoins des mandants.
182. Outre ses activités planifiées dans les domaines de la recherche et de l'assistance technique, le secteur a été en mesure de réagir rapidement face au ralentissement économique mondial en fournissant aux mandants des services consultatifs et en réalisant des études spécifiques sur des questions relatives au dialogue social. Ces conditions difficiles ont démontré l'importance cruciale d'un tripartisme et d'un dialogue social efficaces pour «optimiser l'impact des mesures anticrise prises pour répondre aux besoins de l'économie réelle», comme l'indique le Pacte mondial pour l'emploi.
183. Le Bureau a par ailleurs continué de suivre l'évolution de la situation dans les zones franches d'exportation en menant des activités de recherche visant à recueillir des données qualitatives et quantitatives sur les pratiques en matière de relations professionnelles dans ces zones, comme l'a demandé le Conseil d'administration.
184. Événement important, le 60^e anniversaire de la convention n° 98 a été célébré lors d'un colloque organisé en octobre 2009 par le Bureau des activités pour les travailleurs sur «le droit d'organisation et de négociation collective au XXI^e siècle». Par ailleurs, le colloque tenu par le Bureau des activités pour les employeurs à l'intention de grands théoriciens et chercheurs du secteur privé en avril 2009 était consacré au problème démographique que pose le vieillissement de la main-d'œuvre. Faisant suite à des études approfondies réalisées par le Département des relations professionnelles et des relations d'emploi sur les

évolutions de la négociation collective, une réunion tripartite de haut niveau a eu lieu en novembre 2009 et visait à examiner les tendances récentes et les pratiques innovantes constatées dans ce domaine.

Résultat intermédiaire 4a: Les employeurs et les travailleurs sont dotés d'organisations représentatives et puissantes

Principales réalisations

Organisations d'employeurs

- 185.** Le cadre stratégique général énoncé dans la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable réaffirme la nécessité pour l'Organisation de répondre aux besoins des mandants. L'appui apporté par le BIT aux organisations d'employeurs a été renforcé. On a davantage mis l'accent sur la demande et les besoins pour élaborer les stratégies du Bureau dans ce domaine, et ce afin de permettre aux organisations d'employeurs de proposer des services à valeur ajoutée à leurs membres.
- 186.** Comme lors de la période biennale précédente, de nombreuses organisations ont demandé une assistance concernant l'amélioration des structures et des pratiques de gestion, laquelle est indispensable pour créer de nouveaux services ou perfectionner les services existants. Le BIT a pu fournir l'appui nécessaire aux organisations d'employeurs en matière de planification stratégique et de renforcement des capacités du personnel, appui qui s'est avéré d'autant plus important compte tenu du contexte commercial défavorable de la crise économique et financière. Un nouvel indicateur figurant dans la grille de résultats pour 2010-2015 permettra de mesurer les résultats obtenus dans ce domaine de premier plan.
- 187.** Des avancées significatives ont été constatées en ce qui concerne les services que proposent les organisations d'employeurs à leurs membres. Dans de nombreux cas, des services nouveaux ou améliorés ont été lancés ou étendus avec le soutien du BIT dans les domaines de l'information sur le marché du travail, de la promotion de l'esprit d'entreprise dans les PME et chez les femmes, de la communication et des services d'information.
- 188.** Plusieurs nouveaux outils d'analyse et de formation sont venus appuyer les stratégies de l'OIT. Outil essentiel de renforcement des capacités et de gestion destiné aux organisations d'employeurs, le Programme pour des organisations d'employeurs efficaces a été adapté et mis en œuvre dans toutes les régions. En outre, le Programme de gestion à l'intention des dirigeants des organisations d'employeurs, nouveau programme de formation pilote, a été lancé en avril 2009 et vise à développer les compétences de gestion et d'encadrement des responsables des organisations d'employeurs. Il est prévu que ce programme pilote, dont les résultats sont en cours d'évaluation, soit mis en œuvre à plus grande échelle au cours de la prochaine période biennale.

Organisations de travailleurs

- 189.** Les progrès ci-après ont été enregistrés dans les domaines de la liberté syndicale et du droit de négociation collective dans les régions suivantes:
 - Afrique (zones franches d'exportation à Madagascar, en Zambie et au Zimbabwe), Asie (Cambodge, République démocratique populaire lao, Malaisie, Mongolie, Pakistan, Thaïlande et Viet Nam), Amérique latine (Costa Rica, Paraguay, Pérou et République bolivarienne du Venezuela, et au niveau interaméricain), Europe et Asie

centrale (Azerbaïdjan, Kazakhstan, République de Moldova et Serbie), où les syndicats ont renforcé leurs activités.

- Etats arabes (Arabie saoudite, Bahreïn, Koweït et Oman), où il reste toutefois des problèmes.

190. En Afrique du Sud, en Arménie, en Bolivie, au Cambodge, au Chili, en Colombie, en Equateur, au Mexique, au Pérou, en Fédération de Russie, en République bolivarienne du Venezuela et en Zambie, l'égalité hommes-femmes, priorité pour les syndicats, a également progressé.
191. L'unité d'action des confédérations syndicales, qui a pour l'essentiel pris la forme de travaux conjoints à tous les niveaux, est une autre évolution, avec par exemple la fusion de syndicats et l'unification de plates-formes en Gambie, une déclaration conjointe des syndicats américains au cinquième Sommet des Amériques à la Trinité-et-Tobago, la création de commissions mixtes de coordination syndicale au Libéria et au Népal et, avec des attributions plus générales, au Cameroun, en Inde, en Indonésie et à Sri Lanka. A titre d'exemple dans la région Amériques, des structures et des réseaux syndicaux régionaux à vocation politique et technique ont été créés avec le soutien de la CSA dans tous les domaines figurant dans l'Agenda du travail décent. Autres éléments particulièrement importants, des programmes de renforcement des capacités ont été conçus de manière à appuyer le calendrier de réforme de la CSA qui porte sur l'affiliation des nouveaux membres et l'adaptation des structures à l'élargissement de la négociation collective.
192. Ces résultats sont dans une grande mesure imputables au soutien apporté par le BIT, souvent sous la forme d'ateliers de renforcement des capacités qui permettent aux syndicats d'élaborer par la suite des plans d'action et des programmes stratégiques. Les structures syndicales internationales et régionales ont également largement contribué à ces succès.

Difficultés rencontrées, enseignements tirés et implications pour l'avenir

Organisations d'employeurs

193. Grâce notamment aux outils de gestion mis à disposition pour accroître l'efficacité interne de nombreux mandants employeurs, la gestion stratégique est devenue la norme pour les organisations d'employeurs. Cependant, pour que ces outils soient efficaces, les organisations doivent se les approprier et les mettre en œuvre.
194. Les organisations d'employeurs doivent avoir une utilité pour leurs membres et leur offrir un service, faute de quoi elles risquent de les perdre. De nombreuses organisations d'employeurs doivent accorder davantage d'attention à leurs membres car ce point, de même que l'instauration d'alliances et les nouveaux partenariats, revêt une importance toute particulière. Le défi pour l'OIT sera de s'attacher à répondre aux besoins des membres et non d'imposer des programmes de travail axés sur l'offre extérieure qui risquent de détourner les membres de leurs priorités stratégiques et d'être, à terme, contre-productifs. L'expérience montre que des programmes de travail qui n'ont pas de lien direct avec les priorités et les activités des organisations d'employeurs ne présentent un intérêt que s'ils sont adaptés et orientés de manière à être intégrés dans les priorités stratégiques des organisations et dans les services qu'elles fournissent à leurs membres.
195. Le renforcement des capacités des organisations d'employeurs est à la fois le principal objectif et le principal outil du programme du BIT pour les employeurs. Pour être efficace, il doit être adapté à l'évolution des besoins des employeurs dans un environnement en

mutation constante et de plus en plus concurrentiel. Sur la base de l'expérience acquise, on réalisera une évaluation indépendante des stratégies de renforcement des capacités afin d'améliorer les outils et les techniques du BIT dans ce domaine.

Organisations de travailleurs

- 196.** L'assistance fournie dans les domaines de la liberté syndicale et de la négociation collective, ainsi que de l'intégration de la question de l'égalité hommes-femmes, souvent dans le cadre du Programme des activités pour les travailleurs du Centre de Turin, a donné de bons résultats, et ce pour plusieurs raisons:
- toutes les régions rencontrent des problèmes réels dans ces domaines;
 - ces questions ont un lien direct avec tous les principes communs d'action du BIT et permettent d'agir sur la réduction de la pauvreté, l'égalité hommes-femmes, le dialogue social et le tripartisme;
 - le Bureau des activités pour les travailleurs a mis l'accent sur ces questions tout au long de la période biennale, qui s'est achevée avec l'organisation d'un colloque «Célébration du 60^e anniversaire de la convention n° 98: Le droit d'organisation et de négociation collective au XXI^e siècle» rassemblant des représentants syndicaux de 40 pays.
- 197.** Il était très important d'étudier les différents niveaux auxquels se situent les organisations de travailleurs qui proposent une assistance technique aux structures syndicales régionales, comme cela a été fait en Amérique latine, car les décisions prises sur le plan régional ont une incidence directe à l'échelon sous-régional et national.
- 198.** L'instauration de la liberté syndicale et de la négociation collective dans des environnements où les premiers pas se font difficilement, ainsi que dans les chaînes mondiales d'approvisionnement, a posé des problèmes importants. La stratégie de l'OIT, qui repose sur l'organisation de réunions avec les ministres du travail et les partenaires sociaux et les avancées progressives accomplies grâce au système multilatéral dans le domaine de l'Agenda du travail décent, a largement contribué à surmonter ces difficultés.
- 199.** La réponse à la crise actuelle est rapidement devenue la première priorité du mouvement syndical, mais on ne disposait pas à ce moment-là du savoir-faire nécessaire pour faire face à la crise. Toutefois, des activités s'adressant aux syndicats ont commencé dans plusieurs pays (Afrique du Sud, Bulgarie, Lituanie, République de Moldova et Roumanie). Le Bureau des activités pour les travailleurs a en outre créé un bureau d'assistance dédié à la crise. Il est souhaitable que les activités et les appels à coopération lancés dans l'avenir par le Bureau tiennent compte du plan d'action conjoint élaboré par les syndicats en Lituanie et destiné à être intégré dans le plan national.

Les organisations d'employeurs à l'avant-garde de la négociation collective au Cambodge

Au Cambodge, la négociation collective est au cœur des questions relatives aux relations professionnelles. Toutefois, la Fédération des employeurs et des associations économiques du Cambodge (CAMFEBA) a estimé que l'absence générale de moyens d'application de la loi et de compréhension du processus de négociation collective de la part des employeurs comme des travailleurs était un obstacle important. Avec le soutien de l'OIT et de l'Organisation internationale des employeurs (OIE), la CAMFEBA a instauré plusieurs mesures visant à renforcer sa capacité de négociation collective et celle de ses membres. Ces mesures étaient les suivantes: traduction en khmer d'un guide BIT/OIE sur la négociation collective adaptée à la législation locale, mise en place de mécanismes de règlement des différends, élaboration de recommandations spécifiques à l'intention des employeurs et création d'un nouveau service de formation destiné aux employeurs sur la négociation collective en tant que stratégie.

Résultat immédiat 4a.1: Accroître l'utilité des organisations d'employeurs pour leurs membres et les membres potentiels

Indicateur i): Nombre de cas où les organisations d'employeurs ont recours à l'assistance technique ou aux outils du BIT pour modifier leurs services ou pour en fournir de nouveaux de manière à répondre aux besoins de leurs membres ou des membres potentiels

Cible: 30 cas, pour l'ensemble des régions.

Résultat: 58 cas, pour l'ensemble des régions.

200. Des services nouveaux ou modifiés ont été fournis dans les domaines suivants (certains pays figurent sous plusieurs catégories à la fois):

- **Services destinés aux PME, dont formation:** Afrique du Sud, Argentine, Cap-Vert, Costa Rica, Guinée-Bissau, Inde, Nigéria.
- **Services destinés aux femmes chefs d'entreprise:** Indonésie, Népal, Timor-Leste.
- **Services d'information sur le marché du travail et de recherche:** Cambodge, Malaisie, Népal, Pakistan, Viet Nam.
- **Services consultatifs:** Cambodge (négociation collective), Gabon, Serbie, Uruguay (services de conseil juridique), Monténégro, Népal, République-Unie de Tanzanie (droit du travail).
- **Services relatifs à la sécurité et la santé au travail:** Arménie, Chine, République dominicaine, Equateur, République de Moldova, Serbie.
- **Services relatifs au travail des enfants:** Ghana, Malawi, République de Moldova, Ouganda, République bolivarienne du Venezuela.
- **Services relatifs à l'emploi des jeunes et au dialogue social:** Cambodge, Inde, Indonésie, Népal, Ouganda, Viet Nam.
- **Services de communication:** Argentine, Bolivie, Colombie, Ethiopie, Lesotho, Libéria, Mozambique, République bolivarienne du Venezuela, Zimbabwe.
- **Autres services:** République démocratique du Congo (arbitrage et négociation), Ghana (productivité), Inde (formation), Indonésie (coopération salariés-direction), Pérou (VIH/sida), Philippines (réussir dans le monde des affaires); Sri Lanka (initiative Entreprises responsables), Ghana, Pérou, Zambie (services relatifs au Pacte mondial des Nations Unies).

201. Exemples concernant cet indicateur:

Résultat	Contribution du BIT
Argentine, Bolivie: Les services de communication ont été améliorés grâce à l'élaboration de stratégies de communication, à la production de nouveaux matériels d'information et à la création ou au perfectionnement de sites Web.	Fourniture de services consultatifs techniques et de formations.

Résultat	Contribution du BIT
Arménie: Les services de formation, qui comprennent un centre de formation et d'information dans le domaine de la sécurité et santé au travail, ont été étoffés avec le programme de formation WISE sur la promotion de l'esprit d'entreprise chez les femmes. Un nouveau service d'information sur Internet a été mis en place. Cambodge: Un nouveau centre d'information sur l'emploi a été créé et permet aux jeunes chefs d'entreprise d'avoir accès aux informations sur le marché du travail. Cap-Vert: Un nouveau produit de formation à la gestion des petites et très petites entreprises reposant sur une méthodologie GERME a été mis au point. Chine: Une organisation d'employeurs de la province de Chengdu a proposé un nouveau service de formation WISE. Le programme WISE a été mis en œuvre dans quatre usines dans le but d'améliorer la santé et la sécurité des travailleurs et de perfectionner les pratiques sur le lieu de travail. Guinée-Bissau: Une organisation d'employeurs a élaboré un recueil d'informations et mis au point une base de données contenant des éléments détaillés sur les secteurs à fort potentiel de création de très petites, petites et moyennes entreprises. Indonésie: Un nouveau service de coopération en matière de gestion des salariés comprenant 15 formateurs actifs a été mis en place dans le bureau central et dans certains bureaux locaux d'une organisation d'employeurs et propose des modules de formation et des bonnes pratiques au niveau de l'entreprise. République de Moldova: Un nouveau service d'évaluation des risques en matière de sécurité et de santé au travail tient à disposition une liste des formateurs et des ateliers destinés aux secteurs de l'agriculture et du bâtiment dans huit régions. Monténégro, République-Unie de Tanzanie: Un nouveau service relatif au droit du travail propose des lignes directrices et/ou des formations pour les employeurs en matière de législation du travail. Sri Lanka: Des campagnes portant sur le handicap, le harcèlement sexuel et l'égalité hommes-femmes sur le lieu de travail ont été menées dans le cadre de la nouvelle initiative Entreprises responsables. Uruguay: Un nouveau service de conseil juridique fournit des conseils aux entreprises en matière de négociation collective et prépare des contributions et des notes de synthèse pour les employeurs concernant la négociation collective, le travail contractuel et des questions connexes. Viet Nam: Un nouveau service d'information et de recherche a récemment réalisé une enquête sur les salaires minima.	Organisation d'un atelier de formation dans le domaine de la sécurité et santé au travail et d'une formation WISE pilote. Traduction en langue russe de matériels pour les formateurs. Fourniture d'un appui pour créer ce service. Fourniture d'une formation GERME de niveau maîtrise et formation de formateurs. Exécution d'une formation de formateurs dans le cadre du programme WISE dans la province de Chengdu. Fourniture de services consultatifs concernant l'élargissement du service. Elaboration de modules de formation. Tenue d'ateliers de formation de formateurs. Organisation d'un atelier de formation de formateurs sur l'évaluation des risques en matière de sécurité et santé au travail et de huit ateliers régionaux. Conseils concernant l'élaboration d'un guide sur la législation du travail destiné aux employeurs. Tenue de séminaires de formation au niveau régional. Octroi de bourses, fourniture de formations et de services consultatifs sur le handicap et l'égalité hommes-femmes. Fourniture de services consultatifs techniques et de formations. Fourniture d'une assistance financière pour l'acquisition d'un logiciel statistique et le financement d'une formation à la conception d'enquêtes et à l'analyse de données.

Résultat immédiat 4a.2: Accroître l'utilité des organisations de travailleurs pour leurs membres et les membres potentiels

Indicateur i): Nombre de cas où les organisations de travailleurs ont recours à l'assistance technique ou aux outils du BIT pour intégrer les conventions de l'OIT, la Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail, la Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale et l'Agenda global pour l'emploi dans les techniques de planification et/ou d'organisation stratégique, les méthodologies de formation, les politiques, les plans d'action ou les programmes de formation

Cible: 15 cas, pour l'ensemble des régions.

Résultat: 15 cas, pour l'ensemble des régions.

202. Des résultats ont été obtenus par les organisations de travailleurs dans les domaines suivants:

Intégration des conventions de l'OIT et de la Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail dans les techniques d'organisation et la planification stratégique

Résultat	Contribution du BIT
Azerbaïdjan: Les organisations de travailleurs ont élaboré un modèle de convention collective et une stratégie de syndicalisation des entreprises sous contrôle étranger.	Fourniture d'une assistance technique à tous les stades.
Pérou: Des organisations de travailleurs ont établi un groupe mixte sur les normes.	Elaboration de manuels et de documents techniques destinés à des groupes de réflexion. Tenue d'une série d'ateliers de renforcement des capacités.

Intégration des conventions de l'OIT et de la Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail dans les politiques et les plans d'action

Résultat	Contribution du BIT
Bahreïn, Koweït, Malaisie, Oman, Thaïlande: Des organisations de travailleurs ont lancé une campagne de ratification des conventions de l'OIT, notamment des conventions n ^{os} 87 et 98.	Fourniture de services consultatifs techniques. Organisation d'ateliers et de formations. Réalisation d'études et d'enquêtes et organisation de voyages d'étude (en Asie de l'Est). Préparation de matériel didactique.
Le Cambodge et le Viet Nam ont élaboré une législation relative aux syndicats avec la participation des organisations de travailleurs.	
Le Kazakhstan a étudié la possibilité d'adopter un plan d'action national sur les droits de l'homme contenant des contributions d'organisations de travailleurs.	
République démocratique populaire lao, Mongolie: Des organisations de travailleurs ont étendu la négociation collective à de nouvelles entreprises.	
La Papouasie-Nouvelle-Guinée a élaboré, avec la participation d'organisations de travailleurs, une législation du travail et de l'emploi tenant compte des normes internationales du travail.	

Intégration des conventions de l'OIT et de la Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail dans les programmes de formation

Résultat	Contribution du BIT
Pakistan: La Fédération des travailleurs du Pakistan a approfondi ses connaissances concernant la Déclaration et l'Agenda global pour l'emploi.	Fourniture de services consultatifs techniques. Organisation d'ateliers et de formations. Elaboration d'un manuel sur les droits (République bolivarienne du Venezuela).
République bolivarienne du Venezuela: Des organisations de travailleurs sectorielles ont intégré la négociation collective et la liberté syndicale dans leurs programmes de formation.	

Indicateur ii): Nombre de cas où les organisations de travailleurs ont recours à l'assistance technique ou aux outils du BIT pour intégrer les techniques de planification et d'organisation stratégiques dans leurs activités ou pour améliorer leurs méthodes de formation

Cible: 11 cas, pour l'ensemble des régions.

Résultat: 12 cas, pour l'ensemble des régions.

203. Des résultats ont été obtenus par les organisations de travailleurs dans les domaines suivants:

Activités

Résultat	Contribution du BIT
Costa Rica, Gambie, Népal: Des organisations de travailleurs ont créé une plate-forme unifiée pour les fédérations syndicales.	Fourniture d'une assistance technique. Organisation d'ateliers de formation et de renforcement des capacités sur différents thèmes. Organisation d'ateliers d'évaluation et de planification stratégiques (Lituanie). Publication de manuels et de documents techniques destinés à des groupes de réflexion.
Egypte: Des fédérations syndicales à Alexandrie, Assiout, Helwan et Qalubia ont élaboré un plan stratégique.	
Libéria: Le Congrès du travail du Libéria créé récemment a intégré la question de l'égalité hommes-femmes dans le plan stratégique.	
Lituanie: Des organisations de travailleurs ont intégré des recommandations faisant suite à l'évaluation des structures d'éducation dans le plan d'action stratégique.	
Panama: Des organisations de travailleurs ont appliqué un plan stratégique visant à moderniser leur structure.	
Pérou: Des organisations de travailleurs ont actualisé leur plan stratégique sur l'égalité pour 2007-2012. Les départements des femmes ont été dotés de nouveaux outils et services.	
Serbie: Des organisations de travailleurs ont mis à disposition une gamme de services dans le cadre de leur plan stratégique.	
Sri Lanka: La National Association for Trade Union Research and Education (NATURE) a adopté un programme d'unification syndicale.	

Méthodes de formation

Résultat	Contribution du BIT
Timor-Leste: Des organisations de travailleurs ont mis en œuvre la méthode de formation stratégique POSITIVE.	Fourniture d'une assistance technique et de formations.
Trinité-et-Tobago: Des organisations de travailleurs du secteur de l'agriculture ont renforcé leur capacité d'utilisation des techniques et stratégies d'organisation dans le domaine de la sécurité et de la santé au travail.	

Indicateur iii): Nombre de cas où les organisations de travailleurs ont recours à l'assistance technique ou aux outils du BIT pour mettre en œuvre des politiques ou des plans d'action ou encore des programmes de formation liés aux thèmes et domaines suivants du travail décent: droits syndicaux; réduction de la pauvreté; travail des enfants; migrants; égalité entre hommes et femmes; emploi; économie informelle; sécurité sociale; zones franches d'exportation; sécurité et santé au travail; ou VIH/sida sur le lieu de travail

Cible: 30 cas, pour l'ensemble des régions.

Résultat: 47 cas, pour l'ensemble des régions.

204. Des résultats ont été obtenus par les organisations de travailleurs dans les domaines suivants:

Droits syndicaux

Résultat	Contribution du BIT
Cambodge: 400 responsables syndicaux sont venus renforcer les capacités effectives de gestion de syndicats. Plus d'une dizaine de nouvelles conventions collectives types ont été signées. Trente commissions des femmes ont été créées afin de promouvoir les droits des femmes.	Fourniture d'une assistance technique et de formations sur la gestion des syndicats, les droits syndicaux et le règlement des différends syndicaux. Organisation d'ateliers de renforcement des capacités. Campagne d'information (Cambodge). Elaboration de matériels de formation et de sensibilisation.
Cameroun: Sept confédérations syndicales ont renforcé leur capacité de gestion conjointe.	
Chine, Mongolie, Zambie, Zimbabwe: Des organisations de travailleurs ont renforcé leur capacité de gestion collective.	
Kazakhstan, Mongolie: Des organisations de travailleurs ont instauré un système de règlement des différends et signé quelque 16 000 nouvelles collections collectives.	

Réduction de la pauvreté

Résultat	Contribution du BIT
Lituanie: Les syndicats ont examiné des stratégies visant à atténuer les effets de la crise économique et élaboré un plan d'action commun qui sera incorporé dans le plan d'action tripartite national.	Fourniture d'une assistance technique pour l'élaboration du plan.

Travail des enfants

Résultat	Contribution du BIT
Swaziland: Des organisations de travailleurs ont adopté un plan d'action national de lutte contre le travail des enfants.	Fourniture d'une assistance technique et financière pour élaborer le plan (Swaziland) et renforcer les capacités de formation (Mexique). Organisation d'ateliers de renforcement des capacités. Formation de 12 points focaux.
Mexique: Un programme de formation sur le travail des enfants a été mis en place aux niveaux fédéral et local.	
Zambie: Une confédération syndicale nationale a adopté une politique relative à l'élimination du travail des enfants.	
Afrique du Sud: Des organisations de travailleurs ont renforcé leur capacité d'instaurer une politique relative au travail des enfants.	
Iles Caraïbes: Un réseau syndical de points focaux en matière de travail des enfants a été créé et la capacité de lutte contre le travail des enfants a été accrue.	

Migrants

Résultat	Contribution du BIT
Chine, Koweït, Malaisie: Des organisations de travailleurs ont établi des commissions et des centres d'organisation afin de traiter les questions et les plaintes relatives aux travailleurs migrants. République démocratique populaire lao: Une confédération syndicale nationale a créé une base de données sur les travailleurs migrants dans une province du Nord. Philippines: Des organisations de travailleurs ont présenté une déclaration conjointe au Forum mondial sur la migration et le développement. Fédération de Russie: Des syndicats du secteur des services collectifs ont actualisé leur politique concernant leurs membres et les conditions de travail des travailleurs migrants.	Organisation d'ateliers de renforcement des capacités afin de promouvoir les droits des travailleurs migrants. Elaboration et distribution de matériels. Fourniture d'une assistance technique pour formuler une déclaration conjointe (Philippines). Réalisation d'une enquête sur les travailleurs migrants dans le secteur des services collectifs à Moscou (Fédération de Russie).

Egalité entre hommes et femmes

Résultat	Contribution du BIT
Arménie: Une organisation de travailleurs a renforcé la participation des femmes aux activités syndicales et le nombre de femmes responsables syndicaux a augmenté. Bolivie: La Confédération des travailleurs de Bolivie a élaboré un plan d'action et les départements s'occupant des questions liées aux femmes ont été renforcés. Chili, Colombie, Mexique, Afrique du Sud: Des organisations de travailleurs ont mis en œuvre des programmes de formation sur l'égalité entre hommes et femmes. République dominicaine: Des organisations de travailleurs ont relancé la Commission des femmes syndicalistes et entamé une campagne sur «l'égalité entre hommes et femmes au cœur du travail décent». Equateur: Cinq confédérations syndicales ont créé des secrétariats pour les femmes et augmenté les ressources consacrées aux droits syndicaux des femmes et à la conciliation du travail et de la vie de famille. Fédération de Russie: Une confédération syndicale nationale a perfectionné sa politique en matière d'égalité entre hommes et femmes et mis l'accent sur la sensibilisation de ses dirigeants sur la base des conclusions d'audits pilotes. Serbie: Une confédération syndicale nationale a créé un groupe de formateurs sur l'intégration de la question de l'égalité hommes-femmes dans la négociation collective.	Fourniture d'un appui technique et organisation d'ateliers de renforcement des capacités en matière d'égalité entre hommes et femmes. Tenue d'une formation à la gestion destinée aux femmes syndicalistes et fourniture de matériel de sensibilisation (Arménie). Elaboration de lignes directrices en vue de la préparation d'un plan d'action syndical sur l'égalité des chances (Bolivie) et d'un guide sur les compétences en matière de négociation destiné aux membres (Serbie). Réalisation d'un audit sur l'égalité entre hommes et femmes (Colombie, Fédération de Russie).

Emploi, économie informelle et zones franches d'exportation

Résultat	Contribution du BIT
Inde, Zimbabwe: Des organisations de travailleurs ont amélioré leur capacité d'organiser les travailleurs de l'économie informelle. Madagascar: Les organisations de travailleurs ont renforcé leur capacité dans le domaine de l'amélioration des conditions de travail dans les zones franches d'exportation. Tadjikistan: Des organisations de travailleurs ont approfondi leur connaissance des systèmes de fixation des salaires.	Organisation d'ateliers de renforcement des capacités. Réalisation et diffusion d'études sur l'organisation de l'économie informelle (Inde). Fourniture d'une assistance technique pour l'élaboration de modèles de convention collective dans des zones franches d'exportation (Madagascar).

Résultat	Contribution du BIT
République bolivarienne du Venezuela: Une confédération syndicale nationale a mis en place de nouveaux services s'adressant aux travailleurs de l'économie informelle.	

Sécurité sociale et sécurité et santé au travail

Résultat	Contribution du BIT
Albanie, République de Moldova: Les organisations de travailleurs ont mis en œuvre un programme de formation sur l'évaluation des risques et la sécurité et la santé au travail.	Organisation d'ateliers de formation de formateurs (Albanie, République de Moldova, Philippines). Fourniture d'une assistance technique pour définir la position des syndicats vis-à-vis de la réforme de la sécurité sociale (Equateur). Organisation d'ateliers de renforcement des capacités sur la réforme de la sécurité sociale.
Chine, Equateur, Liban, Thaïlande: Des syndicats ont été associés à des initiatives nationales d'élaboration de politiques sur la réforme et l'élargissement du système de sécurité sociale.	
Philippines: Des organisations de travailleurs ont mis en œuvre un programme de formation POSITIVE sur la sécurité et santé au travail.	

VIH/sida

Résultat	Contribution du BIT
Bénin, Afrique du Sud: Des organisations de travailleurs ont mis en œuvre un programme de formation sur le VIH/sida.	Organisation d'ateliers de renforcement des capacités. Fourniture d'une assistance technique et financière.
Bolivie, Pérou: La commission syndicale sur le VIH/sida a été créée.	
Malawi: Une organisation de travailleurs a accru sa capacité de participation à l'élaboration et à la mise en œuvre de politiques sur le VIH/sida.	

Résultat intermédiaire 4b: Les partenaires sociaux influent sur les politiques économiques, les politiques sociales et les politiques de gouvernance

Principales réalisations

Organisations d'employeurs

- 205.** Le soutien que le BIT fournit aux organisations d'employeurs consiste principalement à renforcer les capacités de celles-ci dans les domaines de l'élaboration des politiques, du dialogue social et du lobbying. Certaines de ces organisations ont trouvé dans les conséquences de la crise financière et économique un argument essentiel en faveur d'actions de mobilisation, en réponse aux nouveaux besoins et exigences de leurs membres.
- 206.** Il est fondamental que les organisations d'employeurs participent pleinement à l'élaboration, au suivi et à l'évaluation des programmes par pays de promotion du travail décent si l'on veut obtenir leur adhésion à ces derniers et leur implication. Pour renforcer les capacités dans ce domaine, ainsi que dans la gestion axée sur les résultats, un nouveau programme de formation a été mis en place pour la première fois à l'intention des organisations d'employeurs de 35 pays. La mesure dans laquelle le renforcement des capacités des organisations d'employeurs a permis l'intégration des priorités des employeurs dans les programmes par pays, élément crucial pour maintenir l'intérêt des activités du BIT pour ces organisations, fait à présent l'objet d'un suivi.

Organisations de travailleurs

- 207.** Comme principale réalisation, il faut mentionner le niveau de participation des syndicats aux discussions sur les politiques et à la promotion de l'Agenda du travail décent, engagées avec plusieurs institutions nationales et cadres internationaux. Ces activités ont porté sur: une stratégie nationale de lutte contre la crise (Afrique du Sud, Monténégro et Philippines), des plans nationaux en matière de développement et d'emploi (Burkina Faso, Comores, Indonésie, Madagascar), une convention nationale (Mongolie), un programme de réforme macroéconomique (Seychelles), un plan d'action national en faveur de l'emploi des jeunes (Timor-Leste), une commission tripartite nationale sur l'égalité entre hommes et femmes (Brésil), des commissions sur l'élimination du travail des enfants (Brésil, Colombie), des organes tripartites pour les programmes par pays (Afrique du Sud, Argentine, Comores, Côte d'Ivoire, Egypte, Lesotho, Malawi, Soudan, Swaziland, République arabe syrienne, Timor-Leste, République bolivarienne du Venezuela, Yémen, Zambie et Zimbabwe), des documents de stratégie pour la réduction de la pauvreté (Bangladesh, Comores, Libéria, Sénégal, République bolivarienne du Venezuela), des structures d'intégration régionale (Association des nations de l'Asie du Sud-Est (ASEAN), Communauté d'Afrique de l'Est (CAE)), et enfin le Sommet des Amériques.
- 208.** La participation des syndicats aux discussions sur les politiques a porté en priorité sur les questions de dialogue social, de commerce et développement, d'emploi, de protection sociale (notamment sécurité et santé au travail et VIH/sida), d'égalité entre hommes et femmes, de travailleurs migrants et de travail des enfants, ainsi que sur les principes d'action communs établis par l'OIT. Les organisations de travailleurs ont activement encouragé le respect des droits fondamentaux des travailleurs et des normes internationales du travail.

Difficultés rencontrées, enseignements tirés et implications pour l'avenir

Organisations d'employeurs

- 209.** Les résultats mesurés au moyen de l'indicateur 4b.1 i) font ressortir le fait que, en dépit de la valeur des stratégies appliquées pour aider les organisations d'employeurs à influencer les milieux d'affaires, il faut fournir plus d'outils aux employeurs pour les aider efficacement à formuler des politiques et à mener des actions de sensibilisation. En outre, comme lors de périodes biennales précédentes, cet indicateur a posé des difficultés du fait qu'il suppose d'influencer des tiers et qu'un seul exercice biennal n'est souvent pas suffisant pour produire des résultats. Il faut travailler encore à l'amélioration des systèmes de suivi et d'évaluation pour répertorier et mesurer les résultats dans ce domaine. Les nouveaux critères de mesure mis au point pour l'indicateur d'influence sur les politiques figurant dans le programme et budget pour 2010-11 seront utiles à cet égard.
- 210.** La crise économique et ses conséquences sont un défi permanent pour les organisations d'employeurs lorsqu'elles recherchent les moyens de satisfaire les besoins des entreprises membres. C'est pourquoi les futures activités consisteront essentiellement à aider celles-ci à examiner l'offre et le financement de services, l'orientation des politiques et les actions de sensibilisation afin de mieux tenir compte des besoins de leurs membres dans le contexte de crise. Les travaux comprendront, d'une part, une analyse des moyens mis en œuvre par les organisations d'employeurs pour surmonter leurs difficultés et, d'autre part, la diffusion des enseignements tirés.

Organisations de travailleurs

- 211.** La réorientation de la formation vers des questions socio-économiques de grande importance a commencé à porter ses fruits tout comme la participation croissante des organisations de travailleurs aux programmes par pays, l'accent étant mis à chaque fois sur les normes du travail, l'égalité entre hommes et femmes et d'autres éléments fondamentaux de la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable et le Pacte mondial pour l'emploi. Les syndicats ont acquis des compétences en matière de respect des normes internationales du travail et des droits fondamentaux des travailleurs, en particulier dans le contexte de la crise économique.
- 212.** A l'avenir, il sera possible de renforcer la participation des organisations d'employeurs et de travailleurs au débat sur les politiques, et ce type d'actions communes pourrait être d'une grande utilité pour lutter contre les conséquences de la crise.
- 213.** La participation des travailleurs aux programmes de pays de l'ONU demeure très faible, principalement en raison de l'absence de mécanismes établis permettant aux partenaires sociaux de dialoguer, en tant que mandants de l'OIT, avec le personnel de l'ONU. Le Bureau devrait s'attacher à résoudre ce problème fondamental.
- 214.** Une participation plus active des travailleurs aux programmes par pays de promotion du travail décent ainsi que l'initiative «Unis dans l'action» ont constitué l'essentiel des activités du Bureau pour les activités des travailleurs, et des cours et matériels de renforcement des capacités ont été mis au point en collaboration avec le Centre de Turin. Globalement, la participation des syndicats et l'application des normes du travail dans les programmes par pays sont les domaines appelant des efforts plus intenses de la part de l'ensemble du Bureau.
- 215.** La Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable et le Pacte mondial pour l'emploi appellent à la mise en œuvre de nouvelles méthodes de travail et à une nouvelle culture de travail en équipe. Les activités organisées à l'intention des organisations de travailleurs devraient être intensifiées dans toutes les unités et les structures extérieures du BIT. Les programmes par pays thématiques et les plans de travail relatifs à tous les résultats prévus dans le programme et budget pour 2010-11 devraient entièrement correspondre aux priorités des organisations de travailleurs, permettre à ces dernières de participer à la mise en œuvre et prévoir l'affectation des ressources en conséquence.
- 216.** Le Bureau des activités pour les travailleurs renforcera son soutien au groupe des travailleurs du Conseil d'administration ainsi que sa coopération avec des organisations syndicales internationales et régionales (y compris des organisations sectorielles) en vue de la réalisation de l'Agenda du travail décent. Un réseau de points focaux pour les activités des travailleurs sera mis en place dans l'ensemble du Bureau afin que les travailleurs et leurs organisations puissent tirer profit des 19 résultats du programme et budget.

Syndicats au Brésil: des acteurs efficaces dans la formulation des politiques

Au Brésil, les fédérations syndicales bénéficient d'une reconnaissance juridique et, avec le soutien du BIT, participent directement à la négociation collective. Elles jouent à présent un rôle réel au sein des organes tripartites de consultation et de décision, notamment à la Commission tripartite de l'égalité des chances. Elles ont contribué à certaines avancées récentes dans ce pays comme l'approbation par la Chambre des députés d'une proposition visant à ratifier la convention (n° 151) sur les relations de travail dans la fonction publique, 1978. Les progrès de la négociation collective ont permis d'obtenir des hausses de salaires égales ou même supérieures à l'inflation.

Résultat immédiat 4b.1: Accroître la capacité des organisations d'employeurs et de travailleurs de participer efficacement à l'élaboration des politiques sociales et des politiques du travail

Indicateur i): Nombre de cas où les organisations d'employeurs participent aux discussions sur les grandes orientations aux niveaux national, régional ou international, et où cette participation se traduit par un environnement plus propice aux entreprises

Cible: 20 cas, dans toutes les régions.

Résultat: 16 cas, dans toutes les régions.

Résultat	Contribution du BIT
Bolivie: Les employeurs ont pris part au débat sur la productivité et la compétitivité par l'intermédiaire de l'Observatoire bolivien de la compétitivité qui a été créé récemment.	Assistance pour la création de l'Observatoire bolivien de la compétitivité et pour la définition et l'examen des domaines d'action prioritaires liés à la productivité et la compétitivité.
Cambodge: Les employeurs ont réussi à obtenir une réduction de la part employeur des cotisations de sécurité sociale, laquelle est passée de 1,73 à 0,8 pour cent de la masse salariale, ainsi qu'un allègement fiscal pour compenser en partie l'effet des hausses des salaires minimaux.	Assistance technique pour la formulation des propositions des employeurs.
Chili: Les employeurs et le gouvernement ont adopté une déclaration conjointe visant à promouvoir les partenariats public-privé en vue de l'élimination du travail des enfants.	Promotion du lancement des manuels du BIT destinés aux employeurs concernant la lutte contre le travail des enfants, suivie de négociations sur la déclaration. Assistance technique pour l'élaboration de la déclaration.
Costa Rica, Guatemala, Honduras, Nicaragua, Sri Lanka, Thaïlande: Les organisations d'employeurs ont participé aux débats et adressé des propositions au gouvernement en vue d'une riposte à la crise économique.	Formation et assistance technique pour la tenue au niveau national d'ateliers et de conférences consacrés à la crise et pour la formulation d'une riposte.
El Salvador, Honduras, Nicaragua: Les organisations d'employeurs ont institué des commissions sur les questions sociales et de travail pour orienter les politiques et donner des informations aux membres.	Formation et assistance technique pour l'établissement des commissions.
Indonésie: Les employeurs ont réussi à obtenir l'incorporation dans les programmes de formation professionnelle de modules de formation à l'intention des jeunes embauchés dans les secteurs de l'automobile et de la distribution.	Assistance technique pour les cours de formation et les programmes de stages destinés aux jeunes.
Mongolie: Introduction, dans le cursus scolaire du niveau secondaire, du module «Tout savoir sur l'entreprise» comme cours facultatif, comme il a été proposé par les organisations d'employeurs.	Formation assurée au sein de l'organisation d'employeurs à un formateur en master «Tout savoir sur l'entreprise» et formation de formateurs.
Pakistan: Les employeurs sont parvenus à un accord avec les producteurs des secteurs informels de la fabrication de matériel chirurgical et de la briqueterie pour promouvoir l'élimination du travail des enfants et de la servitude pour dettes.	Formation assurée aux employeurs et aux travailleurs sur les normes du travail, le dialogue et le tripartisme.
Uruguay: Les employeurs ont pris part au débat national qui visait à formuler la législation en matière de négociation collective.	Aide à l'élaboration d'un document de travail et d'un rapport de situation sur la négociation collective.

Indicateur ii): Nombre de cas où les organisations de travailleurs ont recours à l'assistance technique ou aux outils du BIT pour participer aux mécanismes et procédures de contrôle afin de contribuer à un meilleur respect des droits fondamentaux des travailleurs et des normes internationales du travail

Cible: 10 cas, dans toutes les régions.

Résultat: 13 cas, dans deux régions.

Résultat	Contribution du BIT
Argentine: La confédération syndicale nationale a contribué à l'amélioration de la capacité du pays à se conformer aux observations des organes de contrôle concernant la liberté syndicale.	Assistance technique dispensée aux équipes nationales, en matière de liberté syndicale, notamment dans le cadre d'ateliers organisés aux niveaux national et provincial.
Bangladesh, Inde, Malaisie, Népal, Viet Nam et Pays andins: Les organisations de travailleurs ont lancé une campagne en faveur de la liberté syndicale et de la ratification des conventions n ^{os} 87 et 98 et ont fait des progrès sur la question de l'organisation des travailleurs domestiques.	Organisation d'ateliers sur les conventions n ^{os} 87 et 98.
Chili: La confédération syndicale nationale a déposé des plaintes auprès du BIT et a formulé des observations concernant l'application et le respect des conventions relatives à la liberté syndicale.	Assistance technique et renforcement des capacités en matière de liberté syndicale et de négociation collective et concernant les activités du Comité de la liberté syndicale.
Equateur: Les organisations de travailleurs ont soumis au gouvernement une analyse de l'effet sur l'emploi de la nouvelle Constitution et de la nouvelle loi sur la liberté syndicale et la négociation collective.	Assistance technique et formation sur la réforme du travail.
Indonésie: Les organisations de travailleurs ont fait la promotion du mécanisme de contrôle du BIT pour améliorer le respect des conventions sur la liberté syndicale.	Formation régulière sur le mécanisme de contrôle.
République de Corée, Malaisie: Les organisations de travailleurs ont déposé des plaintes auprès du BIT pour violation de la liberté syndicale.	Assistance technique et financière pour l'élaboration des plaintes, y compris organisation d'ateliers.
Thaïlande: Quatre confédérations syndicales nationales ont déposé des plaintes auprès du BIT pour violation des dispositions en matière de liberté syndicale, de négociation collective et de sécurité et santé au travail.	Organisation d'ateliers de formation aux niveaux national et sectoriel sur les conventions n ^{os} 87 et 98. Signature d'un memorandum d'accord avec les confédérations sur la promotion de la liberté syndicale.

Indicateur iii): Nombre de cas où les organisations de travailleurs ont recours à l'assistance technique ou aux outils du BIT pour participer à des débats d'orientation visant à promouvoir les objectifs du travail décent avec diverses institutions et agences (institutions de Bretton Woods, agences des Nations Unies, etc.) dans différents processus et cadres (stratégies de réduction de la pauvreté, PNUAD, programmes par pays de promotion du travail décent, etc.)

Cible: 10 cas, dans toutes les régions.

Résultat: 36 cas, dans toutes les régions.

217. Les organisations de travailleurs ont obtenu des résultats dans les domaines suivants:

Mécanismes et pratiques en matière de dialogue social

Résultat	Contribution du BIT
Argentine: Une équipe syndicale pluridisciplinaire a été créée sur le travail décent dans la province de Formosa.	Assistance technique aux fins de l'expansion et du renforcement de la représentation syndicale.
Bangladesh: Etablissement d'une commission tripartite chargée d'examiner la loi sur le travail.	Fourniture de données techniques à la commission tripartite.
Brésil: Création de quatre commissions sur le dialogue social (relations internationales, égalité des chances, sexe et race, travail des enfants et travail forcé).	Assistance technique pour la création des commissions. Participation aux travaux en qualité de membre permanent.
Territoire palestinien occupé: Réactivation de la commission tripartite nationale.	Organisation d'une réunion tripartite.
Fédération de Russie: Renforcement d'un système de règlement des différends hors tribunal et amélioration de la législation sur le droit de grève avec la participation des syndicats. Etablissement d'une position commune des syndicats sur des modifications du Code du travail.	Assistance technique concernant la législation nationale.
Viet Nam: Création du Centre des relations professionnelles.	Recommandation en vue de la création du Centre. Organisation de visites d'étude concernant les relations professionnelles.

Débats d'orientation visant à promouvoir le travail décent

Résultat	Contribution du BIT
Afrique du Sud: Les organisations de travailleurs, de concert avec les organisations d'employeurs, ont défini des stratégies visant à atténuer les effets de la crise sur les entreprises et l'emploi.	Assistance technique et financière pour la conduite d'une brève enquête d'évaluation.
Bangladesh, Comores, Libéria, Sénégal: Les questions relatives au travail décent ont pu être abordées dans les DSRP grâce à la participation des organisations de travailleurs.	Contribution aux DSRP. Tenue de consultations et d'ateliers sur le travail décent. Présentation d'exposés devant l'équipe de pays des Nations Unies.
Afrique du Sud, Botswana, Côte d'Ivoire, Lesotho, Madagascar, Malawi, Namibie, Swaziland, République arabe syrienne, Timor-Leste, Yémen, Zambie: Les syndicats ont participé aux travaux des commissions tripartites sur les programmes par pays de promotion du travail décent.	Renforcement des capacités et formation dispensée aux membres des commissions.
Burkina Faso: Des représentants de syndicats régionaux ont participé à des travaux interministériels régionaux sur la politique nationale de l'emploi.	Organisation d'ateliers de formation et de sensibilisation destinés aux dirigeants syndicaux.
Cap-Vert: Mise au point d'un programme de PNUAD avec les mandants tripartites et d'autres partenaires suite à un audit participatif de l'égalité hommes-femmes.	Conduite d'un audit participatif de l'égalité hommes-femmes.
Colombie: Les organisations de travailleurs ont soumis à la Commission pour l'élimination du travail des enfants une proposition visant à décentraliser la lutte contre le travail des enfants.	Assistance technique pour l'élaboration de la proposition. Organisation d'ateliers de renforcement des capacités.
Comores: L'organisation de travailleurs a pris part à la mise en place et en œuvre des politiques et plans nationaux sur l'emploi, la sécurité sociale et le travail des enfants.	Renforcement des capacités. Formation du personnel de la caisse de sécurité sociale en collaboration avec le Centre de Turin.

Résultat	Contribution du BIT
Egypte: Il a été tenu compte des priorités des travailleurs dans les programmes par pays de promotion du travail décent.	Organisation d'un atelier sur le travail décent à l'intention des dirigeants syndicaux.
Indonésie: Les organisations de travailleurs ont participé à l'élaboration d'un nouveau plan national de développement à moyen terme pour 2010-2014 et au déploiement du PNUAD pour 2010-2014.	Soutien technique à la création d'un centre de recherche pour les travailleurs. Conduite de travaux de recherche pour soutenir la position des syndicats dans les débats d'orientation.
Liban, République bolivarienne du Venezuela: Les organisations de travailleurs ont participé à la réforme du régime de sécurité sociale.	Organisation d'ateliers de renforcement des capacités.
Madagascar: Les syndicats ont pris part à l'élaboration d'une politique et d'un plan d'action nationaux.	Organisation d'ateliers de formation et de renforcement des capacités.
Népal: Les organisations de travailleurs ont soumis des recommandations à l'Assemblée constituante en vue de l'élaboration d'une nouvelle Constitution, au gouvernement concernant le budget de l'Etat pour 2009-10 et au ministère des Finances sur le développement du système de sécurité sociale.	Formation concernant la politique sociale et la politique du travail.
Philippines: Les organisations de travailleurs ont pris part à l'élaboration de l'Agenda commun du travail décent pour 2008-2010.	Tenue de consultations tripartites. Assistance technique pour l'élaboration de l'Agenda.
Seychelles: Les questions d'emploi et de protection sociale ont été abordées dans un programme de réforme macroéconomique grâce à la participation des organisations de travailleurs.	Assistance technique.
Timor-Leste: Les organisations de travailleurs ont participé à l'établissement du projet final de code du travail, du plan d'action national en faveur de l'emploi des jeunes, de la stratégie de développement des compétences et de la stratégie nationale en matière d'emploi.	Organisation de plusieurs ateliers de renforcement des capacités à l'intention des organisations de travailleurs.

Indicateur iv): Nombre de cas où les organisations de travailleurs ont recours à l'assistance technique, aux produits ou aux outils du BIT pour participer à des programmes mondiaux de développement des qualifications, à des forums de discussion sur Internet sur des questions de fond, à des discussions sur la politique à mener par le biais de listes électroniques de diffusion, ou pour soumettre à des réseaux de syndicats des travaux de recherche (fondés sur des données ventilées par sexe et des analyses axées sur la problématique hommes-femmes)

Cible: 10 cas, dans toutes les régions.

Résultat: 13 cas, dans toutes les régions.

Résultat	Contribution du BIT
Bélarus: Les informations dont disposent les organisations de travailleurs sur l'application des normes internationales du travail, sur le respect des droits des travailleurs et sur les faits qui s'y rapportent figurent à l'adresse www.praca-by.info .	Assistance technique pour l'élaboration des informations concernant le BIT qui étaient destinées au site Web.

Résultat	Contribution du BIT
Afrique du Sud, Brésil, Cambodge, Namibie, Népal, Ouganda, Turquie: Grâce à la série de publications du Réseau de recherche du groupement Global Union, les organisations de travailleurs ont intensifié le flux international des analyses et des commentaires concernant les principaux débats en matière économique, sociale et de travail qui sont fondamentaux pour la réalisation des objectifs de l'OIT.	Assistance technique et financière au réseau. Hébergement de son organe de coordination.
Afrique du Sud, Allemagne, Brésil, Inde: L'Université ouvrière mondiale a renforcé les capacités de recherche et d'action des syndicats et a créé un réseau horizontal d'experts syndicaux sur les questions mondiales de travail. Le Centre international pour le développement et le travail décent a été ouvert à l'Université de Kassel (Allemagne) et prévoit un cours de doctorat international et des ressources pour la recherche sur les questions de travail décent.	Participation à la mise en œuvre des programmes en qualité de membre du réseau de l'Université ouvrière mondiale.
Région des Amériques: Les organisations de travailleurs ont systématisé l'information disponible sur les organisations de travailleurs de l'économie informelle grâce à des listes électroniques de diffusion.	Diffusion d'activités pédagogiques pour les travailleurs et de données d'expérience sur l'organisation des travailleurs de l'économie informelle au moyen d'un bulletin d'information en ligne et du site Web du Bureau pour les activités des travailleurs.

Indicateur v): Nombre de cas où les organisations d'employeurs et de travailleurs ont participé de concert à des discussions sur la politique sociale et du travail

Cible: 10 cas, dans toutes les régions.

Résultat: 18 cas, dans toutes les régions.

Résultat	Contribution du BIT
Argentine: Etablissement d'un groupe tripartite de suivi chargé d'élaborer des propositions portant sur la Déclaration concernant les entreprises multinationales.	Organisation d'un séminaire tripartite sous-régional auquel ont participé des représentants du MERCOSUR. Traduction et publication d'ouvrages de référence.
Bolivie: Conclusion d'un accord tripartite sur la formation et la validation des compétences dans le secteur de la construction. Discussion sur l'établissement d'une instance permanente de dialogue social.	Tenue de consultations avec les mandants tripartites. Organisation d'un atelier tripartite sur le dialogue social. Assistance technique concernant la validation des compétences professionnelles.
Bolivie, Brésil: Création d'organes tripartites sur l'égalité des chances.	Etudes menées sur l'intégration des questions d'égalité entre hommes et femmes dans la négociation collective. Examen des conclusions avec les mandants tripartites.
Cambodge: Création d'un comité de rédaction tripartite sur la nouvelle loi relative aux syndicats et d'un groupe de travail sur les relations professionnelles.	Organisation d'ateliers et tenue de consultations avec les partenaires sociaux sur le nouveau projet de loi.
Colombie: Renforcement de la Commission de conciliation nationale et augmentation de la capacité technique de dialogue et de négociation sociale.	Participation à la réunion de la commission. Organisation d'ateliers bipartites sur la conduite de négociations. Elaboration de manuels.
Congo: Les organisations d'employeurs et de travailleurs ont renforcé les capacités des femmes en matière de négociation collective.	Organisations d'ateliers bipartites.
El Salvador, Honduras: Etablissement d'un comité directeur national sur les recommandations concernant un Livre blanc, avec la participation des organisations d'employeurs et de travailleurs.	Assistance technique fournie au comité.

Résultat	Contribution du BIT
Ethiopie: Des mécanismes bipartites de dialogue social ont été mis en place dans des entreprises pilotes.	Assistance technique et financière.
Jordanie: Création d'un conseil économique et social national tripartite.	Assistance pour la création du conseil. Organisation de visites d'étude à l'intention des fonctionnaires nationaux.
Mongolie: Tenue de consultations avec les partenaires sociaux aux fins de l'examen de l'accord national sur le consensus social.	Formation sur les mécanismes de règlement des différends.
Monténégro: Les organisations de travailleurs sont convenues d'un plan d'action visant à renforcer le dialogue social bipartite pour atténuer les effets de la crise économique et financière.	Organisation d'un atelier sur la planification stratégique.
Nicaragua: Accord tripartite sur les salaires minimaux dans les ZFE pour 2009-2011.	Assistance technique pour l'élaboration de l'accord.
Sri Lanka: Adoption d'un cadre national de dialogue social.	Assistance technique dans la conception du cadre.
République-Unie de Tanzanie: Les partenaires sociaux ont examiné les possibilités d'amélioration de la politique salariale et de perfectionnement de la politique nationale sur les conditions de travail.	Etude sur la réforme de la politique salariale. Organisation d'une formation tripartite sur la politique des salaires et la négociation salariale, avec le concours du Centre de Turin.
Uruguay: Des représentants des organisations d'employeurs et de travailleurs ont été jugés qualifiés pour la gestion de politiques et de programmes par l'intermédiaire de la Caisse tripartite de sécurité sociale et de l'Institut national de l'emploi et de la formation professionnelle. Les syndicats ont approuvé l'intégration des questions d'égalité entre les sexes dans les stratégies syndicales.	Renforcement des capacités et assistance technique fournis régulièrement aux organisations d'employeurs et de travailleurs sur la promotion de l'emploi et la protection sociale.
Viet Nam: Les partenaires sociaux ont fait des progrès en matière de dialogue social et de négociation collective.	Renforcement des capacités des partenaires sociaux en vue d'une négociation collective sectorielle.

Résultat intermédiaire 4c: Le dialogue tripartite s'établit largement dans l'élaboration des politiques et dans la réforme et l'application de la législation du travail

Principales réalisations

218. Au vu des résultats obtenus pendant la période biennale, trois changements principaux sont à signaler:

- En premier lieu, le dialogue social et le tripartisme ont été davantage utilisés pour relever les défis du marché du travail, notamment la réforme de la législation du travail et la crise économique mondiale. Les institutions du dialogue social, notamment les mécanismes de prévention et de règlement des conflits du travail, étaient inexistantes ou devaient faire face à des obstacles d'ordre juridique et pratique. Les interventions du BIT ont permis de redresser la situation dans plusieurs pays. Dans d'autres pays, les institutions de dialogue social que le Bureau a contribué à créer ou à renforcer ont démontré leur efficacité en aidant les mandants à formuler une réponse tripartite à la crise. Le dialogue social a été également plus largement

reconnu comme étant un instrument permettant de renforcer la dimension sociale de l'intégration régionale.

- En deuxième lieu, des progrès ont été accomplis dans le domaine de la réforme de la législation du travail. Trente-sept pays ont mis en œuvre, dans le cadre d'un processus de consultations tripartites, une réforme de la législation du travail conforme aux normes internationales du travail. Par exemple, au lendemain du conflit survenu au Libéria, les organisations de travailleurs et d'employeurs se sont réunies au sein d'une commission nationale tripartite pour examiner la proposition de loi sur le travail décent. Dans le cadre de l'assistance technique fournie lors de la réforme de la législation du travail, un accent particulier a été placé sur les questions d'égalité entre hommes et femmes. Le programme «Travailler mieux» a fait l'objet d'une plus grande attention. Ses activités ont été élargies et les efforts ont plus particulièrement porté sur l'amélioration des conditions de travail, le dialogue social et le respect de la législation du travail dans les chaînes mondiales d'approvisionnement.
- En troisième lieu, le renforcement des capacités des institutions du travail a permis de sensibiliser l'opinion à l'importance de l'administration du travail et d'en améliorer la réactivité en tant qu'instrument de mise en œuvre de la législation et des politiques du travail. Dans chacune des cinq régions, les interventions du BIT ont ouvert la voie à des réformes structurelles et législatives et ont conduit les gouvernements à s'efforcer d'accroître les ressources allouées à l'administration du travail pour lui permettre de remplir sa fonction. Plusieurs publications dans les domaines du dialogue social, de la législation du travail et de l'administration du travail ont eu une incidence positive sur la fourniture de services consultatifs et de formation aux niveaux national et régional. Ces publications, notamment celles traitant de la crise économique mondiale, ont suscité un vif intérêt et une forte demande chez les mandants tripartites.

Difficultés rencontrées, enseignements tirés et implications pour l'avenir

- 219.** Le Bureau a eu pour principales priorités de renforcer la capacité des Etats Membres à élaborer des législations et des politiques du travail fondées sur le dialogue social à l'échelle nationale, sous-régionale et régionale et d'assurer leur pleine mise en œuvre par le biais d'administrations du travail solides et dynamiques. Une attention particulière a été apportée à la promotion de la ratification des conventions n^{os} 144, 150, 151 et 154.
- 220.** Bien que des progrès notables aient été accomplis dans la réalisation de la plupart des objectifs, les résultats ont été inégaux selon les cibles visées. Par exemple, pour ce qui est de l'indicateur 4c i), seules six ratifications des conventions n^{os} 144, 150 et 154 ont été enregistrées (et aucune de la convention n^o 151) – ce qui signifie que la cible a été atteinte à hauteur de 30 pour cent. A l'inverse, pour quatre des cinq autres indicateurs, les cibles ont été dépassées. Il semblerait donc que, dans les deux cas, les cibles n'aient pas été établies avec suffisamment de réalisme.
- 221.** L'assistance technique dans le domaine de la réforme de la législation du travail a posé certaines difficultés. A plusieurs reprises, les partenaires sociaux ont demandé au Bureau de leur donner, dans l'urgence, un avis sur les réformes proposées, et cela à un stade très avancé du processus de révision. La plupart du temps, les partenaires sociaux ont sollicité le BIT en raison des dissensions qui les opposaient ou parce qu'ils étaient en désaccord avec les recommandations des institutions financières internationales. Le Bureau a donc dû intervenir dans des délais très courts et n'a pu influencer que très partiellement le processus de réforme. A l'avenir, le Bureau mettra au point une stratégie plus préventive. Dans le cadre des programmes par pays de promotion du travail décent et/ou des stratégies de réduction de la pauvreté, il s'efforcera d'identifier les besoins des mandants tripartites à

un stade plus précoce du processus de réforme de la législation du travail et sera ainsi en mesure de leur fournir une aide plus rapide et plus efficace.

- 222.** En raison de la demande croissante d'assistance technique dans le domaine de l'administration du travail, le Bureau a dû mettre au point un certain nombre d'outils de portée mondiale et, notamment, de nouveaux programmes de formation. Les mesures visant à aider les pays à réaliser des audits d'évaluation des besoins et à concevoir des plans d'action ont permis, comme par le passé, de renforcer les administrations du travail et se sont révélées particulièrement efficaces dans le contexte de la crise économique.
- 223.** Il a également été difficile d'évaluer dans quelle mesure les commentaires techniques du Bureau sur les projets de loi ont été pris en compte dans la version finale des législations du travail. Faute d'un système de contrôle centralisé, le suivi et la notification des résultats a été, dans ce domaine, particulièrement problématique. Il sera remédié à cette situation au cours de la prochaine période biennale.
- 224.** Certains résultats ont été obtenus grâce à des investissements et à des interventions réalisés au cours de plusieurs périodes biennales. Si l'on veut qu'un véritable impact soit observé sur le terrain, il est donc nécessaire de mettre en place des plans d'action couvrant les six années du cadre stratégique 2010-2015.

Une approche intégrée de la réforme du marché du travail au Népal

Au Népal, le Bureau a aidé le gouvernement à formuler de nouvelles règles du marché du travail qui tiennent dûment compte des questions de protection sociale. La législation révisée sur le licenciement a été complétée par un système d'assurance-chômage. Des projets de législation ont été élaborés pour créer une commission nationale du travail, réviser la loi sur le travail et la législation connexe et mettre en place le système d'assurance-chômage. Des législations et des politiques ont été mises au point dans le cadre du dialogue social par une commission tripartite regroupant tous les syndicats népalais.

Une meilleure application des normes du travail au Cambodge

Grâce à son programme d'amélioration des conditions de travail dans les usines cambodgiennes, le BIT est parvenu à améliorer les conditions de travail de nombreux travailleurs de l'industrie de l'habillement. Ce programme, mis en place à l'échelle du secteur, qui concerne plus de 270 ateliers employant 300 000 travailleurs, a permis de mieux faire appliquer les normes fondamentales du travail et la législation nationale du travail dans tout le secteur. Sur l'ensemble des ateliers évalués, presque tous versent aujourd'hui des salaires corrects et rémunèrent les heures supplémentaires, 97 pour cent accordent des congés payés annuels et 90 pour cent acceptent que les heures supplémentaires soient effectuées sur la base du volontariat. Les relations professionnelles se sont également améliorées dans le secteur de l'habillement si l'on en juge par le plus grand recours à la négociation collective et la diminution du nombre des grèves. Le programme «Travailler mieux» a lancé à Haïti, en Jordanie et au Viet Nam des projets similaires qui devraient améliorer les conditions de travail de plusieurs centaines de milliers de travailleurs.

Résultat immédiat 4c.1: Accroître la capacité des Etats Membres d'élaborer des politiques et une législation du travail en intensifiant le dialogue tripartite entre les mandants

Indicateur i): Nombre d'Etats Membres qui ont recours à l'assistance technique du BIT pour ratifier les conventions clés de l'Organisation (n^{os} 144, 150, 151 et 154) sur les consultations tripartites, l'administration du travail et la promotion de la négociation collective

Cible: 20 Etats Membres.

Résultat: 5 Etats Membres, 6 ratifications.

Résultat	Contribution du BIT
Mali: Ratification des conventions n ^{os} 144 et 150.	Activités de promotion (diffusion d'information, séminaires et ateliers de sensibilisation destinés aux partenaires sociaux et au personnel de l'administration du travail).
Maroc, Slovaquie: Ratification de la convention n ^o 154.	Organisation d'ateliers tripartites sur la convention et sur les principes et les procédures de la négociation collective.
Roumanie: Ratification de la convention n ^o 150.	Organisation d'un séminaire tripartite sur la ratification de la convention.
Viet Nam: Ratification de la convention n ^o 144.	Organisation d'activités de sensibilisation et de formation pour les mandants tripartites.

Indicateur ii): Nombre d'Etats Membres qui ont recours à l'assistance technique du BIT pour élaborer de nouvelles politiques ou lois du travail ou modifier celles qui existent, compte tenu des normes du travail de l'OIT

Cible: 5 nouveaux Etats Membres.

Résultat: 13 Etats Membres, dont 9 qui ont élaboré de nouvelles législations ou politiques du travail.

Résultat	Contribution du BIT
Albanie, Bosnie- Herzégovine, Chine, ex-République yougoslave de Macédoine, Kirghizistan, Mongolie, Niger, Timor-Leste et Zambie: Elaboration d'une nouvelle législation du travail.	Observations sur la révision de la législation du travail. Renforcement des capacités des mandants tripartites en coopération avec le Centre de Turin. Mise au point d'outils pour encadrer les réformes de la législation du travail.
Bénin: Adoption d'une nouvelle politique nationale du travail.	Assistance technique en matière de conception des politiques.
Cambodge et Jordanie: Mise au point de dispositifs de type sectoriel pour améliorer l'application de la législation du travail.	Assistance technique destinée à améliorer l'application de la législation du travail dans les chaînes mondiales d'approvisionnement.
Roumanie: Adoption d'une stratégie visant à faciliter l'intégration des employeurs et des travailleurs dans l'économie formelle, conformément à la convention n ^o 150.	Conseils techniques sur la définition de la stratégie permettant de traiter la question du travail non déclaré.

225. Autres activités réalisées avec l'assistance du BIT:

- L'Arménie, les Bahamas, le Cambodge, le Costa Rica, la Croatie, El Salvador, l'Ethiopie, le Honduras, le Kazakhstan, le Liban, la République de Moldova, Montserrat, le Pakistan et la Turquie sont en train de réviser leur législation du travail.
- La Bosnie-Herzégovine, le Libéria, le Népal, la Serbie, le Soudan et l'Ukraine achèvent la mise au point de projets de loi sur le travail qui seront soumis au parlement.
- Le Cambodge a entamé le processus de réforme de sa législation du travail.
- Haïti et le Viet Nam mettent au point des dispositifs de type sectoriel pour améliorer l'application de la législation du travail.
- Le Mali élabore une politique nationale du travail conforme à la convention n^o 150.

Résultat immédiat 4c.2: Améliorer la capacité des mandants tripartites de mettre en œuvre des politiques et des programmes relatifs au travail en assurant une coordination aux niveaux régional et sous-régional

Indicateur i): Nombre d'Etats Membres qui ont recours à l'assistance technique du BIT pour créer ou modifier des institutions relevant du ministère du Travail, y compris celles qui visent à promouvoir le dialogue social, afin de mettre en œuvre les dispositions fondamentales des conventions n^{os} 144, 150, 151 ou 154

Cible: 10 Etats Membres.

Résultat: 18 Etats Membres.

Résultat	Contribution du BIT
Argentine: Le ministère du Travail a intégré la négociation collective et l'égalité hommes/femmes dans son programme de formation pour les syndicats.	Assistance technique pour la conception d'un manuel de formation sur l'égalité hommes/femmes et la négociation collective.
Bolivie: Création d'un comité spécial consultatif sur le dialogue social et l'égalité des chances.	Organisation d'un atelier tripartite sur le dialogue social et la convention n° 144.
Brésil: Constitution de trois commissions tripartites respectivement chargées de l'égalité de chances et de traitement dans le monde du travail, de l'éradication du travail des enfants et du travail forcé.	Conseils sur la création et le renforcement des commissions.
El Salvador: Création d'un conseil économique et social et réactivation du Conseil supérieur du travail. Ces instances ont contribué à l'élaboration des politiques et des stratégies en matière de relations professionnelles.	Assistance technique à ces conseils.
Indonésie: Création d'une instance chargée de passer en revue les institutions de coopération tripartite à l'échelle nationale, provinciale et du district et révision de la réglementation relative aux institutions bipartites sur le lieu de travail. Le nouveau conseil national tripartite a été renforcé par la participation de toutes les organisations de travailleurs les plus représentatives.	Assistance technique dans les domaines suivants: relations professionnelles, dialogue social tripartite et questions du travail. Organisation d'une conférence nationale tripartite en vue de célébrer le 10 ^e anniversaire de la ratification de la convention n° 87 par l'Indonésie.
Côte d'Ivoire: Institution d'un Conseil national du travail à la suite d'un accord tripartite.	Assistance technique au Conseil national du travail et formation dispensée à son secrétaire général.
Libéria: Constitution d'une commission nationale tripartite avec la participation active des mandants tripartites au processus de réforme de la législation du travail. Les partenaires sociaux ont activement participé à l'examen des questions relatives au travail.	Appui à la mise au point du protocole d'accord sur l'instauration de la commission et à la commission pour la mise en place du plan stratégique et du plan de formation. Formation sur les compétences en matière de négociation dispensée par le Centre de Turin. Aide à l'organisation de plusieurs réunions de la commission et de consultations nationales et régionales.
Mauritanie: Constitution d'une unité d'inspection du travail dotée de nouveaux bureaux.	Formation en matière d'inspection du travail.
Maurice: Réactivation du Conseil national tripartite des salaires. Le Conseil consultatif du travail a participé de façon croissante au règlement des questions d'emploi et de travail.	Renforcement des capacités des mandants tripartites dans le domaine de la négociation et du dialogue social.
Pérou: Création d'une commission technique tripartite sur l'égalité hommes/femmes et les affaires familiales.	Publication d'études sur l'égalité hommes/femmes et organisation d'un espace public de discussion sur l'égalité des chances et la suppression des discriminations.

Résultat	Contribution du BIT
Serbie: L'Agence pour le règlement pacifique des conflits du travail a renforcé ses capacités en matière de règlement des conflits et a recruté 20 nouveaux médiateurs/arbitres. Les amendements à la loi sur l'Agence pour le règlement pacifique des conflits du travail ont été soumis au parlement.	Formation des 40 médiateurs de l'agence aux techniques modernes de médiation et de conciliation.
Sri Lanka: Les mandants tripartites ont adopté un cadre de dialogue social.	Assistance technique aux mandants tripartites pour la conception du cadre de dialogue social.
Suriname: Mise en place d'un conseil économique et social tripartite. Ce conseil a examiné la question des bas salaires et la création d'un minimum salarial.	Avis sur le mandat du conseil. Réalisation d'une enquête sur les salaires, organisation d'un séminaire tripartite et recommandations au ministre du Travail.
Timor-Leste: Création d'un conseil national du travail relatif aux consultations tripartites sur les politiques du travail et de l'emploi.	Avis techniques sur la mise en place du conseil.
Ukraine: Le secrétariat du Conseil économique et social tripartite national a amélioré l'appui institutionnel qu'il offre à ses membres. Des conseils économiques et sociaux tripartites ont été créés dans 27 régions.	Renforcement des capacités du Conseil économique et social tripartite national et appui à son affiliation à une association internationale. Organisation d'ateliers sur la représentation, la liberté syndicale et le dialogue social. Traduction de conventions de l'OIT et de publications du BIT.
Viet Nam: Création d'un centre des relations professionnelles sur recommandation des partenaires tripartites.	Préparation d'un document d'orientation sur les relations professionnelles et assistance technique en matière de négociation collective sectorielle.
Yémen: Création d'un comité directeur tripartite pour le programme par pays de promotion du travail décent.	Formation sur les normes internationales du travail.
Zimbabwe: Mise en place du secrétariat du Forum de négociation tripartite. Les partenaires tripartites ont signé la Déclaration de Kadoma, ouvrant ainsi la voie à la conclusion d'un contrat social.	Organisation d'un séminaire de haut niveau sur l'utilisation du dialogue et du tripartisme et le rôle des employeurs et des travailleurs. Aide aux mandants tripartites pour l'élaboration d'un cadre national de dialogue social.

226. Autres activités réalisées avec l'assistance du BIT:

- L'**Albanie** revoit la composition du Conseil national du travail sur la base de nouveaux critères de représentation.
- L'**ex-République yougoslave de Macédoine** est en train de créer une agence pour le règlement pacifique des conflits du travail après avoir adopté une loi s'y rapportant.
- Le **Swaziland** a entamé la réforme de son système d'administration du travail.

Indicateur ii): Nombre d'Etats Membres qui ont recours à l'assistance technique du BIT pour améliorer la formation des cadres ou du personnel dans les institutions relevant du ministère du Travail, ou d'autres organisations, en vue de mettre en œuvre les dispositions fondamentales des conventions n^{os} 144, 150, 151 ou 154

Cible: 10 Etats Membres.

Résultat: 16 Etats Membres.

Résultat	Contribution du BIT
Arménie, Azerbaïdjan, Bénin, Kazakhstan, Kirghizistan, Mali, Mauritanie, Niger, Sénégal et Togo: Le gouvernement et les partenaires sociaux sont mieux armés pour appliquer les principes de bonne gouvernance dans le système d'administration du travail.	En collaboration avec le Centre de Turin, formation des fonctionnaires et des partenaires sociaux sur la bonne gouvernance. Organisation d'ateliers et préparation d'un guide sur l'inspection du travail. Etudes sur la coordination interne et externe de l'administration du travail.
Bolivie: Renforcement des capacités des inspecteurs du travail en matière de contrôle du travail des enfants et du travail forcé.	Formation des inspecteurs du travail. Préparation d'un manuel de formation sur le travail des enfants et module interactif de renforcement des capacités sur le travail forcé.
Indonésie: Les tribunaux du travail et les commissions de conciliation sont dotés d'un personnel formé et prennent des décisions en se référant spécifiquement aux conventions fondamentales de l'OIT.	Conseils techniques et formation.
Libéria: Le personnel du ministère du Travail est mieux armé pour gérer le service de documentation.	Appui financier et technique à la bibliothèque du ministère. En collaboration avec le Centre de Turin, organisation d'ateliers sur la négociation et l'administration du travail.
Malaisie: Renforcement des capacités du ministère des Ressources humaines dans le domaine de la conciliation et du règlement des différends.	Formation de 35 hauts fonctionnaires du ministère des Ressources humaines.
Paraguay: Les inspecteurs du travail sont mieux armés pour assurer leurs fonctions dans le respect de la déontologie.	Conseils techniques visant à renforcer le respect par les inspecteurs du travail des règles déontologiques et leurs connaissances techniques.
Zimbabwe: Renforcement des capacités du ministère du Travail dans les domaines du dialogue social, de l'élaboration des politiques et de la législation du travail participative dans le cadre d'une stratégie visant à créer un cadre viable de promotion du dialogue social.	En collaboration avec le Centre de Turin, formation dans le domaine de l'administration du travail et de la législation du travail.

Indicateur iii): Nombre d'Etats Membres qui ont recours à l'assistance technique du BIT pour améliorer la réactivité et l'efficacité des institutions ou des programmes du ministère du Travail, afin de mettre en œuvre les dispositions fondamentales des conventions n^{os} 144, 150, 151 ou 154

Cible: 10 Etats Membres.

Résultat: 12 Etats Membres et 1 territoire.

Résultat	Contribution du BIT
Bolivie: Un département renforcé des droits fondamentaux a été chargé des questions relatives au travail forcé et au travail des enfants, qui ont pour la première fois été soumises à une inspection du travail.	Audit de l'administration du travail. Elaboration d'un manuel de formation sur le travail des enfants et le travail forcé destiné aux inspecteurs du travail.
Bosnie-Herzégovine, ex-République yougoslave de Macédoine, République de Moldova et Monténégro: Les mandants ont approuvé et mis en œuvre un plan d'action dont l'objectif est de parvenir à un règlement efficace des conflits du travail.	Assistance technique aux mandants tripartites concernant la rédaction du plan d'action.
Colombie: Le ministère de la Protection sociale a assoupli le régime d'enregistrement de nouveaux syndicats, compte tenu des observations de la commission d'experts.	Organisation d'ateliers de renforcement des capacités sur la liberté syndicale. Elaboration de manuels sur les normes internationales du travail devant être intégrés dans le programme de formation des juges.

Résultat	Contribution du BIT
Libéria: Renforcement de la capacité du ministère du Travail de mener une inspection du travail et d'assurer le secrétariat de la Commission nationale tripartite.	Evaluation des services d'inspection du travail et élaboration d'un plan visant à redynamiser le programme. Préparation d'un plan d'organisation pour la Commission nationale tripartite.
Malaisie: Le département du travail du ministère des Ressources humaines a fourni de meilleurs services de conciliation et de médiation aux employeurs, aux travailleurs et à leurs organisations.	Formation de 35 hauts fonctionnaires du ministère concernant la gestion des conflits et les services de conciliation et de médiation.
Mexique: Création de groupes de travail tripartites au niveau fédéral en vue de rendre le cadre institutionnel plus réactif au dialogue social. Une convention collective sur la modernisation de l'industrie sucrière a été conclue. Les employeurs et les syndicats de l'industrie sucrière ont mis en œuvre des programmes de formation, de santé et de sécurité au travail et d'amélioration des conditions de travail.	Formation permanente destinée aux employeurs et aux dirigeants syndicaux, en collaboration avec le Centre de Turin et le CINTERFOR.
Népal: Meilleure prise en compte par l'administration du travail des questions de sécurité sociale et recours à une approche tripartite en vue de mettre en place un nouveau système de sécurité sociale pour l'ensemble des travailleurs.	Audits de l'administration du travail et des services d'inspection du travail et recommandations soumises au gouvernement. Assistance technique concernant les lois en question.
Nigéria: Le système de l'administration du travail prend davantage en compte la question du VIH/sida sur le lieu de travail.	Elaboration d'outils d'inspection et octroi d'une assistance technique en vue de renforcer les capacités des services de l'inspection du travail dans le domaine du VIH/sida.
Territoire palestinien occupé: Le ministère du Travail joue un rôle de chef de file dans l'élaboration et la mise en œuvre de la stratégie nationale de l'emploi.	Assistance technique et organisation d'ateliers pour les fonctionnaires du ministère en coopération avec le Centre de Turin.
Paraguay: Les services de l'inspection du travail sont davantage intervenus pour faire appliquer la législation du travail grâce aux programmes sectoriels d'inspection du travail et au renforcement des capacités des inspecteurs du travail. Les syndicats ont été associés aux campagnes d'inspection du travail.	Assistance technique régulière au vice-ministre du Travail.

227. Autres activités réalisées avec l'assistance du BIT:

- **Philippines:** le ministère du Travail prépare actuellement un plan d'action dans le domaine de l'inspection du travail.

Indicateur iv): Nombre de cas où les mandants tripartites sont activement associés aux processus de dialogue social aux niveaux régional et sous-régional

Cible: 5 cas.

Résultat: 3 cas.

Résultat	Contribution du BIT
Afrique orientale: Les mandants tripartites ont créé une plate-forme de discussion pour examiner les moyens à mettre en œuvre pour régler les problèmes de santé et de sécurité au travail dans la région.	Appui financier et technique.

Résultat	Contribution du BIT
Communauté de développement de l'Afrique australe (CDAA): Les Etats Membres et les partenaires sociaux de la CDAA ont adopté des recommandations sur le rôle du cadre de politique régionale dans la promotion de l'impact positif des investissements étrangers directs. La Commission de la CDAA travaille actuellement sur un programme de mise en œuvre des dispositions de la recommandation n° 198 afin d'élaborer un code régional sur les relations d'emploi. Le Conseil de coordination syndicale d'Afrique australe (SATUCC) et le Groupe d'experts de la CDAA ont participé à l'examen de la politique régionale sur la promotion d'un cadre pour les investissements directs étrangers.	Organisation d'un atelier sous-régional OIT/Centre régional africain d'administration du travail sur les réformes de la législation du travail dans les économies en cours de restructuration: comment gérer les nouvelles formes de relations d'emploi.
Union économique et monétaire ouest-africaine (UEMOA): La Conférence des chefs d'Etat et de gouvernement de l'UEMOA a créé un conseil tripartite pour le travail et le dialogue social qui examinera les problèmes économiques et sociaux posés par l'intégration régionale.	Etude de faisabilité sur la création d'une structure de dialogue social au niveau de l'UEMOA et organisation de plusieurs ateliers sur la question.

228. Autres activités réalisées avec l'assistance du BIT:

- **Iles Caraïbes:** plusieurs pays sont convenus de prendre des mesures en vue de renforcer le dialogue social dans le cadre de l'intégration régionale.

Résultat intermédiaire 4d: Le dialogue social au niveau sectoriel favorise l'amélioration des conditions de travail et des conditions sociales dans des secteurs économiques donnés

Principales réalisations

- 229.** Le Bureau a fait de la promotion du dialogue social l'une de ses priorités pour inciter les acteurs de secteurs économiques clés à élaborer des stratégies visant à atténuer les effets de la récession. Des réunions tripartites ont donc été convoquées pour adopter des recommandations spécifiques concernant les secteurs les plus durement touchés par la crise comme l'automobile, la construction et la finance.
- 230.** En outre, certaines activités ont été réorientées pour appuyer des initiatives et des études en rapport avec la crise. Par exemple, un réseau de compétences et un site Web ont été établis dans le cadre du programme d'action en faveur de l'industrie automobile, et le dialogue social entre les partenaires sociaux a progressé. Des études réalisées aux niveaux mondial et national sur l'industrie pétrolière et gazière, les agences de placement privées, l'aviation civile, les ports, les textiles et la fabrication de matériel de transport ont donné une vue d'ensemble de la situation actuelle et fourni une analyse sectorielle du marché du travail, qui ont été utilisées pour l'élaboration de programmes sectoriels ciblés.
- 231.** Les forums de dialogue mondiaux institués en 2008 ont offert une nouvelle possibilité de promouvoir le dialogue social sur des questions sectorielles. Compte tenu du succès remporté par le Forum de dialogue mondial sur la formation professionnelle et le perfectionnement des travailleurs du secteur du commerce, des forums de même type ont été organisés sur le secteur financier et le secteur des infrastructures, ce qui a permis aux

partenaires sociaux de renforcer la coopération, de partager leurs préoccupations et d'identifier les bonnes pratiques.

232. Toutes les activités décidées par le Conseil d'administration ont été menées à bonne fin. L'adoption de directives concernant les inspections des navires par l'Etat du port et l'Etat du pavillon en vertu de la convention sur le travail maritime, 2006, et la promotion de la convention (n° 188) sur le travail dans la pêche, 2007, ont constitué des étapes importantes.

Difficultés rencontrées, enseignements tirés et implications pour l'avenir

233. En 2007, le Conseil d'administration a décidé de réorienter l'approche sectorielle de l'OIT; il a notamment mis en place de nouvelles méthodes de consultation informelle et des moyens d'action plus flexibles, ce qui a permis au Bureau de faire face, dans les moindres délais, à des situations inattendues comme la crise économique mondiale. La nouvelle forme adoptée pour les forums de dialogue mondiaux s'est avérée être un moyen important pour examiner, en temps utile, des questions particulières qui préoccupent les secteurs les plus touchés (automobile, construction, finance, agences de placement privées, etc.). De même, les travaux de recherche plus clairement orientés vers l'action sur l'impact de la crise financière dans plusieurs secteurs ont fourni aux mandants de l'OIT et aux membres des organes directeurs de l'OIT des informations actualisées, ce qui leur a permis d'aborder des questions touchant à la crise avec une plus grande efficacité. Le prochain programme sectoriel a été modifié sur la base de ces expériences novatrices pour tenir compte du Pacte mondial pour l'emploi.
234. Il a été en outre procédé à des ajustements pour améliorer la planification de la mise en œuvre. Les différences de calendrier entre les cycles de programmation à l'échelle du Bureau et ceux qu'observe le Conseil d'administration ont été réduites et des consultations informelles ont été organisées dans le cadre des organes consultatifs sectoriels pour faire en sorte que les activités soient mieux adaptées à l'évolution des situations.
235. Les mesures destinées à renforcer l'intégration et la prise en compte des activités sectorielles dans les programmes par pays de promotion du travail décent se sont révélées efficaces pour les programmes d'action sectoriels. Les programmes par pays de promotion du travail décent ont progressivement incorporé une vue d'ensemble sectorielle du marché du travail et une analyse des défis et possibilités dans différents secteurs. D'autres mesures seront prises dans le cadre du dialogue social au cours du prochain exercice biennal pour renforcer la dimension sectorielle des programmes par pays de promotion du travail décent.
236. La participation accrue à des réunions interinstitutions a permis de faire mieux connaître le programme sectoriel de l'OIT et a contribué à l'intégration du travail décent dans d'autres activités sectorielles de l'ONU, conformément aux objectifs de l'Initiative «Unité d'action» des Nations Unies. De même, les possibilités offertes par les partenariats secteur public-secteur privé semblent très prometteuses, notamment pour la promotion des bonnes pratiques énoncées dans des recueils de directives pratiques et des principes directeurs sectoriels.

Mesures sectorielles prises pour faire face à la crise

La nouvelle approche de ces activités sectorielles a permis à l'OIT de modifier son programme pour tenir compte de besoins et de problèmes différents. Les principaux résultats obtenus ont été notamment les suivants:

- la compilation et la diffusion en temps voulu de données sur le marché du travail dans des secteurs particuliers;
- une étude complète passant en revue les aspects sectoriels des programmes de relance de plus de 60 pays;
- une série d'évaluations de secteurs fortement touchés comme l'industrie textile en Roumanie et l'industrie automobile en Indonésie, en République de Corée, en Malaisie et en Thaïlande;
- le renforcement de la capacité de différents secteurs en matière de diagnostic, notamment l'élaboration d'une méthodologie sectorielle au Chili pour les secteurs de la construction, de la sylviculture, du commerce de gros et de détail;
- la promotion du dialogue social sectoriel pour aider les gouvernements et les partenaires sociaux des secteurs économiques clés à établir des stratégies visant à atténuer l'impact de la récession économique sur les travailleurs des services financiers et l'impact de la crise alimentaire.

Résultat immédiat 4d.1: Accroître le niveau de consensus sur les questions sociales et de travail dans des secteurs économiques donnés

Indicateur i): Nombre de cas où les mandants parviennent à un consensus en adoptant des conclusions, des recommandations, des codes ou des directives lors de réunions sectorielles

Cible: 75 pour cent de l'ensemble des réunions sectorielles arrêtées par le Conseil d'administration pour la période biennale.

Résultat: 80 pour cent de l'ensemble des réunions sectorielles arrêtées par le Conseil d'administration pour la période biennale.

237. Sept réunions sectorielles ont adopté des conclusions:

- le Groupe de travail mixte Organisation maritime internationale (OMI)/OIT d'experts sur la responsabilité et l'indemnisation pour les créances en cas de décès, de lésions corporelles et d'abandon des gens de mer;
- le Forum de dialogue mondial sur la formation professionnelle et le perfectionnement des travailleurs du secteur du commerce;
- le Forum de dialogue mondial sur l'incidence de la crise financière sur les travailleurs du secteur financier;
- le Groupe de travail ad hoc mixte OMI/OIT d'experts sur le traitement équitable des marins en cas d'accident maritime;
- la Réunion tripartite sur la promotion du dialogue social et de bonnes relations professionnelles dans le secteur du pétrole et du gaz, depuis la prospection et la production jusqu'à la distribution;
- le Comité intergouvernemental de la Convention internationale OIT/UNESCO/OMPI sur la protection des artistes interprètes ou exécutants, des producteurs de

phonogrammes et des organismes de radiodiffusion (Convention de Rome, 1961) (vingtième session);

- l'Atelier tripartite visant à promouvoir une ratification de la convention (n° 181) sur les agences d'emploi privées, 1997.

238. Trois réunions sectorielles ont adopté des recommandations:

- le Groupe de travail conjoint OIT/OMI/Convention de Bâle sur la mise au rebut des navires (troisième session);
- l'Atelier technique tripartite sur l'incidence de la crise alimentaire sur le travail décent;
- le Comité conjoint OIT/UNESCO d'experts sur l'application des recommandations concernant le personnel enseignant (dixième session).

239. Deux réunions sectorielles ont adopté des directives:

- la Réunion d'experts chargée d'adopter des directives sur les responsabilités de l'Etat du pavillon découlant de la convention du travail maritime, 2006;
- la Réunion d'experts chargée d'adopter des directives sur les responsabilités de l'Etat du port en vue de l'inspection des conditions de travail à bord des navires.

240. Contribution de l'OIT aux résultats ci-dessus: réalisation d'études, élaboration de documents techniques, fourniture de conseils et organisation de réunions.

Indicateur ii): Nombre de cas où les mesures de suivi découlant de recommandations adoptées par des réunions sectorielles sont mises en œuvre

Cible: 10 cas.

Résultat: 14 cas.

241. Conformément aux recommandations adoptées par les réunions sectorielles, les mesures de suivi prises ont été les suivantes:

- **L'avenir du travail et la qualité dans la société de l'information: le secteur des médias, de la culture et des arts graphiques** (Genève, 18-22 octobre 2004): le Bureau met actuellement en œuvre un projet de coopération technique multipays (Fidji, Mozambique, Sénégal, Trinité-et-Tobago et Zambie). Il a apporté un appui technique au Comité intergouvernemental OIT/UNESCO/OMPI.
- **L'emploi, le dialogue social, les droits au travail et les relations professionnelles dans le secteur de la fabrication du matériel de transport** (Genève, 10-12 janvier 2005): le Bureau a exécuté un programme d'action sur la relation de travail, les droits au travail et la protection sociale, qui a été recentré pour inclure l'impact de la crise économique dans l'industrie automobile (Australie, République de Corée, Inde, Indonésie, Japon, Malaisie, Philippines, Thaïlande).
- **Les principes directeurs concernant l'inspection du travail dans la foresterie** (Genève, 24-28 janvier 2005): le Bureau a diffusé des principes directeurs concernant l'inspection du travail dans la foresterie auprès des mandants (Brésil, Indonésie).

- **Promouvoir une mondialisation juste dans le secteur des textiles et de l'habillement dans un environnement postérieur à l'Arrangement multifibres (AMF)** (Genève, 24-26 octobre 2005): l'OIT a poursuivi sa collaboration avec le Forum de l'AMF notamment dans le contexte d'éléments nouveaux comme l'évaluation de l'impact de la crise économique mondiale sur le secteur. Un programme d'action visant à assurer la viabilité à long terme des entreprises par le travail décent (Egypte) est en cours d'exécution.
- **La responsabilité et l'indemnisation pour les créances en cas de décès, de lésions corporelles et d'abandon des gens de mer** (Londres, novembre 2005): le Bureau a établi une base de données mondiale rassemblant les cas signalés d'abandon des gens de mer et l'actualise en permanence.
- **La santé et la sécurité dans les mines de charbon** (Genève, 8-13 mai 2006): le Bureau a diffusé un recueil de directives pratiques et encouragé son application à l'occasion de réunions consultatives et de conférences sur la santé et la sécurité au travail dans les industries extractives (Chine, Inde, Mongolie) et lors de forums internationaux tenus sous l'égide de la Commission économique pour l'Europe de l'ONU (CEE) et de la Conférence des Nations Unies sur le commerce et le développement (CNUCED).
- **Les conséquences sociales et dans le domaine du travail du recours accru aux technologies les plus modernes dans le commerce de détail** (Genève, 18-20 septembre 2006): le Bureau a fait connaître les conclusions et encouragé leur application lors de réunions des comités d'entreprise européens de deux grandes multinationales du commerce de détail et du Comité du dialogue social pour le secteur du commerce de l'UE.
- **Les questions sociales et dans le domaine du travail découlant des problèmes de la mobilité transfrontalière des chauffeurs routiers internationaux** (Genève, 23-26 octobre 2006): l'OIT a établi un comité directeur avec la participation de l'OIE, de l'Union internationale des transports routiers, de la Confédération syndicale internationale (CSI) et de la Fédération internationale des ouvriers du transport en vue d'établir des priorités concernant les mesures de suivi et de s'assurer de leur mise en œuvre au niveau international. Le Bureau a validé un ensemble d'outils pédagogiques sur le VIH/sida (Ouganda, Fédération de Russie) qui a été traduit en russe et distribué. Il a organisé, au niveau international, une formation des formateurs de neuf pays (Bosnie-Herzégovine, Ghana, Inde, Kenya, Lituanie, Namibie, Nigéria, Royaume-Uni et Zimbabwe) ainsi que de la FAO et de l'ONUSIDA.
- **L'application des recommandations concernant le personnel enseignant** (Genève, 30 octobre - 3 novembre 2006): le Bureau a fourni des services consultatifs au Comité conjoint OIT/UNESCO d'experts sur l'application des recommandations concernant le personnel enseignant (CEART), organisé une mission d'enquête au Japon sur des allégations concernant l'application des recommandations et a produit une brochure sur les Recommandations OIT/UNESCO de 1966 et 1977 en six langues.
- **Les directives pour les inspections des Etats du pavillon en vertu de la convention du travail maritime, 2006** (Genève, 15-19 septembre 2008): le Bureau a traduit et diffusé les directives et encouragé leur application en formant des formateurs et des inspecteurs maritimes de 26 Etats Membres, en collaboration avec le Centre de Turin.
- **Les directives pour les agents chargés du contrôle par l'Etat du port effectuant des inspections en application de la convention du travail maritime, 2006** (Genève, 22-26 septembre 2008): le Bureau a traduit et diffusé les directives et

encouragé leur application en formant des formateurs et des inspecteurs maritimes, en collaboration avec le Centre de Turin.

- **L'impact de la crise financière sur les travailleurs du secteur financier** (Genève, 24-25 février 2009): le Bureau a collecté et analysé des données sur l'impact de la crise et les a examinées dans le cadre d'un atelier tripartite régional avec les mandants de cinq pays africains (Afrique du Sud, Egypte, Kenya, Nigéria et République-Unie de Tanzanie).
- **L'incidence de la crise alimentaire sur le travail décent** (Genève, 5-6 mars 2009): l'OIT a participé aux travaux de l'Equipe spéciale de haut niveau des Nations Unies sur la crise alimentaire mondiale. Le Bureau a entrepris des travaux préparatoires en vue d'associer les partenaires sociaux à la planification au niveau national en matière de sécurité alimentaire (Bénin et Burkina Faso).
- **La promotion du dialogue social et de bonnes relations professionnelles dans le secteur du pétrole et du gaz depuis la prospection et la production jusqu'à la distribution** (Genève, 11-14 mai 2009): le Bureau a préparé et publié une étude de terrain sur les relations professionnelles dans le secteur du pétrole et du gaz (Indonésie).

Résultat immédiat 4d.2: Accroître la capacité des mandants d'élaborer des politiques ou des programmes axés sur l'amélioration des conditions sociales et de travail dans des secteurs particuliers

Indicateur i): Nombre de cas où les mandants ont recours à l'assistance technique, à la formation ou aux outils du BIT pour ratifier des conventions sectorielles

Cible: 20 cas, dans 4 régions.

Résultat: 29 cas, dans 5 régions.

Résultat	Contribution du BIT
Bahamas: Ratification de la convention du travail maritime, 2006.	Collaboration dans le cadre de la promotion de la convention.
Bosnie-Herzégovine, Chypre, République de Corée, Tadjikistan: Ratification de la Convention de Rome.	Promotion de la convention dans le cadre du secrétariat conjoint OIT/UNESCO/OMPI.
Fidji: Ratification des conventions n ^{os} 149, 172, 178 et 184.	Collaboration dans le cadre d'un programme d'action concernant l'hôtellerie, la restauration collective, le secteur du tourisme, ainsi que dans le cadre de travaux normatifs réguliers dans des secteurs particuliers.
Gabon: Ratification de la convention n ^o 151.	Avis fournis dans le cadre de travaux normatifs réguliers dans des secteurs particuliers.
Guatemala: Ratification de la convention n ^o 163.	Collaboration dans le cadre de la promotion de la convention.
Indonésie, Yémen: Ratification de la convention n ^o 185.	Fourniture d'une assistance technique; tenue de consultations avec le gouvernement (Yémen).
Islande: Ratification de la convention n ^o 129.	Avis fournis dans le cadre de travaux normatifs réguliers dans des secteurs particuliers.
Kazakhstan: Ratification de la convention n ^o 167.	Avis fournis dans le cadre de travaux normatifs réguliers dans des secteurs particuliers.

Résultat	Contribution du BIT
Luxembourg: Ratification des conventions n°s 120, 129, 149, 167, 176 et 184.	Tenue de consultations de haut niveau avec le gouvernement et les partenaires sociaux.
Norvège: Ratification de la convention du travail maritime, 2006.	Promotion de la convention dans le cadre d'un projet global de coopération technique.
Panama: Ratification de la convention n° 167 et de la convention du travail maritime, 2006.	Fourniture d'une assistance technique pour la promotion de la convention du travail maritime, 2006, ainsi que d'avis dans le cadre des travaux normatifs réguliers dans des secteurs particuliers.
Pérou: Ratification de la convention n° 176.	Tenue de consultations tripartites et fourniture d'avis dans le cadre des travaux normatifs réguliers dans des secteurs particuliers.
Pologne: Ratification de la convention n° 181.	Avis fournis dans le cadre des travaux normatifs réguliers dans des secteurs particuliers.
Serbie: Ratification de la convention n° 167.	Avis fournis dans le cadre des travaux normatifs réguliers dans des secteurs particuliers.
Slovaquie: Ratification de la convention n° 129.	Avis fournis dans le cadre des travaux normatifs réguliers dans des secteurs particuliers.
Ukraine: Ratification de la convention n° 153.	Tenue de consultations avec le gouvernement.

Indicateur ii): Nombre de cas où les mandants ont recours à l'assistance technique, à la formation ou aux outils du BIT pour élaborer des politiques fondées sur des recueils de directives pratiques ou des principes directeurs sectoriels

Cible: 8 cas, dans 4 régions.

Résultat: 7 cas, dans 3 régions.

Résultat	Contribution du BIT
Bulgarie, Croatie, Roumanie: Elaboration, au niveau national, par des comités directeurs tripartites de plans d'action en vue de maintenir et renforcer le dialogue social dans l'industrie portuaire, sur la base des principes directeurs relatifs au dialogue social dans le cadre du processus d'ajustement structurel et de la participation du secteur privé dans les ports, 2006.	Traduction du manuel en bulgare, croate et roumain et publication dans ces langues. Fourniture d'une assistance technique pour l'établissement de comités directeurs au sein d'ateliers nationaux et pour l'organisation, au niveau international, d'un atelier tripartite d'échanges d'idées.
Egypte: Adoption d'un plan d'action en vue d'améliorer la santé et la sécurité au travail dans le secteur du tourisme, fondé sur les principes directeurs de l'OIT relatifs à la santé et à la sécurité au travail élaborés pour le secteur du tourisme.	Aide apportée pour l'élaboration de matériels de formation sur la base des principes directeurs, la formation d'équipes de formateurs tripartites appelées à travailler dans trois régions déterminées et pour la mise au point d'une autoévaluation via le Web pour les directeurs et gérants d'hôtels ainsi que les propriétaires d'hôtels.
Inde: Adoption par le plus grand port privé indien du Programme de formation des travailleurs portuaires (<i>Portworker Development Programme</i>) établi sur la base du recueil de directives pratiques sur la sûreté dans les ports de 2004.	Adaptation des matériels de formation aux nouveaux procédés dans la manutention des marchandises dangereuses. Organisation d'un atelier régional asiatique de formation des formateurs à Singapour.
Namibie: Révision de la politique nationale à la lumière des lignes directrices relatives au VIH/sida dans l'éducation.	Fourniture d'une assistance technique, organisation d'une réunion tripartite sous-régionale et publication de lignes directrices relatives au VIH/sida.
Niger: Adoption de politiques éducatives conformément aux lignes directrices du CEART.	Organisation d'un atelier destiné à réviser les politiques concernant les enseignants sous contrat.

Indicateur iii): Nombre de cas où les mandants ont recours à l'assistance technique, à la formation ou aux outils du BIT pour élaborer au niveau national des plans d'action tripartites sur des questions spécifiques à certains secteurs

Cible: 8 cas, dans 4 régions.

Résultat: 16 cas, dans 4 régions.

Résultat	Contribution du BIT
Brésil: Définition de résultats et de cibles spécifiques assortis de délais précis dans le cadre du programme par pays de promotion du travail décent concernant l'investissement privé et public, notamment pour le maintien et le développement du Programme d'accélération de la croissance (PAC) et le nouveau programme de construction de logements à bon marché, de façon à encourager la création d'emplois et l'utilisation rationnelle de l'énergie.	Fourniture d'une assistance technique pour la définition tripartite de résultats et de cibles spécifiques dans le cadre du programme par pays de promotion du travail décent. Promotion des emplois verts dans le secteur de la construction en organisant des réunions techniques avec le bureau du président et des banques chargées de la mise en œuvre du PAC et du programme de construction de logements.
Bulgarie, Roumanie: Elaboration au niveau national par des comités directeurs tripartites de plans d'action en vue de maintenir et de renforcer le dialogue social dans le secteur du transport routier.	Traduction de matériels de formation en bulgare et en roumain. Fourniture d'une assistance technique pour l'établissement de comités directeurs au sein d'ateliers nationaux et tenue d'un atelier tripartite à l'échelle internationale pour échanger des idées.
Equateur, Guinée-Bissau, Maroc, Pérou, Sénégal: Adoption au niveau national de plans d'action tripartites visant à améliorer les conditions de travail dans les pêches.	Tenue d'ateliers nationaux et régionaux.
Egypte: Adoption au niveau national d'un plan d'action tripartite visant à accroître la compétitivité par le travail décent dans le secteur des textiles.	Coordination et appui à la création au niveau national d'un comité directeur tripartite. Aide à la mise en œuvre d'une stratégie nationale par le biais d'un programme de formation modulaire adapté aux exigences, dans le cadre d'un plan tripartite à l'échelle de l'entreprise.
Kirghizistan: Adoption d'un programme national sur la santé et la sécurité au travail et institutionnalisation du programme WIND par le renforcement du dialogue social.	Réalisation de la troisième phase du renforcement des capacités des représentants WIND au sein des services administratifs des autorités locales. Formation de plus de 12 000 agriculteurs, formateurs et personnes responsables dans les syndicats, les ministères du travail et de l'agriculture et les autorités locales.
Mexique: Signature d'un accord national sur la modernisation de l'industrie sucrière.	Fourniture d'orientations techniques en utilisant la méthodologie du Système de mesure et d'amélioration de la productivité (SIMAPRO). Elaboration d'un document de travail sur le travail décent dans le secteur sucrier.
Maroc: Adoption d'un protocole d'accord tripartite sur l'emploi utilisant le Pacte mondial pour l'emploi comme cadre de référence.	Coordination et appui au programme d'action sur les textiles et l'habillement.
Mozambique, Sénégal: Adoption d'un plan national tripartite visant à renforcer les industries créatives.	Coordination et appui aux séminaires nationaux.
Nigéria: Elaboration d'un plan d'action tripartite visant à améliorer l'efficacité des services publics de base.	Fourniture d'une assistance technique pour l'élaboration d'un programme d'action visant à renforcer le dialogue
Roumanie: Adoption par les mandants tripartites d'un pacte social pour le redressement du secteur des textiles et de l'habillement.	Organisation d'une réunion tripartite dans le cadre du suivi du programme sur les textiles et les vêtements.

Résultats immédiats communs

Des politiques économiques et sociales cohérentes en faveur du travail décent

Résultat immédiat commun: Accroître la capacité des Etats Membres et des partenaires pour le développement de promouvoir des politiques économiques et sociales cohérentes en faveur du travail décent aux niveaux national, régional et mondial

Principales réalisations

242. Au niveau mondial, l'OIT est parvenue à faire de l'Agenda du travail décent un élément central du développement socio-économique et des efforts déployés pour atténuer les effets de la crise. Elle a apporté son appui et son expertise techniques lors de l'élaboration du Pacte mondial pour l'emploi, dans le cadre des initiatives interinstitutions contre la crise et pour la préparation de contributions aux réunions du G20, en particulier celles de Londres et de Pittsburgh. Alors qu'elle assurait la présidence du Comité de haut niveau sur les programmes, l'OIT a pu lancer le processus qui a abouti à l'adoption par le Conseil des chefs de secrétariat (CCS) de neuf initiatives conjointes visant à atténuer les effets de la crise.
243. L'amélioration du dialogue avec les institutions financières internationales et d'autres partenaires majeurs tels que l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) a permis que soit reconnue la pertinence du travail décent pour assurer la viabilité à long terme de tous les agendas de développement comme en témoignent le changement de la position de la Banque mondiale face à l'importance des normes internationales du travail et les discours prononcés par les chefs de secrétariat du Fonds monétaire international (FMI) et de l'OCDE devant le Conseil d'administration du BIT.
244. L'incorporation du guide du CCS et des normes internationales du travail dans les directives de 2009 relatives au PNUAD a marqué une autre étape importante, au même titre que la participation de l'OIT au Comité de haut niveau sur les programmes et aux divers groupes de travail du Groupe des Nations Unies pour le développement (GNUM).
245. Au niveau régional, l'OIT a pu jouer un rôle accru dans le cadre des mécanismes régionaux de coordination des Nations Unies en participant plus régulièrement aux réunions de l'équipe des directeurs régionaux et autres organes décisionnels et à celles d'un certain nombre de groupes d'appui aux programmes.
246. Au niveau national, les besoins pressants engendrés par les effets de la crise, notamment sur l'emploi, associés à une prise de conscience plus aiguë et une meilleure compréhension au plan national de la pertinence de l'Agenda du travail décent, ont rendu les interventions de l'OIT particulièrement opportunes aux yeux des mandants et des partenaires du développement. La collaboration interinstitutions s'est améliorée grâce au financement des OMD et aux mécanismes de suivi tels que le Fonds pour la réalisation des OMD et les réseaux associés.

- 247.** Les mandants tripartites ont joué un rôle actif dans les activités susmentionnées jusqu'aux plus hauts niveaux décisionnels aux plans national, régional et mondial et de la direction des Nations Unies. Cette approche tripartite a contribué à mettre en relief la pertinence de l'Agenda du travail décent en temps de crise et à étendre l'influence des organisations de travailleurs et d'employeurs dans l'arène politique.

**Difficultés rencontrées, enseignements tirés
et implications pour l'avenir**

- 248.** Garantir la cohérence des politiques économique et sociale en faveur du travail décent a été l'une des préoccupations majeures du Bureau au cours de l'exercice biennal, sous la direction du Conseil d'administration et de son Groupe de travail sur la dimension sociale de la mondialisation. La crise économique et financière et les principes sur lesquels repose la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable ont contribué à renforcer cette approche en inscrivant l'objectif du travail décent au cœur des mesures anticrise prises aux plans mondial, régional et national.
- 249.** Le Bureau a dû adopter ses activités et ses méthodes de travail en fonction de l'évolution de la crise afin d'apporter en temps voulu des solutions efficaces pour répondre aux besoins changeants sur le terrain. Au niveau mondial, ce travail a été accompli dans le cadre du Pacte mondial pour l'emploi et des initiatives interinstitutions. Aux niveaux national et régional, c'est en dispensant des conseils et en intensifiant le dialogue avec les institutions financières internationales, les institutions des Nations Unies, les organisations régionales et les banques régionales que l'OIT a apporté une aide à ses mandants. Cela a favorisé la convergence des efforts des acteurs nationaux et internationaux qu'exigeait la nécessité d'une cohérence accrue, s'agissant notamment de l'examen des mesures à prendre pour favoriser le travail décent et dans le contexte du changement climatique.
- 250.** L'un des enseignements majeurs que l'on puisse tirer de cette crise sans précédent est que les pressions qu'elle a engendrées ont permis l'enracinement d'une culture organisationnelle du partage des connaissances. Le Bureau a ainsi progressé dans la mise en application de la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable. La crise a aussi confirmé la pertinence de l'Agenda du travail décent aussi bien en période de prospérité économique que de récession.
- 251.** L'une des principales difficultés auxquelles doit faire face le Bureau est sa capacité d'offrir à ses mandants des services répondant aux besoins engendrés par la crise, en particulier pour aider les pays à faible revenu à intégrer de manière efficace l'éventail de mesures permettant de créer un environnement propice à la création d'emplois décents. Des mécanismes adéquats devront être mis au point pour accroître la cohérence dans l'ensemble du Bureau. L'OIT examine aussi comment l'ensemble des mesures prescrites dans le Pacte mondial pour l'emploi peuvent être effectivement incorporées dans une riposte à la crise coordonnée au niveau national.
- 252.** Au niveau mondial, bien que la crise ait contribué à placer la création d'emplois et la protection sociale au rang le plus élevé des priorités nationales, traduire dans la pratique le caractère indissociable, interconnecté et solidaire des quatre composantes du travail décent demande de la part du Bureau et de ses partenaires dans le développement la mise en place d'un mécanisme efficace. Au cours du prochain exercice biennal, des efforts importants devraient être consacrés à l'intégration du Pacte mondial pour l'emploi dans les politiques et les cycles de programmation des institutions régionales et internationales, notamment les institutions financières ainsi que les agences, les fonds et les programmes de l'ensemble du système des Nations Unies.

**Suivi des progrès réalisés dans le domaine du travail décent en Autriche,
au Brésil, en République-Unie de Tanzanie et en Ukraine**

L'Autriche, le Brésil, la République-Unie de Tanzanie et l'Ukraine se sont portés volontaires en tant que pays pilotes dans la préparation des profils de pays, sur la base d'un ensemble d'indicateurs qualitatifs et quantitatifs prenant en compte le caractère multidimensionnel du travail décent. Dans ces quatre pays, les bureaux nationaux de la statistique, les mandants et les partenaires universitaires ont joint leurs efforts pour recueillir et analyser les données et mettre au point des indicateurs légaux et participer aux ateliers de validation. La diversité des pays pilotes a permis d'évaluer la pertinence et l'efficacité de la méthode de mesure dans différents contextes. Ces profils de pays serviront de base de référence pour évaluer les progrès réalisés dans la mise en œuvre de l'Agenda du travail décent et orienteront les choix politiques à cette fin au niveau national. En novembre 2009, le Conseil d'administration a décidé que le Bureau continuerait à produire des profils de pays en matière de travail décent outre ceux réalisés lors de la phase pilote.

*Indicateur i): Nombre d'Etats Membres qui sollicitent
l'assistance du BIT pour évaluer les politiques économiques
et sociales dans la perspective du travail décent*

Cible: 10 Etats Membres dans toutes les régions.

Résultat: 17 Etats Membres dans quatre régions.

Résultat	Contribution du BIT
Afrique du Sud, Bangladesh, Cambodge, Chili, Indonésie, Philippines: Analyse des effets de la crise sur l'emploi et au plan social et formulation des ripostes nationales à la crise à partir des résultats obtenus.	Assistance et formation techniques pour la formulation et la mise en œuvre des mesures visant à atténuer les effets de la crise.
Afrique du Sud, Botswana, Namibie, Swaziland: Examen des politiques nationales dans le cadre de l'élaboration des programmes par pays de promotion du travail décent.	Assistance financière et soutien des ateliers tripartites nationaux.
Brésil, Inde: Examen des mesures prises pour déterminer l'impact des programmes de transferts sociaux sur la croissance et l'emploi.	Assistance technique et financière pour l'évaluation des effets au niveau macroéconomique de la loi sur la garantie de l'emploi rural (Inde) et du programme de transfert financier soumis à conditions (Brésil) sur la consommation, la demande et la croissance.
Chine: Réalisation d'une analyse macroéconomique à long terme des moteurs de la croissance et de l'emploi et des solutions politiques que l'on peut en déduire. Les mesures prises sur le fondement des résultats ont été notamment la mise au point de moteurs de développement complémentaires de la croissance tels que la consommation, la protection sociale et les salaires réels ainsi que l'évaluation de l'effet des plans de relance sur l'emploi.	Assistance technique pour l'analyse des moteurs de la croissance et de l'emploi et examen des solutions permettant de remédier aux faiblesses recensées.
Mozambique, Zambie: Recensement des obstacles à la croissance fondée sur l'emploi sur la base d'une série d'analyses des mesures prises.	Assistance technique pour l'élaboration de politiques macroéconomiques cohérentes génératrices d'emplois. Organisation d'ateliers.
Pakistan: Conception et évaluation du coût d'un système de garantie de l'emploi devant servir à l'établissement d'un socle de protection sociale et de l'emploi et élaboration d'un programme visant à élargir le programme de transfert financier à 7,5 millions de ménages.	Assistance technique pour la conception et l'évaluation du coût du projet et l'élaboration d'un programme visant à étendre l'initiative de soutien des revenus financée par le FMI.
Népal, Ukraine: Analyse approfondie de la situation en matière de développement socio-économique et définition des mesures requises pour instaurer un environnement propre à accélérer la croissance économique et à favoriser le travail décent.	Assistance technique et avis. Organisation d'ateliers et poursuite d'un dialogue de haut niveau avec les mandants et les représentants des institutions financières internationales.

Indicateur ii): Nombre d'initiatives bilatérales, multilatérales et interinstitutions qui appellent à la coordination des mesures et programmes lancés par des organisations en relation avec l'Agenda du travail décent

Cible: 10 initiatives nationales, régionales ou mondiales.

Résultat: 10 initiatives nationales, régionales ou mondiales.

Résultat	Contribution du BIT
Organisation mondiale du commerce (OMC), FAO, CNUCED, FMI et Banque mondiale: Ouverture d'un dialogue avec l'OIT sur les perspectives et les politiques en matière de travail décent face à la crise financière et alimentaire en vue de proposer aux décideurs politiques des solutions d'utilité pratique à partir des données recueillies.	Contribution technique aux rapports, participation active aux débats, accueil d'une réunion.
La Banque asiatique de développement et les représentants tripartites du Bangladesh, du Cambodge, de la Chine, de l'Inde, de l'Indonésie, de la Malaisie, du Pakistan, des Philippines, de la Thaïlande et du Viet Nam ont procédé à un examen approfondi des mesures prises pour faire face à la crise actuelle en Asie, et ont instamment demandé que les moyens mis en œuvre et les avis dispensés soient plus cohérents.	Appui technique et financier pour une réunion régionale de haut niveau.
GNUD: Intégration des outils du CCS dans Les directives de 2009 relatives au PNUAD, et recommandation de leur utilisation dans l'analyse du contexte national avant l'exercice de programmation conjoint.	Participation au groupe d'action du GNUD.
Argentine: Signature en mai 2009 du document du PNUAD qui comporte une mention de l'emploi et du travail décent dans 83 pour cent des effets, et dans 93 et 75 pour cent respectivement des résultats et des produits.	Assistance technique fournie à titre individuel à des agences membres de l'Equipe de pays des Nations Unies, et formation collective à toutes les phases du processus en utilisant les outils du CCS.
CCS: Adoption de neuf initiatives conjointes visant à atténuer les effets de la crise, notamment le Pacte mondial pour l'emploi et le socle de protection sociale, qui demandent une coordination des politiques et programmes des agences concernant l'Agenda du travail décent.	Présidence du Comité de haut niveau sur les programmes (HLCP). Contribution technique au document concernant l'initiative interinstitutions contre la crise.
En collaboration avec l'OIE, la CSI et le Programme des Nations Unies pour l'environnement (PNUE), l'OIT a lancé (en septembre 2008) l'initiative en faveur des emplois verts pour promouvoir des emplois décents et les entreprises durables et réduire les émissions de gaz à effet de serre ainsi que l'utilisation dommageable à long terme des écosystèmes.	Contributions techniques à l'initiative. Aide à la préparation de la réunion lors de l'Assemblée générale des Nations Unies.
Des représentants de haut niveau de certains pays en développement ainsi que les chefs de secrétariats du FMI, de la Banque mondiale, de l'OMC et de l'OCDE se sont engagés (en juillet 2009) à assurer une meilleure cohérence des mesures prises dans les domaines clés de l'Agenda du travail décent.	Participation active aux discussions et apport d'un soutien à l'engagement pris par les membres du G8 lors de la réunion qui s'est tenue à Rome en juillet 2009.

Résultat	Contribution du BIT
OIT et PNUD: Lancement d'une initiative relative à la conciliation des activités professionnelles et familiales dans le cadre d'un projet commun visant à diminuer les inégalités entre hommes et femmes et entre générations.	Contribution à la conception du projet et participation en tant qu'agence associée à sa mise en œuvre.
Au Pakistan, le programme des Nations Unies «Unis dans l'action» a augmenté de 500 000 dollars E.-U., le financement de l'élément relatif à l'emploi productif et au travail décent lui donnant ainsi une importance accrue.	Promotion de l'Agenda du travail décent auprès des institutions des Nations Unies. A assuré la coprésidence des groupes de travail thématiques pertinents des équipes de pays des Nations Unies.
Les Etats Membres et les mandants de la région européenne ont adopté des recommandations pour atténuer les effets de la crise à court et moyen terme grâce à l'Agenda du travail décent, l'accent étant mis sur une cohérence accrue des moyens mis en œuvre.	Organisation de la 8 ^e Réunion régionale de l'OIT pour l'Europe et l'Asie centrale.

Des politiques intégrées pour l'économie informelle

Résultat immédiat commun: Accroître la capacité des mandants d'élaborer des politiques intégrées pour relever le niveau de l'économie informelle et faciliter la transition vers l'économie formelle

Principales réalisations

- 253.** Le développement des connaissances dans plusieurs domaines a conforté les travaux du Bureau dans le domaine de l'économie informelle grâce aux activités intersectorielles consacrées à l'amélioration des statistiques, l'analyse des liens entre transferts sociaux et politiques de l'emploi, la mise au point de méthodologies associant amélioration des lieux de travail et productivité ainsi qu'aux stratégies visant à faciliter l'accès au marché du travail de groupes qui en sont traditionnellement exclus, notamment les personnes séropositives ou handicapées.
- 254.** Des progrès ont été accomplis dans certains domaines. La campagne en faveur de la sécurité sociale pour tous axée sur un socle de sécurité sociale a fortement contribué à la promotion de l'extension de la couverture sociale aux travailleurs de l'économie informelle. Le Bureau a mis au point une plate-forme intégrée permettant d'avoir accès à tout un éventail de données et qui offre aux mandants et aux partenaires de l'OIT un nouvel outil important car ils y trouvent rassemblés des informations sur des questions politiques et les orientations et outils disponibles pour mettre en œuvre l'ensemble de l'Agenda du travail décent.
- 255.** L'OIT est parvenue à communiquer et à faire intégrer les mesures qu'elle préconise en ce qui concerne l'économie informelle par le biais des conclusions adoptées par les organes internationaux et régionaux, ainsi que des réseaux tels que la Commission de haut niveau du PNUD pour la démarginalisation des pauvres par le droit et le réseau de l'OCDE sur l'atténuation de la pauvreté. Les préoccupations des travailleurs de l'économie informelle et les engagements ont été incorporés dans le Pacte mondial pour l'emploi et dans la réponse du CCS à la crise financière mondiale.

Difficultés rencontrées, enseignements tirés et implications pour l'avenir

- 256.** La possibilité d'établir un lien entre la recherche, l'élaboration de politiques et les activités mises en œuvre sur le terrain s'est révélée un élément essentiel pour soutenir les mandants et exercer une influence sur l'agenda international en ce qui concerne l'économie informelle et les domaines apparentés. Mais l'économie informelle est profondément ancrée dans le marché du travail de nombreux pays en développement, et la transition vers la formalité est un processus à la fois progressif, complexe et multiforme. Pour obtenir des résultats dans ce domaine, l'OIT devra soutenir ses efforts et déployer des ressources sur plusieurs exercices biennaux. Cela est d'autant plus important que la crise financière et économique entraînera vraisemblablement un accroissement de l'emploi informel et accentuera les désavantages dont souffrent les travailleurs et les entrepreneurs de l'économie informelle. Il est explicitement reconnu dans le Pacte mondial pour l'emploi qu'il est vital pour l'OIT de trouver une solution à long terme afin d'inverser ces tendances.
- 257.** L'OIT s'est systématiquement efforcée de consolider les compétences étendues qu'elle possède dans ce domaine en un ensemble de mesures cohérentes couvrant divers aspects pour soutenir les mandants dans les efforts qu'ils font pour mettre au point des mesures tendant à faciliter la transition vers la formalité. L'un des enseignements à tirer des activités menées pendant l'exercice biennal est à quel point il est important d'associer un examen global des bonnes pratiques et un partage des connaissances, d'une part, à l'instauration d'un dialogue social en se fondant sur les données tirées du contexte national, d'autre part, pour assurer la transition vers la formalisation de l'emploi. Le Bureau devra tenir compte de ce fait tout au long de la planification du cadre stratégique.
- 258.** Pour 2008-09, la planification et l'établissement de rapports sur l'économie informelle comptaient parmi les difficultés à surmonter. D'un côté, plusieurs indicateurs pouvaient s'appliquer à des questions relatives à l'économie informelle et il était fait rapport des résultats en conséquence. Mais, d'un autre côté, la formulation des indicateurs et les cibles fixées sous ce résultat immédiat commun étaient inappropriées, en particulier du fait que le premier indicateur était difficile à mesurer et que la cible fixée pour le second était trop faible.
- 259.** La décision de ne pas reprendre ce résultat immédiat commun dans le programme et budget pour 2010-11 au motif que les questions relatives à l'économie informelle devraient être intégrées dans l'ensemble des résultats nécessite que le Bureau travaille d'une manière plus cohérente et intégrée. Des efforts seront également déployés pour mobiliser des ressources supplémentaires dans le contexte du suivi du Pacte mondial pour l'emploi.

Modernisation du système de formation dans le secteur informel en Afrique

A partir des résultats d'une enquête conduite dans sept pays africains, le BIT a formulé des orientations et des recommandations pour la mise en place d'un système d'apprentissage dual dans le secteur informel, associant une formation sur le lieu travail et des cours théoriques. Pour garantir le succès de ce type de système qui vise l'amélioration progressive des régimes d'apprentissage, la participation des partenaires sociaux et autres parties intéressées est nécessaire. La participation des associations d'artisans du secteur informel et des organisations de jeunes à la réforme de ces systèmes garantit l'adéquation des formations dispensées aux besoins de ce secteur en termes de compétences. Les pouvoirs publics doivent pour leur part mettre en place des instruments de financement à long terme appropriés en procédant à une révision des affectations budgétaires actuelles, les associations professionnelles quant à elles peuvent favoriser la transformation des systèmes d'apprentissage pour qu'ils deviennent des systèmes duals de qualité. Les résultats de l'étude sont utilisés pour aider les pays africains à élaborer des politiques et à mettre en œuvre des mesures propres à favoriser l'acquisition de compétences par les travailleurs de l'économie informelle.

Mesure de l'économie informelle dans les Etats arabes

Le Centre des femmes arabes pour la formation et la recherche (CAWTAR) a lancé, avec le soutien du BIT, une initiative régionale sur le genre et l'emploi dans les économies informelles des Etats arabes. L'un des résultats de cette initiative, qui couvre sept pays, est que l'informalité est désormais un élément central de l'analyse des statistiques du travail dans le processus décisionnel. Parmi les réalisations concrètes, on peut citer l'enquête d'après crise sur les ménages réalisée au Liban et les enquêtes sur la main-d'œuvre réalisées par le Bureau central des statistiques de la République arabe syrienne et le Bureau central palestinien de statistiques.

Indicateur i): Nombre de cas où les programmes par pays des Nations Unies incorporent et appliquent les normes de l'OIT et les directives pratiques, outils ou connaissances du Bureau pour lancer des initiatives intégrées en faveur de possibilités d'emplois productifs et d'une protection sociale des travailleurs et producteurs de l'économie informelle comme moyen de faciliter la transition vers la formalisation

Cible: 15 cas, dans toutes les régions.

Résultat: 2 cas, dans 2 régions.

Résultat	Contribution de l'OIT
Mexique: Dans le PNUAD pour 2008-2012, le renforcement des mesures prises par les pouvoirs publics et des capacités institutionnelles en faveur du travail décent sont des objectifs prioritaires, et l'évolution graduelle de l'économie informelle, l'amélioration de la SST ainsi que la garantie d'une protection sociale adéquate, quel que soit le statut des travailleurs, sont encouragées.	Soutien apporté à la réalisation d'études approfondies sur les concepts relatifs aux données statistiques et à l'interprétation de ces données, analyse des emplois dans l'économie informelle et évaluation des politiques appliquées et des programmes mis en œuvre pour contribuer à favoriser l'évolution de l'économie informelle vers l'économie formelle. Diffusion et discussions au sein d'instances gouvernementales et tripartites.
Mozambique: Intégration dans le PNUAD d'un élément de protection sociale de base mis en œuvre dans le cadre d'un programme coordonné par l'OIT et d'autres institutions des Nations Unies. Une stratégie en matière de protection sociale est en attente d'approbation par le gouvernement et, si le résultat est positif, la couverture de protection sociale sera étendue aux groupes vulnérables, notamment les travailleurs de l'économie informelle.	Fourniture d'une assistance technique pour l'élaboration de politiques, l'évaluation de programmes et l'organisation de voyages d'études et formation dispensée sur les principes de base de la protection sociale. Tenue de consultations sur la protection sociale de base.

Indicateur ii): Nombre de cas où les gouvernements, les employeurs et les travailleurs utilisent, par le biais du dialogue tripartite, les connaissances et approches du BIT pour des politiques concernant l'économie informelle

Cible: 5 cas.

Résultat: 32 cas.

Résultat	Contribution du BIT
Albanie, Bosnie-Herzégovine, Hongrie, Monténégro: Accroissement des bases de connaissance et établissement d'un cadre institutionnel pour lutter contre le travail non déclaré.	Organisation d'études nationales sur le travail non déclaré, avis technique et soutien au dialogue tripartite sur les meilleures pratiques pour lutter contre l'emploi informel, en particulier le travail non déclaré.

Résultat	Contribution du BIT
Argentine, Brésil, Inde, Turquie: Mise en œuvre de programmes intégrés comportant plusieurs composantes pour faciliter la transition vers l'emploi formel.	Fourniture d'avis techniques sur l'impact des mesures en vigueur et des nouvelles mesures, sur le renforcement de la capacité de l'administration du travail et sur l'extension de la protection sociale au secteur informel de l'économie. Promotion du dialogue tripartite pour faciliter la transition vers l'emploi formel. Assistance pour l'évaluation de l'impact de la crise financière sur l'économie informelle (Argentine, Inde et Turquie).
Bangladesh: Adoption d'une approche de type WISCON (amélioration du travail dans les petites entreprises de construction) en matière de SST.	Réalisation d'études. Organisation d'ateliers.
Brésil: Evaluation des moyens mis en œuvre en matière d'économie informelle, de promotion de l'emploi et de protection sociale. Une nouvelle loi portant allègement de la charge fiscale supportée par les employeurs indépendants et de leur contribution à la sécurité sociale devrait faciliter la formalisation.	Commande d'études et fourniture d'informations pour la formulation d'une nouvelle législation sur les microentreprises. Soutien apporté au projet pilote visant à faciliter la transition vers l'emploi formel dans trois provinces.
Cambodge, Indonésie, Népal, Pakistan, Philippines, Timor-Leste: Elaboration de stratégies d'investissement à forte intensité d'emplois dans le cadre des programmes anticrise et promotion du développement local axé sur l'économie informelle.	Assistance technique, réalisation d'analyses et organisation de réunions aux niveaux national et régional avec application de plusieurs outils et approches du BIT.
Cap-Vert, Indonésie, Thaïlande: Moyens mis en œuvre pour étendre la couverture de la protection sociale aux groupes de travailleurs de l'économie informelle (pauvres, personnes âgées, personnes handicapées, travailleurs temporaires).	Réalisation d'études de faisabilité et prestation d'avis techniques et de formations.
Ghana, Nigéria, Sénégal, République-Unie de Tanzanie, Zimbabwe: Amélioration de la sensibilisation et de la capacité des mandants tripartites en vue d'offrir un soutien global et intégré aux travailleurs et aux entreprises du secteur informel.	Réalisation d'études sur l'économie informelle, prestation d'expertises techniques, soutien au dialogue social tripartite sur l'économie informelle et aide à la formulation de mesures visant à moderniser les entreprises du secteur informel.
Liban, Mexique, Sainte-Lucie, République arabe syrienne ainsi que le Territoire palestinien occupé: Renforcement de la capacité des bureaux de statistiques pour leur permettre d'intégrer le module de statistiques du BIT et réalisation d'études spéciales sur l'économie informelle dans le cadre d'enquêtes périodiques sur la main-d'œuvre.	Introduction de définitions actualisées et directives en matière de mesures statistiques.
Lesotho: Amélioration de la capacité des prestataires de services pour le développement des entreprises afin qu'ils apportent leurs services aux femmes entrepreneurs dans l'économie informelle.	Fourniture d'une aide technique et financière en tant que partenaire du Programme commun des Nations Unies pour la promotion de l'emploi des jeunes.
Sénégal: Amélioration de la capacité des institutions publiques, des partenaires sociaux et des représentants des organisations locales pour promouvoir la transition des travailleurs du secteur informel de l'économie vers le secteur formel. Elaboration d'une stratégie et d'un plan d'action au niveau national.	Fourniture d'une aide technique et financière et soutien d'un atelier national sur la transition des travailleurs du secteur informel de l'économie vers le secteur formel.
Sri Lanka: La Commission de l'enseignement technique et professionnel a inclus les besoins en matière de formation des groupes vulnérables du secteur informel de l'économie dans sa politique de formation nationale.	Coordination d'enquêtes, d'études et de groupes de travail ayant pour objet le recensement des groupes vulnérables, y compris le secteur informel de l'économie, en vue de leur intégration dans le système d'éducation professionnelle.

Renforcer l'inspection du travail

Résultat immédiat commun: Accroître la capacité des Etats Membres d'assurer l'inspection du travail

Principales réalisations

- 260.** Grâce aux activités entreprises au titre de ce résultat immédiat commun, les gouvernements ont été sensibilisés à l'importance du rôle de l'inspection du travail dans leurs systèmes économiques nationaux et pour les partenaires sociaux. L'engagement du gouvernement, dans 11 Etats Membres, s'est traduit par leur adhésion aux plans d'action nationaux et aux recommandations en matière d'inspection du travail fondées sur les résultats des audits réalisés dans ce domaine. Ces plans d'action ont contribué à améliorer l'application de la convention (n° 81) sur l'inspection du travail, 1947. Les plans d'action dans le cadre desquels les partenaires sociaux tendent à être plus étroitement associés résultent souvent d'un suivi des activités du BIT et de la formation qu'il dispense. Ces activités ont été soutenues au niveau national par des produits globaux mis au point par le BIT tels que des documents pédagogiques et des programmes de formation en matière d'inspection du travail. Une aide a aussi été apportée par le biais de réunions d'experts organisées par le BIT et des réseaux de partenaires.
- 261.** L'efficacité des services d'inspection du travail s'est, en règle générale, améliorée mais des progrès restent à faire dans les domaines de la planification, de la programmation et de l'établissement des rapports. Les bénéfices qui en résulteraient sont évidents. Etant donné que grâce à l'inspection du travail les conditions de travail s'améliorent, le nombre d'accidents ou de maladies professionnelles baisse, ce qui entraîne une hausse de la productivité des entreprises.
- 262.** Les résultats ont bénéficié d'une forte adhésion et appropriation de la part des mandants tripartites qui ont systématiquement participé aux audits d'inspection du travail et ont donc été en mesure d'exercer une influence lors de la formulation des recommandations concernant les plans d'action. Tous ces plans ont reçu l'approbation des gouvernements et des partenaires sociaux.

Difficultés rencontrées, enseignements tirés et implications pour l'avenir

- 263.** La mobilisation considérable des gouvernements en faveur de l'inspection du travail a joué un rôle clef dans la bonne marche des audits et l'adhésion aux plans d'action sur l'inspection du travail. La collaboration entre les différentes unités du Bureau et les bureaux extérieurs de l'OIT a été harmonieuse et sans accroc. Les audits ont supposé la collaboration entre les différents services du BIT. Les propositions relatives à la mobilisation de ressources extrabudgétaires sont aussi issues d'un effort concerté. Les conclusions et recommandations des audits ont été compilées dans des rapports communiqués au Bureau des activités pour les travailleurs et au Bureau des activités pour les employeurs, qui ont été invités à communiquer leurs observations en retour.
- 264.** Dans certains cas où les ressources publiques allouées à l'inspection du travail étaient limitées, il n'a pas été possible de réaliser la totalité des mesures prévues par les plans d'action, dont la portée a parfois dû être réduite.
- 265.** Dans certains pays, en outre, la répartition imprécise des attributions et la circulation défaillante de l'information au sein de l'administration ont souvent nui à l'organisation et l'exécution des activités du BIT. Il sera tenu compte de ces problèmes lors de la période

biennale à venir, conformément à l'objectif fixé en ce qui concerne le renforcement de la coordination pour un système d'administration du travail plus efficace.

- 266.** La prise de conscience accrue du rôle de l'inspection du travail transparaît dans l'adhésion des mandants au Pacte mondial pour l'emploi, qui appelle au renforcement de cet outil et celui de l'administration du travail, ainsi que dans l'augmentation du nombre de demandes d'assistance technique émanant d'Etats Membres. Les travaux du BIT dans ce domaine devraient prendre de l'ampleur au cours de la période biennale à venir.

El Salvador: Réforme du système d'administration du travail

Avec l'assistance du BIT, El Salvador a entrepris de réformer en profondeur son système d'administration du travail. Les travaux ont débuté par la réalisation d'un audit de l'inspection du travail qui a débouché sur la formulation d'un plan d'action. Le ministère du Travail a lancé en conséquence une opération de restructuration marquée par la révision de la législation relative à la fonction publique et l'adoption de nouvelles dispositions en la matière. Le régime et les conditions d'emploi du personnel de l'administration du travail ont été largement améliorés et sont conformes désormais aux dispositions de la convention n° 81. Le nouveau gouvernement au pouvoir s'est engagé à poursuivre les efforts en faveur de l'inspection du travail et il a maintenu la demande d'assistance adressée au BIT.

Indicateur i): Nombre d'Etats Membres sollicitant l'assistance du BIT pour effectuer des audits tripartites de leurs systèmes d'inspection du travail

Cible: 10 Etats Membres, dans toutes les régions.

Résultat: 17 Etats Membres, dans toutes les régions.

Résultat	Contribution du BIT
Albanie, Arménie, El Salvador, Ethiopie, ex-République yougoslave de Macédoine, Guatemala, Honduras, Kazakhstan, Liban, République de Moldova, Monténégro, Oman, Philippines, République arabe syrienne: Réalisation d'un audit de l'inspection du travail.	Cours de formation à l'intention des inspecteurs du travail et personnels du système d'inspection du travail, en collaboration avec le Centre de Turin. Activités de recherche et analyses juridiques. Services d'assistance technique en vue d'une analyse de la législation et du système d'inspection du travail et de l'organisation d'un audit. Contribution à plusieurs voyages d'étude pour inspecteurs du travail en Espagne, à Singapour et au Portugal (Oman).
Chine: Réalisation d'un audit partiel de l'inspection du travail conformément à la stratégie pour l'application de la nouvelle loi sur le travail en sous-traitance.	Cours de formation comme suite à la restructuration du service d'inspection et l'entrée en vigueur de la nouvelle loi sur le travail en sous-traitance.
Mongolie: Sur la lancée d'activités préalables, réalisation d'un nouvel audit de l'inspection du travail axé notamment sur le travail des enfants.	Organisation de cours de formation, réalisation d'études et élaboration de matériels.
République-Unie de Tanzanie: Réalisation d'un audit de l'administration et l'inspection du travail.	Activités de recherche et analyses juridiques; organisation de l'audit.

Indicateur ii): Nombre d'Etats Membres sollicitant l'assistance du BIT pour élaborer des plans d'action nationaux en matière d'inspection du travail

Cible: 15 Etats Membres, dans toutes les régions.

Résultat: 11 Etats Membres, dans toutes les régions.

Résultat	Contribution du BIT
Albanie: Elaboration d'un plan d'action national pour le renforcement de l'inspection du travail.	Assistance technique en vue de la formulation du plan d'action, sur la base des conclusions de l'audit d'inspection.
Arménie: Elaboration d'un plan d'action national pour la modernisation de l'inspection du travail.	Assistance technique en vue de la formulation du plan d'action, sur la base des conclusions de l'audit d'inspection.
Bahreïn, Mexique: Elaboration de plans d'action nationaux partiels sur l'inspection du travail, qui prévoient notamment le renforcement du cadre législatif.	Services de formation et d'information sur l'inspection du travail et, dans le cas du Mexique, sur la convention n° 81 également.
El Salvador, Guatemala, Honduras: Elaboration de plans d'action nationaux pour le renforcement et la modernisation de l'inspection du travail.	Assistance technique en vue de la formulation des plans d'action, sur la base des conclusions des audits d'inspection.
Ex-République yougoslave de Macédoine, République de Moldova, Monténégro: Elaboration de plans d'action nationaux sur l'inspection du travail.	Assistance technique en vue de la formulation des plans d'action, sur la base des conclusions des audits d'inspection.
Népal: Elaboration d'un plan d'action partiel sur l'administration et l'inspection du travail.	Assistance technique en vue de la formulation du plan d'action, sur la base des conclusions de l'audit d'inspection.

267. Autres activités réalisées avec l'assistance du BIT:

- **Oman:** élaboration d'un plan d'action national partiel sur l'inspection du travail.

Indicateur iii): Nombre d'Etats Membres sollicitant l'assistance du BIT pour accroître les ressources financières allouées à l'inspection du travail

Cible: 10 Etats Membres, dans toutes les régions.

Résultat: 12 Etats Membres, dans 2 régions.

Résultat	Contribution du BIT
Arabie saoudite, Bahreïn, Emirats arabes unis, Koweït, Oman, Qatar: Augmentation des ressources financières allouées à l'inspection du travail, conformément à une nouvelle stratégie pour la réforme du marché du travail et du système d'inspection du travail. En Oman, augmentation du nombre des inspecteurs relevant du ministère de la Main-d'œuvre, porté de 91 à 160 environ.	Organisation d'une réunion sous-régionale des Etats du Golfe sur les services d'inspection du travail chargée de formuler une stratégie relative à l'inspection du travail et au règlement des différends tenant compte des enseignements tirés d'initiatives précédentes à Bahreïn et en Oman.
El Salvador, Guatemala, Honduras, Pérou: Augmentation des ressources financières allouées au système d'inspection du travail.	Contribution à des audits de l'inspection du travail qui ont débouché sur une augmentation des ressources.
Jordanie: Recrutement d'inspecteurs du travail en vue du renforcement du système d'inspection. Mobilisation de 18 usines du secteur de la confection en faveur d'une application plus rigoureuse des normes internationales du travail.	Adaptation d'outils et manuels sur l'inspection du travail, en complément d'ateliers de sensibilisation sur les normes destinés aux médias. Activités de formation et assistance régulières dans les 18 usines intéressées.
Mexique: Augmentation des ressources humaines, matérielles et financières allouées à l'inspection du travail et réforme structurelle du système d'inspection. Augmentation du nombre total des inspecteurs à l'échelon fédéral (plus de 10 pour cent par an).	Contribution au plan d'action sur l'inspection du travail et activités de formation.

Promouvoir l'égalité entre hommes et femmes dans le monde du travail

Résultat immédiat commun: Accroître la capacité des mandants d'élaborer des politiques et programmes intégrés pour promouvoir l'égalité entre hommes et femmes dans le monde du travail

Principales réalisations

268. Au cours de la période biennale, des progrès ont été relevés en ce qui concerne la ratification des conventions relatives à l'égalité entre hommes et femmes. Ainsi, Kiribati, la République démocratique populaire lao et le Samoa ont ratifié la convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951, et la convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958. De même, la Lettonie, le Luxembourg, le Mali et les Pays-Bas ont ratifié la convention (n° 183) sur la protection de la maternité, 2000.
269. Des activités de sensibilisation, notamment la campagne mondiale lancée sous le titre *L'égalité hommes-femmes au cœur du travail décent*, des réunions, des programmes de renforcement des capacités ainsi que les travaux préalables à la discussion sur l'égalité entre hommes et femmes inscrite à l'ordre du jour de la session de 2009 de la Conférence ont encouragé les mandants tripartites à inscrire les principes de l'égalité de traitement, l'égalité des chances, la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale et la protection de la maternité dans leurs stratégies, orientations et programmes à l'échelon national.
270. Différentes activités visant à renforcer les capacités des mandants tripartites et des fonctionnaires du BIT (cours de formation, services consultatifs et diffusion des travaux de recherche sur la promotion de l'égalité des sexes), associées à l'utilisation du guide du CSS, ont contribué à une meilleure prise en compte des besoins relatifs à l'égalité hommes-femmes dans les programmes par pays de promotion du travail décent et les PNUAD. Ainsi, en Afrique australe, des priorités relatives à la promotion de la femme ont été inscrites dans sept des dix programmes par pays existants. Grâce aux activités de formation et de renforcement des capacités sur des aspects tels que la gestion des entreprises et l'aptitude à diriger et négocier, les femmes jouissent de possibilités d'emploi plus nombreuses et ont davantage accès aux institutions de microfinancement. La formation du personnel de ces institutions a favorisé l'inscription des questions relatives à l'égalité des sexes dans leurs activités, programmes et politiques.
271. Les audits de genre menés à bien en Indonésie, au Kirghizistan, au Mozambique, en Fédération de Russie, en République-Unie de Tanzanie et en Ukraine ont permis aux mandants de lutter plus efficacement contre les éléments contraires à l'égalité dans leurs structures et activités. De même, au Malawi, au Nigéria, aux Philippines et en République-Unie de Tanzanie, la méthodologie de l'audit participatif de genre du BIT a aidé les équipes de pays des Nations Unies à inscrire la question de l'égalité hommes-femmes dans leurs activités et programmes respectifs. Les mandants de l'OIT ont été associés à ces travaux dans tous les pays.
272. En Asie, les activités visant à promouvoir les conventions n°s 100, 111, 156 et 183 – à savoir la réalisation de travaux de recherche et études et l'élaboration de matériels pédagogiques sur une large gamme de sujets tels que l'égalité de traitement, la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale, le harcèlement sexuel, la protection de la maternité, la protection des travailleurs domestiques et la prévention de la traite des

personnes – ont encouragé les mandants à ratifier ces instruments et débouché sur l'adoption de nouvelles orientations et stratégies en faveur de l'égalité des sexes.

273. Dans plusieurs pays d'Amérique latine, les commissions tripartites pour l'égalité des chances ont continué d'œuvrer activement pour l'inscription du souci de l'égalité des sexes dans les orientations des pouvoirs publics. Il convient de citer à cet égard la prise en compte de problèmes liés à l'égalité des sexes dans la négociation collective (Uruguay), l'adoption d'une loi sur l'égalité de traitement (Chili) et l'adoption de plans d'action pour la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale. Le rapport conjoint publié par le BIT et le PNUD sur cette dernière question a marqué une étape décisive en énonçant un certain nombre de stratégies d'ordre législatif, politique ou administratif devant être appliquées par les pouvoirs publics, les entreprises, les syndicats, les citoyens en général et les organisations de la société civile.

274. Le Bureau a procédé à des consultations dans toutes les régions pour faire le point sur l'accès des travailleurs domestiques au travail décent, en droit et dans la pratique, dans la perspective de la discussion sur la question inscrite à l'ordre du jour de la session de 2010 de la Conférence. Un nombre considérable de pays ont fourni des informations en renvoyant le questionnaire du BIT.

Difficultés rencontrées, enseignements tirés et implications pour l'avenir

275. Compte tenu du taux de ratification élevé des conventions relatives à l'égalité hommes-femmes et des efforts déployés par beaucoup de pays sur ce plan, les activités promotionnelles futures du BIT devraient tenir compte des particularités à l'échelon national et reposer sur des questionnaires, des campagnes de sensibilisation et des programmes de formation sur les aspects les plus importants.

276. Renforcer la capacité des mandants de l'OIT et des fonctionnaires du Bureau en ce qui concerne la promotion de l'égalité des sexes contribue à assurer que les programmes par pays de promotion du travail décent tiennent compte dûment de la situation particulière des femmes. Le nombre des indicateurs rendant compte des inégalités hommes-femmes dans les programmes en cours d'élaboration ou déjà achevés a augmenté. Il faut poursuivre les efforts en faveur de la formulation et l'utilisation d'indicateurs de l'égalité hommes-femmes si l'on veut pouvoir prouver que la lutte contre les inégalités en la matière est intéressante d'un point de vue économique, notamment dans le contexte de la crise.

277. L'audit participatif de genre a joué un rôle déterminant dans les activités entreprises par le BIT pour aider les mandants à supprimer véritablement les éléments contraires à l'égalité des sexes dans leurs structures et activités et pour amener les équipes de pays des Nations Unies à assurer la prise en compte de la situation particulière des femmes dans l'initiative «Unis dans l'action». La formation de mandants, experts nationaux et fonctionnaires des Nations Unies à la fonction d'animateur d'audit a un effet multiplicateur à cet égard.

278. Les directives destinées aux équipes de pays des Nations Unies appelées à préparer des bilans communs de pays ou des PNUAD prévoient désormais que les partenaires sociaux devront être consultés lors de la formulation des priorités des Nations Unies. De même, les indicateurs de performance relatifs à l'égalité des sexes et à l'autonomisation des femmes utilisés par les équipes de pays des Nations Unies supposent la consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs pour ce qui touche à la promotion de l'égalité des sexes. Il convient de redoubler d'efforts en conséquence pour préparer les partenaires sociaux à participer dûment aux consultations organisées par les Nations Unies à l'échelon national.

- 279.** La résolution concernant l'égalité entre femmes et hommes au cœur du travail décent adoptée par la Conférence en 2009 et le suivi approuvé par le Conseil d'administration en novembre 2009 énoncent plusieurs solutions concrètes pour lutter contre les conséquences de la crise économique mondiale. La résolution conforte encore le Pacte mondial pour l'emploi sur ce plan. Il convient donc de diffuser ce texte au sein du système multilatéral et auprès des mandants.

**Vers une meilleure prise en compte du souci de l'égalité des sexes
dans les programmes de pays des Nations Unies**

Le Réseau interinstitutions pour les femmes et l'égalité des sexes a encouragé le BIT à établir un lien plus étroit entre la méthode de l'audit participatif de genre et la politique et la stratégie en vigueur à l'échelle de l'organisation en faveur d'une approche intégrée de l'égalité hommes-femmes. Le BIT a réalisé des audits de genre dans les pays visés à titre pilote par l'initiative «Unis dans l'action». Les équipes de pays des Nations Unies et les institutions des Nations Unies à l'œuvre par ailleurs à l'échelon national sont de plus en plus nombreuses à vouloir procéder à de tels audits. Les directives relatives aux PNUAD prévoient expressément la réalisation d'audits de genre en tant qu'instruments de mesure. Les directives concernant les indicateurs de performance relatifs à l'égalité des sexes et à l'autonomisation des femmes appellent de même à la réalisation d'audits participatifs de genre et à l'organisation par les équipes de pays des Nations Unies de consultations avec les organisations d'employeurs et de travailleurs au moment de l'élaboration de stratégies en faveur des femmes.

Indicateur i): Nombre de cas où les programmes par pays des Nations Unies et les décisions nationales prises dans ces pays requièrent une assistance de la part du BIT pour l'élaboration de politiques ou programmes axés sur les aspects suivants: promotion de l'égalité des chances pour les hommes et pour les femmes dans le domaine de la formation et de l'amélioration des compétences; stimulation de l'embauche et amélioration de la stabilité d'emploi; accession des femmes à des postes de responsabilité; promotion de l'entrepreneuriat féminin; accès des femmes aux moyens de financement et aux ressources

Cible: 15 Etats Membres.

Résultat: 14 Etats Membres.

Résultat	Contribution du BIT
Cambodge: Adoption par le ministère du Travail et de la Formation professionnelle et le ministère de l'Industrie, des Mines et de l'Energie d'un plan d'action pour la promotion de l'égalité hommes-femmes.	Activités de renforcement des capacités destinées aux hauts responsables du ministère du Travail et de la Formation professionnelle. Assistance technique aux fins de l'élaboration du plan d'action et du renforcement des capacités à l'échelon provincial.
Kirghizistan: Elaboration par le parlement de recommandations visant à assurer que les mesures et activités destinées plus particulièrement aux jeunes, filles et garçons, tiennent compte du souci de l'égalité des sexes.	Mise à disposition de connaissances techniques et services consultatifs en vue de la réalisation d'un audit de genre.
Libéria: Mise en œuvre d'un programme pour la promotion de l'entrepreneuriat chez les femmes visant 50 PME actives dans le secteur de la collecte des déchets dirigées par des femmes et des organisations féminines locales.	Formation pour le renforcement de l'aptitude à diriger, négocier et régler des différends à l'intention de travailleuses et femmes chefs d'entreprise. Prestation de services d'assistance à des entreprises dirigées par des femmes.
Malawi: Réalisation par huit institutions des Nations Unies d'audits de genre qui ont débouché sur la formulation d'une stratégie et d'un programme conjoint des Nations Unies sur des composantes relatives à l'égalité des sexes (intégration de ce souci dans tous les domaines et autonomisation des femmes) et d'un plan d'action connexe.	Prestation de services d'assistance technique et direction des audits de genre dans les huit institutions des Nations Unies. Formation d'animateurs d'audits de genre au sein de ces institutions.

Résultat	Contribution du BIT
Nicaragua: Création par 15 municipalités d'un réseau de services de garde d'enfants à l'intention des mères actives; mise en œuvre par ces municipalités d'un programme de formation sur la création d'entreprise devant permettre aux femmes d'améliorer leur revenu.	Assistance technique en vue de l'élaboration, en collaboration avec les institutions des Nations Unies, d'un programme de garde d'enfants destiné aux travailleuses à bas revenu. Prestation d'une assistance technique et financière et de services de formation à l'appui des centres de perfectionnement et organisation de cours sur la création d'entreprise pour un public féminin.
Paraguay: Généralisation de l'accès des travailleurs domestiques à la couverture médicale sur l'ensemble du territoire. Mise en œuvre par le ministère des Travaux publics et des Communications de programmes d'investissement à forte intensité de main-d'œuvre tenant compte de la situation particulière des femmes.	Réalisation d'études et organisation de consultations tripartites sur les travailleurs domestiques. Définition d'indicateurs devant permettre d'évaluer l'impact des programmes d'investissement sur l'emploi des femmes et renforcement des capacités des organismes d'exécution.
Philippines: Incorporation des modules du BIT sur l'égalité hommes-femmes dans le programme de formation des services publics rattachés au Conseil interinstitutionnel contre la traite des personnes.	Mise au point d'outils et organisation de cours de formation sur l'égalité hommes-femmes et le développement à l'intention de partenaires tripartites, de municipalités, d'établissements universitaires et d'ONG.
Seychelles: Renforcement de la prise en compte des aspects relatifs à l'égalité hommes-femmes dans le programme de travail de plusieurs ministères et création d'un poste de coordonnateur spécialement chargé de promouvoir l'intégration du souci de l'égalité des sexes.	Assistance aux fins de la prise en compte des problèmes liés à l'égalité des sexes dans le programme par pays de promotion du travail décent.
République-Unie de Tanzanie: Dans le cadre de trois plans communs des Nations Unies, réalisation d'audits de genre qui ont débouché sur le réexamen des programmes de travail et activités en vue de la prise en compte et du suivi des problèmes liés à l'égalité des sexes. Obligation faite aux partenaires sociaux de recueillir des données ventilées par sexe.	Assistance technique et direction des activités préalables à la réalisation d'audits de genre dans le cadre des trois programmes communs des Nations Unies. Organisation de la formation des animateurs d'audits de genre en collaboration avec les mandants et dans le cadre des Nations Unies.
Timor-Leste: Création par le Secrétariat d'Etat à la formation professionnelle et à l'emploi de réseaux de coordonnateurs pour l'égalité hommes-femmes et formulation par la même instance d'une stratégie pour la prise en compte des questions d'égalité des sexes.	Réalisation d'études sur les problèmes d'égalité hommes-femmes largement exploitées aux fins de la formulation de la stratégie pour la prise en compte de ce principe.
Viet Nam: Promulgation de trois décrets portant application de la loi sur l'égalité des sexes. Application par le ministère du Travail, des Invalides et des Affaires sociales d'un programme de renforcement des capacités en vue d'une collaboration avec d'autres ministères et mandants en ce qui concerne l'inscription du souci de l'égalité hommes-femmes dans la législation relative au travail et aux aspects sociaux.	Communication d'observations sur la loi sur l'égalité des sexes.
Yémen: Sur décision du ministère de l'Enseignement et de la Formation techniques et professionnels, création d'une nouvelle structure pour la promotion de l'employabilité des jeunes filles, augmentation du nombre de jeunes chômeuses admises dans les programmes d'enseignement et de formation techniques et professionnels et suivi des progrès dans l'adoption d'une approche pour la prise en compte des questions d'égalité des sexes. Promotion des coopératives de femmes et de l'activité indépendante chez les productrices des zones rurales par les institutions chargées de la promotion de l'entreprise, qui ont mis à profit ce faisant les outils du BIT.	Organisation d'ateliers de formation sur la formation professionnelle des jeunes filles avec mise à profit des ressources du BIT. Prestation de services d'assistance au ministère aux fins de la préparation de notes d'orientation sur l'égalité des sexes et l'enseignement et la formation techniques et professionnels ainsi que sur les coopératives de femmes en milieu rural. Prestation de services d'assistance technique en vue de la mise en place d'un mécanisme de suivi devant permettre de rendre compte des progrès dans la prise en compte des questions d'égalité des sexes au sein du système d'enseignement et de formation techniques et professionnels.

Résultat	Contribution du BIT
Zambie: Activités pour la promotion de l'esprit d'entreprise chez les femmes et des femmes chefs d'entreprises avec mise à profit des outils du BIT.	Prestation de services de formation sur les audits de genre aux mandants, institutions des Nations Unies et ONG en vue de la réalisation d'audits participatifs de genre au sein des ministères.
Zimbabwe: Elaboration par le ministère de la Condition féminine, de l'Egalité hommes-femmes et du Développement communautaire d'un plan d'action pour l'inscription du souci de l'égalité hommes-femmes dans le Plan de redressement d'urgence à court terme.	Diffusion de matériels promotionnels.

Indicateur ii): Nombre de cas où les pays, qu'ils aient ou non ratifié les conventions n^{os} 100, 111, 156 et 183, recourent à des programmes, législations, politiques, conventions collectives ou décisions de justice pour la mise en œuvre des principales dispositions de ces conventions

Cible: 20 cas.

Résultat: 20 cas.

Résultat	Contribution du BIT
Argentine: Mise en réseau des commissions régionales pour l'égalité des chances dans chaque province. Décision du ministère du Travail d'ajouter des enseignements sur l'égalité des chances et la négociation collective dans son programme de formation syndicale.	Réalisation d'études et organisation d'ateliers sur la création de commissions régionales. Publication d'un manuel sur l'égalité des sexes et la négociation collective destiné au programme de formation syndicale.
Argentine, Brésil, Chili, Paraguay, Uruguay: Poursuite par les commissions tripartites pour l'égalité des chances de l'action énergique visant à assurer la prise en compte de l'égalité hommes-femmes dans les politiques des pouvoirs publics. Adoption par toutes les commissions de plans d'action pour la promotion de l'égalité des sexes et la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale.	Prestation de services d'assistance technique réguliers aux différentes commissions. Organisation, à l'intention des commissions et d'autres instances tripartites d'Amérique latine, d'un atelier sur le dialogue social devant permettre de diffuser des informations, d'appeler l'attention sur les pratiques optimales au sein des commissions existantes et de présenter la notion de conciliation entre vie professionnelle et vie familiale.
Brésil: Mise en œuvre, sous la direction du ministère de la Femme, d'un programme pour l'égalité des sexes visant à abolir la discrimination fondée sur le sexe ou la race au sein des entreprises publiques et privées.	Prestation de services d'assistance technique sur la conception, l'exécution et le suivi du programme et participation d'un représentant aux travaux du comité directeur en qualité de membre permanent.
Chili: Adoption d'une nouvelle loi sur l'égalité de traitement avec la participation de la commission tripartite pour l'égalité des chances.	Prestation de services d'assistance technique réguliers à la commission. Préparation d'études, organisation d'ateliers et séminaires sur l'égalité de traitement et contribution à une campagne sur le même sujet.
Chine, Inde, Indonésie, République démocratique populaire lao, Malaisie, Thaïlande: Inscription dans les stratégies des mandants des principes de l'égalité de traitement, l'égalité des chances, la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale et la protection de la maternité.	Activités de recherche et réunions. Elaboration et diffusion de guides sur le travail, le revenu et l'égalité des sexes en anglais et dans les langues locales.
Chine, Indonésie: Application par les mandants d'orientations et méthodes pour la lutte contre le harcèlement sexuel sur le lieu de travail.	Activités de recherche et réunions sur le harcèlement sexuel.

Résultat	Contribution du BIT
Costa Rica: Elaboration d'une politique nationale pour la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale et d'une politique pour l'égalité des sexes assortie d'un plan d'action. Approbation par l'Assemblée législative d'une réforme du Code du travail visant à préciser les droits des travailleurs domestiques et leur assurer une rémunération conforme à celle des travailleurs occupant des fonctions similaires.	Assistance technique aux fins de l'élaboration de la politique et du plan d'action pour l'égalité des sexes, de la rédaction des dispositions législatives relatives aux travailleurs domestiques et de la mise à jour de la politique nationale pour la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale.
Indonésie: Négociation par les syndicats en vue de l'inscription du droit des travailleuses à un salaire égal et à la protection de la maternité dans les conventions collectives.	Assistance technique à la Fédération indonésienne des travailleurs de la métallurgie en vue de la réalisation d'un audit de genre.
Paraguay: Création d'une commission interministérielle chargée de promouvoir l'application de la convention n° 156 et les services de garde d'enfant et de formuler un plan d'action national sur la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale.	Organisation de consultations techniques tripartites, ateliers et activités de formation sur la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale.
Uruguay: Adoption d'une nouvelle loi sur le harcèlement sexuel approuvée par la Commission tripartite pour l'égalité des chances. Définition par la commission de critères relatifs à l'égalité des sexes pris en compte lors des processus de négociation collective.	Prestation de services d'assistance technique réguliers à la commission. Organisation d'un séminaire sur le harcèlement sexuel.

280. Autres activités réalisées avec l'assistance du BIT:

- **Etats arabes:** une formation a été dispensée à plusieurs centaines de productrices et coopératrices des zones rurales en Iraq, au Liban et au Yémen ainsi qu'en Cisjordanie et dans la bande de Gaza dans le cadre d'un programme pour la promotion de l'entrepreneuriat féminin et l'égalité des sexes.

Le microfinancement au service du travail décent

Résultat immédiat commun: Accroître la participation des mandants à l'élaboration des politiques financières

Principales réalisations

- 281.** Le BIT a renforcé sa base de connaissances sur l'apport des instruments de microfinancement et de financement solidaire à la promotion du travail décent. Des études faisant le point sur l'expérience des organisations d'employeurs et de travailleurs et autres organisations à l'échelon national qui fournissent des services financiers à leurs membres ont été menées à bien dans plus de 11 Etats Membres. Il a été tenu compte des conclusions de ces études et des pratiques optimales de plus ample portée aux fins de la planification et l'exécution des activités du BIT.
- 282.** Des contributions du BIT ont été exploitées lors de l'élaboration de la note d'information de la Commission syndicale consultative auprès de l'OCDE et de la Confédération syndicale internationale, qui a suscité l'intérêt par la suite à la réunion du G20 d'avril 2009.
- 283.** Dans beaucoup d'Etats Membres, le BIT a su convaincre les banques centrales et les ministères des Finances de l'intérêt de disposer d'un secteur financier fourni, ouvert, accessible et varié. Dans d'autres, les institutions financières étaient déjà conscientes du rôle clef qu'elles pouvaient jouer pour la promotion du travail décent au sein des groupes

démunis particulièrement vulnérables et se sont employées à définir des dispositifs novateurs à cet effet.

- 284.** A de nombreuses reprises, le BIT a réuni les représentants d'organisations d'employeurs et de travailleurs et d'institutions de microfinancement pour une mise au point sur les problèmes en matière de travail décent. Les organisations de travailleurs ont été plus nombreuses que jamais à solliciter l'assistance du BIT pour renforcer leurs capacités d'attirer des membres par un accès facilité aux services financiers.
- 285.** Il a été tenu compte de l'apport des instruments de financement solidaire, des systèmes de microfinancement notamment, au titre de plusieurs volets d'activité du BIT (développement économique local, travail des enfants et instruction financière des bénéficiaires de transferts de fonds notamment). La capacité des fonctionnaires de repérer les synergies entre la promotion du financement solidaire et les autres domaines d'activité a été renforcée dans tous les services du Bureau.
- 286.** A l'échelon international, le partenariat ambitieux conclu avec la Fondation Bill et Melinda Gates atteste du rôle déterminant que l'OIT est appelée à jouer dans la gestion des nouveaux systèmes et la mise au point de dispositifs novateurs. Ce partenariat a débouché sur la création d'un Fonds pour l'innovation en microassurance qui viendra en aide à plusieurs dizaines d'organisations au service des plus pauvres par des allocations et des services d'assistance technique sur les trois années à venir.

Difficultés rencontrées, enseignements tirés et implications pour l'avenir

- 287.** Les travaux entrepris par le BIT sur le financement solidaire conformément aux lignes directrices définies par le Conseil d'administration en 2005 s'articulent autour de trois composantes interdépendantes: la mise à jour des compétences du Bureau, le renforcement de la capacité des mandants de l'OIT et le renforcement de la base de connaissances du BIT. Pour commencer, la capacité des fonctionnaires au BIT du siège et dans les régions d'utiliser les instruments de financement solidaire dans leur domaine de compétence a été renforcée. Ce faisant, le Bureau a pu étoffer les services offerts aux mandants en vue de leur permettre d'aider leurs membres, clients ou partenaires à accéder plus largement au crédit. Enfin, de nouveaux projets de recherche expérimentale sur le terrain visant à établir l'effet propice en termes de travail décent d'une évolution des systèmes de crédit ont été exploités aux fins de la stratégie à venir. Cette approche sera maintenue.
- 288.** S'il a été décidé de retirer ce résultat immédiat commun du programme et budget pour 2010-11, c'est dans l'idée que la question du financement solidaire devait être prise en considération au titre de tous résultats. L'expérience accumulée pendant la période 2008-09 montre cependant qu'il est encore difficile de tenir compte de l'apport du financement solidaire dans d'autres domaines d'activité de l'OIT tels que la protection sociale, la servitude pour dettes, les transferts de fonds, le travail des enfants, les conditions de travail, l'égalité des sexes et les organisations des partenaires sociaux. Cette difficulté sera réglée lors de la période biennale à venir, notamment dans le cadre de la planification axée sur les résultats.

**Programme d'enseignement sur la gestion des fonds de garantie
(Université de Beijing, Chine)**

Le BIT a aidé la Fédération des syndicats de Chine et le ministère du Travail à créer des fonds de garantie en faveur des petites entreprises et des travailleurs licenciés. Le Bureau a aussi entrepris, en partenariat avec le Centre pour le développement des PME de l'Université de Beijing et le Centre international d'échanges économiques et techniques de Chine, de créer un établissement d'enseignement qui a accueilli depuis plusieurs centaines de gestionnaires de fonds de garantie. Les cinq cours dispensés visaient à familiariser les participants avec les pratiques optimales dans le domaine, et ils ont établi clairement la capacité du Centre pour le développement des PME d'organiser des formations sur la gestion des fonds de garantie. Comme suite au programme pilote du BIT, plus de 200 fonds de garantie de crédit de différentes régions de Chine sont venus en aide à plusieurs millions de travailleurs licenciés de différentes régions de Chine, leur accordant des prêts modestes en vue de la création d'activités génératrices de revenus.

Indicateur i): Nombre de cas où les mandants participent à l'élaboration ou à la mise en œuvre de politiques de microfinancement, de fonds sociaux ou de systèmes de crédit dans l'intérêt des travailleurs pauvres ou d'autres groupes vulnérables

Cible: 25 cas.

Résultat: 24 cas.

Résultat	Contribution du BIT
Algérie, Allemagne, Burkina Faso, Cameroun, Côte d'Ivoire, Guinée, Italie, Mali, Mauritanie, Niger, République démocratique du Congo, Sénégal, Togo, Tunisie: Mobilisation des syndicats en faveur d'une meilleure prise en compte de la question des transferts de fonds dans leurs plans d'action.	Organisation de séances de formation sur l'envoi de fonds par les travailleurs migrants. Contribution à la formulation d'une stratégie pour l'action syndicale.
Botswana, Cameroun, Ethiopie, Jamahiriya arabe libyenne, Mali, Mauritanie, Nigéria, République démocratique du Congo, Rwanda: Formulation par les syndicats de propositions en vue d'une action plus énergique pour la fourniture de services financiers aux membres, particulièrement vulnérables dans le contexte de la crise.	Organisation d'un atelier sur l'action syndicale face à la crise financière et économique mondiale. Prestation de services de formation sur le rôle des syndicats dans la création et la gestion de fonds de crédit et caisses de compensation à l'intention des membres.
Indonésie: Modernisation par la Banque centrale de son système de gestion des données en vue d'un suivi plus efficace de la promotion de l'accès des plus pauvres au crédit.	Renforcement des capacités de la Banque centrale.

Capacités institutionnelles

Développer les partenariats

Principales réalisations

289. Pendant la période biennale, on s'est attaché à promouvoir davantage l'Agenda du travail décent dans le cadre des politiques et les activités du système des Nations Unies. Le Bureau a travaillé en étroite concertation avec les missions permanentes des Etats Membres à New York et à Genève, les départements du Secrétariat de l'ONU et les partenaires des Nations Unies afin de veiller à ce que les politiques et des programmes de l'OIT – notamment l'Agenda du travail décent et le Pacte mondial pour l'emploi – soient intégrés dans les résolutions, les documents finals, les rapports et les méthodes de travail de l'ONU. Des étapes décisives ont été franchies. On retiendra, d'une part, l'adoption de résolutions qui, dans le prolongement de la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable et de la deuxième Décennie pour l'élimination de la pauvreté, mettent l'accent sur l'emploi, le travail décent et la mise en place d'un plan d'action à l'échelle du système et, d'autre part, la résolution de l'ECOSOC sur le Pacte mondial pour l'emploi et les plans plus récents invitant les fonds et programmes des Nations Unies à intégrer le contenu du Pacte dans leurs mesures de lutte contre la crise et leurs autres méthodes de travail.
290. Dans le contexte de la réforme du système des Nations Unies, la collaboration avec d'autres institutions et la participation à des groupes de travail sur des questions clés ou sensibles ont eu des effets très positifs. Une avancée majeure a été le pilotage par l'OIT de l'un des groupes de travail du programme «Action 2» dont l'objectif était, d'une part, de doter les équipes de pays des Nations Unies de moyens supplémentaires leur permettant d'intégrer dans leurs activités des approches fondées sur les droits de l'homme et, d'autre part, d'aider les gouvernements et la société civile à bâtir des systèmes nationaux de protection des droits de l'homme. Un programme de renforcement des capacités a été mis au point pour rendre plus efficace la participation du BIT aux processus de réforme des Nations Unies sur le terrain. A la fin de 2009, plus de 210 fonctionnaires des bureaux extérieurs de l'OIT avaient bénéficié d'une formation, et il est désormais prévu d'étendre cette initiative aux mandants. Le fait que les directives simplifiées du PNUAD fassent référence au guide du CCS intitulé *Outils pour l'intégration de l'emploi et du travail décent*, à la méthodologie de l'audit sur l'égalité entre hommes et femmes, aux organisations d'employeurs et de travailleurs et à l'importance des normes internationales du travail est également une importante avancée qui a permis de veiller à ce que l'emploi et le travail décent soient effectivement intégrés dans les programmes par pays des Nations Unies. Le guide a permis à 14 institutions membres du CCS d'autoévaluer leurs politiques et programmes pour mettre au point des plans d'action conformes aux objectifs du travail décent. Il a également été utilisé au niveau national pour préparer des PNUAD ou des programmes conjoints en Argentine, en Indonésie, en Uruguay et au Viet Nam.
291. L'OIT est parvenue à renforcer ses relations avec l'Union interparlementaire, le Parlement latino-américain, le Parlement panafricain et l'Union parlementaire africaine par des échanges réguliers et en participant à leurs réunions les plus importantes. Une stratégie de communication a été élaborée et mise en œuvre pour faire en sorte que tous les partenaires extérieurs concernés s'approprient davantage l'Agenda du travail décent.

292. Le GNUD a créé une équipe spéciale de haut niveau pour l'OMD et conduit dix évaluations. Le BIT, la FAO et le Programme alimentaire mondial sont les agences chefs de file de l'OMD 1.
293. Le Pacte mondial pour l'emploi et la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable ont permis de renouveler et de développer des partenariats avec la société civile et les organisations confessionnelles aux niveaux régional et mondial.

Difficultés rencontrées, enseignements tirés et implications pour l'avenir

294. L'on retiendra, entre autres enseignements, qu'un solide travail d'équipe et qu'une bonne communication ont permis de fournir des réponses rapides aux partenaires de l'OIT. Le travail préparatoire accompli dans le cadre de la mise en œuvre des *Outils pour l'intégration de l'emploi et du travail décent* a permis au système des Nations Unies de travailler avec davantage de cohérence et de concertation dans des domaines spécifiques et de répondre plus adéquatement aux problèmes posés. Le socle de protection sociale est un domaine dans lequel l'OIT est rapidement parvenue à assumer un rôle de chef de file à l'échelle mondiale, nationale et régionale. La mise en œuvre du plan de la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable permettra à l'Organisation de répondre avec plus de cohérence à la demande croissante d'assistance et de conseils de ses partenaires. Une plus grande intégration entre le siège de l'OIT et les bureaux extérieurs permettra d'améliorer la qualité de l'appui fourni par le Bureau à ses partenaires dans le domaine du travail décent et des objectifs qui lui sont associés.
295. Les principales difficultés rencontrées sont imputables aux attermoissements du processus de réforme des Nations Unies et au rythme rapide des innovations, ponctué par la création de nombreux organismes de circonstance et l'émergence de nouvelles structures hiérarchiques fréquemment modifiées. En novembre 2009, le Conseil d'administration a, en conséquence, adopté une stratégie renforcée de coopération technique qui met l'accent sur la poursuite de la coopération au sein du système des Nations Unies et le renforcement des capacités institutionnelles des mandants pour permettre à ces derniers de jouer un rôle plus important dans le processus de développement.

Une stratégie de communication pour le travail décent

Principales réalisations

296. Par son action de sensibilisation, l'OIT a accru la visibilité du travail décent aux niveaux régional, sous-régional et national. L'élaboration et la large diffusion du *Guide pour communiquer sur le travail décent* ont compté pour beaucoup dans ce processus. Ce guide qui s'adresse aux mandants de l'OIT permet d'articuler et de mettre en œuvre une stratégie cohérente visant à faire connaître le travail décent à ceux qui ont le plus besoin de comprendre son importance et son utilité.
297. La diffusion électronique des matériels audiovisuels, notamment des communiqués de presse, des articles de fond, des publications et des reportages vidéo en anglais, en français et en espagnol, a fait l'objet d'une attention renouvelée. La couverture médiatique de l'OIT s'en est trouvée considérablement renforcée, et les demandes de renseignement et d'avis d'experts sur des sujets particuliers ont augmenté de façon significative, surtout au lendemain de la crise économique mondiale.

- 298.** En améliorant la pertinence et la qualité d'un grand nombre de publications de haut niveau et par des mesures promotionnelles bien ciblées, le Bureau a contribué à accroître la visibilité et la notoriété des travaux de recherche de l'OIT, notamment sur des sujets tels que l'impact de la crise économique mondiale sur l'emploi, les salaires et les écarts de revenus. Toutes les publications de recherche de haut niveau ont été soumises à une évaluation critique hors de l'Organisation, ce qui a permis d'améliorer leur qualité et leur fiabilité. L'accès à des résumés analytiques dans les trois langues officielles de l'Organisation a permis au Bureau d'élargir son audience.
- 299.** Le renforcement du Réseau mondial d'information de l'OIT a amélioré l'accès aux corpus de connaissances de l'Organisation sur le monde du travail et, à la fin de 2009, 80 pour cent des bases de données des bureaux extérieurs avaient été intégrées dans la base de données du Bureau de la bibliothèque et des services d'information (Labordoc). La numérisation des publications de l'OIT s'est poursuivie à un rythme soutenu et, à la fin de 2009, toutes les publications de l'OIT étaient informatisées. L'accès en texte intégral à plus de 50 pour cent des publications de l'OIT (notamment à un grand nombre de recherches), à tous les documents de la Conférence internationale du Travail et du Conseil d'administration en anglais, en français et en espagnol ainsi qu'à tous les documents en langue arabe est désormais possible grâce à Labordoc. Un grand nombre d'outils de connaissance en ligne ont également été élaborés, notamment le site Web de l'OIT sur la crise mondiale de l'emploi qui présente l'ensemble des connaissances de l'OIT sur l'impact de la crise et les mesures prises pour y faire face.

Difficultés rencontrées, enseignements tirés et implications pour l'avenir

- 300.** L'OIT s'est efforcée de renforcer son audience par des moyens informatiques et audiovisuels. La création d'une plate-forme commune pour le site Web de l'OIT représente à cet égard un progrès considérable. Cependant, en raison du volume même des informations téléchargées et des liens peu cohérents entre les divers produits de connaissance, l'accès aux informations désirées s'est révélé parfois malaisé. La création d'un environnement propice à l'élaboration de nouvelles formes de diffusion numérique a encore posé des difficultés en raison de l'infrastructure informatique en usage au sein du Bureau. Ces questions ont été traitées dans la stratégie en matière de connaissances 2010-2015 approuvée par le Conseil d'administration en novembre 2009. La mise en œuvre de cette stratégie devrait améliorer la situation dans ce domaine.

Renforcement des capacités des mandants

Principales réalisations

- 301.** Le Centre de Turin a contribué au renforcement des capacités institutionnelles des mandants et des partenaires de l'OIT en formant leurs dirigeants, leurs responsables, leurs cadres et leurs formateurs et en les invitant à partager leurs connaissances. Le Centre a également aidé l'Organisation à transposer ses connaissances dans des processus et outils d'apprentissage et à faire en sorte que ses normes, ses principes et ses politiques recueillent une large audience à l'échelle internationale. L'OIT a ainsi pu organiser plus de 900 activités de formation et d'apprentissage auxquelles ont participé 24 000 stagiaires de 190 pays, les membres du personnel du BIT et d'autres organisations des Nations Unies. Plus de 25 pour cent des participants étaient des représentants des organisations d'employeurs et de travailleurs et environ 43 pour cent des femmes.

- 302.** Les activités de formation ont porté sur un large éventail de sujets liés à l'Agenda du travail décent et au renforcement des capacités pour le développement social et économique.
- 303.** Le Centre est parvenu avec davantage de succès à lier ses programmes à l'approche globale de gestion axée sur les résultats et notamment aux programmes par pays de promotion du travail décent. De nouveaux programmes ont été élaborés dans des domaines tels que la discrimination, les salaires, le développement local, les migrations de main-d'œuvre, la responsabilité sociale des entreprises, les emplois verts et le guide du CCS. Les investissements dans la méthodologie de formation ont permis au Centre d'élaborer une approche d'apprentissage qui lui est propre. Le Centre est notamment parvenu à élargir son rôle dans la formation du personnel du BIT, à renforcer la participation des partenaires sociaux et à obtenir une appréciation très positive de la qualité de ses services.
- 304.** Les participants se sont surtout montrés satisfaits par les vastes programmes de développement des capacités auxquels donnent lieu les activités de formation. Ces programmes ont, de façon croissante, tenu compte de l'évaluation de l'impact des activités de formation sur les programmes par pays de promotion du travail décent et le renforcement des capacités des mandants dans ce domaine.

Difficultés rencontrées, enseignements tirés et implications pour l'avenir

- 305.** Le Centre a joué un rôle de chef de file dans l'élaboration d'un plan visant à renforcer les capacités des mandants dans le cadre du suivi de la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable. Il a révisé et actualisé ses programmes de formation pour tenir compte de la crise économique et de l'initiative relative au Pacte mondial pour l'emploi.
- 306.** Le Centre s'est notamment heurté à une difficulté: celle de créer des mécanismes systématiques de planification conjointe et de mise en commun des ressources avec les secteurs et les régions de l'OIT. Les lois du marché et notamment la demande ont conduit le Centre à faire preuve d'initiative et à innover mais l'ont également empêché de se conformer systématiquement aux priorités de l'OIT et d'investir dans l'évaluation de l'impact et la création de réseaux avec les anciens participants. Des coupes drastiques dans le budget de développement du principal donateur du Centre ont amené la direction du Centre et du Bureau à trouver des moyens concrets d'améliorer la rentabilité du Centre et de consolider ses ressources pour renforcer sa viabilité financière à long terme.

Renforcement et partage des connaissances du BIT

Principales réalisations

- 307.** Pendant la période biennale, l'accent a été une nouvelle fois placé sur le rôle stratégique du BIT en tant que centre d'excellence du monde du travail. D'une part, la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable a souligné l'importance de consolider la base de connaissances de l'OIT et a invité le Bureau à renforcer sa capacité de recherche et ses connaissances empiriques. D'autre part, la mise en œuvre des politiques du Pacte mondial pour l'emploi a conduit le Bureau à consolider sa base de connaissances afin d'évaluer l'impact des mesures prises pour surmonter la crise et de renforcer ses services aux mandants dans ce domaine.

308. Un certain nombre de nouveaux projets inédits, notamment la préparation de documents pour le Conseil d'administration et la Conférence internationale du Travail et celle du rapport pour la réunion du G20 à Pittsburgh, ont placé la recherche de l'OIT au centre du débat politique international sur les questions financières, économiques et sociales.
309. Le recueil et la diffusion d'informations sur les plans de relance des pays, les autres mesures nationales de lutte contre la crise et les pratiques les plus efficaces en la matière ont été au cœur de la stratégie mise en œuvre par l'OIT pour faire face aux demandes d'assistance croissantes des mandants confrontés à la crise. Tant les mandants que la communauté internationale dans son ensemble ont salué et appuyé cette initiative.
310. Entre autres importantes réalisations, il convient de signaler en 2008 la première publication du *Rapport sur le travail dans le monde* intitulée «Les inégalités de revenu à l'épreuve de la mondialisation financière». Cette analyse empirique de premier plan a contribué au débat sur les véritables causes de la crise mondiale. Le *Rapport sur le travail dans le monde 2009* a présenté une analyse approfondie de la crise mondiale de l'emploi et a examiné la manière dont le Pacte mondial pour l'emploi pouvait contribuer à améliorer la situation de façon durable.
311. Le projet du Centenaire de l'OIT a continué d'analyser la manière dont l'histoire de l'Organisation peut éclairer les nouvelles problématiques contemporaines. Tenant compte des impératifs du moment, il s'est plus particulièrement interrogé sur la façon dont les enseignements tirés des crises précédentes peuvent aider le Bureau et les mandants à mieux comprendre la crise actuelle.
312. Le travail de recherche mené pendant la période biennale a également fourni des indications utiles qui ont permis de définir et d'éclairer la stratégie en matière de connaissances axée sur les résultats en 2010-2015 approuvée par le Conseil d'administration en novembre 2009.

Difficultés rencontrées, enseignements tirés et implications pour l'avenir

313. Le programme de travail a été rapidement réorienté pour permettre à l'OIT de fournir une réponse à la crise reposant sur une analyse solide. Pour ce faire, l'Institut international des études sociales (l'Institut), qui travaille en équipe, a plutôt fait appel à des experts nouvellement recrutés qu'à des collaborateurs externes pour exécuter le travail de fond.
314. Bien que les connaissances et les travaux de recherche de l'OIT aient gagné en notoriété dans les cercles politiques et les réunions internationales au plus haut niveau, l'on ne s'est pas suffisamment préoccupé de développer des réseaux externes, notamment dans les milieux universitaires, et de renforcer les filières régionales et nationales pour diffuser les résultats des recherches. Cela est dû, pour une part, au manque de temps et de ressources et, d'autre part, à la complexité de la tâche en question. Des progrès sont attendus dans ce domaine en 2010-11.
315. Le manque de statistiques et d'informations pertinentes du BIT ainsi que la nécessité de mener une analyse complexe dans des délais très courts ont constitué un handicap majeur. Le Bureau a réagi en réorientant les ressources vers le financement de la recherche et des initiatives liées à la crise.
316. Le fait que le BIT ne mesure pas les résultats dans ce domaine d'activité a également posé des difficultés. Des solutions adéquates ont été apportées dans la stratégie en matière de connaissances 2010-2015.

- 317.** Pour mettre en œuvre le Pacte mondial pour l'emploi et remplir la mission qui lui a été confiée par le G20, l'OIT doit obligatoirement: i) disposer de statistiques fiables; ii) recourir à des outils permettant d'évaluer les ripostes à la crise à l'aune des normes internationales les plus exigeantes; et iii) coordonner étroitement les activités au sein du Bureau afin de concentrer ses efforts sur un petit nombre de projets de recherche aux fortes retombées potentielles. L'expérience a montré que les mandants apprécient les analyses solides qui répondent sans retard à leurs exigences. L'autonomie de l'Institut en matière de recherches rend ces objectifs réalisables.

Renforcement des capacités en matière de statistiques

Principales réalisations

- 318.** Le Bureau a fourni un large éventail de services d'appui technique aux mandants dans toutes les régions. En outre, cinq grandes réalisations méritent d'être soulignées:

- La dix-huitième Conférence internationale des statisticiens du travail (CIST) a adopté six résolutions concernant la durée du travail, le travail des enfants, la sous-utilisation de la main-d'œuvre, le travail décent, la population active et l'organisation interne de la CIST.
- Une réunion tripartite d'experts a fourni des orientations sur la mesure du travail décent, et une liste d'indicateurs du travail décent a été présentée au Conseil d'administration et à la 18^e CIST. Sur la base de leurs recommandations, le BIT a commencé à mettre en œuvre une approche d'ensemble en vue d'établir des définitions détaillées d'indicateurs ainsi que des profils concernant le travail décent pour cinq pays pilotes.
- L'objectif du Millénaire pour le développement n° 1 a été élargi et comporte une nouvelle cible 1 B): «Assurer le plein emploi et la possibilité pour chacun, y compris les femmes et les jeunes, de trouver un travail décent et productif». Prenant acte que le travail décent et productif est essentiel pour lutter contre la pauvreté et la faim, l'indicateur existant sur l'égalité des sexes sur le marché du travail relevant de l'objectif n° 3 a été renforcé. Le BIT a fait paraître un guide et a organisé plusieurs séminaires techniques pour les mandants.
- En raison de la crise économique et de la crise de l'emploi, le BIT a dû fournir en temps utile des informations et des statistiques sur les tendances et les prix du marché du travail. Ces données sont en effet indispensables pour préparer des réponses politiques appropriées. Sur le nouveau site Web de l'Observatoire du BIT sur la crise mondiale de l'emploi, le Bureau a entrepris de communiquer chaque mois les données les plus récentes publiées par les pays pour un certain nombre d'indicateurs. Ces données, qui rendent compte des changements récents et court terme, éclairent et étayent les analyses du BIT dans de nombreux domaines, notamment celles qui figurent dans son rapport pour le G20.
- La réorganisation des activités statistiques du BIT a débouché à la mi-2009 sur la création d'un département de statistique centralisé chargé de renforcer la base de connaissances du Bureau et la capacité des mandants. Son mandat renforcé met désormais l'accent sur la qualité des statistiques du BIT, leur recueil et leur diffusion dans les meilleurs délais ainsi que sur la définition de nouveaux indicateurs sans pour autant perdre de vue l'élaboration d'un système statistique cohérent et intégré sur le travail décent à l'échelle de tout le Bureau.

Difficultés rencontrées, enseignements tirés et implications pour l'avenir

- 319.** La Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable, les mesures prises pour répondre à la crise et la nouvelle cible de l'OMD 1 ont insufflé une nouvelle dynamique portant à renforcer dans l'urgence les capacités statistiques de l'OIT et de ses mandants. Le Bureau a dû en conséquence réorganiser et recentrer ses activités en matière de statistiques.
- 320.** La mesure des aspects très divers de l'Agenda du travail décent est une opération complexe qui a encore une fois retenti sur le suivi des avancées en matière de travail décent et la bonne coordination des questions statistiques au sein du BIT. Ces difficultés seront traitées dans le cadre d'une approche multidimensionnelle conjuguant collaboration renforcée au sein du Bureau, recours aux réseaux d'instituts de statistiques et de statisticiens et mobilisation de fonds extrabudgétaires destinés à l'assistance au niveau national.

Gouvernance, appui et management

- 321.** Les fonctions de gouvernance, d'appui et de management recouvrent plusieurs services internes qui aident l'Organisation et le Bureau à promouvoir concrètement le travail décent. Ces fonctions incluent la gouvernance (Conseil d'administration, Conférence internationale du Travail et réunions régionales, Département des relations, réunions et documents, bureau du Conseiller juridique, Bureau de l'audit interne et du contrôle, Comité consultatif de contrôle indépendant), le Secteur de la gestion et de l'administration (finances, ressources humaines, programmation, évaluation, technologies de l'information, administration interne et achats), les partenariats et la coopération pour le développement et la gestion générale.
- 322.** Ces services ont commencé à travailler sur certains aspects de la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable. En mars 2009, le Conseil d'administration a adopté un plan de mise en œuvre de la Déclaration et de la résolution qui l'accompagne. Plusieurs éléments du plan ont été mis en œuvre, notamment la préparation de stratégies axées sur les résultats concernant les ressources humaines, les connaissances, les technologies de l'information et la coopération technique. Ces stratégies ont été soumises au Conseil d'administration et approuvées par ce dernier en novembre 2009.
- 323.** Concernant le renforcement de la cohérence et de la coopération au sein du Bureau, la planification du travail axée sur les résultats relative à la période biennale 2010-11 a été lancée. Les travaux concernant la mise en œuvre de la structure extérieure à deux niveaux, telle qu'elle a été approuvée par le Conseil d'administration en mars 2009, sont en cours. Un nouveau système de suivi du comportement du personnel a été progressivement mis en place en 2009 et devrait, selon les prévisions, être pleinement opérationnel en 2010. Le cahier des charges de l'évaluation externe de la fonction d'évaluation du Bureau a été approuvé par le Conseil d'administration en novembre 2009.
- 324.** Pour ce qui est de l'amélioration des méthodes de travail du Conseil d'administration et du fonctionnement de la Conférence internationale du Travail, le Conseil d'administration a créé un groupe de travail qui s'est réuni pour la première fois en novembre 2009. Il a été convenu que les prochaines consultations tripartites se tiendraient au début de 2010 et que le Bureau soumettrait en novembre 2010 des propositions visant à améliorer les méthodes de travail du Conseil d'administration.

Résultat 1: Améliorer l'utilisation des ressources humaines, financières, matérielles et technologiques du BIT à l'appui de l'exécution du programme

Principales réalisations

- Les directives et les procédures du Bureau fixant des objectifs et des lignes directrices claires concernant les ressources du budget ordinaire pour la coopération technique (CTBO), du Compte supplémentaire du budget ordinaire (CSBO) et des fonds extrabudgétaires ont permis de mieux utiliser ces dernières dans le cadre de la mise en œuvre des programmes par pays de promotion du travail décent.
- Des progrès significatifs ont été réalisés concernant l'amélioration de la qualité des propositions de coopération technique. Près de 200 membres du personnel du BIT ont participé à une formation sur la conception des projets et la planification de la mise en œuvre. Un manuel de coopération technique trilingue révisé a été publié ainsi qu'un manuel trilingue d'autoformation (CD-ROM) dotant les fonctionnaires du BIT des connaissances et des compétences requises pour appliquer les méthodes de gestion axée sur les résultats et les outils de gestion du cycle de projet.
- Les directives et les procédures relatives à la conception et à la mise en œuvre de la coopération technique ont été préparées dans le cadre du système interne de gestion de la gouvernance.
- Un mécanisme d'évaluation systématique de la coopération technique extrabudgétaire a été mis en place et est pleinement opérationnel. Depuis janvier 2009, toutes les nouvelles propositions sont évaluées avant d'être soumises aux donateurs afin de garantir qu'elles répondent à des normes minimales de qualité, qu'elles sont élaborées conformément à des méthodes de gestion axée sur les résultats et qu'elles sont fondées sur les priorités du programme et budget et des programmes par pays de promotion du travail décent.
- Les ressources extrabudgétaires consacrées à la coopération technique ont continué d'augmenter pendant la période biennale atteignant, conformément aux prévisions, un niveau record de plus de 500 millions de dollars d'approbations. En outre, 42 millions de dollars ont été mobilisés pour le CSBO. De nouveaux partenariats ont été conclus avec plusieurs donateurs et le Bureau a renforcé sa collaboration avec d'autres importants partenaires de développement, à savoir, notamment, l'ONU, la Banque mondiale et les partenariats public/privé.
- Des analyses des dépenses ont été conduites tous les six mois avec les responsables opérationnels afin d'évaluer les taux d'exécution au regard des allocations du budget ordinaire. Les informations fournies par IRIS ont été efficacement utilisées à cet effet.
- Le système de recrutement, d'affectation et de placement du personnel (RAPS) mis en place au début de la période biennale a permis au Bureau d'avoir une vision plus globale des décisions en matière de recrutement et de placement compte tenu des objectifs de sa politique des ressources humaines, d'obtenir de meilleurs résultats en matière de transparence, de prévisibilité et de mobilité et de mieux planifier le renouvellement du personnel. Le RAPS a également démontré son utilité sur le plan de la qualité du recrutement, de la diversité et de la mobilité régionales. Plus de 160 concours ont été organisés par le RAPS pendant la période biennale. Le nombre de candidatures a massivement augmenté et davantage de candidats provenaient de pays non représentés ou sous-représentés.

- Dans le domaine des technologies de l'information, les coûts d'acquisition, les frais de licence, les coûts de maintenance ainsi que la consommation d'énergie des serveurs au siège ont été réduits grâce à la gestion plus rationnelle du matériel informatique et des logiciels.
- Les méthodes et procédures de travail du service d'assistance informatique du Bureau de la technologie de l'information et de la communication (ITCOM) et du service d'assistance centralisé d'IRIS ont été révisées, et les deux unités ont été regroupées dans un guichet unique.
- Un examen de la politique et des procédures d'achat a été achevé. Il a entraîné des modifications du chapitre 10 des Règles de gestion financière qui ont été approuvées par le Conseil d'administration en novembre 2009. De nouveaux documents de gouvernance interne dans le domaine des achats, des passations de marchés et des accords de mise en œuvre devraient paraître avant la fin de 2009. De nouvelles procédures d'achat, un manuel des opérations connexes ainsi que des conditions contractuelles types de l'OIT seront publiés au début de 2010. Des modules de formation (apprentissage en ligne et formations traditionnelles) en matière de passation de marchés seront également mis en place à cette période.
- Le site Intranet du Bureau des achats et contrats a été amélioré et un portail a été créé sur le site Web public de l'OIT pour publier les principaux appels d'offres et les contrats d'adjudication.

Difficultés rencontrées, enseignements tirés et implications pour l'avenir

- Il est nécessaire de mettre davantage l'accent sur le service aux usagers, la qualité des prestations et la prise en compte des besoins et de rechercher des accords sur les niveaux de service avec plusieurs clients internes importants. Sur la base des résultats de l'enquête de satisfaction, des améliorations supplémentaires devraient être apportées dans des domaines tels que la formation, la fourniture d'orientations, les conseils et l'appui en matière de gestion, la communication et la transparence.
- Le module de gestion stratégique d'IRIS a besoin d'être renforcé pour faciliter le suivi des ressources intégrées au regard des résultats du programme et budget et l'établissement de rapports en la matière.
- Les enseignements tirés de la mise en œuvre d'IRIS à Budapest et à Djakarta ont confirmé le bien-fondé de l'adoption d'une approche en deux phases pour la suite du déploiement dans les régions ⁶.
- Une évolution démographique qui n'est en aucun cas liée au RAPS a fait augmenter le nombre des concours et les coûts. Ce phénomène est à imputer au nombre plus élevé de départs et de concours de «remplacement» (effet domino) enregistrés depuis la mise en place du système. Les coûts initiaux du RAPS ont été relativement élevés et ne seraient pas supportables dans le contexte d'un budget de l'OIT à croissance zéro. Le Département du développement des ressources humaines (HRD) s'emploie résolument à réduire ces coûts et a déjà introduit, à cet effet, certains changements d'ordre administratif.

⁶ Document GB.306/PFA/ICTS/2.

- Afin de maintenir un bon niveau de sensibilisation sur les questions de sécurité, des programmes de formation devront être organisés dans toutes les régions. Les initiatives de formation lancées par les bureaux extérieurs et appuyées, si nécessaire, par les services d'experts du Département de la sûreté et de la sécurité des Nations Unies (DSS) continuent d'être encouragées. Des ressources suffisantes doivent être affectées à l'aménagement des locaux et à l'amélioration des équipements de sécurité existants pour veiller à ce que les bureaux extérieurs de l'OIT soient pleinement conformes aux Normes minimales de sécurité opérationnelles (MOSS).

Indicateurs

Indicateur 1.1: Pourcentage d'utilisateurs déclarant être «satisfaits» ou «très satisfaits» des services de gouvernance, d'appui et de management dans les enquêtes menées en 2008-09

Cible: Accroissement de 15 pour cent en moyenne par unité concernée.

Résultat: L'accroissement du pourcentage par unité des utilisateurs ayant répondu aux enquêtes de satisfaction a été de 7,3 pour cent en moyenne. Généralement, le nombre d'utilisateurs ayant déclaré être «satisfaits» ou «très satisfaits» a augmenté de 52,1 pour cent en 2006-07 à 55,9 pour cent en 2008-09.

Indicateur 1.2: Pourcentage des dépenses allouées aux programmes par pays de promotion du travail décent (sur la base des dépenses par pays)

Cible: 40 pour cent au minimum des dépenses imputées au budget ordinaire pour les programmes techniques et régionaux.

Résultat: 100 pour cent des dépenses au titre de la CTBO et du CSBO au sein du Bureau ont été allouées aux programmes par pays de promotion du travail décent. Les ressources du budget ordinaire autres que celles de la CTBO seront examinées à la lumière des programmes par pays de promotion du travail décent à l'aide du système de planification du travail axée sur les résultats qui sera mis en place pour 2010-11. Pour 2008-09, le niveau de dépenses engagées au titre du programme technique au siège et dans les régions, y compris les recettes perçues au titre de l'appui aux programmes, est estimé à 34 pour cent.

Cible: 70 pour cent au minimum de l'ensemble des dépenses extrabudgétaires.

Résultat: La coopération technique financée par des ressources extrabudgétaires sera examinée au regard des programmes par pays de promotion du travail décent en 2010-11. En ce qui concerne 2008-09, 58 pour cent des ressources extrabudgétaires dépensées dans les pays sont associées aux résultats des programmes par pays de promotion du travail décent.

Indicateur 1.3: Délai écoulé entre la date de parution d'un avis de vacance de poste et la recommandation de recrutement

Cible: Moyenne de 90 jours.

Résultat: Le délai moyen entre la date de parution d'un avis de vacance de poste et la recommandation de recrutement par HRD est de 110 jours pour le personnel des services

organiques. Le délai moyen pour les fonctionnaires des services généraux au siège a diminué, passant de 197 jours en 2007 à 168 en 2008 et à 125 en 2009. On ne dispose pas de données sur le recrutement du personnel des services généraux dans les bureaux extérieurs.

Indicateur 1.4: Délai requis pour répondre aux demandes internes adressées au service d'assistance informatique

Cible: 85 pour cent des demandes satisfaites dans un délai d'un jour, 10 pour cent dans un délai de quatre jours.

Résultat: Le service d'assistance informatique a répondu à 19 828 demandes; 86 pour cent de ces demandes ont été satisfaites dans un délai d'un jour et 6 pour cent dans un délai de quatre jours. Le service d'assistance d'IRIS a répondu à 7 010 demandes; 92 pour cent dans un délai d'un jour et 6 pour cent dans un délai de quatre jours.

Indicateur 1.5: Accès aux fonctionnalités d'IRIS – finances, ressources humaines, module Oracle de comptabilité des dons et module amélioré de gestion stratégique – sur le terrain

Cible: Toutes les régions ont accès aux fonctionnalités d'IRIS d'ici la fin de 2009.

Résultat: L'accès à l'ensemble des fonctionnalités d'IRIS a été retardé par des problèmes liés à l'installation d'une version actualisée du logiciel Oracle. Ces problèmes concernaient le logiciel en tant que tel et ont été en grande partie résolus avec Oracle. Le Bureau a néanmoins progressé dans les domaines suivants: le bureau de l'OIT à Budapest utilise IRIS pour des processus liés à la gestion des ressources humaines, au budget ordinaire et à la CTBO et accède à toutes les informations relatives aux projets de coopération technique; le bureau de l'OIT à Bangkok utilise IRIS pour le traitement des opérations relatives au personnel de la catégorie des services organiques et a accès à toutes les informations concernant les projets de coopération technique. Un exercice pilote en salle de conférence a débuté en octobre 2009 pour permettre au personnel des bureaux extérieurs de valider les processus et les procédures dans la version actualisée d'IRIS. Un nouveau calendrier pour la mise en service d'IRIS dans les régions a été présenté au Sous-comité des technologies de l'information et de la communication en novembre 2009.

Indicateur 1.6: Nombre de transactions d'achat (de biens et de services) par fonctionnaire chargé des achats et valeur de ces transactions par fonctionnaire

Cible: Accroissement de 3 pour cent du nombre des transactions d'achat par fonctionnaire chargé des achats.

Résultat: Accroissement de 0,4 pour cent du nombre des transactions d'achat par fonctionnaire chargé des achats.

Cible: Accroissement de 3 pour cent en valeur des transactions par fonctionnaire chargé des achats.

Résultat: Diminution de 3 pour cent en valeur des transactions par fonctionnaire chargé des achats.

- 325.** Les deux résultats ci-dessus ont été calculés en tenant compte de l'ensemble du personnel du Bureau des achats et contrats en 2008-09. Il convient cependant de relever que certains fonctionnaires de la section ont été exclusivement chargés d'examiner la politique, les

règles et les procédures d'achat et de passation de contrats, de mettre au point des modules de formation connexes pour le personnel du BIT et d'actualiser les informations placées sur le site Web, conformément aux recommandations du Chef auditeur interne. En outre, ces résultats font abstraction de tout critère qualitatif. Ils ne distinguent pas les activités d'appels d'offres – lesquelles sont complexes, longues, à forte valeur ajoutée et caractérisées par une forte hausse des transactions pendant la période écoulée – des autres transactions d'achat plus courantes.

**Indicateur 1.7: Degré d'observation des mesures
de sûreté et de sécurité des Nations Unies applicables
dans les bureaux de l'OIT**

Cible: 100 pour cent dans tous les bureaux de l'OIT.

Résultat: Au 31 décembre 2009, tous les bureaux permanents de l'OIT étaient conformes aux Normes minimales de sécurité opérationnelles (MOSS). Un petit nombre de bureaux considérés comme conformes ne l'étaient pas pleinement pour des raisons liées à la situation des locaux. Des mesures sont actuellement prises pour remédier à cette situation. Il convient de noter que la conformité aux MOSS est une cible mouvante et que ces dernières évoluent constamment en fonction du niveau de sécurité de chaque lieu d'affectation.

**Résultat 2: Améliorer l'application par le BIT
de principes juridiques et de principes de gestion
rigoureux, notamment la gestion axée sur le résultat**

Principales réalisations

- La décision d'aligner l'évaluation du comportement professionnel sur le cycle biennal du programme et budget a permis à HRD de considérer l'année 2009 comme une période de transition pendant laquelle:
 - un plan de communication a été mis en œuvre pour informer l'ensemble du personnel des changements induits par le nouveau cadre et de leur raison d'être;
 - plusieurs filières de formation sur les principes de la gestion de la performance en général et du nouveau système en particulier ont été créées et mises en place;
 - le nouveau cadre a été progressivement mis en place dès juillet 2009 pour certaines catégories de personnel dans l'optique de sa mise en œuvre intégrale en 2010.
- Il convient de relever que des efforts importants ont été consentis pour renforcer la capacité de suivi et d'évaluation. Du personnel a été recruté et formé dans ce domaine et de nouvelles normes et procédures d'évaluation ont été introduites. La participation de partenaires clés aux côtés de l'Unité d'évaluation, notamment le Bureau de programmation et de gestion et le Département des partenariats et de la coopération au développement, a été essentielle pour faire accepter les changements.
- L'Unité d'évaluation a mis en place I-track, une base de données très complète intégrant toutes les évaluations que le siège et les régions peuvent désormais aisément consulter. Cette base a facilité le partage des connaissances et l'accès à des informations ou enseignements de première importance pouvant être utilisés pour de futures programmations.

- Le bureau du Conseiller juridique est parvenu à gagner en efficacité en promouvant le travail d'équipe, le dialogue interdépartemental et une plus grande utilisation par le personnel du BIT du Web et des autres outils électroniques fondés sur les connaissances.

Difficultés rencontrées, enseignements tirés et implications pour l'avenir

- La plupart des unités de gouvernance, d'appui et de gestion ont eu un programme de travail très chargé en raison de l'augmentation des activités de coopération technique et des efforts, par ailleurs fructueux, consentis pour financer le CSBO. Cependant, les capacités n'ont pas augmenté au même rythme, ce qui a parfois entraîné certains retards et compromis les efforts visant à renforcer la qualité des services. Pour remédier à ce problème, des mesures ont été prises pour rationaliser les processus, simplifier les règles et les règlements, offrir des cours de formation plus nombreux et de meilleure qualité et améliorer le travail en équipe. Cependant, si l'on veut maintenir la qualité du service et parvenir à des résultats durables en matière de mobilisation des ressources, il faudra investir davantage dans les capacités des unités de gouvernance, d'appui et de management et gagner en efficacité administrative.
- La campagne de ratification concernant l'entrée en vigueur de l'amendement de 1997 à la Constitution de l'OIT et la campagne d'adhésion à la convention sur les privilèges et immunités doivent faire l'objet d'approches ciblées. Des efforts sont actuellement entrepris pour sensibiliser les mandants et les bureaux extérieurs à ces deux instruments.
- Pour être pleinement efficace, la gestion axée sur les résultats doit s'accompagner d'une évolution des mentalités. Plusieurs sessions de formation sur la définition des objectifs et l'utilisation des compétences en matière de suivi du comportement professionnel seront organisées pour les cadres dirigeants pendant la prochaine période biennale. Les efforts entrepris pour renforcer les pratiques et élaborer de nouveaux outils seront poursuivis.
- Compte tenu des ressources limitées et de la répartition géographique des bureaux de l'OIT, l'option retenue en matière de formation a été le plus souvent celle des cours en ligne. Cette option offre l'avantage de permettre à tous les membres du personnel de l'OIT d'accéder à la formation, quel que soit leur lieu d'affectation, mais pose des difficultés à certains fonctionnaires qui préfèrent ou ont besoin d'un type de formation plus traditionnel.

Indicateurs

Indicateurs 2.1: Pourcentage de responsables du BIT dont l'action est passée en revue par un système évaluant l'efficacité et l'efficience du programme dans l'obtention des résultats

Cible: 75 pour cent de l'ensemble des responsables du BIT.

Résultat: Le Bureau a mis au point un nouveau cadre de suivi du comportement professionnel qui associe les résultats et les plans de travail individuels aux objectifs que l'Organisation a établis en faisant appel à la gestion axée sur les résultats. Ce cadre de suivi du comportement professionnel sera pleinement mis en œuvre à partir de janvier 2010 afin d'évaluer le travail accompli par les responsables et le personnel au regard des 19 résultats

techniques et des deux résultats proposés au titre de la gouvernance, de l'appui et du management.

Indicateur 2.2: Pourcentage de rapports d'évaluation du travail établis conformément au nouveau système de suivi du comportement professionnel

Cible: 70 pour cent des rapports d'évaluation du travail.

Résultat: Du fait qu'il a été décidé d'aligner les rapports d'évaluation du personnel relevant du budget ordinaire sur le cycle biennal du programme et budget pour mieux associer les résultats individuels aux plans de travail biennaux, le nouveau cadre de suivi du comportement professionnel devrait être pleinement opérationnel en janvier 2010. Certaines catégories de personnel dont les rapports d'évaluation restent annuels et ne seront pas alignés sur le cycle biennal du programme et budget ont, dès le 1^{er} juillet 2009, progressivement commencé à utiliser le nouveau cadre de suivi du comportement professionnel.

Indicateur 2.3: Pourcentage de responsables du BIT qui utilisent les rapports générés par IRIS comme base pour prendre des décisions touchant à la gestion

Cible: 50 pour cent de l'ensemble des responsables du BIT.

Résultat: Tous les responsables à Genève habilités à gérer les ressources utilisent IRIS pour prendre des décisions en matière de ressources, par exemple, lorsqu'il s'agit pour eux d'approuver les demandes de fourniture de biens ou services ou d'examiner les demandes de départs en mission. Les rapports d'IRIS sont utilisés pour l'analyse des dépenses et l'évaluation des effectifs à Genève. Cependant, l'utilisation des rapports générés par IRIS est encore loin d'avoir atteint tout son potentiel. Tant qu'IRIS ne sera pas totalement déployé sur le terrain, les responsables des bureaux extérieurs devront s'appuyer sur des rapports financiers émanant de l'ancien système. IRIS a continué d'être utilisé pour la préparation des propositions de programme et de budget, le rapport d'activité et, plus récemment, le lancement de l'exercice de planification du travail axé sur les résultats pour 2010-11 lancé en 2008-09.

Indicateur 2.4: Délai requis par la direction pour mettre en œuvre toutes les conclusions et recommandations du Chef auditeur interne

Cible: Toutes les conclusions et recommandations ayant un degré de priorité élevé dans les deux mois qui suivent la publication du rapport d'audit.

Résultat: Les données relatives à 2008-09 ne sont pas disponibles. En consultation avec le Bureau de l'audit interne et du contrôle (IAO) et le Comité consultatif de contrôle indépendant (CCCI), des procédures révisées de suivi ont été mises en œuvre en 2008-09 pour que les données puissent être recueillies et communiquées pendant la prochaine période biennale.

Cible: Toutes les conclusions et recommandations dans les six mois qui suivent la publication du rapport d'audit.

Résultat: Les données relatives à 2008-09 ne sont pas disponibles. En consultation avec l'IAO et le CCCI, des procédures révisées de suivi ont été mises en œuvre en 2008-09 pour que les données puissent être recueillies et communiquées pendant la prochaine période biennale.

Indicateur 2.5: Délai nécessaire à la direction pour donner suite à toutes les recommandations et mettre en œuvre les mesures de suivi convenues qui figurent dans les rapports d'évaluation indépendante

Cible: La direction donne suite officiellement à toutes les recommandations dans un délai de six mois.

Résultat: Dans 100 pour cent des cas, la direction a officiellement donné suite aux recommandations de haut niveau en matière d'évaluation dans un délai de six mois.

Cible: La direction met en œuvre les mesures de suivi convenues dans un délai de six mois.

Résultat: Dans 100 pour cent des cas, les fonctionnaires responsables ont présenté des rapports d'activité sur les mesures concrètes adoptées pour donner suite aux recommandations.

Indicateur 2.6: Pourcentage d'utilisateurs qui déclarent, dans les enquêtes menées en 2008-09 auprès des utilisateurs, bénéficier au moment voulu des services juridiques dont ils ont besoin

Cible: 75 pour cent des répondants.

Résultat: En 2008, 84 pour cent des utilisateurs ont signalé avoir bénéficié au moment voulu des services juridiques dont ils avaient besoin.

Résultat 3: Améliorer le fonctionnement des organes directeurs de l'Organisation et leur accès aux informations, aux conseils, aux services et à l'appui nécessaires

Principales réalisations

- Mise en place de la nouvelle structure de la Conférence: deux semaines pour les travaux en commission et une troisième semaine de discussion en plénière, conformément aux recommandations du Groupe de travail du Conseil d'administration sur la Conférence.
- L'organisation de séances d'information avec les coordonnateurs régionaux, les groupes régionaux et les secrétariats des groupes des employeurs et des travailleurs a contribué dans une large mesure à la préparation des sessions du Conseil d'administration et de la Conférence. Les séances d'information et les consultations informelles qui ont ensuite eu lieu pendant la préparation du cadre stratégique pour 2010-2015 et du programme et budget pour 2010-11 ont permis d'intégrer sans délai les points de vue des mandants dans les documents concernés. L'efficacité des organes du Conseil d'administration chargés d'examiner ces documents s'en est, par la suite, trouvée renforcée. Le portail Internet à l'intention des mandants mis en place pour le cadre stratégique a démontré son utilité et continuera à être utilisé dans le futur pour permettre aux membres du Conseil d'administration d'accéder aisément aux informations relatives à la programmation.

- L'examen groupé de questions apparentées a permis de mieux organiser les sessions plénières du Conseil d'administration.
- La plus grande utilisation d'Internet pour diffuser les documents et les informations d'avant et d'après session destinés au Conseil d'administration ainsi que la mise en place d'un système de flux RSS basé sur le Web ont permis aux membres du Conseil d'administration bénéficiant d'un droit d'accès d'être immédiatement informés de tout nouveau document du Conseil placé sur la page Web de l'Organisation.
- Le bureau du Conseiller juridique a été chargé de réviser et de contrôler la nouvelle édition de la Constitution de l'OIT et du Règlement de la Conférence internationale du Travail et a lancé un processus de révision du *Recueil de règles applicables au Conseil d'administration* dont une nouvelle édition a été approuvée en novembre 2009.
- Pendant la Conférence, le bureau du Conseiller juridique a traité de la question des pouvoirs et des délégations dans lesquelles les employeurs et les travailleurs n'étaient pas suffisamment représentés et a proposé de réviser le Règlement pour régler le problème.

Difficultés rencontrées, enseignements tirés et implications pour l'avenir

- Les fonctionnalités d'IRIS seront renforcées pour assurer le suivi des allocations et dépenses au titre des résultats du programme et budget et du programme par pays de promotion du travail décent et établir les rapports nécessaires. Cette tâche sera facilitée par les plans de travail communs au sein du Bureau et les plans de travail axés sur les résultats. Lorsque tous ces dispositifs auront été mis en place en 2010, le Bureau devrait être en mesure de fournir un rapport de synthèse sur les ressources et les dépenses pour les 19 résultats du programme et budget et les programmes par pays de promotion du travail décent.
- Si la clôture de l'exercice financier 2006-07 et de l'audit n'a posé aucun problème particulier, celle de l'exercice 2008-09 devrait poser davantage de difficultés en raison du remplacement des auditeurs externes et de la mise en œuvre de certaines Normes comptables internationales pour le secteur public (IPSAS).
- Il est ressorti de la Conférence que l'une des manières les plus efficaces de réduire les coûts liés aux organes de gouvernance de l'OIT est d'améliorer la gestion du temps. Le Bureau prépare des recommandations visant à améliorer la gestion du temps dans les réunions et les commissions du Conseil d'administration ainsi que lors des sessions plénières et des commissions de la Conférence.

Indicateurs

Indicateur 3.1: Pourcentage des ressources du budget ordinaire et des ressources extrabudgétaires dont l'utilisation pour la réalisation des résultats immédiats et des programmes par pays de promotion du travail décent est suivie et fait l'objet de rapports

Cible: L'utilisation des deux tiers des ressources est suivie et fait l'objet de rapports.

Résultat: Le suivi et les comptes rendus portant sur les ressources du budget ordinaire au moyen des résultats immédiats et des résultats immédiats communs ainsi que des

programmes par pays de promotion du travail décent n'ont pu être menés à bien avec les ressources affectées à l'amélioration des fonctionnalités d'IRIS. Cependant, 100 pour cent des ressources extrabudgétaires ont fait l'objet d'un suivi et d'un rapport sur la base des résultats immédiats. Ces informations sont présentées tous les ans à la Commission de la coopération technique et au Conseil d'administration.

- 326.** Le Bureau de programmation et de gestion, le Bureau de l'informatique et des communications et le Département des partenariats et de la coopération au développement sont parvenus à fournir davantage d'informations sur les projets de coopération technique mis en œuvre au sein du cadre stratégique et à renforcer leur lisibilité par le biais du tableau de bord des donateurs. Les donateurs ont ainsi pu obtenir des informations sur les projets qu'ils financent ainsi que des précisions sur l'état d'avancement de leur mise en œuvre.

**Indicateur 3.2: Certification sans réserve
par le Commissaire aux comptes
des états financiers de l'OIT pour 2006-07 et 2008-09**

Cible: Le Commissaire aux comptes certifie sans réserve les états financiers de 2006-07 et de 2008-09.

Résultat: Le 70^e exercice financier (2006-07) a été approuvé sans réserve. L'avis sur les états financiers de 2008-09 ne sera pas reçu avant le deuxième trimestre 2010.

**Indicateur 3.3: Pourcentage de membres
du Conseil d'administration et de délégués à la Conférence
qui jugent «bons» ou «très bons» les services fournis
dans le cadre des relations, des réunions
et de la correspondance officielle**

Cible: 95 pour cent des répondants jugent les services «bons» ou «très bons».

Résultat: 91 pour cent des répondants jugent les services «bons» ou «très bons».

**Indicateur 3.4: Délai de réception des documents
par les membres du Conseil d'administration
et les délégués à la Conférence**

Cible: Les membres du Conseil d'administration reçoivent les documents au moins 15 jours avant leur examen par le Conseil.

Résultat: 73 pour cent des documents adressés aux membres du Conseil d'administration ont été reçus par ces derniers 15 jours avant leur examen par le Conseil.

Cible: Les délégués à la Conférence internationale du Travail et aux réunions régionales reçoivent les documents conformément aux prescriptions du Règlement de la Conférence et du Règlement pour les réunions régionales.

Résultat: 63 pour cent des documents ont été adressés aux délégués dans les délais prescrits par le Règlement de la Conférence et le Règlement pour les réunions régionales.

Cible: Les participants aux réunions sectorielles et techniques reçoivent les documents un mois au moins avant l'ouverture de la réunion.

Résultat: Les données de 2008-09 ne sont pas disponibles en raison de l'absence d'un système central de suivi.

Indicateur 3.5: Nombre total de documents et de pages
par document produit pour les grandes réunions de l'OIT

Cible: Réduction de 5 pour cent du nombre total de documents et de pages par document produit pour le Conseil d'administration.

Résultat: On estime qu'il y aura une réduction de près de 15 pour cent du nombre des documents produits pour le Conseil d'administration par rapport à 2006-07, période où le nombre de documents produits était particulièrement élevé.

Cible: Réduction de 5 pour cent du nombre total de pages produites pour la Conférence internationale du Travail, les grandes réunions régionales et les réunions sectorielles, techniques et connexes.

Résultat: Le nombre de pages par document n'a pas été réduit. Pendant la période biennale, le nombre de grands documents produits pour la Conférence et les réunions régionales a été réduit de 17 pour cent, mais le nombre total de pages a augmenté de près de 16 pour cent. Cette tendance est en partie imputable à l'ordre du jour modifié de la Conférence et aux travaux liés à la préparation de la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable (2008) et du Pacte mondial pour l'emploi (2009).

Indicateur 3.6: Les structures et les procédures
sont rationalisées pour réduire les coûts
des organes directeurs de l'OIT

Cible: Réduction d'au moins 600 000 dollars pour 2008-09.

Résultat: Les coûts des organes directeurs de l'OIT n'ont pu être réduits en raison d'un certain nombre d'événements exceptionnels:

- la crise financière et ses répercussions depuis novembre 2008 sur les ordres du jour du Conseil d'administration et de la Conférence;
- les consultations et négociations informelles liées à l'examen et à l'adoption de la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable qui se sont traduites par une augmentation significative du nombre de réunions pendant la session 2008 de la Conférence;
- la complète réorganisation du programme de la Conférence de 2009 conformément à la demande du Conseil d'administration de placer les implications sociales de la crise financière au cœur de la Conférence;
- l'organisation du Sommet mondial et le recours à des groupes d'études et des discussions interactives au cours desquels des intervenants de marque ont apporté des contributions de haut niveau;
- la réintroduction du *Compte rendu provisoire* en anglais, français et espagnol, suite à la recommandation du Groupe de travail sur la Conférence (coût additionnel de 130 000 dollars).

Genève, le 11 février 2010.

Document soumis pour information.

Annexe I

Résultats par indicateur et par région (chiffres absolus)

Indicateurs		Cible		Résultat						
		Nombre	Unité	Total	Afrique	Amériques	Etats arabes	Asie et Pacifique	Europe et Asie centrale	Monde
Objectif stratégique: Normes et principes et droits fondamentaux au travail										
1a.1 (i)	Nombre d'Etats Membres qui utilisent des produits, outils ou directives du BIT pour établir des lois, politiques, cadres pour la réduction de la pauvreté ou le développement national et pratiques mettant l'accent sur la liberté syndicale et la négociation collective, ou pour modifier ceux qui existent déjà	5	Etats Membres ¹	6	1	1	1	2	1	–
1a.1 (ii)	Nombre d'Etats Membres qui utilisent des produits, outils ou directives du BIT pour élaborer des lois, politiques, cadres pour la réduction de la pauvreté ou le développement national et pratiques mettant l'accent sur le travail forcé, ou pour modifier ceux qui existent déjà	5	Etats Membres	12	1	5	1	2	3	–
1a.1 (iii)	Nombre d'Etats Membres qui utilisent des produits, outils ou directives du BIT pour élaborer des lois, politiques, cadres pour la réduction de la pauvreté ou le développement national et pratiques mettant l'accent sur la discrimination liée à l'emploi, y compris la discrimination fondée sur le sexe, ou pour modifier ceux qui existent déjà	5	Etats Membres	7	5	2	–	–	–	–
1b.1 (i)	Nombre de cas où les mandants ou les partenaires du développement utilisent des produits, panoplies d'instruments, directives ou méthodologies du BIT afin de prendre des mesures qui figurent dans le Plan de suivi global du Programme international pour l'abolition du travail des enfants (IPEC)	25	Cas	59	16	15	1	12	15	–
1b.1 (ii)	Nombre d'Etats Membres qui, avec l'assistance technique ou l'appui du BIT, prennent au moins deux mesures conformes aux caractéristiques principales des programmes assortis de délais	40	Etats Membres	34	10	11	–	7	6	–

¹ Y compris, le cas échéant, le Kosovo, le Territoire palestinien occupé, les régions et sous-régions.

Indicateurs		Cible		Résultat						
		Nombre	Unité	Total	Afrique	Amériques	Etats arabes	Asie et Pacifique	Europe et Asie centrale	Monde
1c.1 (i)	Nombre de cas dans lesquels des Etats Membres utilisent l'assistance technique ciblée du BIT pour ratifier des conventions internationales du travail	50	Cas	79	3	9	3	27	37	–
1c.1 (ii)	Nombre de cas dans lesquels des Etats Membres utilisent l'assistance technique ciblée du BIT pour élaborer ou réviser une législation ou des pratiques nationales en conformité avec les normes internationales du travail	100	Cas	117	29	29	5	12	42	–
1c.1 (iii)	Nombre de cas dans lesquels d'autres organisations et organismes appliquent les conseils du BIT pour intégrer dans leurs politiques les normes internationales du travail et les commentaires des organes de contrôle du BIT	5	Cas	14	1	1	–	–	3	9
1c.1 (iv)	Nombre de cas dans lesquels des améliorations dans l'application des normes relatives à la liberté syndicale sont constatées à la suite d'une intervention des organes de contrôle	60	Cas	73	5	42	–	17	9	–
Objectif stratégique: Emploi										
2a.1 (i)	Nombre des Etats Membres utilisant des analyses, outils ou orientations relevant de l'Agenda global pour l'emploi de façon intégrée en vue d'élaborer des politiques de l'emploi et du marché du travail	18	Etats Membres	32	14	6	4	4	4	–
2a.1 (ii)	Nombre des Etats Membres utilisant des analyses, outils ou produits du BIT en vue d'associer explicitement des objectifs relatifs à l'emploi productif et au travail décent au cadre général de l'action publique ou de l'action pour le développement, notamment les stratégies nationales pour le développement, les stratégies de réduction de la pauvreté et les PNUAD	24	Etats Membres	24	17	2	2	3	–	–

Indicateurs	Cible		Résultat							
	Nombre	Unité	Total	Afrique	Amériques	Etats arabes	Asie et Pacifique	Europe et Asie centrale	Monde	
2a.1 (iii) Nombre des Etats Membres dans lesquels des mandants et des institutions financières utilisent des outils ou produits du BIT pour élaborer des politiques visant à faciliter l'accès au crédit des travailleurs pauvres, des jeunes, des femmes et des microentreprises ou petites entreprises	10	Etats Membres	44	18	9	2	10	5	–	
2a.1 (iv) Nombre des partenariats conclus aux plans régional et international, y compris avec des organisations multilatérales et les institutions de Bretton Woods, sur la base d'analyses, outils ou produits du BIT, en vue de l'élaboration de recommandations d'action sur l'emploi productif et le travail décent	5	Partenariats	11	2	2	1	1	2	3	
2a.1 (v) Nombre des Etats Membres utilisant des services d'assistance technique du BIT en vue d'élaborer des indicateurs principaux du marché du travail et des analyses des tendances de l'emploi et du marché du travail ou d'améliorer les indicateurs et analyses déjà existants en la matière	10	Etats Membres	19	13	–	–	6	–	–	
2a.2 (i) Nombre des Etats Membres utilisant des outils ou méthodes du BIT pour accroître la part des programmes d'investissement publics ou privés visant des projets à haute intensité de main-d'œuvre	15	Etats Membres	18	10	1	–	7	–	–	
2a.2 (ii) Nombre des Etats Membres mettant en évidence la faisabilité technique, opérationnelle et économique de programmes d'infrastructure à haute intensité de main-d'œuvre	12	Etats Membres	16	10	2	–	3	1	–	
2a.3 (i) Nombre des Etats Membres utilisant les services d'assistance technique, données, programmes de formation, outils ou méthodes du BIT pour élaborer des politiques, plans d'action nationaux ou programmes visant à promouvoir l'emploi productif, les droits au travail ou une protection sociale adéquate pour les jeunes, hommes ou femmes	15	Etats Membres	17	10	2	1	3	1	–	

Indicateurs	Cible		Résultat						
	Nombre	Unité	Total	Afrique	Amériques	Etats arabes	Asie et Pacifique	Europe et Asie centrale	Monde
2b.1 (i) Nombre des Etats Membres dans lesquels les mandants élaborent des politiques de formation mieux adaptées au marché du travail et à l'évolution technique et d'un accès plus facile pour ceux qui sont victimes de discriminations sur le marché du travail, ou modifient celles qui existent dans ce sens	18	Etats Membres	17	5	3	–	6	3	–
2b.2 (i) Nombre des Etats Membres qui améliorent les services publics de l'emploi ou le cadre réglementaire régissant les agences d'emploi privées afin que ces services soient mieux adaptés au marché du travail et d'un accès plus facile pour ceux qui sont victimes de discriminations sur le marché du travail	6	Etats Membres	7	2	1	–	2	2	–
2c.1 (i) Nombre des mandants et autres organisations utilisant des services d'assistance technique, programmes de formation ou outils du BIT pour élaborer des politiques ou une réglementation axées sur la promotion des petites entreprises et coopératives	10	Etats Membres	22	20	2	–	–	–	–
2c.2 (i) Nombre des mandants et autres organisations utilisant des outils ou méthodes du BIT pour élaborer des programmes visant le développement économique local ou l'amélioration de la chaîne de création de valeur et des pratiques sur le lieu de travail	100	Organisations	75	30	6	2	32	5	–
2c.2 (ii) Nombre des organisations et multinationales utilisant des services d'assistance technique ou programmes de formation du BIT pour exploiter les approches de la Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale aux fins de leurs programmes, activités ou politiques structurelles	30	Organisations	47	17	22	–	–	8	–
2c.3 (i) Nombre des Etats Membres confrontés à une situation de crise qui utilisent un ensemble coordonné de services d'assistance technique, outils et approches du BIT pour mettre en place des programmes de reconstruction et de redressement axés sur l'emploi	10	Etats Membres	16	5	2	2	7	0	–

Indicateurs		Cible		Résultat						
		Nombre	Unité	Total	Afrique	Amériques	Etats arabes	Asie et Pacifique	Europe et Asie centrale	Monde
Objectif stratégique: Protection sociale										
3a.1 (i)	Nombre d'Etats Membres qui mettent à profit l'assistance technique du BIT pour produire des données complètes sur la sécurité sociale	50	Etats Membres	51	12	8	1	20	10	–
3a.1 (ii)	Nombre d'Etats Membres qui mettent à profit l'assistance technique du BIT pour élaborer des politiques de sécurité sociale offrant une protection sociale à un plus grand nombre de personnes et/ou augmentent le niveau ou élargissent l'éventail des prestations	15	Etats Membres	17	8	4	1	4	–	–
3a.2 (i)	Nombre d'Etats Membres qui mettent à profit l'assistance technique ou les instruments de l'OIT pour appliquer les principes consacrés par les normes de l'OIT en ce qui concerne la sécurité sociale, ou qui utilisent les instruments de l'OIT pour améliorer l'efficacité et l'efficience administratives et la viabilité financière	10	Etats Membres	18	7	5	–	2	4	–
3a.2 (ii)	Nombre d'Etats Membres dans lesquels des fonctionnaires formés par le BIT pour une bonne gouvernance, la planification et la gestion de la sécurité sociale font partie ou vont faire partie du personnel des organismes responsables de la politique sociale	15	Etats Membres	26	9	12	1	2	2	–
3b.1 (i)	Nombre d'Etats Membres dans lesquels les mandants mettent à profit les connaissances ou les instruments de l'OIT pour élaborer des politiques concernant l'amélioration des conditions de travail, de la santé et de la sécurité	20	Etats Membres	17	2	6	–	4	5	–
3b.1 (ii)	Nombre d'Etats Membres qui, avec l'assistance du BIT, ratifient des conventions ou renforcent l'application des normes de l'OIT sur la sécurité et la santé, l'inspection du travail et les conditions de travail (notamment en adoptant des lois ou des règlements, en établissant des organismes de réglementation ou des organismes consultatifs tripartites ou en renforçant ceux qui existent)	50	Etats Membres	42	9	7	3	8	15	–

Indicateurs	Cible		Résultat							
	Nombre	Unité	Total	Afrique	Amériques	Etats arabes	Asie et Pacifique	Europe et Asie centrale	Monde	
3b.1 (iii) Nombre d'Etats Membres dans lesquels les mandants, avec l'assistance du BIT, élaborent des programmes, établissent des organismes de réglementation ou des organismes tripartites, renforcent ces organismes lorsqu'ils existent, renforcent les organisations de travailleurs ou d'employeurs ou encore renforcent les services d'assistance axés sur le lieu de travail pour faciliter la mise en œuvre des programmes	30	Etats Membres	24	4	7	–	7	6	–	
3c.1 (i) Nombre d'Etats Membres qui mettent à profit l'assistance technique du BIT pour élaborer des politiques relatives aux migrations de main-d'œuvre qui reflètent les principes, les lignes directrices ou les pratiques optimales du cadre multilatéral	5	Etats Membres	9	1	2	–	4	2	–	
3c.1 (ii) Nombre d'Etats Membres qui mettent à profit l'assistance technique du BIT pour élaborer des politiques relatives aux migrations de main-d'œuvre axées sur les besoins des femmes et des autres travailleurs migrants vulnérables	7	Etats Membres	5	–	–	–	3	2	–	
3c.1 (iii) Nombre d'Etats Membres recevant des travailleurs migrants qui mettent à profit l'assistance technique du BIT pour élaborer des politiques ou des programmes axés sur une meilleure protection, la lutte contre la discrimination et une meilleure intégration des travailleurs migrants	5	Etats Membres	2	–	–	1	1	–	–	
3d.1 (i) Nombre d'Etats Membres qui intègrent les principes clés du <i>Recueil de directives pratiques du BIT sur le VIH/sida et le monde du travail</i> dans les politiques relatives au VIH/sida mises en œuvre sur le lieu de travail	20	Etats Membres	20	11	1	–	6	2	–	
3d.1 (ii) Nombre d'Etats Membres dans lesquels chaque mandant tripartite, pour le VIH/sida, a un coordonnateur disposant des compétences requises, adopte une politique applicable aux lieux de travail qui tient compte des différences entre hommes et femmes et possède un plan de mise en œuvre assorti de délais et dûment financé	20	Etats Membres	21	11	2	–	6	2	–	

Indicateurs	Cible		Résultat						
	Nombre	Unité	Total	Afrique	Amériques	Etats arabes	Asie et Pacifique	Europe et Asie centrale	Monde
3d.1 (iii) Nombre d'Etats Membres dans lesquels au moins 20 lieux de travail dans les secteurs formel ou informel offrent aux travailleurs, pour le VIH/sida, des services de prévention et d'information, de traitement, de soins et d'assistance, par l'intermédiaire de comités bipartites ayant reçu au préalable une formation sur la formulation des politiques et la conception/la mise en œuvre/le suivi des programmes ou par le biais de partenariats avec les autorités nationales en charge du sida	20	Etats Membres	20	13	2	–	4	1	–
3d.2 (i) Nombre de travailleurs, y compris dans l'économie informelle, qui comprennent mieux les questions liées au VIH/sida et ont accès à des services d'orientation, à travers des mécanismes en place sur le lieu de travail, coordonnés et mis en œuvre par des comités bipartites VIH/sida	14	Etats Membres	15	8	–	–	5	2	–
3d.3 (i) Nombre d'Etats Membres dans lesquels les organisations d'employeurs et/ou de travailleurs participent activement à l'élaboration de cadres juridiques nationaux relatifs au VIH/sida qui tiennent compte des principes clés du <i>Recueil de directives pratiques du BIT sur le VIH/sida et le monde du travail</i> ainsi qu'à la prise de décisions et à la mise en place concrète des structures nationales, notamment des mécanismes de coordination nationaux pour le Fonds mondial	12	Etats Membres	16	10	–	–	3	3	–
Objectif stratégique: Dialogue social									
4a.1 (i) Nombre de cas où les organisations d'employeurs ont recours à l'assistance technique ou aux outils du BIT pour modifier leurs services ou pour en fournir de nouveaux de manière à répondre aux besoins de leurs membres et des membres potentiels	30	Cas	58	19	12	–	21	6	–

Indicateurs	Cible		Résultat						
	Nombre	Unité	Total	Afrique	Amériques	Etats arabes	Asie et Pacifique	Europe et Asie centrale	Monde
4a.2 (i) Nombre de cas où les organisations de travailleurs ont recours à l'assistance technique ou aux outils du BIT pour intégrer les conventions de l'OIT, la Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail, la Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale et l'Agenda global pour l'emploi dans les techniques de planification et/ou d'organisation stratégique, les méthodologies de formation, les politiques, les plans d'action ou les programmes de formation	15	Cas	15	0	2	3	8	2	–
4a.2 (ii) Nombre de cas où les organisations de travailleurs ont recours à l'assistance technique ou aux outils du BIT pour intégrer les techniques de planification et d'organisation stratégique dans leurs activités ou pour améliorer leurs méthodes de formation	11	Cas	12	3	4	–	3	2	–
4a.2 (iii) Nombre de cas où les organisations de travailleurs ont recours à l'assistance technique ou aux outils du BIT pour mettre en œuvre des politiques ou des plans d'action ou encore des programmes de formation liés aux thèmes et domaines suivants du travail décent: droits syndicaux; réduction de la pauvreté; travail des enfants; migrants; égalité entre hommes et femmes; emploi; économie informelle; sécurité sociale; zones franches d'exportation; sécurité et santé au travail; ou VIH/sida sur le lieu de travail	30	Cas	47	12	12	2	12	9	–
4b.1 (i) Nombre de cas où les organisations d'employeurs participent aux discussions sur les grandes orientations aux niveaux national, régional ou international, et où cette participation se traduit par un environnement plus propice aux entreprises	20	Cas	16	–	10	–	6	–	–
4b.1 (ii) Nombre de cas où les organisations de travailleurs ont recours à l'assistance technique ou aux outils du BIT pour participer aux mécanismes et procédures de contrôle afin de contribuer à un meilleur respect des droits fondamentaux des travailleurs et des normes internationales du travail	10	Cas	13	–	4	–	9	–	–

Indicateurs	Cible		Résultat							
	Nombre	Unité	Total	Afrique	Amériques	Etats arabes	Asie et Pacifique	Europe et Asie centrale	Monde	
4b.1 (iii)	Nombre de cas où les organisations de travailleurs ont recours à l'assistance technique ou aux outils du BIT pour participer à des débats d'orientation visant à promouvoir les objectifs du travail décent avec diverses institutions et agences (institutions de Bretton Woods, agences des Nations Unies, etc.) dans différents processus et cadres (stratégies de réduction de la pauvreté, PNUAD, programmes par pays de promotion du travail décent, etc.)	10	Cas	36	19	4	4	8	1	–
4b.1 (iv)	Nombre de cas où les organisations de travailleurs ont recours à l'assistance technique, aux produits ou aux outils du BIT pour participer à des programmes mondiaux de développement des qualifications, à des forums de discussion sur Internet sur des questions de fond, à des discussions sur la politique à mener par le biais de listes électroniques de diffusion, ou pour soumettre à des réseaux de syndicats des travaux de recherche (fondés sur des données ventilées par sexe et des analyses axées sur la problématique hommes/femmes)	10	Cas	13	4	3	–	3	3	–
4b.1 (v)	Nombre de cas où les organisations d'employeurs et de travailleurs ont participé de concert à des discussions sur la politique sociale et du travail	10	Cas	18	3	9	1	4	1	–
4c.1 (i)	Nombre d'Etats Membres qui ont recours à l'assistance technique du BIT pour ratifier les conventions clés de l'Organisation (nos 144, 150, 151 et 154) sur les consultations tripartites, l'administration du travail et la promotion de la négociation collective	20	Etats Membres	5	2	–	–	1	2	–
4c.1 (ii)	Nombre d'Etats Membres qui ont recours à l'assistance technique du BIT pour élaborer de nouvelles politiques ou lois du travail ou modifier celles qui existent, compte tenu des normes du travail de l'OIT	5	Etats Membres	13	3	–	1	4	5	–

Indicateurs		Cible		Résultat						
		Nombre	Unité	Total	Afrique	Amériques	Etats arabes	Asie et Pacifique	Europe et Asie centrale	Monde
4c.2 (i)	Nombre d'Etats Membres qui ont recours à l'assistance technique du BIT pour créer ou modifier des institutions relevant du ministère du Travail, y compris celles qui visent à promouvoir le dialogue social, afin de mettre en œuvre les dispositions fondamentales des conventions n ^{os} 144, 150, 151 ou 154	10	Etats Membres	18	5	6	1	4	2	–
4c.2 (ii)	Nombre d'Etats Membres qui ont recours à l'assistance technique du BIT pour améliorer la formation des cadres ou du personnel dans les institutions relevant du ministère du Travail, ou d'autres organisations, en vue de mettre en œuvre les dispositions fondamentales des conventions n ^{os} 144, 150, 151 ou 154	10	Etats Membres	16	8	2	–	2	4	–
4c.2 (iii)	Nombre d'Etats Membres qui ont recours à l'assistance technique du BIT pour améliorer la réactivité et l'efficacité des institutions ou des programmes du ministère du Travail, afin de mettre en œuvre les dispositions fondamentales des conventions n ^{os} 144, 150, 151 ou 154	10	Etats Membres	13	2	4	1	2	4	–
4c.2 (iv)	Nombre de cas où les mandants tripartites sont activement associés aux processus de dialogue social aux niveaux régional et sous-régional	5	Cas	3	3	–	–	–	–	–
4d.1 (i)	Nombre de cas où les mandants parviennent à un consensus en adoptant des conclusions, des recommandations, des codes ou des directives lors de réunions sectorielles	75	Pourcentage de réunions	80	–	–	–	–	–	80
4d.1 (ii)	Nombre de cas où les mesures de suivi découlant de recommandations adoptées par des réunions sectorielles sont mises en œuvre	10	Cas	14	–	–	–	–	–	14
4d.2 (i)	Nombre de cas où les mandants ont recours à l'assistance technique, à la formation ou aux outils du BIT pour ratifier des conventions sectorielles	20	Cas	29	1	4	1	7	16	–

Indicateurs		Cible		Résultat						
		Nombre	Unité	Total	Afrique	Amériques	Etats arabes	Asie et Pacifique	Europe et Asie centrale	Monde
4d.2 (ii)	Nombre de cas où les mandants ont recours à l'assistance technique, à la formation ou aux outils du BIT pour élaborer des politiques fondées sur des recueils de directives pratiques ou des principes directeurs sectoriels	8	Cas	7	3	–	–	1	3	–
4d.2 (iii)	Nombre de cas où les mandants ont recours à l'assistance technique, à la formation ou aux outils du BIT pour élaborer au niveau national des plans d'action tripartites sur des questions spécifiques à certains secteurs	8	Cas	16	8	4	–	–	4	–
Résultats immédiats communs										
Cohérence des politiques (i)	Nombre d'Etats Membres qui sollicitent l'assistance du BIT pour évaluer les politiques économiques et sociales dans la perspective du travail décent	10	Etats Membres	17	6	2	–	8	1	–
Cohérence des politiques (ii)	Nombre d'initiatives bilatérales, multilatérales et interinstitutions qui appellent à la coordination des mesures et programmes lancés par des organisations en relation avec l'Agenda du travail décent	10	Initiatives	10	–	–	–	–	–	10
Economie informelle (i)	Nombre de cas où les programmes par pays des Nations Unies incorporent et appliquent les normes de l'OIT et les directives pratiques, outils ou connaissances du Bureau pour lancer des initiatives intégrées en faveur de possibilités d'emploi productif et d'une protection sociale des travailleurs et producteurs de l'économie informelle comme moyen de faciliter la transition vers la formalisation	15	Cas	2	1	1	–	–	–	–
Economie informelle (ii)	Nombre de cas où les gouvernements, les employeurs et les travailleurs utilisent, par le biais du dialogue tripartite, les connaissances et approches du BIT pour des politiques concernant l'économie informelle	5	Cas	32	8	5	3	11	5	–

Indicateurs		Cible		Résultat						
		Nombre	Unité	Total	Afrique	Amériques	Etats arabes	Asie et Pacifique	Europe et Asie centrale	Monde
Inspection du travail (i)	Nombre d'Etats Membres sollicitant l'assistance du BIT pour effectuer des audits tripartites de leurs systèmes d'inspection du travail	10	Etats Membres	17	2	3	3	3	6	–
Inspection du travail (ii)	Nombre d'Etats Membres sollicitant l'assistance du BIT pour élaborer des plans d'action nationaux en matière d'inspection du travail	15	Etats Membres	11	–	4	1	1	5	–
Inspection du travail (iii)	Nombre d'Etats Membres sollicitant l'assistance du BIT pour accroître les ressources financières allouées à l'inspection du travail	10	Etats Membres	12	–	5	7	–	–	–
Egalité des sexes (i)	Nombre de cas où les programmes par pays des Nations Unies et les décisions nationales prises dans ces pays requièrent une assistance de la part du BIT pour l'élaboration de politiques ou programmes axés sur les aspects suivants: promotion de l'égalité des chances pour les hommes et pour les femmes dans le domaine de la formation et de l'amélioration des compétences; stimulation de l'embauche et amélioration de la stabilité d'emploi; accession des femmes à des postes de responsabilité; promotion de l'entrepreneuriat féminin; accès des femmes aux moyens de financement et aux ressources	15	Cas	14	6	2	1	4	1	–
Egalité des sexes (ii)	Nombre de cas où les pays, qu'ils aient ou non ratifié les conventions nos 100, 111, 156 et 183, recourent à des programmes, législations, politiques, conventions collectives ou décisions de justice pour la mise en œuvre des principales dispositions de ces conventions	20	Cas	20	–	11	–	9	–	–
Microfinance (i)	Nombre de cas où les mandants participent à l'élaboration ou à la mise en œuvre de politiques de microfinancement, de fonds sociaux ou de systèmes de crédit dans l'intérêt des travailleurs pauvres ou d'autres groupes vulnérables	25	Cas	24	21	–	–	1	2	–

Annexe II

Base de référence pour la période de planification 2010-2015

On trouvera dans la présente annexe les bases de référence des indicateurs de performance du cadre stratégique pour la période 2010-2015 et du programme et budget pour 2010-11 qui devaient être établis en fonction des résultats de 2008-09 ¹. Pour ce faire, le Bureau a évalué les résultats de la période biennale écoulée à l'aide des indicateurs et critères de mesure qui s'appliqueront pour 2010-11. Il est ressorti de cette évaluation que certaines des cibles atteintes dans le cadre de résultats 2008-09 ne sont pas transposables telles quelles dans le cadre de résultats 2010-11.

Objectif stratégique: Emploi

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

Résultat 1 – Promotion de l'emploi:

Davantage de femmes et d'hommes bénéficient d'un emploi productif et de possibilités de travail et de revenus décents

Indicateur 1.1: Nombre d'Etats Membres qui, avec l'appui du BIT, intègrent les politiques et les programmes nationaux, sectoriels ou locaux dans leurs cadres de développement.

Cible 2010-11: 8 Etats Membres

Base de référence 2008-09: 10 Etats Membres

Indicateur 1.2: Nombre d'Etats Membres dans lesquels, avec l'appui du BIT, les autorités publiques nationales adoptent des politiques de financement solidaire qui encouragent les emplois décents et les services en faveur des travailleurs pauvres par le biais d'institutions financières locales.

Cible 2010-11: 9 Etats Membres

Base de référence 2008-09: 0

Remarque: Les résultats comptabilisés pour cet indicateur ne concernent plus les institutions financières individuelles, comme en 2008-09, mais les changements dans la politique financière au niveau national. Les résultats concrets des travaux réalisés en 2008-09 répondent seulement à un, voire deux, des trois critères de mesure retenus pour 2010-11. Le BIT vérifiera si ces trois critères permettent de mesurer correctement les résultats pouvant, avec son assistance, être obtenus au titre de cet indicateur.

Indicateur 1.3: Nombre d'Etats Membres qui, avec l'appui du BIT, mettent en place ou renforcent des systèmes d'information et d'analyse relatifs aux marchés du travail et diffusent des informations sur l'évolution du marché du travail national.

Cible 2010-11: 5 Etats Membres

Base de référence 2008-09: 4 Etats Membres

¹ Pour la liste complète des indicateurs et de leurs critères de mesure, se référer au programme et budget pour 2010-11.

Indicateur 1.4: Nombre d'Etats Membres qui, avec l'appui du BIT, intègrent la promotion de l'emploi productif et des possibilités de travail et de revenus décents dans leurs mesures de réduction des risques liés à des catastrophes/de relance de l'économie et dans le cadre de leurs programmes de prévention des conflits, de reconstruction et de relance de l'économie.

Cible 2010-11: 7 Etats Membres

Base de référence 2008-09: 6 Etats Membres

Remarque: En raison d'une erreur d'édition, les termes «ou les conflits» ont été omis à la fin de l'énoncé du premier critère de mesure pour cet indicateur tel qu'il figure dans le programme et budget pour 2010-11. Ce premier critère devrait se lire comme suit: «Des programmes de redressement durables et à forte intensité d'emploi sont mis en œuvre pour faire face aux pertes d'emplois occasionnées par les catastrophes naturelles ou les conflits.»

Indicateur 1.5: Nombre d'Etats Membres qui, avec l'appui du BIT, montrent qu'il est de plus en plus tenu compte de la question de l'emploi dans les programmes d'investissement dans les infrastructures à forte intensité d'emploi aux fins du développement local.

Cible 2010-11: 5 Etats Membres

Base de référence 2008-09: 0

Remarque: Des critères de mesure rigoureux ont été définis pour cet indicateur, conformément à la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable et au Pacte mondial pour l'emploi. En 2008-09, bon nombre d'Etats Membres ont obtenu des résultats répondant partiellement à ces critères mais requièrent toujours l'appui du BIT pour associer tous les mandants (premier critère) et intégrer tous les éléments de l'Agenda du travail décent (second critère).

Indicateur 1.6: Nombre d'Etats Membres dans lesquels, avec l'appui du BIT, les gouvernements et les organisations d'employeurs et/ou de travailleurs ont pris des initiatives dans certains domaines d'action qui facilitent la transition d'activités du secteur informel vers le secteur formel.

Cible 2010-11: 6 Etats Membres

Base de référence 2008-09: 0

Remarque: Avec l'appui du BIT, un certain nombre de pays ont satisfait partiellement à l'un ou l'autre des critères de mesure mais en aucun cas aux deux. Le second critère, qui comprend au moins deux initiatives visant à faciliter la transition vers le secteur formel, est conçu de manière à encourager une approche du secteur informel plus globale et mieux intégrée que celle employée jusqu'à présent dans de nombreux pays.

Résultat 2 – Développement des compétences:

Le développement des compétences accroît l'employabilité des travailleurs, la compétitivité des entreprises et l'inclusivité de la croissance

Indicateur 2.1: Nombre d'Etats Membres qui, avec l'appui du BIT, intègrent le développement des compétences dans les stratégies de développement sectorielles ou nationales.

Cible 2010-11: 8 Etats Membres, dont au moins 3 en Afrique

Base de référence 2008-09: 6 Etats Membres, dont 2 en Afrique

Indicateur 2.4: Nombre d'Etats Membres qui, avec l'appui du BIT, renforcent leurs services de l'emploi pour réaliser les objectifs stratégiques en matière d'emploi.

Cible 2010-11: 5 Etats Membres, dont au moins 2 en Afrique

Base de référence 2008-09: 4 Etats Membres, dont 2 en Afrique

Indicateur 2.5: Nombre d'Etats Membres qui, avec l'appui du BIT, élaborent et mettent en œuvre des politiques et des programmes intégrés visant à promouvoir l'emploi productif et le travail décent chez les jeunes hommes et femmes.

Cible 2010-11: 15 Etats Membres, dont au moins 6 en Afrique

Base de référence 2008-09: 6 Etats Membres, dont 4 en Afrique

Remarque: L'écart entre la cible 2010-11 et la base de référence 2008-09 est dû principalement à une modification de la méthode de mesure afin d'encourager l'adoption d'approches mieux intégrées et plus globales pour la formulation et la mise en œuvre de politiques et de programmes concernant l'emploi des jeunes.

Résultat 3 – Des entreprises durables:

Les entreprises durables créent des emplois productifs et décents

Indicateur 3.1: Nombre d'Etats Membres qui, avec l'appui du BIT, réforment leurs cadres stratégiques ou réglementaires pour créer un contexte propice aux entreprises durables.

Cible 2010-11: 5 Etats Membres

Base de référence 2008-09: 18 Etats Membres

Remarque: Les informations prises en compte dans la base de référence concernent des coopératives. Pour les autres formes d'entreprises, les activités menées au titre du nouveau mandat relatif à la création d'un contexte propice – mandat qui est défini dans les conclusions concernant la promotion d'entreprises durables, adoptées par la Conférence à sa session de 2007 – ont donné lieu à la mise au point de nouveaux outils de diagnostic et de matériel de formation et de promotion afin de soutenir son application au niveau national.

Indicateur 3.2: Nombre d'Etats Membres qui, avec l'appui du BIT, mettent en œuvre des politiques et des programmes de développement de l'entrepreneuriat aux fins de la création d'emplois décents et productifs.

Cible 2010-11: 10 Etats Membres

Base de référence 2008-09: 7 Etats Membres

Indicateur 3.3: Nombre d'Etats Membres qui, avec l'appui du BIT, mettent en œuvre des programmes favorisant l'adoption de pratiques responsables et durables dans l'entreprise.

Cible 2010-11: 5 Etats Membres

Base de référence 2008-09: 0

Remarque: Instaurée suite aux conclusions de la Conférence de 2007, la promotion de pratiques responsables en vue d'un développement durable à l'échelon de l'entreprise est un domaine d'activité relativement récent. Durant la période 2008-09, des actions de sensibilisation ont été menées et des programmes nationaux et sectoriels ont été préparés.

Indicateur 3.4: Nombre d'Etats Membres qui, avec l'appui du BIT, adoptent des politiques intégrant les principes de la Déclaration sur les entreprises multinationales.

Cible 2010-11: 5 Etats Membres

Base de référence 2008-09: 0

Remarque: Il sera difficile en l'espace d'une période biennale de satisfaire aux critères fixés pour la mesure de cet indicateur, notamment au second critère qui a trait à l'application de politiques visant à attirer les investissements directs étrangers. Le BIT vérifiera si ces deux critères permettent de mesurer correctement les résultats pouvant, avec son assistance, être obtenus au titre de cet indicateur.

Objectif stratégique: Protection sociale

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

Résultat 4 – Sécurité sociale:

Un plus grand nombre de personnes ont accès à des prestations de sécurité sociale mieux gérées et plus respectueuses de l'égalité entre les sexes

Indicateur 4.2: Nombre d'Etats Membres qui, avec l'appui du BIT, élaborent des politiques visant à améliorer la couverture sociale, notamment des groupes exclus.

Cible 2010-11: 3 Etats Membres

Base de référence 2008-09: 3 Etats Membres

Indicateur 4.3: Nombre d'Etats Membres qui, avec l'appui du BIT, améliorent le cadre juridique, la gestion générale et financière et/ou la gouvernance tripartite de la protection sociale, conformément aux normes internationales du travail.

Cible 2010-11: 8 Etats Membres

Base de référence 2008-09: 8 Etats Membres

Résultat 6 – Sécurité et santé au travail:

Les travailleurs et les entreprises bénéficient de conditions de travail plus sûres et plus saines

Indicateur 6.1: Nombre d'Etats Membres qui, avec l'appui du BIT, adoptent des politiques et des programmes propres à promouvoir de meilleures conditions de sécurité et de santé au travail.

Cible 2010-11: 10 Etats Membres dans l'ensemble des régions

Base de référence 2008-09: 13 Etats Membres dans 4 régions

Indicateur 6.2: Nombre d'Etats Membres dans lesquels les mandants tripartites, avec l'appui du BIT, mettent en œuvre des programmes propres à promouvoir de meilleures conditions de sécurité et de santé au travail.

Cible 2010-11: 10 Etats Membres dans l'ensemble des régions

Base de référence 2008-09: 5 Etats Membres dans 2 régions

Résultat 7 – Migrations de main-d'œuvre:

Un plus grand nombre de travailleurs migrants sont protégés et un plus grand nombre de travailleurs migrants ont accès à l'emploi productif et au travail décent

Indicateur 7.1: Nombre d'Etats Membres qui, avec l'appui du BIT, adoptent, en matière de migrations de main-d'œuvre, des politiques tenant compte des sexospécificités et visant à protéger les travailleurs migrants qui reflètent le cadre multilatéral de l'OIT et les dispositions des normes internationales du travail pertinentes.

Cible 2010-11: 5 Etats Membres

Base de référence 2008-09: 3 Etats Membres

Indicateur 7.2: Nombre d'Etats Membres qui, avec l'appui du BIT, adoptent, en matière de migrations de main-d'œuvre, des politiques et pratiques tenant compte des sexospécificités qui reflètent le cadre multilatéral de l'OIT en vue de promouvoir un emploi productif et décent pour les travailleurs migrants.

Cible 2010-11: 5 Etats Membres

Base de référence 2008-09: 3 Etats Membres

Résultat 8 – VIH/sida:

Le monde du travail réagit de façon efficace à l'épidémie de VIH/sida

Indicateur 8.1: Nombre d'Etats Membres qui, avec l'appui du BIT, élaborent une politique nationale tripartite concernant le VIH/sida sur le lieu de travail dans le cadre de la riposte nationale au sida.

Cible 2010-11: 50 Etats Membres, dont au moins 10 en Afrique, 5 en Asie et dans les Amériques, 3 en Europe et 2 dans les Etats arabes

Base de référence 2008-09: 14 Etats Membres, dont 7 en Afrique, 5 dans les Amériques et 2 en Europe

Remarque: Cette cible ambitieuse a été fixée dans le but de promouvoir l'application du *Recueil de directives pratiques de l'OIT sur le VIH/sida et le monde du travail* ou d'une éventuelle norme de l'OIT sur le VIH/sida qu'adopterait la Conférence en juin 2010.

Indicateur 8.2: Nombre d'Etats Membres où, avec l'appui du BIT, les mandants tripartites prennent des mesures significatives pour mettre en œuvre des programmes de lutte contre le VIH/sida sur le lieu de travail.

Cible 2010-11: 10 Etats Membres

Base de référence 2008-09: 30 Etats Membres, dont 10 en Afrique, 13 en Asie, 5 dans les Amériques et 2 en Europe

Objectif stratégique: Dialogue social

Renforcer le tripartisme et le dialogue social

Résultat 9 – Organisations d'employeurs:*Les employeurs sont dotés d'organisations fortes, indépendantes et représentatives*

Indicateur 9.2: Nombre d'organisations nationales d'employeurs qui, avec l'appui du BIT, créent ou renforcent de façon significative les services destinés à répondre aux besoins de leurs membres et des membres potentiels.
--

Cible 2010-11: 15 organisations d'employeurs

Base de référence 2008-09: 40 organisations d'employeurs

Indicateur 9.3: Nombre d'organisations nationales d'employeurs qui, avec l'appui du BIT, ont renforcé leur capacité d'analyse de l'environnement entrepreneurial et influent sur l'élaboration de politiques aux niveaux national, régional et international.
--

Cible 2010-11: 15 organisations d'employeurs

Base de référence 2008-09: 15 organisations d'employeurs

Résultat 10 – Organisations de travailleurs:*Les travailleurs sont dotés d'organisations fortes, indépendantes et représentatives*

Indicateur 10.1: Nombre d'organisations nationales de travailleurs qui, avec l'appui du BIT, intègrent l'Agenda du travail décent dans leurs programmes de planification stratégique et de formation.
--

Cible 2010-11: 30 organisations de travailleurs, dont au moins 6 en Afrique, en Asie et dans les Amériques, et au moins 2 en Europe et dans les Etats arabes

Base de référence 2008-09: Des organisations de travailleurs de 33 Etats Membres, dont 6 en Afrique, 6 dans les Amériques, 13 en Asie, 5 en Europe et 3 dans les Etats arabes
--

Indicateur 10.2: Nombre d'organisations de travailleurs qui, avec l'appui du BIT, ont obtenu un meilleur respect des droits fondamentaux des travailleurs et des normes internationales du travail grâce à leur participation à des débats d'orientation aux niveaux national, régional ou international.
--

Cible 2010-11: 20 organisations de travailleurs, dont au moins 4 en Afrique, en Asie et dans les Amériques, 2 en Europe et 1 dans les Etats arabes

Base de référence 2008-09: Des organisations de travailleurs de 32 Etats Membres, dont 15 en Afrique, 8 en Asie, 6 dans les Amériques et 3 dans les Etats arabes

Résultat 11 – Administration du travail et législation du travail:*Les administrations du travail appliquent une législation du travail actualisée et fournissent des services efficaces*

Indicateur 11.3: Nombre d'Etats Membres qui, avec l'appui du BIT, adoptent une nouvelle législation du travail ou améliorent la législation existante en conformité avec les normes internationales du travail et en consultation avec les partenaires sociaux.
--

Cible 2010-11: 5 Etats Membres dans l'ensemble des régions

Base de référence 2008-09: 2 Etats Membres

Remarque: La base de référence porte sur le premier des critères de mesure de cet indicateur. Ce critère est passé de l'élaboration (comptabilisée au titre de l'indicateur pertinent en 2008-09) à l'adoption d'une nouvelle législation. C'est à partir de ce critère et de l'obligation de tenir compte dans la nouvelle législation d'au moins 50 pour cent des commentaires formulés par le Bureau qu'a été déterminée la base de référence.
--

Résultat 13 – Le travail décent dans les secteurs économiques:*Une approche sectorielle du travail décent est appliquée*

Indicateur 13.1: Nombre d'Etats Membres qui, avec l'appui du BIT, appliquent des normes, des recueils de directives pratiques ou des directives sectorielles.	
Cible 2010-11: 15 Etats Membres	Base de référence 2008-09: 19 Etats Membres
Remarque: Tous les Etats Membres comptabilisés dans la base de référence satisfont au premier critère de mesure de cet indicateur.	

Indicateur 13.2: Nombre d'Etats Membres dans lesquels les mandants, avec l'appui du BIT, prennent des mesures significatives dans un secteur spécifique en vue de promouvoir l'Agenda du travail décent.	
Cible 2010-11: 10 Etats Membres	Base de référence 2008-09: 5 Etats Membres
Remarque: La partie «Mesure» de cet indicateur a été légèrement reformulée après la publication du programme et budget pour 2010-11 afin de prendre en compte les résultats obtenus dans les Etats Membres avec l'appui du programme «Travailler mieux». Elle devrait donc se lire comme suit: «Pour pouvoir être comptabilisés, les résultats doivent répondre à au moins un des critères suivants: ■ Mise en place d'une politique ou d'un plan d'action national, régional ou local, doté du budget nécessaire et chargé d'appliquer les recommandations ou les conclusions des réunions sectorielles de l'OIT. ■ Mise en place d'un système d'évaluation et d'amélioration tripartite au niveau sectoriel, confirmant le respect croissant des normes internationales du travail, notamment les normes fondamentales, et l'amélioration des conditions de travail à ce même niveau.»	

Objectif stratégique: Normes et principes et droits fondamentaux au travail

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

Résultat 14 – Liberté syndicale et négociation collective:*La liberté syndicale et le droit de la négociation collective sont largement connus et exercés*

Indicateur 14.1: Nombre d'Etats Membres qui, avec l'appui du BIT, progressent dans l'application des droits fondamentaux en matière de liberté syndicale et de négociation collective.	
Cible 2010-11: 10 Etats Membres	Base de référence 2008-09: 8 Etats Membres

Résultat 15 – Travail forcé:*Le travail forcé est éliminé*

Indicateur 15.1: Nombre d'Etats Membres dans lesquels les mandants, avec l'appui du BIT, mettent en œuvre des politiques, programmes ou mesures spécifiques permettant de progresser dans l'application des conventions, principes et droits relatifs à l'élimination du travail forcé.	
Cible 2010-11: 10 Etats Membres	Base de référence 2008-09: 8 Etats Membres

Résultat 17 – Discrimination au travail:*La discrimination dans l'emploi et la profession est éliminée*

Indicateur 17.1: Nombre d'Etats Membres dans lesquels les mandants, avec l'appui du BIT, mettent en œuvre des politiques, programmes ou mesures spécifiques permettant de progresser dans l'application des conventions, principes et droits relatifs à la non-discrimination.

Cible 2010-11: 5 Etats Membres

Base de référence 2008-09: 2 Etats Membres

Résultat 18 – Normes internationales du travail:*Les normes internationales du travail sont ratifiées et appliquées*

Indicateur 18.1: Nombre d'Etats Membres qui, avec l'appui du BIT, prennent des mesures pour appliquer les normes internationales du travail, en particulier pour répondre à des questions soulevées par les organes de contrôle.

Cible 2010-11: 55 Etats Membres

Base de référence 2008-09: 41 Etats Membres

Remarque: Les informations de la base de référence concernent les Etats Membres qui ont réalisé des progrès, dont la CEACR a pris note avec satisfaction, dans l'application des conventions pertinentes. L'analyse des cas dont il a été pris note avec intérêt n'était pas encore terminée fin 2009. Les conventions fondamentales sont exclues de la base de référence, leur application faisant l'objet de résultats spécifiques.

Indicateur 18.2: Nombre d'Etats Membres qui, avec l'appui du BIT, incorporent les principes et droits contenus dans les normes internationales du travail dans les cadres d'aide au développement ou dans d'autres grandes initiatives.

Cible 2010-11: 5 Etats Membres

Base de référence 2008-09: 6 Etats Membres

Remarque: Les informations de la base de référence concernent les PNUAD.

Indicateur 18.4: Nombre d'Etats Membres dont le programme par pays de promotion du travail décent comporte une composante normative parmi les priorités nationales établies par les mandants tripartites.

Cible 2010-11: 15 Etats Membres

Base de référence 2008-09: 19 Etats Membres

Cohérence des politiques**Résultat 19 – Intégrer le travail décent***Les Etats Membres placent l'approche intégrée du travail décent au centre de leurs politiques économique et sociale, avec l'appui des principaux organismes des Nations Unies et d'autres organismes multilatéraux*

Indicateur 19.1: Nombre d'Etats Membres qui, avec l'appui du BIT, accordent une place de plus en plus importante au travail décent dans l'élaboration des politiques.

Cible 2010-11: 15 Etats Membres, au moins 4 en Afrique et 2 dans les autres régions

Base de référence 2008-09: 0

Remarque: Si de nombreux Etats Membres ont réalisé des progrès vers l'intégration des aspects du travail décent dans les politiques économique et sociale, aucun d'entre eux ne peut être considéré comme satisfaisant pleinement au critère de mesure défini pour cet indicateur en 2008-09.

Indicateur 19.2: Nombre d'organismes internationaux ou d'institutions multilatérales importants qui, en collaboration avec l'OIT, intègrent le travail décent dans leurs politiques et programmes.

Cible 2010-11: 5 organismes internationaux ou institutions multilatérales

Base de référence 2008-09: 3 organismes internationaux

Annexe III

Suite donnée aux résolutions adoptées par la Conférence internationale du Travail à ses 97^e et 98^e sessions (2008 et 2009)

97^e session (juin 2008)

Résolution concernant le renforcement de la capacité de l'OIT
d'appuyer les efforts déployés par ses Membres pour atteindre
ses objectifs dans le contexte de la mondialisation

En mars 2009, le Conseil d'administration avait approuvé un plan de mise en œuvre de la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable. A la fin de 2009, un certain nombre d'éléments de ce plan étaient déjà mis en œuvre. Il s'agit notamment de l'élaboration de quatre stratégies axées sur les résultats en matière de ressources humaines, de connaissances, de technologies de l'information et de coopération technique, stratégies qui ont été approuvées par le Conseil d'administration en novembre 2009. Afin de renforcer la cohérence et la coopération au sein du Bureau, les travaux de planification du travail axée sur les résultats, qui doit être introduite au début de 2010, ont débuté mi-2009, et un nouveau système de suivi du comportement professionnel a été introduit progressivement au cours de l'année, son application intégrale étant prévue pour 2010. La mise en œuvre de la structure extérieure à deux niveaux approuvée par le Conseil d'administration en mars 2009 se poursuit.

S'agissant de la mesure du travail décent, quatre profils par pays étaient en voie d'achèvement à la fin de 2009 et des travaux de mise au point d'indicateurs et d'élaboration des définitions techniques correspondantes sont en cours. Pour ce qui est de l'amélioration des méthodes de travail du Conseil d'administration et du fonctionnement de la Conférence internationale du Travail, le Conseil d'administration a créé un groupe de travail qui s'est réuni pour la première fois en novembre 2009. Il a été convenu que de nouvelles consultations tripartites auraient lieu au début de 2010 et que le Bureau soumettrait en novembre de cette même année des propositions pour améliorer les méthodes de travail du Conseil d'administration.

Le rapport sur l'objectif stratégique de l'emploi, soumis au titre de la question récurrente, sera présenté à la session de 2010 de la Conférence internationale du Travail. Le Groupe directeur sur le suivi de la Déclaration sur la justice sociale pour une mondialisation équitable se réunira de nouveau durant la session de novembre 2010 du Conseil d'administration afin d'examiner l'expérience acquise et les leçons tirées à l'occasion de l'organisation de la première discussion d'une question récurrente.

Résolution concernant la promotion de l'emploi rural
pour la réduction de la pauvreté

Dans le cadre du suivi de cette résolution, le Bureau a constitué une équipe d'experts chargés de veiller à ce que toutes ses unités agissent avec cohérence et diligence. L'équipe a notamment la tâche de préparer pour le Conseil d'administration un rapport dressant le bilan des activités réalisées précédemment par le BIT dans le secteur rural et répertoriant les approches, outils et enseignements utiles pour les travaux futurs, et d'établir une liste facilement accessible des outils pertinents du BIT. Les données sur l'emploi rural, l'inspection du travail et l'intégration d'une dimension rurale dans les programmes par

pays de promotion du travail décent sont au nombre des domaines d'action prioritaires. Un atelier de trois jours réunissant des experts techniques a été organisé par la FAO, le FIDA et l'OIT en mars 2009, avec pour thème: «Ecart, tendances et recherches actuelles sur les aspects liés à l'égalité entre hommes et femmes dans l'emploi agricole et rural: des voies différenciées pour sortir de la pauvreté». Cet atelier a mis en évidence les liens qui existent entre l'agriculture, l'égalité des sexes, le travail des enfants, les entreprises, les coopératives et la construction d'infrastructures. L'un des résultats concrets de l'atelier a été la préparation conjointe de 12 notes d'information sur le travail décent. En juillet 2009, une réunion commune OIT/FIDA a examiné les objectifs, les grandes orientations, les produits et les méthodes de travail de chaque organisation, et identifié des domaines précis de coopération interinstitutionnelle.

Résolution concernant le rôle de l'OIT et de ses mandants tripartites face à la crise alimentaire mondiale

Le BIT a organisé un atelier technique tripartite sur l'incidence de la flambée des prix alimentaires sur le travail décent en mars 2009 et l'Organisation a rejoint officiellement l'Equipe spéciale de haut niveau des Nations Unies sur la crise mondiale de la sécurité alimentaire le 26 juin 2009. Conformément aux conclusions de l'atelier tripartite, les organisations d'employeurs et de travailleurs doivent participer à l'élaboration et à la mise en œuvre de plans visant à assurer la sécurité alimentaire au niveau national. Dans son rapport d'activité pour la période allant d'avril 2008 à octobre 2009, l'équipe spéciale reconnaît explicitement que le travail décent est un élément clé de la sécurité alimentaire. Au cours d'une série de consultations menées au milieu de l'année 2009, les organisations d'employeurs et de travailleurs ont manifesté leur intérêt pour le lancement d'activités pilotes nationales dans quatre Etats Membres qui sont également des cibles essentielles pour l'équipe spéciale. Le Bureau a, pour sa part, fourni des informations analytiques sur l'emploi, le dialogue social et la protection sociale pour un tiers des pays jugés prioritaires par l'équipe spéciale.

Résolution concernant l'amélioration des aptitudes professionnelles pour stimuler la productivité, la croissance de l'emploi et le développement

Suite à l'adoption de cette résolution, le Bureau a réorienté ses activités afin de répondre aux priorités qui y sont définies pour la recherche, l'assistance technique, les services consultatifs et les partenariats mondiaux. L'approche qui sous-tend le cadre stratégique 2010-2015, le programme de recherche défini pour la période biennale 2010-11, la collaboration renouvelée avec l'UNESCO et les organisations régionales ainsi que le nouveau cours mis au point avec le Centre de Turin sont autant d'éléments qui témoignent des efforts déployés par le Bureau pour offrir des services renforcés aux mandants dans les domaines de l'éducation, de la formation professionnelle et de la formation tout au long de la vie, domaines qui sont les fondements de l'employabilité des travailleurs et de la durabilité des entreprises. Les principes et priorités établis dans la résolution en matière de formation, de reconversion et de services de placement ont été repris et développés dans le Pacte mondial pour l'emploi et sont les éléments clés de la stratégie adoptée par le Bureau pour aider les mandants à donner effet au Pacte.

98^e session (juin 2009)

Résolution intitulée: «Surmonter la crise: un Pacte mondial pour l'emploi»

Depuis l'adoption de cette résolution, le Bureau a réaffecté des ressources afin de traiter les demandes de services présentées en nombre croissant par les mandants en raison de la crise. Les éléments clés de la stratégie du Bureau pour aider les mandants sont l'appui

technique aux pays et régions, la recherche et l'analyse, le partage des connaissances et le renforcement des capacités, et le dialogue international sur l'action à mener. En novembre 2009, le Directeur général a annoncé l'adoption, en matière de gestion, de dispositions spéciales visant à fournir une assistance coordonnée aux mandants, notamment à l'échelon national. Les travaux menés au titre de ces dispositions sont en cours d'intégration dans les plans de travail axés sur les résultats qui sont en préparation, et ce afin d'atteindre les cibles définies dans le programme et budget pour 2010-11.

Résolution concernant l'égalité entre femmes et hommes au cœur du travail décent

Suite à l'adoption de la résolution, des consultations se sont tenues dans l'ensemble du Bureau au sujet des priorités pour l'avenir dans le cadre du programme et budget pour 2010-11 et du cadre stratégique 2010-2015. Les conclusions de la résolution présentent des orientations stratégiques pour l'action future couvrant les quatre objectifs stratégiques de l'OIT, conformément à la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable. Des mesures concrètes y sont proposées pour soutenir la formulation de politiques tenant compte de l'égalité entre les sexes et s'appliquant à toutes les composantes de l'Agenda du travail décent, ainsi qu'aux activités de sensibilisation et de renforcement des connaissances et capacités destinées aux mandants. Les conclusions invitent également l'OIT à mobiliser des partenariats internationaux pour promouvoir l'égalité femmes-hommes au sein du système des Nations Unies, et avec le Fonds monétaire international, la Banque mondiale, le G8 et le G20, avec des institutions et des groupements régionaux ainsi qu'avec la communauté des donateurs. La résolution a été diffusée par le biais d'activités nationales, régionales et internationales de sensibilisation et de formation. L'approche proposée pour donner effet à la résolution a été approuvée par le Conseil d'administration en novembre 2009.