



Conseil d'administration

310^e session, Genève, mars 2011

GB.310/PFA/2

Commission du programme, du budget et de l'administration

PFA

DEUXIÈME QUESTION À L'ORDRE DU JOUR

PROPOSITIONS DE PROGRAMME ET DE BUDGET POUR 2012-13

Présentées par le Directeur général

Table des matières

Abréviations	v
Message du Directeur général.....	vii
Vue d'ensemble.....	1
Introduction.....	1
Le travail décent au service d'une croissance équilibrée et équitable.....	1
La réponse de l'OIT	3
Stratégie de gestion des ressources	10
Le budget ordinaire.....	10
Coopération technique financée par des ressources extrabudgétaires et le CSBO	14
Budget stratégique intégré.....	16
Méthodologie	16
Liens entre le programme et le budget stratégique proposé	16
Gestion des risques.....	22
Cadre stratégique.....	29
Objectif stratégique: Emploi	29
Résultat 1: Davantage de femmes et d'hommes bénéficient d'un emploi productif et de possibilités de travail et de revenu décents	31
Résultat 2: Le développement des compétences accroît l'employabilité des travailleurs, la compétitivité des entreprises et l'inclusivité de la croissance.....	36
Résultat 3: Les entreprises durables créent des emplois productifs et décents	40
Objectif stratégique: Protection sociale	45
Résultat 4: 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	47
Résultat 5: Les femmes et les hommes bénéficient de conditions de travail meilleures et plus équitables	51
Résultat 6: Les travailleurs et les entreprises bénéficient de meilleures conditions de sécurité et de santé au travail	53
Résultat 7: 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.....	56
Résultat 8: Le monde du travail réagit de façon efficace à l'épidémie de VIH/sida.....	60
Objectif stratégique: Dialogue social	63
Résultat 9: Les employeurs sont dotés d'organisations fortes, indépendantes et représentatives.....	65
Résultat 10: Les travailleurs sont dotés d'organisations fortes, indépendantes et représentatives.....	68
Résultat 11: Les administrations du travail appliquent une législation du travail actualisée et fournissent des services efficaces	71

Résultat 12: Le tripartisme et une gouvernance renforcée du marché du travail contribuent à un dialogue social efficace et à de bonnes relations professionnelles	75
Résultat 13: Une approche sectorielle du travail décent est appliquée	77
Objectif stratégique: Normes et principes et droits fondamentaux au travail	81
Résultat 14: La liberté syndicale et le droit de négociation collective sont largement connus et exercés	83
Résultat 15: Le travail forcé est éliminé	85
Résultat 16: Le travail des enfants est éliminé et la priorité est donnée à l'éradication de ses pires formes	88
Résultat 17: La discrimination dans l'emploi et la profession est éliminée	91
Résultat 18: Les normes internationales du travail sont ratifiées et appliquées	93
Cohérence des politiques	99
Résultat 19: Les Etats Membres placent une approche intégrée du travail décent au cœur de leurs politiques économiques et sociales, avec le soutien des principales agences des Nations Unies et d'autres institutions multilatérales ..	99
Egalité entre hommes et femmes: Obtenir des résultats	103
Renforcer les capacités techniques	105
Renforcer les connaissances	105
Renforcer la capacité des mandants	110
Partenariats	111
Communication	112
Capacité opérationnelle	113
Gouvernance, appui et management	115
Résultat 1: Utilisation efficace et efficiente de toutes les ressources de l'OIT	115
Résultat 2: Gouvernance efficace et efficiente de l'Organisation	117
Projet de budget des dépenses et des recettes pour 2012-13	121
Annexes documentaires	123
1. Budget opérationnel	125
2. Détail des augmentations de coûts	139
3. Budget opérationnel proposé, par rubrique et objet de dépense	149
4. Etat récapitulatif des dépenses de coopération technique au titre du budget ordinaire	155
5. Evolution du programme et des dépenses	157

Abréviations

ASEAN	Association des nations de l'Asie du Sud-Est
CAPS	Caisse d'assurance pour la protection de la santé du personnel
CCS	Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies pour la coordination
CINTERFOR	Centre interaméricain pour le développement des connaissances en formation professionnelle
CSBO	Compte supplémentaire du budget ordinaire
CTBO	Coopération technique financée par le budget ordinaire
EAT	Equipe d'appui technique au travail décent
FMI	Fonds monétaire international
IPSAS	Normes comptables internationales pour le secteur public
IRIS	Système intégré d'information sur les ressources
OCDE	Organisation de coopération et de développement économiques
OEA	Organisation des Etats américains
OMC	Organisation mondiale du commerce
OMD	Objectif du Millénaire pour le développement
OMS	Organisation mondiale de la santé
ONUSIDA	Programme commun des Nations Unies sur le VIH/sida
PME	Petites et moyennes entreprises
PNUAD	Plan-cadre des Nations Unies pour l'aide au développement
PNUD	Programme des Nations Unies pour le développement
SST	Sécurité et santé au travail
TI	Technologies de l'information
UA	Union africaine
UE	Union européenne
UNICEF	Fonds des Nations Unies pour l'enfance
WIND	Programme sur l'amélioration du travail dans le cadre du développement local
WISE	Programme sur les améliorations du travail dans les petites entreprises
ZFE	Zone franche d'exportation

Message du Directeur général

J'ai l'honneur de vous présenter les propositions de programme et de budget pour 2012-13 pour examen et pour approbation. La vue d'ensemble, qui est plus longue que d'habitude – nous avons en effet tenu à faire droit à vos demandes d'éclaircissements, qui touchaient de nombreux domaines –, indique l'orientation générale de mes propositions ainsi que les raisonnements sur lesquels je me suis fondé pour les élaborer. C'est dans cette section que j'ai défini les grands axes stratégiques qui sous-tendent les décisions que je soumets à votre attention.

Je tiens à souligner quatre points.

Premièrement, au moment même où nous examinons les propositions de programme et de budget pour 2012-13, les grands thèmes mobilisateurs de l'OIT – l'Agenda du travail décent, la justice sociale pour une mondialisation équitable – sont de nouveau au cœur de transformations majeures qui se produisent au plan mondial comme à l'échelon national. Cette situation nous rappelle ce que les dirigeants qui ont rédigé notre Constitution avaient parfaitement compris, à savoir que nous sommes partie prenante des processus politiques et sociaux qui déterminent nos priorités et notre capacité à agir. Nous sommes véritablement nés des luttes sociales qui ont marqué le XIX^e siècle. Quatre-vingt-dix ans après la naissance de l'Organisation, et bien que nombre des grands principes de l'OIT aient trouvé leur traduction dans diverses législations et pratiques, nous nous trouvons aujourd'hui face à une forme de mondialisation qui, si elle a certes permis d'atténuer la pauvreté dans de nombreux pays, a également eu pour effet d'accentuer les inégalités dont souffrent une majorité d'hommes et de femmes dans le monde entier et de réduire les possibilités d'accéder à un travail décent, surtout chez les jeunes. On comprend le sentiment général d'amertume et de colère que suscite une telle situation.

Alors que le paysage géopolitique se modifie sous nos yeux – de la croissance exponentielle de la Chine, de l'Inde, du Brésil et d'autres pays émergents aux vastes mouvements populaires qui viennent de se produire en Tunisie et en Egypte –, il est évident que l'Agenda du travail décent et le tripartisme actif de l'OIT ouvrent aux entreprises, aux divers lieux de travail et, en définitive, à la société tout entière les perspectives d'une paix accrue, d'une croissance soutenue, d'une plus grande équité et d'un développement plus stable. L'Agenda du travail décent peut

contribuer à l'avènement d'un monde où il y aurait moins de tensions et davantage de sécurité. Nos valeurs répondent de toute évidence à une nécessité historique.

Deuxièmement, le temps est venu de renforcer l'OIT. Nos valeurs, nos principes et nos normes suscitent partout le respect et l'intérêt. Dans toutes les régions du monde, l'Agenda du travail décent est devenu une référence incontournable dans le débat politique.

Les pays et nos mandants sont de plus en plus nombreux à vouloir mettre en œuvre des politiques plus équilibrées, capables d'associer croissance économique et productivité d'une part, travail décent et progrès social d'autre part. Désireux d'obtenir à cet égard des résultats concrets, soucieux d'innover, tenus de trouver des solutions dans les situations les plus diverses et les contextes les plus évolutifs, tenant à apprendre les uns des autres, leur interlocuteur privilégié est tout naturellement l'OIT. Un peu partout, on recherche notre gisement de connaissances et d'analyses sur les bonnes pratiques et les politiques qui doivent permettre la réalisation de cet objectif. De telles capacités, sans lesquelles l'Organisation ne pourrait plus rester fidèle à sa raison d'être, doivent impérativement être renforcées.

Troisièmement, les propositions que je vous soumets associent à une rigoureuse planification diverses possibilités d'adaptation, afin de pouvoir répondre le cas échéant à des besoins imprévus. La méthode qui a été retenue pour formuler ces propositions marque une étape supplémentaire dans l'évolution de la gestion axée sur les résultats au sein de l'Organisation. Le budget proposé se distingue en effet par l'importance accordée aux résultats et aux plans de travail axés sur les résultats, ainsi que par le souci de renforcer l'intégration et la cohérence en fondant les activités opérationnelles sur la généralisation du travail d'équipe et de la coopération dans toutes les unités du Bureau. Une telle orientation ne peut qu'accroître la transparence et la responsabilisation dans la mise en œuvre de la budgétisation stratégique dont nous nous servons maintenant depuis plus d'une dizaine d'années.

Il est essentiel de prévoir des marges de manœuvre et de faire preuve de souplesse, pour être en mesure de faire face promptement et efficacement à des besoins nouveaux ou aux crises qui pourraient survenir, mais aussi pour anticiper les risques et les bouleversements et

pour prévenir ou atténuer les facteurs susceptibles d'avoir des conséquences dommageables pour le monde du travail. Il nous faut renforcer notre capacité à penser et à agir de manière préventive. Nous savons tous en effet à quel point il a été important que l'OIT parvienne à se mobiliser au moment opportun pour inciter la communauté internationale à intégrer à la mondialisation une véritable dimension sociale, et qu'elle ait su utiliser le cadre du travail décent pour concevoir un assortiment équilibré de mesures à déployer face à la crise économique et financière. Nous sommes tous également conscients de l'importance capitale de nos mécanismes de contrôle des normes.

Quatrièmement, je vous confirme que je table sur une croissance réelle zéro du budget et je maintiens à cet effet la discipline que j'ai définie dans les propositions de budget que je vous ai soumises.

Je me suis également attaché à maintenir un équilibre satisfaisant entre le budget ordinaire et les contributions extrabudgétaires, afin de garantir aux mandants la stabilité et la qualité de service qu'ils méritent.

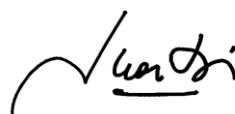
La plupart des contributeurs sont aujourd'hui confrontés à d'énormes difficultés budgétaires. La nécessité de réaliser des économies, d'utiliser les ressources de manière optimale et, d'une manière générale, d'assurer une gestion aussi rationnelle que possible nous impose un effort soutenu. Nous

subissons également de plein fouet les effets de la crise, et devons déjà compter pour la prochaine période biennale avec une baisse sensible, d'environ 80 millions de dollars E.-U., du montant estimatif des dépenses extrabudgétaires.

A titre indicatif, entre 1980 et 2010, la valeur de notre budget, en termes réels, a baissé de 14,2 pour cent. Une stabilisation s'est opérée à partir de l'année 2000. Au cours de la même période, le PIB combiné des pays de l'OCDE augmentait de plus de 80 pour cent.

Pendant la période difficile que nous traversons, il est essentiel de maintenir la vocation profonde de notre Organisation et de préserver ses fonctions et ses programmes les plus importants. J'espère que vous conviendrez avec moi qu'une croissance zéro du budget en termes réels, assortie d'une modeste provision pour les augmentations de coûts et la baisse prévue des ressources extrabudgétaires, est une formule qui permet à la fois de tenir compte des contraintes budgétaires qui pèsent sur les Etats Membres et de satisfaire à l'importante demande de services du BIT, de plus en plus nécessaires.

Je suis convaincu que le Conseil d'administration saura tirer de mes propositions les conclusions les plus utiles quant à la gouvernance et au rôle qu'il souhaite voir jouer à l'OIT au cours du prochain cycle de programmation.



Juan Somavia
Directeur général

Le 11 février 2011

Vue d'ensemble

Introduction

1. Les propositions de programme et de budget pour 2012-13 sont solidement ancrées dans l'Agenda du travail décent, qui tend à concrétiser la mission fondamentale de l'Organisation internationale du Travail suivant les orientations données par la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable. Elles s'articulent autour des quatre piliers de cet agenda – emploi, droits, protection sociale et dialogue social – et sont exposées en détail dans les 19 résultats définis dans le cadre stratégique pour 2010-2015.

2. Elles tiennent compte de plusieurs enseignements: expérience acquise dans l'exécution du programme de l'Organisation au cours des périodes biennales récentes, incidence de la crise financière combinée à la récession économique et mesures prises dans différentes régions pour faire face à la crise mondiale de l'emploi. Le principal constat qui s'impose à ce stade est que l'Organisation doit constamment s'adapter et réagir à des conjonctures changeantes, comme en témoigne le Pacte mondial pour l'emploi, et que ses mandants ont absolument besoin d'informations plus actualisées et plus détaillées sur la conception, l'application et l'efficacité des politiques de promotion du travail décent aux niveaux national, régional et mondial. Les liens indissociables qui existent entre les mesures macroéconomiques, les politiques du marché du travail et les politiques sociales apparaissent encore plus évidents aujourd'hui.

3. Ces propositions s'inspirent également des orientations fournies par le Conseil d'administration sur l'aperçu préliminaire des propositions de programme et de budget pour 2012-13 à sa 309^e session (novembre 2010). Des consultations informelles avec les représentants du groupe des gouvernements et des groupes des employeurs et des travailleurs avaient eu lieu avant et après cette session. Il est ressorti des orientations du Conseil d'administration et de ces consultations que les mandants demeurent fermement attachés aux priorités de l'Agenda du travail décent, telles que définies pour 2010-2015, que la méthode de gestion axée sur les résultats qui sous-tend le cycle de programmation de l'OIT reçoit un accueil favorable, et qu'il est nécessaire de montrer l'utilité concrète des ressources confiées à l'Organisation par ses Membres.

4. Les propositions de programme et de budget ont été élaborées alors que les ressources disponibles sont très incertaines, compte tenu des contraintes budgétaires exceptionnelles qui pèsent sur de nombreux gouvernements. Au terme d'une sélection rigoureuse, on s'est axé sur les priorités essentielles, le rapport qualité-coût et les méthodes de travail efficaces. On a systématiquement recherché les possibilités d'économie et les gains d'efficacité tout en veillant à conserver la valeur réelle du programme de l'OIT. Les propositions sont fondées sur une croissance zéro en termes réels, conformément aux décisions récentes de la Conférence internationale du Travail en ce qui concerne le budget ordinaire. En outre, elles tiennent compte de la probabilité d'un recul global marqué des ressources extrabudgétaires pour la période biennale à la suite de la crise, qu'il s'agisse de la coopération technique (40 millions de dollars E.-U.) ou du Compte supplémentaire du budget ordinaire (CSBO) (40 millions de dollars E.-U.), soit une réduction des ressources globales de 6,7 pour cent par rapport à la période 2010-11.

5. La présente vue d'ensemble a pour objet de répondre à la demande formulée par le Conseil d'administration, qui a souhaité disposer d'un texte autonome exposant l'axe principal des propositions et soulignant le lien entre le programme et le projet de budget.

Le travail décent au service d'une croissance équilibrée et équitable

6. Ces propositions de programme et de budget reposent sur quatre grandes tendances conjoncturelles.

Des défis toujours plus nombreux en matière de travail décent

7. Toutes les régions sont confrontées à de graves problèmes sociaux et problèmes d'emploi, qu'accentuent encore les répercussions durables de la crise mondiale sur l'économie, le marché du travail et la société. La situation extrêmement difficile sur le plan humain due à la crise et qui se manifeste par la hausse brutale du chômage, du sous-emploi et de la pauvreté ainsi que par l'inégalité des revenus commence à peine à s'améliorer – lentement dans certaines régions, plus rapidement dans d'autres. Elle continue de nourrir un sentiment d'incertitude et d'injustice

quant à l'origine de la crise et à la répartition de son coût.

8. Tous ces problèmes sont venus s'ajouter à ceux, déjà préoccupants, qui existaient avant la crise: niveaux de pauvreté et d'informalité élevés; investissement et développement des entreprises limités; hausse des revenus et autres formes d'inégalité, et détérioration généralisée de la cohésion sociale. Dans ce contexte, le travail décent demeure une aspiration profonde de la majorité de la population active mondiale. L'idée simple selon laquelle la qualité du travail détermine à de nombreux égards la qualité d'une société donnée a été confortée par l'érosion des acquis sociaux à la suite de la crise.

Engagement renouvelé en faveur d'un développement équilibré

9. La crise mondiale et la faible dimension sociale de la mondialisation ont été des éléments déclencheurs, qui ont amené de nombreux décideurs de toutes les régions à prendre largement conscience des avantages qu'offre un modèle de croissance, de développement et de mondialisation plus équilibré et plus équitable. Bien des éléments attestent de cette évolution. On peut citer entre autres exemples la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable; le large suffrage remporté par le Pacte mondial pour l'emploi; l'orientation des politiques publiques mise en évidence à l'occasion de récentes conférences régionales de l'OIT et dans les rapports de l'Organisation au G20; l'appel du G20 en faveur d'une croissance mondiale forte, équilibrée et durable; ou encore la ferme détermination de mettre pleinement en œuvre le vaste programme de développement énoncé dans les textes finals de conférences et sommets importants des Nations Unies sur des questions économiques, sociales et autres, notamment dans le document final de la Conférence d'examen des objectifs du Millénaire pour le développement tenue en 2010. Mais tout l'enjeu reste de transposer cette prise de conscience en moyens d'action concrets de nature à répondre efficacement aux résultats attendus en matière de travail décent. L'opinion se partage entre le ferme espoir que ces politiques nous éviteront de revenir au statu quo d'avant crise et la crainte croissante, en particulier dans certains pays en développement, que c'est justement ce qui est en train de se passer. Grands sujets de préoccupation, l'augmentation du niveau des revenus et la répartition inégale des richesses soulèvent des questions sociales et éthiques et compromettent le rythme de la reprise ainsi que le caractère durable de la croissance.

10. En dépit de l'ampleur des défis et des risques, ces tendances renferment en elles la possibilité de porter l'adhésion aux idéaux de l'OIT à un niveau d'universalité encore jamais atteint depuis 1919. Cela accroît la responsabilité particulière qui incombe à l'OIT, en raison de sa structure tripartite unique, d'apporter une contribution concrète et efficace à l'élaboration de mesures et de programmes de promotion du travail décent pour toutes les travailleuses et tous les travailleurs dans la quête de modèles de croissance plus équilibrés et plus équitables.

Une reprise à deux vitesses qui redessine le paysage géopolitique

11. Le rythme inégal de la reprise économique mondiale trouve son origine dans la forte croissance des grands pays émergents, signe d'une modification profonde de l'équilibre économique et géopolitique planétaire. Il est encore trop tôt pour appréhender dans leur intégralité les conséquences de cette refonte de l'ordre économique et politique mondial. Le fait que l'on soit passé du G8 au G20 est le reflet de cette nouvelle donne tout comme, d'une certaine façon, l'invitation adressée à l'OIT de participer au processus du G20 et l'appui généralisé dont bénéficie le Pacte mondial pour l'emploi. A n'en pas douter, les gouvernements, les entreprises ainsi que les travailleuses et les travailleurs de toutes les régions du monde vont ressentir durablement les effets de cette évolution. Toutefois, il est d'ores et déjà possible d'esquisser les incidences qu'elle aura dans un avenir immédiat, notamment au cours de la période 2012-13 visée par le programme et budget.

12. Dans les pays émergents, le défi consiste à conforter les perspectives prometteuses des politiques favorables à un développement économique et social plus équilibré par des résultats plus justes. Dans les pays en développement, ce sont les bases économiques et sociales de ces politiques qu'il faut établir. Dans les pays plus avancés, tout le problème est de faire face à une croissance molle de la production et à une situation souvent difficile sur les marchés du travail et financiers en prenant des mesures qui garantissent les dispositifs mis en place au fil des ans pour promouvoir la cohésion sociale et le dialogue social. Cela est particulièrement d'actualité à la suite de la crise de la dette souveraine en Europe qui a donné lieu à des politiques correctives au coût social très élevé.

13. Cependant, certains grands enjeux sont les mêmes pour tous les pays:

- Mettre le système financier au service de l'économie réelle.
- Promouvoir l'investissement productif, l'entrepreneuriat et l'innovation (en particulier au sein des petites entreprises), dans le plein respect des normes internationales du travail et du dialogue social.
- Accroître l'intensité d'emploi de la croissance et favoriser un rapport plus juste entre les gains de productivité, les conditions de travail et les revenus.
- Donner plus de poids à la demande tirée par les revenus et aux marchés intérieurs pour parvenir à un meilleur équilibre par rapport aux stratégies de croissance tirées par les exportations.
- Alléger la dette sociale de ces hommes et ces femmes qui sans être responsables de la crise en payent le prix fort.

14. La hausse des cours des produits alimentaires, des biens de consommation, du pétrole et des matières premières, conjuguée à la fragilité persistante des systèmes financiers, est un facteur de risque durable dans une période de reprise mondiale encore incertaine. Les soulèvements de population survenus dans certaines régions du monde au début de 2011, dont le mot d'ordre est davantage de dignité, de liberté et de possibilités de travail décent, auront inmanquablement des répercussions au cours de la période visée par le programme et budget pour 2012-13.

Besoin d'informations actualisées et détaillées sur les politiques de promotion du travail décent

15. L'OIT a tiré quatre grands enseignements des efforts qu'elle a déployés pour réagir rapidement et avec souplesse à la crise mondiale et pour accélérer le redressement de l'emploi. Premièrement, l'Agenda du travail décent a été pertinent au cours de la crise et de la période de reprise et il le reste à l'heure d'instaurer un ordre économique et social plus équilibré, ce qui souligne la cohérence entre les quatre piliers du travail décent.

16. Deuxièmement, les mandants de l'OIT, les décideurs au sens large et les protagonistes de l'échange d'informations s'intéressent de plus en plus aux informations communiquées en temps réel sur les tendances de l'emploi, du travail et des questions sociales dans les pays, les régions et le monde entier.

17. Troisièmement, les services d'analyse, de conseil et de coopération en matière d'élaboration des politiques ainsi que le renforcement des capacités d'appliquer efficacement ces mesures à l'échelle des pays et des régions font l'objet d'une demande croissante. On observe une soif de connaissance salubre: les informations recherchées par pays ou par région doivent être précises, fondées sur des données probantes, et concerner les mesures qui sont efficaces et qui produisent les résultats escomptés dans le cadre de l'Agenda du travail décent, notamment en contribuant à la pratique du tripartisme et du dialogue social.

18. Quatrièmement, et c'est là un enseignement fondamental, la réalisation des objectifs du travail décent dépend à l'évidence de multiples décisions macroéconomiques et stratégiques qui vont au-delà des questions liées au marché du travail. Cela nécessite donc de renforcer les capacités de l'OIT de réfléchir aux interactions qui existent avec d'autres domaines d'action et qui peuvent soit élargir soit restreindre la capacité de mener à bien des politiques favorables au travail décent.

La réponse de l'OIT

Le travail décent, la croissance durable et l'OIT

19. L'évolution évoquée ci-dessus donne de plus en plus à penser qu'il est essentiel de surmonter les obstacles au travail décent pour promouvoir des modèles de croissance et de développement économiques plus équilibrés et plus équitables.

20. C'est pourquoi l'OIT est largement considérée comme une tribune nécessaire et un partenaire fiable dans la quête d'un équilibre économique au niveau tant national que mondial. Cette reconnaissance tient, d'une part, à la pertinence des questions traitées par l'OIT face aux problèmes d'aujourd'hui et, d'autre part, à la force du tripartisme. On la doit aussi aux résultats importants que l'Organisation a obtenus ces dernières années.

21. Pendant la période biennale 2012-13, les 19 résultats définis dans le programme et budget pour l'ensemble des quatre piliers du travail décent permettront de continuer d'améliorer la capacité des mandants de l'OIT et celle du Bureau d'évaluer, de promouvoir et d'appliquer des politiques de promotion du travail décent.

22. Les objectifs stratégiques contribuent, individuellement et par leurs effets conjugués, à une croissance plus équilibrée. Il est essentiel:

- d'accroître le taux de création d'emplois productifs, afin qu'il suive au moins le rythme de la croissance de la main-d'œuvre, et de résorber le chômage existant moyennant des politiques macroéconomiques, des politiques d'aide aux entreprises et des politiques du marché du travail qui bénéficient à tous;
- d'étendre la protection sociale selon des modalités viables;
- d'améliorer les conditions de vie et de travail ainsi que la productivité;
- de faire respecter plus largement les droits au travail et d'étendre la pratique du dialogue social, afin de parvenir à des résultats plus équilibrés en termes de croissance et de développement;
- de promouvoir l'investissement, l'innovation et l'entrepreneuriat, en particulier dans les petites entreprises.

23. Pris conjointement, tous ces efforts contribuent à améliorer la cohérence et la coordination, au regard des objectifs du travail décent, entre politiques macroéconomiques, politiques sociales et politiques du marché du travail.

24. Pour résumer, on peut dire que l'importance globale de ces résultats réside dans le renforcement de la capacité des gouvernements, des employeurs et des travailleurs et dans celui de la gouvernance de l'Organisation.

25. L'effet cumulé des activités et de l'influence de l'OIT sur l'orientation des politiques est conséquent. Il se produit grâce à l'action conjuguée du réseau mondial que forment les mandants de l'Organisation, aux mesures prises par les gouvernements; aux nombreux partenariats institutionnels avec l'ONU, les institutions financières internationales et autres organismes nationaux, régionaux ou mondiaux; grâce à des partenariats avec le secteur privé, avec des groupes de réflexion et des universités; et enfin grâce à de multiples associations d'organes représentatifs élus. En fin de compte, l'intérêt des activités de l'Organisation se mesure au degré d'utilisation dans les pays, les régions et le monde entier des politiques qu'elle propose. L'OIT est directement partie prenante de la mise en œuvre de ses politiques, mais celles-ci sont aussi très souvent appliquées à l'initiative de ses mandants et d'autres institutions. La décision prise par le Conseil d'administration du Programme des Nations Unies pour le développement (PNUD) de mettre en œuvre le Pacte mondial pour l'emploi en est un exemple.

Les priorités du programme et budget

26. S'agissant de la définition des priorités du programme et budget, il convient de rappeler que

l'OIT a pour vocation première d'élaborer des politiques et des normes et qu'elle n'est pas un organisme de coopération pour le développement. Elle exerce ses activités dans le cadre de processus sociaux, économiques et politiques sans lesquels il ne serait pas possible de mettre en œuvre la vision et les solutions qu'elle propose. C'est pourquoi sa fonction de développement des connaissances vise en priorité à renforcer sa capacité, tant au siège que dans les régions, de préconiser des mesures adaptées à des situations nationales, régionales ou mondiales dans les domaines relevant de son mandat et à influencer la prise de décisions à tous les niveaux. Les activités de coopération technique de l'OIT s'inscrivent dans cette approche globale.

27. En cette période de mutation où la promotion plus large du travail décent se heurte à des problèmes persistants mais connaît aussi des possibilités nouvelles, les propositions de programme et de budget ont pour objet de protéger la valeur réelle des programmes de l'OIT et de réaffecter les ressources pour permettre à l'Organisation de rester réactive et adaptable.

28. Dans le cadre d'un budget à croissance zéro en termes réels, les ressources ont été réaffectées, notamment grâce à des gains d'efficacité et à l'allégement des services d'appui et des procédures administratives, pour renforcer la capacité technique dans les domaines suivants:

- Application des normes internationales du travail en vue de mieux aider et orienter les pays dans les mesures qu'ils prennent; administration et inspection du travail afin de compléter les modifications apportées au cours de la période 2010-11; protection sociale dans l'optique de renforcer l'appui de l'OIT à l'Initiative pour un socle de protection sociale, solution de plus en plus faisable à moyen terme; politiques sur la durée du travail et les salaires, composantes essentielles de la demande globale et d'une croissance équilibrée; analyse macroéconomique des combinaisons de mesures favorables à l'emploi et à la protection sociale, en particulier au regard de l'investissement, de la croissance et de l'emploi; emploi rural afin de continuer à développer les activités et la vision stratégique de l'OIT dans ce domaine; et, enfin, poursuite du renforcement des services statistiques, là encore dans le prolongement des modifications apportées au cours de la période 2010-11, l'objectif étant de centraliser la gestion de la fonction statistique.
- L'élaboration d'une base de données en ligne sur les politiques appliquées par les pays afin d'offrir aux mandants de l'OIT et au grand public des informations régulièrement

mis à jour sur les politiques en faveur du travail décent dans tous les Etats Membres.

- La coopération technique aux fins du renforcement de la capacité des mandants de l'OIT. Les ressources affectées aux régions, la priorité étant donnée à l'Afrique, ont été légèrement augmentées pour garantir la continuité des services fournis aux mandants. Des moyens additionnels sous forme de postes et de ressources autres que celles affectées au personnel sont prévus pour permettre une certaine réactivité face à l'évolution des circonstances. De même, les ressources allouées au Bureau des activités pour les employeurs et au Bureau des activités pour les travailleurs ont été accrues pour fournir un appui renforcé aux organisations d'employeurs et de travailleurs dans les pays et les régions. Des ressources additionnelles sont allouées à l'évaluation afin de renforcer le cadre de responsabilisation du BIT.
- La coopération avec le système multilatéral a un effet multiplicateur essentiel pour les politiques préconisées par l'OIT. Des ressources additionnelles sont prévues pour renforcer cette coopération avec les institutions financières internationales, en particulier au titre du suivi des travaux de la conférence organisée conjointement par l'OIT, le FMI et la Norvège en septembre 2010. Les connaissances spécialisées du BIT sur les interactions entre les objectifs stratégiques de l'Organisation et les combinaisons de mesures macroéconomiques jouent un rôle essentiel dans le renforcement de cette coopération. L'élargissement de la marge de manœuvre disponible pour le travail décent dans le système multilatéral est un objectif fondamental.
- Une nouvelle ligne budgétaire a été ouverte pour promouvoir la coopération Sud-Sud et la coopération triangulaire dans les domaines de compétence de l'OIT (voir ci-après).
- Des ressources additionnelles ont été affectées aux compétences techniques dans les régions ainsi qu'aux technologies de l'information pour continuer de renforcer la capacité du Bureau de proposer des analyses et des services cohérents, en particulier en ce qui concerne: la productivité et les conditions de travail dans les petites entreprises; les salaires, la croissance de la productivité et le dialogue social; et le renforcement des capacités des ministères du travail de prendre part à des débats sur les combinaisons de mesures macroéconomiques et sur l'emploi et la protection sociale. Le but est d'intégrer dans l'action des pouvoirs publics les dimensions

complémentaires et interdépendantes des quatre piliers du travail décent.

- Des ressources additionnelles sont prévues pour continuer de renforcer les fonctions liées aux technologies de l'information, les plates-formes d'échange en ligne, et la diffusion des données, de l'information et des analyses du BIT en vue de faciliter l'accès des mandants, des organisations internationales et du grand public aux connaissances générées par l'OIT. Cela contribuera également aux fonctions du Bureau qui visent à sensibiliser des groupes du secteur privé, des universités et de très divers organes élus à la promotion des politiques en faveur du travail décent.

29. Ces sept domaines représentent l'essentiel de la réaffectation des ressources qui, avec les activités statutaires et autres activités en cours, façonnent les propositions de programme et de budget formulées sur la base d'un budget à croissance zéro en termes réels.

Renforcer les services aux mandants

30. L'OIT a pour mission essentielle de travailler avec les mandants et d'autres organisations internationales à l'échelle nationale, régionale et mondiale pour transformer les principes en moyens d'action et les moyens d'action en changements, et pour améliorer ainsi les conditions de travail des hommes et des femmes.

31. Les propositions de programme et de budget pour 2012-13 sont axées sur cette mission et tendent vers un équilibre entre l'architecture stable du cadre stratégique et l'adaptabilité requise pour tenir compte de priorités qui ont été définies à la lumière de l'expérience récente, en particulier les bouleversements dus à la crise mondiale, et des orientations données par les organes directeurs de l'OIT.

32. L'amélioration globale des services aux mandants repose sur deux approches parallèles. D'une part, les résultats 9 à 12 concourent spécifiquement au renforcement des organisations d'employeurs et de travailleurs, de l'administration du travail et du dialogue social. D'autre part, les 19 stratégies de résultat requièrent toutes la participation des mandants à la réalisation des cibles définies pour chaque résultat.

33. Parallèlement, à la suite de l'«intégration» de l'assistance aux employeurs et aux travailleurs dans chacun de ces résultats, il a été préconisé de renforcer l'aide apportée par le Bureau des activités pour les employeurs et le Bureau des activités pour les travailleurs, ce qui est essentiel à la participation des partenaires sociaux. Depuis l'adoption de plans de travail fondés sur les résultats à compter de 2010-11, il existe un

moyen spécifique d'y parvenir, amplement utilisé par ces deux bureaux.

Axer la gestion sur les résultats

34. Le cadre stratégique est un moyen stable de mesurer les résultats obtenus dans le contexte de l'Agenda du travail décent au cours de trois périodes biennales consécutives. Toutefois, il n'a rien d'un carcan et laisse au contraire à l'Organisation toute la latitude dont elle a besoin pour fonctionner d'une façon dynamique, souple et efficace. Cela répond aux souhaits qui ont été exprimés de bénéficier de services ciblés et à valeur ajoutée qui satisfassent les besoins des Membres, comme cela est énoncé dans la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable.

35. La demande de services est prise en compte à plusieurs niveaux: dans les décisions des organes directeurs de l'Organisation, en particulier dans le Pacte mondial pour l'emploi et les Conclusions concernant la discussion récurrente sur l'emploi adoptées à la Conférence internationale du Travail, à sa 99^e session (2010); dans les nouvelles priorités des régions mises en évidence au cours de réunions régionales et dans leurs programmes; dans les priorités définies par les mandants par le biais des programmes par pays de promotion du travail décent, et dans les activités menées en vertu de la Constitution ou demandées par les organes directeurs de l'OIT. Il en est également tenu compte au niveau mondial, notamment au sein du G20 et dans les décisions de haut niveau prises à l'échelle du système des Nations Unies.

36. Les 19 résultats définis dans le cadre stratégique sur la base des quatre piliers de l'Agenda du travail décent constituent l'ossature de ces propositions. Les stratégies visant à parvenir à ces résultats ont été revues en détail et renforcées à la lumière des enseignements tirés de l'expérience, de l'évaluation et des orientations des organes directeurs.

37. Aucun résultat n'est un élément indépendant. Les orientations fondamentales de chacun des 19 résultats s'inscrivent dans les normes internationales du travail et dans le cadre plus large que constitue l'Agenda du travail décent. De même, le dialogue social tripartite ou bipartite est une composante que l'on retrouve dans tous les résultats, au même titre que l'égalité entre hommes et femmes et la non-discrimination. Le but ultime, commun à toutes ces stratégies de résultat, est de démontrer comment l'obtention efficace d'un résultat mesurable peut renforcer la capacité d'atteindre l'objectif du travail décent au sens large.

38. En gardant à l'esprit la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable qui met l'accent sur la nature des quatre objectifs stratégiques de l'Agenda du travail décent, qui sont indissociables, interdépendants et se renforcent mutuellement, on a aussi indiqué en détail dans un paragraphe spécial pour chaque stratégie de résultat les liens que celle-ci a avec d'autres résultats. Un certain nombre de résultats conduiront d'eux-mêmes à l'élaboration d'approches intégrées.

Exploiter les connaissances spécialisées dans le cadre de la coopération Sud-Sud et de la coopération triangulaire

39. L'OIT tire principalement sa force de sa structure tripartite. Les gouvernements, les employeurs et les travailleurs des Etats Membres constituent le plus vaste réseau de connaissances sur le monde du travail. L'OIT est la seule organisation où leur savoir et leur expérience sont recensés, examinés et partagés entre les pays et les régions. Ces données d'expérience sont mises en commun à l'occasion de la Conférence internationale du Travail et du Conseil d'administration, et elles enrichissent la base de connaissances de l'Organisation.

40. Le partage des connaissances techniques entre les mandants est solidement ancré dans l'histoire de l'OIT, en particulier entre et au sein des régions. La création d'institutions de coopération régionale dans des domaines comme la formation professionnelle, l'administration du travail et la promotion de l'emploi s'est toujours accompagnée de nombreux échanges mutuellement bénéfiques entre les régions. Compte tenu de cette expérience, le renforcement de la dimension Sud-Sud et triangulaire de la coopération technique de l'OIT trouve des conditions de plus en plus favorables et répond à une demande de plus en plus forte. Citons parmi les récents exemples qui illustrent cette évolution la signature par le Brésil, l'Inde et l'Afrique du Sud, en novembre 2010, d'une déclaration d'intention dans laquelle ces pays s'engagent à développer et à promouvoir plus avant la coopération Sud-Sud et triangulaire en vue de contribuer efficacement à l'Agenda du travail décent et à ses quatre objectifs stratégiques. Par ailleurs, le gouvernement du Brésil a apporté une contribution financière au Centre international de formation de l'OIT de Turin (Centre de Turin) pour encourager la coopération Sud-Sud. La troisième Exposition annuelle mondiale sur le développement Sud-Sud, qui s'est tenue en novembre 2010 au BIT, a mis en évidence les possibilités qu'offrent des solutions de développement conçues par les pays eux-mêmes avec l'appui des Nations Unies.

41. Les propositions de programme et de budget pour 2012-13 mettent davantage l'accent sur l'expérience de l'OIT et ses travaux futurs en matière de coopération Sud-Sud et triangulaire. Par exemple, le fait que l'on compte clairement sur la coopération Sud-Sud et triangulaire est pris en compte dans les stratégies élaborées pour les résultats qui ont trait au développement des compétences, à la sécurité sociale, aux conditions de travail, aux organisations de travailleurs, à l'administration et à la législation du travail, au travail décent dans les secteurs économiques, au travail forcé et au travail des enfants. En outre, dans le cas de nombreux résultats, on a accordé une attention particulière à l'exploitation des compétences disponibles au niveau local, par exemple au moyen de réseaux spécialisés associant des mandants et des milieux universitaires, car il s'agit là d'un moyen économique de renforcer l'appropriation des activités par les pays concernés et leurs capacités institutionnelles.

42. Par ailleurs, cet aspect est étroitement lié au nouveau système de gestion des connaissances dont il sera question dans la section suivante, notamment en ce sens que la connaissance est acquise par le truchement des mandants et qu'elle représente un produit qu'ils peuvent utiliser directement. L'un des volets des activités proposées en matière de coopération Sud-Sud et triangulaire visera par conséquent à passer en revue ces données d'expérience, à étudier l'incidence des travaux antérieurs et à en tirer les enseignements applicables aux modalités actuelles.

43. Les activités de coopération Sud-Sud et triangulaire seront étroitement liées à la coopération interrégionale qui existe actuellement entre les commissions régionales des Nations Unies et également entre des organismes régionaux et entre des organismes sous-régionaux, et elles en tireront parti.

44. La coopération Sud-Sud et triangulaire est un nouvel aspect des activités de l'Organisation, mais elle ne fait que compléter pour l'heure les contributions importantes que les principaux donateurs de l'OIT ont faites et continuent de faire au titre des ressources extrabudgétaires et du CSBO.

Améliorer la base de connaissances de l'Organisation: un produit et un service nouveaux pour les mandants

45. Le regain d'intérêt pour les politiques de promotion du travail décent et la demande d'informations à jour et détaillées sur ce sujet, dont il a été question plus haut, ont mis en évidence la nécessité de mettre davantage

l'accent sur la qualité et l'actualité de la base de connaissances de l'OIT et d'associer davantage les mandants à son élaboration et utilisation. Cette démarche va dans le droit fil de la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable, des Conclusions concernant la discussion récurrente sur l'emploi adoptées par la Conférence en 2010 et de la stratégie en matière de connaissances pour 2010-2015 entérinée par le Conseil d'administration en 2009. En outre, elle donne suite aux changements introduits par le Bureau ces dernières années, par exemple la centralisation des fonctions statistiques. Le passage de la collecte ponctuelle d'informations sur les politiques à une base de données systématique est l'un des enseignements essentiels de l'expérience acquise dans le cadre du G20.

46. Une des thématiques centrales des propositions de programme et de budget pour 2012-13 concerne la conception systématique de la gestion et du partage des connaissances. Les activités dans ce domaine constitueront un nouveau produit qui sera au service des mandants, dans la mesure où il les aidera à établir leurs priorités et facilitera leur travail d'analyse aux niveaux mondial, régional et national. Dans un même temps, ce produit contribuera directement aux travaux d'analyse et aux services assurés par le Bureau.

47. Cette stratégie d'ensemble s'articule autour des éléments suivants:

- un nouveau système de collecte et de regroupement de données actualisées et détaillées sur les législations et réglementations, les statistiques et les politiques du travail et de l'emploi, par pays et du point de vue des quatre objectifs stratégiques; le système tirera parti de la fusion et de la rationalisation constantes des initiatives en cours afin d'éviter les doublons;
- la contribution directe des bureaux extérieurs et des unités du siège à la création et à la maintenance du système;
- un portail unique permettant de faciliter l'accès des mandants, du personnel du BIT et du grand public à des informations exhaustives sur le monde du travail, aux niveaux mondial et national;
- un programme de recherche harmonisé et bien coordonné, qui porte sur un nombre plus limité de sujets, tire profit des connaissances techniques disponibles à l'échelle du Bureau et réponde aux besoins des mandants;
- la rationalisation et le renforcement des outils existants de partage des connaissances en vue de faciliter l'échange

d'informations et la collaboration au sein du Bureau, y compris au moyen de fonctions avancées disponibles sur les plates-formes de partage de l'information et d'améliorations apportées au site Web public de l'OIT;

- le renforcement des opérations de communication et de sensibilisation à l'intention des mandants de l'OIT, de ses partenaires, et aussi d'un public plus large.

48. On trouvera une description détaillée de la stratégie visant à perfectionner la base de connaissances de l'OIT dans le chapitre sur les capacités techniques.

Travail en équipe et méthodes de travail participatives

49. La Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable a de vastes implications, qui continuent de nécessiter des mesures innovantes pour encourager et appuyer le travail en équipe et la collaboration active au sein du personnel du BIT. On retrouve cette thématique à maintes reprises dans ces propositions de programme et de budget, en particulier dans celles qui traitent de la gestion des connaissances et du développement des ressources humaines.

50. Un certain nombre de changements structurels et opérationnels sont en train d'être apportés dans le cadre de l'examen de la structure extérieure. La mise en place de la structure à deux niveaux et le partage des connaissances spécialisées dans et entre les régions sont en bonne voie. La planification du travail axée sur les résultats se révèle très utile pour établir des modalités de collaboration concrètes entre le siège et les régions. Cela sera renforcé par la participation des régions aux travaux de recherche menés à l'échelle du Bureau et, plus généralement, par l'association systématique des régions aux initiatives concernant le système de gestion des connaissances. Comme l'a demandé le Conseil d'administration, l'efficacité de l'examen de la structure extérieure sera mesurée au moyen d'indicateurs de performance spécifiques aux bureaux extérieurs.

51. Au siège, les coordonnateurs des résultats suivent les efforts et la performance de l'ensemble du Bureau au regard de chacun des 19 résultats liés au travail décent. Ils ont déjà grandement contribué à la collaboration entre le terrain et le siège, et au rapprochement des travaux des différents secteurs. Leur rôle continuera d'être renforcé. En particulier, les coordonnateurs seront chargés de veiller à ce que les activités transversales recensées dans chacune des stratégies de résultat soient menées à bien selon des modalités de travail participatives.

Optimiser l'utilisation des ressources humaines

52. L'exécution de ces propositions de programme et de budget dépend pour une grande part d'une utilisation optimale de toutes les ressources humaines du BIT grâce à l'amélioration des méthodes de travail et à une meilleure satisfaction professionnelle.

53. La stratégie en matière de ressources humaines pour 2010-2015, entérinée par le Conseil d'administration en 2009, constituera un des moteurs essentiels du changement en permettant de renforcer une culture centrée sur la responsabilisation, l'écoute et le dialogue, le talent, l'esprit d'initiative, la collaboration et le travail d'équipe. Deux grands produits attendus au cours de la période biennale – mise en œuvre d'un nouveau programme de formation pour l'amélioration des méthodes de gestion et de l'aptitude à diriger, et synthèse des résultats découlant de l'établissement du nouveau cadre de suivi du comportement professionnel – seront de nature à renforcer la responsabilisation dans le domaine de la gestion des ressources humaines du Bureau.

54. A la lumière des enseignements tirés au cours de la période 2010-11, les liens entre les plans de travail axés sur les résultats, d'une part, et le nouveau cadre de suivi du comportement professionnel, d'autre part, continueront d'être renforcés, en particulier pour appuyer le développement des compétences liées au travail d'équipe et au partage des connaissances. Les enseignements fournis par les plans de travail axés sur les résultats seront également pris en compte dans l'examen des structures organisationnelles, des pratiques de gestion et des méthodes de travail aux fins d'une plus grande efficacité et d'un meilleur rapport qualité-coût.

55. Les activités de perfectionnement professionnel du personnel du BIT seront menées à bien dans le cadre de la mise en œuvre du nouveau système de gestion des connaissances en étroite collaboration avec le Centre de Turin. A cet égard, un programme de formation approfondie est prévu afin de permettre à certains membres du personnel des bureaux régionaux et de pays d'acquérir les qualifications dont ils ont besoin pour recenser, sélectionner, collecter et organiser les données sur les moyens d'action au niveau national. Une partie importante des fonds prévus pour la valorisation professionnelle dans ces propositions de programme et de budget sera affectée à des activités de formation dans les domaines de la gestion des résultats et des connaissances, ainsi qu'à des formations concernant des questions d'ordre administratif ou financier, et la gestion des ressources humaines.

Moderniser les technologies de l'information

56. En vertu de la stratégie en matière de technologies de l'information pour la période 2010-2015, entérinée par le Conseil d'administration en novembre 2009, le Bureau s'est engagé à effectuer des changements de fond en vue d'affiner la réforme administrative, de renforcer la capacité de partage des connaissances et d'accroître le rapport coût-efficacité des services fournis aux mandants de l'Organisation. Une étude réalisée en 2010 a mis en évidence d'autres besoins en matière de technologies de l'information qui, s'ils ne sont pas pris en considération rapidement, pourraient sérieusement mettre en péril les principales activités de l'OIT. Cette étude a également souligné la nécessité de mettre à niveau l'infrastructure des technologies de l'information dans les régions, de telle sorte que tous les fonctionnaires du BIT aient le même accès à l'information et aux fonctionnalités d'Internet.

57. Pendant la période 2012-13, les priorités seront les suivantes: moderniser la connectivité des bureaux extérieurs; rationaliser et regrouper les serveurs; effectuer la mise à niveau nécessaire des dispositifs de stockage pour absorber la croissance du volume des données; installer le système hors site de restauration des principales applications du BIT en cas de sinistre; passer à un nouveau service de messagerie électronique; simplifier l'architecture Internet-Intranet; et entreprendre les travaux préparatoires requis avant l'hébergement externe de tous les principaux systèmes informatiques.

58. Avec la mise en service du Système intégré d'information sur les ressources (IRIS) dans les bureaux régionaux, les fonctions de traitement administratif seront harmonisées et normalisées entre les régions et le siège. De plus, des améliorations seront apportées à IRIS afin que les ressources intégrées par résultat du programme et budget puissent être suivies et faire l'objet de rapports, ce qui sera un gage de transparence et de responsabilisation accrues. Le Bureau continuera d'étudier les possibilités envisageables pour harmoniser les politiques et les pratiques et pour entreprendre des initiatives communes avec d'autres institutions des Nations Unies, lorsque cela serait utile.

59. Le partage des connaissances devient de plus en plus indissociable des activités de l'OIT et il a pour corollaire essentiel une infrastructure informatique perfectionnée. La qualité et la disponibilité des services informatiques dont le Bureau a besoin à l'heure actuelle supposent de s'engager durablement à poursuivre les investissements qui sont à la base de l'utilisation des technologies de l'information. Cela se traduit par des licences et des contrats d'assistance

technique annuels avec les fournisseurs, la surveillance permanente des services d'infrastructure, le remplacement des équipements obsolètes, et par des interventions de maintenance courantes. Les coûts permanents afférents au maintien et à la prise en charge de l'investissement consacré par le BIT aux technologies de l'information ont été inclus dans les propositions de programme et de budget pour 2012-13.

Renforcer l'appui à la gouvernance

60. L'un des objectifs de la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable est de renforcer la gouvernance de l'Organisation, compte dûment tenu de l'efficacité et du rapport qualité-coût.

61. Depuis novembre 2009, le Conseil d'administration a tenu plusieurs discussions, parallèlement à des consultations informelles, sur les possibilités d'améliorer ses fonctions et celles de la Conférence internationale du Travail à la lumière de la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable. Une réforme du Conseil d'administration est attendue depuis longtemps et devrait être approuvée en 2011. Elle devrait permettre d'accorder une attention accrue aux questions de gouvernance dans leur ensemble ainsi qu'à la participation pleine et entière des trois groupes, tout en donnant la priorité à des débats d'orientation et de gouvernance. La réorganisation planifiée de la structure des commissions ainsi qu'un mécanisme amélioré d'établissement de l'ordre du jour devraient permettre de passer en revue plus rapidement et d'une façon plus équilibrée les quatre objectifs stratégiques ainsi que l'évolution des tendances économiques et sociales au niveau mondial. Dans un même temps, cela devrait réduire les chevauchements d'activités et être source de gains d'efficacité et d'économie. En ce qui concerne la Conférence internationale du Travail, le Bureau continuera d'appuyer les améliorations apportées à son fonctionnement dans le cadre d'un dialogue suivi avec les mandants.

62. Des mesures seront prises pour accroître l'efficacité et le rapport coût-efficacité des réunions régionales. Par exemple, cela pourra consister à en réduire la durée, à les rendre plus ciblées et à optimiser les modalités de partage des coûts avec les Etats Membres dans lesquelles elles ont lieu.

63. Sur la base des travaux en cours, les efforts seront aussi axés sur l'appui apporté aux organes de contrôle de l'OIT, qui contribuent à améliorer en interne la gestion, l'efficacité et l'efficience. Ces organes sont les suivants: le Comité consultatif de contrôle indépendant, le Corps commun d'inspection, le Commissaire aux

comptes, le Bureau de l'audit interne et du contrôle, l'Unité d'évaluation et le Bureau du responsable des questions d'éthique. Ils contribuent ensemble à améliorer la responsabilisation et la transparence, conformément à la détermination du BIT de continuer à appliquer une gestion axée sur les résultats. Une attention particulière sera accordée à la promotion de la cohérence entre les travaux de ces organes, afin d'éviter les chevauchements d'activités et de garantir une utilisation efficace de ressources limitées.

64. Au cours de la période 2010-11, un montant total de 13,2 millions de dollars E.-U. a été directement affecté aux organes de contrôle, dont 6,5 millions provenaient du budget ordinaire. Le Bureau continuera de prêter une grande attention aux recommandations résultant d'audits internes ou externes, de leur donner suite dans la mesure du possible compte tenu des ressources restreintes disponibles et de veiller à ce que les enseignements tirés soient appliqués à bon escient.

65. L'appui à l'évaluation sera renforcé, conformément à l'évaluation indépendante de la fonction d'évaluation du BIT qui a été réalisée en 2010. Les mesures prévues consisteront notamment à confier un rôle accru au Comité consultatif d'évaluation et à utiliser plus efficacement les enseignements dégagés afin de guider le processus décisionnel et le partage des connaissances.

Stratégie de gestion des ressources

Le budget ordinaire

66. Le budget ordinaire constitue l'élément central du budget intégré, le socle sur lequel l'OIT s'appuie pour répondre aux priorités définies plus haut; il représente près des deux tiers des ressources totales. Depuis maintenant six périodes biennales, le budget ordinaire est resté pratiquement stable en valeur réelle, malgré l'arrivée de nouveaux Etats Membres, une plus large ratification des normes de l'OIT, l'augmentation des demandes d'aide adressées au BIT et une économie mondiale de plus en plus complexe. L'Agenda du travail décent est désormais largement reconnu, et les travaux menés dans les pays sont de plus en plus ciblés et de plus en plus orientés vers les résultats, sans que cela n'ait induit une augmentation des ressources du budget ordinaire.

67. Les propositions de budget ordinaire ont été conçues pour optimiser l'utilisation des ressources. A cette fin, l'accent a été mis sur l'absorption d'activités et de dépenses supplémentaires dans le cadre d'un budget à croissance zéro en termes réels, ainsi que sur la réalisation d'économies permettant de réorienter les travaux vers les domaines les plus prioritaires et générant la plus grande valeur ajoutée.

Budget stratégique: Dépenses proposées par ligne de crédit

68. Le tableau 1 présente le budget ordinaire proposé pour 2012-13, qui est soumis au Conseil d'administration à sa 310^e session pour approbation. En dollars constants, ce budget est fixé au même niveau que celui qui avait été approuvé pour 2010-11.

Tableau 1. Budget stratégique: dépenses proposées par ligne de crédit

	Budget stratégique révisé 2010-11	Budget stratégique proposé 2012-13	Budget stratégique proposé 2012-13
	(dollars E.-U.)	(dollars E.-U. constants 2010-11)	(recalculé en dollars E.-U.)
Partie I. Budget courant			
A. Organes directeurs	79 304 958	76 525 939	77 464 670
B. Objectifs stratégiques	542 334 389	549 735 510	565 812 975
Emploi	167 210 568	167 585 526	172 486 702
Protection sociale	110 961 717	111 825 784	115 096 221
Dialogue social	155 811 582	157 972 702	162 592 743
Normes	108 350 522	112 351 498	115 637 309
C. Services de management	63 243 523	62 154 540	63 175 756
D. Autres provisions budgétaires	40 120 297	40 113 417	41 552 707
Ajustement pour mouvement de personnel	-6 104 967	-6 104 967	-6 144 399
Total Partie I	718 898 200	722 424 439	741 861 709
Partie II. Dépenses imprévues			
Dépenses imprévues	875 000	1 375 000	1 375 000
Partie III. Fonds de roulement			
Fonds de roulement	-	-	-
Total (Parties I-III)	719 773 200	723 799 439	743 236 709
Partie IV. Investissements institutionnels et éléments extraordinaires			
Investissements institutionnels et éléments extraordinaires	6 946 800	2 920 561	2 979 085
TOTAL (Parties I-IV)	726 720 000	726 720 000	746 215 794

Augmentations de coûts

69. Les propositions incluent un accroissement nominal de 19,5 millions de dollars E.-U. au titre des augmentations de coûts pour maintenir le budget au même niveau, en valeur réelle, que celui de la période biennale précédente. Cette modeste augmentation de 2,7 pour cent résulte d'une analyse détaillée de l'ensemble des postes de dépenses et de l'examen des projections économiques et d'inflation fournies par des institutions financières indépendantes. Les variations estimées des coûts sont déterminées à partir du calcul détaillé de chacune des composantes des dépenses de personnel et des dépenses non afférentes au personnel qui sont exposées dans l'annexe documentaire 2. Les coûts et leur évolution dans les bureaux extérieurs font l'objet d'une attention particulière, car l'inflation varie sensiblement d'une région à l'autre

et à l'intérieur des régions. La moyenne de l'augmentation générale des coûts est de 5,2 pour cent pour les budgets régionaux, alors qu'elle est de 1,6 pour cent pour les budgets du siège. Les dépenses de personnel, première rubrique des dépenses, sont la principale source de l'augmentation générale des coûts; l'Organisation faisant partie du régime commun des Nations Unies, les niveaux de rémunération et les prestations qu'elle offre sont déterminés par l'Assemblée générale des Nations Unies et par la Commission de la fonction publique internationale (CFPI). Un montant de 1 million de dollars a été spécialement réservé à titre de provision pour les absences de longue durée pour raisons de santé et pour minimiser leurs conséquences sur les activités de programme en cours. Cette provision est décrite plus amplement dans l'annexe documentaire 2.

Tableau 2. Etat récapitulatif des augmentations de coûts (en dollars E.-U.)

Catégories de dépenses	Budget 2012-13 (en dollars E.-U. de 2010-11)	Augmentation de coût	Augmentation biennale en %
Dépenses de personnel	499 306 700	13 486 797	2,7 %
Dépenses non afférentes au personnel	227 413 300	6 008 997	2,6 %
Total	726 720 000	19 495 794	2,7 %

Absorption des coûts

70. Dans un souci de bonne gouvernance et de gestion prudente des ressources financières, au cours des dernières périodes biennales, le budget ordinaire a absorbé un volume croissant de coûts supplémentaires. Les mesures qui ont été prises pour renforcer les activités de formation du personnel, d'audit et d'évaluation, améliorer la présentation des rapports financiers, appliquer les

meilleures pratiques en matière de responsabilisation et d'éthique, respecter les normes de sécurité – de plus en plus rigoureuses – applicables aux installations et au fonctionnement de l'Organisation et réserver des ressources pour les futurs travaux de rénovation des bâtiments sont autant de mesures importantes, mais elles ont un coût élevé. On trouvera dans le tableau 3 un résumé des principaux postes d'absorption des coûts.

Tableau 3. Principaux postes d'absorption des coûts 2002-03 à 2012-13 (en dollars E.-U.)

Exemples	2002-03	2004-05	2006-07	2008-09	2010-11	2012-13
Perfectionnement du personnel			6 039 433	7 974 553	8 480 967	9 796 821
Fonds pour le bâtiment et le logement				2 540 650	2 920 561	2 920 561
Développement du Web	725 804	1 224 203	1 309 728	1 792 083	1 843 198	1 843 198
Fonction Ethique				177 473	201 482	201 482
Comité consultatif de contrôle indépendant				229 805	343 561	343 561
Evaluation			937 210	1 743 937	2 075 490	2 682 997

Note: Un financement supplémentaire spécifique a été approuvé en 2006-07 pour le Fonds pour le bâtiment et le logement et pour l'évaluation, à raison de 640 000 dollars E.-U. pour le premier poste et de 360 000 dollars E.-U. pour le second.

71. Outre l'absorption des coûts, plusieurs postes ont été intégrés aux propositions budgétaires; ils concernent la connectivité Internet (voir les budgets régionaux) et les coûts permanents liés à l'amélioration de l'infrastructure informatique et au système de gestion des connaissances. Dans certains cas, ces dépenses sont inévitables dans la mesure où elles correspondent à des risques signalés par les vérificateurs internes et externes et dans l'étude indépendante présentée au Conseil d'administration en novembre 2010. Dans d'autres cas, par exemple celui de la connectivité Internet, elles sont indispensables pour doter les bureaux régionaux et de pays d'outils de travail modernes. Le montant total des nouveaux coûts devant être absorbés au titre de ces rubriques s'élève à environ 10,4 millions de dollars E.-U. Afin de concrétiser les orientations définies par le Conseil d'administration en matière de maintien des niveaux de service, le Bureau devra fonctionner de façon plus efficace et plus rentable pour pouvoir absorber ces coûts.

72. Le Conseil d'administration sera saisi à sa session de mars 2011 d'un document séparé définissant une stratégie à long terme pour le financement des futurs travaux périodiques de remise en état et de rénovation des bâtiments de l'OIT.

Economies

73. Les économies et gains d'efficacité sont au cœur du programme et budget du BIT depuis plus de cinq périodes biennales. Le tableau 4 présente un résumé des économies réalisées au cours des dernières périodes, économies qui résultent d'une amélioration permanente des méthodes de travail et des structures.

Tableau 4. Etat récapitulatif des économies (en millions de dollars E.-U.)

Exercice biennal	Dollars E.-U.
2002-03	3,9
2004-05	5,1
2006-07	7,9
2008-09	5,3
2010-11	7,9

Note: Ces montants en dollars ayant été calculés à des coûts et des taux de change différents, on ne peut en faire le total.

74. Pour la période 2012-13, les pressions en vue de la réalisation d'économies sont fortes compte tenu des contraintes financières qui pèsent sur les Etats Membres et de la nécessité d'être particulièrement attentif à l'exigence de

rentabilité et, en outre, des montants considérables qu'il faut trouver pour assurer la continuité des services. Les coûts permanents liés à l'amélioration de l'infrastructure informatique et aux dépenses minimales essentielles destinées à assurer le fonctionnement du système de gestion des connaissances s'élèvent à environ 4,7 millions de dollars E.-U. Les dépenses supplémentaires liées à la connectivité Internet des régions s'élèveront à environ 3,8 millions de dollars. S'il est vrai que ces investissements auront des effets positifs sur l'efficacité globale, il importe de déterminer les possibilités d'économie pour compenser une grande partie de ces coûts afin de maintenir les niveaux de service offerts aux mandants dans un contexte de croissance zéro en termes réels.

75. Des économies seront réalisées dans les unités techniques grâce aux gains d'efficacité découlant de la centralisation des services des secrétariats et autres fonctions administratives et de la rationalisation systématique des structures de chaque secteur afin de parvenir à une rentabilité et une efficacité accrues. Ces économies sont difficiles à quantifier car elles sont liées à l'évolution des rôles au sein du personnel. On peut dire en tout cas que 17 années/travail seront progressivement transférées de la catégorie des services généraux vers la catégorie des services organiques au siège pour renforcer la capacité d'analyse du Bureau, et que 37 autres années/travail des services généraux seront supprimées par le jeu naturel des départs. Ces ajustements devraient permettre aux secteurs techniques d'assurer la même qualité de service malgré une réduction des budgets globaux.

76. En outre, les mesures destinées à réduire les dépenses afférentes aux voyages ont été reconduites, et de nouvelles réductions sont proposées pour 2012-13. Une étude des pratiques suivies dans ce domaine dans le système des Nations Unies sera entreprise pour trouver d'autres sources d'économie. Par ailleurs, des mesures sont actuellement prises afin qu'il soit tiré le meilleur parti possible de l'abaissement du coût des transports entraîné par le recours aux réservations anticipées. Le Bureau continuera à utiliser la visioconférence et d'autres moyens permettant de limiter les déplacements et de réduire encore son empreinte carbone.

77. Les mesures d'économie ci-après ont abouti à des transferts permettant de réduire les coûts d'un montant total d'environ 5,1 millions de dollars:

- Réduction des budgets de la Conférence internationale du Travail et du Département des services pour les relations, réunions et documents, à hauteur respectivement de 280 000 dollars et 1,8 million de dollars, grâce à des mesures telles que le recours accru au support électronique pour la documentation d'avant-session et de session destinée aux réunions officielles et à la traduction assistée par ordinateur, et à des méthodes de travail plus efficaces.
- Réduction de près de 290 000 dollars du budget du Conseil d'administration. Il s'agit d'une réduction minimale, étant entendu que la réforme du Conseil d'administration devrait avoir un impact positif sur les coûts d'interprétation.
- Réduction de près de 400 000 dollars du budget des partenariats et de la coopération au développement, découlant principalement de gains d'efficacité sur le plan administratif et d'une amélioration des méthodes de travail.
- Réduction de près de 1 million de dollars des budgets du Département de la gestion des locaux et du Département des services centraux, de la sécurité et du protocole, découlant principalement de la renégociation des contrats avec les prestataires de services, de mesures de réduction de la consommation d'énergie, de la rationalisation des fonctions administratives et d'appui et de l'amélioration de la planification et de la coordination de fonctions telles que l'expédition et l'affranchissement.
- Réduction de près de 500 000 dollars des budgets des services de gestion. Si les budgets du Département du développement des ressources humaines, du Département des services financiers et du Bureau de programmation et de gestion ont été reconduits à l'identique en raison de la mise en œuvre de la stratégie en matière de ressources humaines et des Normes comptables internationales pour le secteur public (IPSAS) et de la poursuite de l'appui à la gestion axée sur les résultats, des réductions ont été opérées au niveau sectoriel et à celui de la direction générale.
- Réduction des dépenses d'environ 800 000 dollars applicable à l'ensemble du Bureau consécutive à la mise en œuvre des nouvelles mesures concernant les voyages.

78. Grâce à ces économies, les budgets des programmes techniques et des régions, pris globalement, n'ont pas diminué en valeur réelle. Toutefois, l'augmentation des coûts de connectivité dans les régions est incluse dans ce total.

79. La recherche d'économies et de gains d'efficacité se poursuivra pendant toute la période biennale.

Coopération technique financée par des ressources extrabudgétaires et le CSBO

80. La stratégie en matière de coopération technique entérinée par le Conseil d'administration en novembre 2009 comporte un certain nombre de mesures destinées à renforcer le programme de coopération technique de l'OIT et à assurer son financement futur. Les mesures proposées visent notamment à mieux faire prendre conscience aux donateurs de la valeur ajoutée apportée par les activités de coopération technique de l'Organisation, et à diversifier les donateurs en faisant appel à de nouveaux Etats et aux partenariats public-privé. L'OIT est parvenue relativement bien à maintenir son financement extrabudgétaire, surtout si on compare sa situation à celle d'autres institutions, et la réponse positive de nombreux donateurs a été très appréciée.

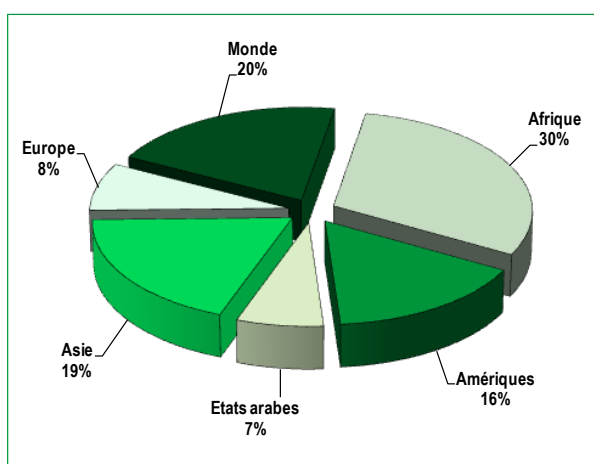
81. Toutefois, les incertitudes se sont accrues, et les projections figurant dans le cadre stratégique, qui tablaient sur une croissance continue des ressources extrabudgétaires, sont maintenant dépassées. Le Bureau continuera à faire mieux connaître l'utilité et la valeur des activités de coopération technique de l'Organisation, mais les incertitudes actuelles et l'approche prudente dont il fait preuve dans l'estimation de ses dépenses aboutissent à une projection de diminution des dépenses extrabudgétaires, qui devraient passer de 425 millions de dollars à 385 millions en 2012-13, alors qu'il était prévu dans le cadre stratégique que ces dépenses passeraient à 460 millions de dollars en 2012-13. Il était prévu dans ce même cadre que le CSBO atteindrait 90 millions de dollars en 2010-11 et 135 millions de dollars en 2012-13. Les estimations actuelles tablent sur un montant de 60 millions de dollars en 2010-11 (par rapport à 28,7 millions en 2008-09), et de 50 millions en 2012-13. Cette baisse prévue des ressources extrabudgétaires entraîne une réduction de 6,7 pour cent des ressources globales de l'Organisation. Le tableau 5 présente la répartition par région et par objectif stratégique des prévisions de dépenses extrabudgétaires pour 2012-13.

Tableau 5. Répartition par région et par objectif stratégique du montant estimative des dépenses extrabudgétaires pour 2012-13

	Montant estimatif des dépenses extrabudgétaires pour 2012-13 (en dollars E.-U. constants de 2010-11)
Afrique	
Emploi	49 665 000
Protection sociale	10 010 000
Dialogue social	6 160 000
Normes et principes et droits fondamentaux au travail	34 650 000
Intégration du travail décent	6 545 000
	107 030 000
Amérique latine et Caraïbes	
Emploi	18 095 000
Protection sociale	4 235 000
Dialogue social	13 475 000
Normes et principes et droits fondamentaux au travail	17 325 000
Intégration du travail décent	385 000
	53 515 000
Etats arabes	
Emploi	10 780 000
Protection sociale	1 155 000
Dialogue social	3 465 000
Normes et principes et droits fondamentaux au travail	2 310 000
Intégration du travail décent	385 000
	18 095 000
Asie et Pacifique	
Emploi	56 210 000
Protection sociale	12 320 000
Dialogue social	9 625 000
Normes et principes et droits fondamentaux au travail	33 110 000
Intégration du travail décent	770 000
	112 035 000
Europe et Asie centrale	
Emploi	5 775 000
Protection sociale	7 315 000
Dialogue social	3 080 000
Normes et principes et droits fondamentaux au travail	3 465 000
Intégration du travail décent	385 000
	20 020 000
Niveau mondial et interrégional	
Emploi	24 640 000
Protection sociale	14 245 000
Dialogue social	8 470 000
Normes et principes et droits fondamentaux au travail	25 795 000
Intégration du travail décent	1 155 000
	74 305 000
Total	385 000 000

82. Il est regrettable que le CSBO, qui revêt un grand intérêt en termes de souplesse de réaction, de faiblesse des coûts d'appui, d'innovation et de viabilité, ait été pénalisé par son statut de nouvelle modalité de financement à une époque de restrictions budgétaires pour de nombreux donateurs. Une proportion particulièrement importante du CSBO (5 pour cent de l'ensemble des fonds reçus) est destinée aux activités d'évaluation. Le Bureau s'attachera tout particulièrement à démontrer l'utilité du CSBO et à s'assurer que les donateurs sont sensibilisés à ses avantages. La figure 1 présente une estimation de la répartition des ressources du CSBO entre les régions. Ces chiffres, très similaires à ceux qui avaient été estimés pour la période 2010-11, sont provisoires et dépendent des affectations préalables par les donateurs et des carences en matière de ressources mises en lumière par le Bureau et les mandants. Près de 20 pour cent des fonds du CSBO seront affectés à des priorités à l'échelon mondial, notamment à l'élaboration d'outils pouvant être adaptés aux fins de leur utilisation dans différents pays et régions.

Figure 1. Répartition par région du CSBO
(estimations)



83. Comme indiqué plus haut, le Bureau accordera un soutien accru à la coopération Sud-Sud et à la coopération triangulaire dans le cadre de sa stratégie de coopération technique. Une ligne budgétaire spécifique a été proposée pour apporter les ressources initiales à ce domaine d'activité. Elle permettra au Bureau de fournir un appui à des initiatives particulières sous la forme de services consultatifs techniques, ainsi qu'une aide directe au titre de la coopération technique financée par le budget ordinaire (CTBO). Des initiatives pilotes feront l'objet d'une évaluation, dont les enseignements éclaireront l'action future. Ces travaux compléteront et renforceront l'appui à la coopération Sud-Sud et triangulaire prévu au titre de plusieurs résultats, et permettront l'élaboration et la promotion d'un corpus cohérent de données d'expérience.

Budget stratégique intégré

84. Conformément aux principes de la gestion axée sur les résultats adoptés par le Conseil d'administration, le budget stratégique fait apparaître le montant total de l'effort budgétaire attendu, pour toutes les sources de financement et pour chaque résultat. Les chiffres afférents à chaque résultat, qui figurent dans le tableau 6, correspondent aux travaux des unités du siège responsables au premier chef, aux autres activités menées au siège dans les quatre secteurs techniques et aux programmes intersectoriels, ainsi qu'aux travaux menés par les régions et aux contributions des services d'appui. L'objectif est de rendre compte de l'investissement total consenti par le Bureau pour atteindre les cibles relevant de chaque résultat, et non pas des ressources dont dispose chaque unité. On trouvera un budget opérationnel séparé dans l'annexe documentaire 1, qui présente les ressources par région, secteur et département. D'autres annexes ventilent plus finement ces informations, par exemple par poste ou par objet de dépense.

85. Compte tenu de sa finalité, le budget stratégique doit être examiné en particulier sous l'angle des priorités et de l'équilibre entre le budget ordinaire et les ressources extrabudgétaires.

Méthodologie

Liens entre le programme et le budget stratégique proposé

86. Les cibles à atteindre pour 2012-13 ont été arrêtées dans un contexte de forte limitation des ressources. Les ressources extrabudgétaires, dont la croissance est restée vigoureuse tout au long des dernières périodes biennales, sont entrées dans une période d'incertitude. Malgré tous les efforts qui ne manqueront pas d'être déployés pour mobiliser les ressources nécessaires, les estimations actuelles pour 2012-13 font apparaître une baisse significative des dépenses de coopération technique, de l'ordre de 10 pour cent, conjuguée à une diminution de près de 15 pour cent des ressources du CSBO. Pour obtenir une planification réaliste des résultats, il a fallu tenir compte de ce facteur.

87. Les sections ci-après présentent successivement les cibles proposées et une «passerelle» ou explication de la manière dont chaque cible a subi l'influence des orientations fournies par les mandants et des contraintes budgétaires.

Cibles

88. Des cibles ont été établies pour le même ensemble de résultats et d'indicateurs que celui qui a été défini dans le cadre stratégique pour 2010-2015. Les mesures ont fait l'objet de quelques ajustements conformément aux remarques formulées dans l'annexe sur les bases de référence qui figure dans le rapport sur l'exécution du programme 2008-09.

89. Les orientations globales fournies par la Conférence et le Conseil d'administration quant aux priorités mettent l'accent sur un certain nombre de points, notamment sur la nécessité d'avoir un programme équilibré entre les quatre objectifs stratégiques et d'élever le niveau des cibles pour certains indicateurs, surtout lorsque le niveau des cibles pour 2010-11 est particulièrement bas. Il faut tenir compte également de certaines incidences de la discussion récurrente sur l'emploi et d'autres décisions du Conseil d'administration et de la Conférence.

Tableau 6. Cadre stratégique et montant total des ressources pour 2010-11 et total préliminaire des ressources pour 2012-13 (en millions de dollars E.-U.)

	Budget ordinaire 2010-11 ¹	Montant estimatif des dépenses extrabudgétaires pour 2010-11	Montant estimatif du CSBO pour 2010-11	Budget ordinaire 2012-13 ¹	Montant estimatif des dépenses extrabudgétaires pour 2012-13	Montant estimatif du CSBO pour 2012-13
Objectif stratégique: Accroître les possibilités pour les femmes et pour les hommes d'obtenir un emploi et un revenu décents			30,0			10,0
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	71,2	80,3		72,8	85,1	
2. Développement des compétences: Le développement des compétences accroît l'employabilité des travailleurs, la compétitivité des entreprises et l'inclusivité de la croissance	43,0	37,0		39,8	47,4	
3. Entreprises durables: Les entreprises durables créent des emplois productifs et décents	45,6	47,6		48,2	32,7	
Objectif stratégique: Accroître l'étendue et l'efficacité de la protection sociale pour tous			17,0			10,0
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	37,3	12,6		36,0	14,2	
5. Conditions de travail: Les femmes et les hommes bénéficient de conditions de travail meilleures et plus équitables	16,7	3,1		18,7	1,9	
6. Sécurité et santé au travail: Les travailleurs et les entreprises bénéficient de meilleures conditions de sécurité et de santé au travail	35,1	3,1		34,0	5,4	
7. Migration 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	12,2	7,7		12,7	11,5	
8. VIH/sida: Le monde du travail réagit de façon efficace à l'épidémie de VIH/sida	4,8	25,6		5,8	16,2	
Objectif stratégique: Renforcer le tripartisme et le dialogue social			22,0			14,0
9. Organisations d'employeurs: Les employeurs sont dotés d'organisations fortes, indépendantes et représentatives	32,4	4,0		32,9	3,9	
10. Organisations de travailleurs: Les travailleurs sont dotés d'organisations fortes, indépendantes et représentatives	49,3	5,2		50,0	5,8	
11. Administration et législation du travail: Les administrations du travail appliquent une législation du travail actualisée et fournissent des services efficaces	20,0	14,6		21,7	7,7	
12. Dialogue social et relations professionnelles: Le tripartisme et une gouvernance renforcée du marché du travail contribuent à un dialogue social efficace et à de bonnes relations professionnelles	21,3	17,3		21,5	18,5	
13. Travail décent dans des secteurs économiques: Une approche sectorielle du travail décent est appliquée	26,0	3,9		25,4	8,5	
Objectif stratégique: Promouvoir et mettre en œuvre les normes et les principes et droits fondamentaux au travail			17,0			14,0
14. Liberté syndicale et négociation collective: La liberté syndicale et le droit de la négociation collective sont largement connus et exercés	15,0	7,8		15,6	3,5	
15. Travail forcé: Le travail forcé est éliminé	4,6	14,6		4,4	6,5	
16. Travail des enfants: Le travail des enfants est éliminé et la priorité est donnée à l'éradication de ses pires formes	15,7	118,7		14,2	92,4	
17. Discrimination au travail: La discrimination dans l'emploi et la profession est éliminée	6,7	7,0		9,1	4,2	
18. Normes internationales du travail: Les normes internationales du travail sont ratifiées et appliquées	61,6	9,9		64,5	10,0	

	Budget ordinaire 2010-11 ¹	Montant estimatif des dépenses extrabudgétaires pour 2010-11	Montant estimatif du CSBO pour 2010-11	Budget ordinaire 2012-13 ¹	Montant estimatif des dépenses extrabudgétaires pour 2012-13	Montant estimatif du CSBO pour 2012-13
Cohérence des politiques			4,0			2,0
19. Intégration du travail décent: Les Etats Membres placent une approche intégrée du travail décent au cœur de leurs politiques économiques et sociales, avec le soutien des principales agences des Nations Unies et d'autres institutions multilatérales	23,8	5,0		22,4	9,6	
TOTAL	542,3	425,0	90,0	549,7	385,0	50,0

¹ Le budget stratégique total affecté aux quatre objectifs stratégiques découle du budget affecté aux 19 résultats. Le budget stratégique affecté à chacun des objectifs, qui figure dans le tableau 1, est établi en répartissant le budget stratégique affecté au résultat intitulé *Intégration du travail décent* de façon proportionnelle entre les quatre objectifs stratégiques.

90. Bien que les priorités varient entre les pays et régions et parmi les mandants, l'idée fait son chemin qu'il convient de mettre en place des approches intégrées englobant l'Agenda du travail décent et tirant parti d'une utilisation coordonnée à l'échelle du Bureau des moyens d'action de l'OIT – des normes internationales du travail aux

connaissances, en passant par les services de conseil sur les politiques et la formation.

91. Les exemples suivants offrent une illustration des domaines intégrant les objectifs stratégiques de l'Agenda du travail décent auxquels l'OIT peut apporter une contribution originale.

Accroître la productivité des petites entreprises est essentiel pour assurer leur pérennité, et aussi pour créer des emplois, et cela passe souvent par des mesures destinées à renforcer les compétences des entrepreneurs et des travailleurs et à améliorer les conditions de travail en tenant compte de la situation et des possibilités de chaque secteur et de chaque entreprise. Il convient à cette fin de combiner les politiques de développement des entreprises, de formation, de santé et de sécurité au travail et d'inspection du travail.

Le dialogue social et la négociation collective jouent un rôle central dans les efforts déployés pour mieux aligner les salaires sur la productivité. Un examen approfondi des meilleures pratiques permettra d'offrir aux mandants des outils précieux grâce auxquels ils pourront mieux participer au dialogue social. Il convient, aux fins des travaux dans ce domaine, de combiner le dialogue social, les politiques salariales et l'analyse économique de l'évolution de la productivité.

Une conclusion fondamentale de la Conférence conjointe FMI-OIT sur les défis de la croissance, de l'emploi et de la cohésion sociale (septembre 2010) est qu'il est important de mettre en place un plus large éventail de politiques macroéconomiques combinées pour obtenir de meilleurs résultats en matière d'emploi et de protection sociale; l'importance des liens entre investissement et emploi a aussi été soulignée. Il est indispensable de donner aux ministères du travail les moyens de mieux participer aux débats sur l'emploi et la protection sociale et sur les combinaisons de politiques macroéconomiques et de protection sociale afin de promouvoir l'élaboration de mesures plus favorables au travail décent. Le financement de la protection sociale a une incidence sur le coût du travail et, partant, sur les possibilités de création d'emplois, mais également sur la qualité des emplois. Le dosage entre les différentes politiques macroéconomiques a une influence certaine sur le contenu en emplois de la croissance.

Les pratiques entrepreneuriales socialement responsables, fondées sur la Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale de l'OIT et sur le Pacte mondial des Nations Unies, sont la pierre angulaire d'un développement économique et social soutenable. Pour assurer un tel développement, il faut apporter aux mandants une aide combinant développement des entreprises, formation, normes internationales du travail et dialogue social aux différents niveaux.

92. Vingt et un pour cent des cibles présentées dans le tableau 7 correspondent à l'objectif stratégique Emploi, 20 pour cent à l'objectif Protection sociale, 27 pour cent à l'objectif Dialogue social et 29 pour cent à l'objectif Normes internationales du travail et principes et droits fondamentaux au travail. Il s'agit d'une répartition raisonnable, compte tenu de l'interdépendance des objectifs stratégiques et d'une conception de plus en plus participative de l'appui fourni par le Bureau.

93. Les cibles sont par ailleurs étroitement liées aux résultats figurant dans les programmes par pays de promotion du travail décent. Les

dernières données disponibles sur les résultats de ces programmes font apparaître les proportions suivantes: 21 pour cent pour l'emploi, 20 pour cent pour la protection sociale, 36 pour cent pour le dialogue social et 23 pour cent pour les normes internationales du travail et les principes et droits fondamentaux au travail.

94. Lorsqu'il existe des possibilités réalistes d'atteindre des cibles plus élevées, le niveau de ces dernières a été relevé. Compte tenu des incertitudes pesant sur les ressources extrabudgétaires, certaines cibles seront peut-être difficiles à atteindre. Globalement, le nombre de cibles a légèrement diminué.

Passerelle entre les résultats et cibles et le budget stratégique

95. La gestion axée sur les résultats exige que certains éléments soient en place avant de pouvoir établir une relation claire entre les résultats visés et les ressources budgétaires. Le BIT s'est attaché à amener ces éléments au niveau nécessaire, et est maintenant en mesure de franchir une nouvelle étape. Sont d'ores et déjà en place les éléments suivants:

- Des cibles arrêtées sur la base de critères de mesure clairs liés aux résultats nationaux et, dans certains cas, mondiaux.
- Des stratégies de résultats définissant les activités à mener pour aider les mandants à atteindre les cibles correspondant à chaque résultat.
- Un système de planification du travail axé sur les résultats qui classe par ordre de priorité les résultats prévus et identifie les ressources nécessaires pour les atteindre, et

ce pour toutes les sources de financement. En vertu de ce système, toutes les unités du siège comme des régions sont tenues d'apporter le soutien nécessaire à l'obtention des résultats.

- Des données d'expérience sur le degré de réalisation des résultats pouvant être atteint avec les ressources actuellement disponibles (bases de référence).

96. Ces éléments budgétaires comportent des limites. Les critères de mesure doivent tenir compte du fait que les résultats sont obtenus dans des pays présentant des contextes sociaux et des niveaux de développement économique différents. Les stratégies de résultats doivent être adaptées de manière dynamique à l'évolution économique et politique. Les plans de travail à l'horizon 2013 comportent des incertitudes. Néanmoins, les cibles actuelles ont été définies à partir d'informations beaucoup plus claires sur les capacités et les plans de travail. Il est possible d'établir une corrélation plus étroite entre les décisions budgétaires et les résultats escomptés.

Tableau 7. Cibles proposées par indicateur et par région pour 2010-11 et cibles préliminaires proposés pour 2012-13

Résultats du P&B	Indicateurs du P&B	Cibles 2010-11	Cibles 2012-13	Afrique	Amériques	Etats arabes	Asie-Pacifique	Europe
Objectif stratégique: Accroître les possibilités pour les femmes et pour les hommes d'obtenir un emploi et un revenu décents								
1. Promotion de l'emploi	1.1	8	14	6	3	1	2	2
	1.2	9	9	5	1	1	1	1
	1.3	5	10	3	2	1	4	0
	1.4	7	7	3	1	2	1	0
	1.5	5	7	2	2	0	2	1
	1.6	6	4	2	1	0	1	0
2. Développement des compétences	2.1	8	14	3	3	2	5	1
	2.2	8	6	5	0	0	1	0
	2.3	7	8	4	1	1	1	1
	2.4	5	7	2	2	1	0	2
	2.5	15	13	3	3	1	4	2
3. Entreprises durables	3.1	5	9	5	1	2	1	0
	3.2	10	14	5	3	2	3	1
	3.3	5	2	1	1	0	0	0
	3.4	5	5	1	1	1	1	1
Objectif stratégique: Accroître l'étendue et l'efficacité de la protection sociale pour tous								
4. Sécurité sociale	4.1	20	16	6	3	3	2	2
	4.2	3	9	3	2	1	2	1
	4.3	8	7	1	2	1	2	1
5. Conditions de travail	5.1	5	6	2	2	1	0	1
	5.2	3	5	1	0	0	2	2
6. Sécurité et santé au travail	6.1	10	9	1	4	1	2	1
	6.2	10	8	3	1	0	2	2
7. Migration de main-d'œuvre	7.1	5	8	2	1	1	2	2
	7.2	5	6	1	2	1	1	1
8. VIH/sida	8.1	50	28	12	6	1	2	7
	8.2	10	17	10	2	2	1	2
Objectif stratégique: Renforcer le tripartisme et le dialogue social								
9. Organisations d'employeurs	9.1	10	14	3	4	1	3	3
	9.2	15	18	4	4	1	7	2
	9.3	15	9	2	3	0	1	3
10. Organisations de travailleurs	10.1	30	28	7	8	3	8	2
	10.2	20	20	6	7	1	4	2
11. Administration du travail et législation du travail	11.1	10	9	4	2	1	1	1
	11.2	8	11	2	3	2	2	2
	11.3	5	8	2	2	1	2	1
12. Dialogue social et relations professionnelles	12.1	10	12	3	3	1	2	3
	12.2	10	10	2	1	1	3	3
13. Travail décent dans les secteurs économiques	13.1	15	15	4	4	1	4	2
	13.2	10	11	2	1	1	5	2
Objectif stratégique: Promouvoir et mettre en œuvre les normes et les principes et droits fondamentaux au travail								
14. Liberté syndicale et négociation syndicale	14.1	10	11	1	3	2	3	2
	14.2	2	2	0	0	1	1	0
15. Travail forcé	15.1	10	8	1	2	1	2	2
16. Travail des enfants	16.1	45	34	12	12	2	4	4
	16.2	50	46	13	12	2	14	5
17. Discrimination au travail	17.1	5	8	2	2	1	2	1
18. Normes internationales du travail	18.1	55	37	12	13	5	4	3
	18.2	5	5	1	1	2	0	1
	18.3	5	7	2	2	0	2	1
	18.4	15	15	2	3	2	6	2
Cohérence des politiques								
19. Intégration du travail décent	19.1	15	10	3	4	1	2	0
	19.2	5	5	1	3	0	0	1

97. Le processus de budgétisation interne a pour point de départ une masse d'informations relatives aux priorités établies par les mandants et aux capacités dont dispose le Bureau. La documentation concernant les cibles mondiales et nationales résumées plus haut, ainsi que les estimations de ressources, toutes sources confondues, donnent une première idée de ce qui peut être fait. Les unités techniques du siège et des régions fournissent un plan d'utilisation des ressources qui indique quelles ressources seront affectées à chaque résultat. Des informations de base sur les performances sont prises en compte, puis les cibles finales sont arrêtées et accompagnées d'informations sur les ressources correspondantes. Ces éléments sont résumés dans les tableaux 6 et 7.

98. Toute évolution significative sur le plan des ressources disponibles a évidemment une grande incidence sur les cibles. D'autres facteurs sont déterminants, tels que l'expérience acquise en matière de mesure des résultats. Pour sa part, le Bureau s'efforce de répondre aux demandes croissantes ou prioritaires dans certains domaines, et d'ajuster les capacités du budget ordinaire à l'évolution des contributions volontaires.

99. Le tableau 8 résume les principaux facteurs qui ont conduit à la modification du niveau des cibles et du niveau des ressources stratégiques

correspondantes entre 2010-11 et 2012-13. Ces niveaux diffèrent de ceux qui avaient été estimés dans l'Aperçu préliminaire des Propositions de programme et de budget pour 2012-13 soumis au Conseil d'administration en novembre 2010 et des données fournies pour les consultations informelles. Ces modifications ont été apportées suite aux réponses données aux questions formulées en interne sur les priorités en matière de ressources et aux décisions prises à cet égard par le Directeur général.

Gestion des risques

100. Chaque stratégie de résultats intègre une approche plus claire en matière de gestion des risques susceptibles de compromettre l'obtention des résultats convenus. Il s'agit là d'une étape essentielle dans l'application, aux travaux du BIT, des principes de la gestion axée sur les résultats, car elle contribue à renforcer la responsabilisation et la transparence. Elle a sa place dans les pratiques de gestion des risques progressivement mises en place par le Bureau en tant que moyen pour l'Organisation de s'acquitter de ses objectifs et de sa mission dans un environnement de plus en plus incertain et porteur de risques. Le tableau 9 résume les risques particuliers auxquels l'ensemble de l'Organisation sera confrontée en 2012-13, ainsi que les stratégies d'atténuation de ces risques.

Tableau 8. Passerelle entre les résultats et cibles et le budget stratégique

Objectif stratégique: Accroître les possibilités pour les femmes et pour les hommes d'obtenir un emploi et un revenu décents	
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	Avec la crise mondiale et la réponse apportée par l'OIT par le biais du Pacte mondial pour l'emploi, l'aide du Bureau a été largement sollicitée pour la conception et la mise en œuvre de politiques de l'emploi. Cela s'est traduit par un accroissement – de près de 30 pour cent – du niveau des cibles pour tous les indicateurs, étayé par une augmentation des ressources du budget ordinaire et des ressources extrabudgétaires.
2. Développement des compétences: Le développement des compétences accroît l'employabilité des travailleurs, la compétitivité des entreprises et l'inclusivité de la croissance	Le relèvement du niveau des cibles associées aux politiques de développement des compétences s'appuie sur l'accroissement, déjà sensible en 2010-11, des financements extrabudgétaires, tandis que la situation reste inchangée pour les activités liées aux personnes handicapées. Un indicateur propre à l'emploi des jeunes est prévu au titre de ce résultat, mais les activités relatives aux politiques d'emploi des jeunes sont souvent comptabilisées avec les politiques générales de l'emploi, et donc au titre du résultat 1. Cela explique en partie le transfert de ressources du budget ordinaire du résultat 2 au résultat 1.
3. Entreprises durables: Les entreprises durables créent des emplois productifs et décents	Les cibles relatives à la création d'un contexte propice et au développement de l'entrepreneuriat ont été relevées. L'abaissement des cibles et des ressources associées à l'indicateur sur les pratiques responsables et durables dans les entreprises est dû au fait que certains résultats sectoriels sont comptabilisés au titre du résultat 13, en tant qu'interventions dans le cadre du programme Better Work (pour de meilleures conditions de travail). Enfin, compte tenu des difficultés rencontrées en 2010-11 pour rendre compte de façon significative des résultats associés à l'indicateur relatif à la Déclaration sur les entreprises multinationales, les critères de mesure ont été ajustés afin que les progrès effectivement réalisés dans les pays soient mieux évalués.
Objectif stratégique: Accroître l'étendue et l'efficacité de la protection sociale pour tous	
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	L'Initiative pour un socle de protection sociale s'est traduite par une augmentation des demandes d'aide dans le cadre du résultat 4 sur la sécurité sociale, mais les cibles n'ont été que légèrement relevées afin de correspondre aux résultats pouvant être obtenus avec une faible progression des ressources disponibles.
5. Conditions de travail: Les femmes et les hommes bénéficient de conditions de travail meilleures et plus équitables	Les activités relevant aujourd'hui des résultats 5 et 6 ne représentaient en 2008-09 qu'un seul et même objectif. La répartition ultérieure, dans le programme et budget pour 2010-11, des ressources du budget ordinaire entre ces deux résultats a été théorique. Les informations tirées du plan de travail axé sur les résultats en 2010-11 font clairement ressortir que les objectifs chiffrés étaient trop modestes pour le résultat 5 et trop ambitieux pour le résultat 6. Parallèlement, un important travail de fond effectué en 2010-11 dans certains pays sur les résultats liés aux conditions de travail permet une révision à la hausse du niveau des résultats attendus en 2012-13, grâce à un accroissement des ressources du budget ordinaire, et en dépit des difficultés rencontrées pour mobiliser des ressources extrabudgétaires dans ce domaine.
6. Sécurité et santé au travail: Les travailleurs et les entreprises bénéficient de meilleures conditions de sécurité et de santé au travail	Compte tenu de la remarque faite au titre du résultat 5 à propos de la base de référence 2010-11, on estime que le nombre de demandes d'aide dans le domaine de la sécurité et de la santé au travail est relativement stable. L'allocation de ressources extrabudgétaires supplémentaires pour financer une série de nouvelles initiatives permettra d'étendre la portée et la visibilité des activités de l'OIT dans ce domaine, s'agissant notamment des accidents du travail, d'où la possibilité de relever le niveau des cibles au cours de périodes biennales à venir.
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	L'aide du Bureau est très demandée en ce qui concerne les migrations de main-d'œuvre, et le niveau des cibles a été relevé en conséquence, en tirant parti de l'accroissement des ressources extrabudgétaires, probablement lié aux effets de la crise mondiale sur les migrations, et notamment aux préoccupations d'ordre politique quant à la gestion des flux de main-d'œuvre dans certaines régions du monde. Pour redynamiser la capacité du Bureau dans ce domaine, il conviendrait de combiner judicieusement les ressources du budget ordinaire et les ressources extrabudgétaires.

8. VIH/sida: Le monde du travail réagit de façon efficace à l'épidémie de VIH/sida	D'après les prévisions, le niveau des ressources extrabudgétaires consacrées au VIH/sida devrait diminuer fortement, une tendance à la baisse pouvant déjà être constatée en 2010-11. Le niveau des cibles – élevé en 2010-11 – a par conséquent été revu à la baisse pour 2012-13, compte tenu également du fait que de nombreux Etats Membres font déjà rapport sur les réalisations en 2010-11 au titre du résultat 8. La nouvelle recommandation sur le VIH et le sida et un redoublement des efforts de mobilisation de ressources, tout particulièrement dans les régions, auront sans doute une incidence positive sur la capacité de l'OIT et sur les résultats obtenus.
Objectif stratégique: Renforcer le tripartisme et le dialogue social	
9. Organisations d'employeurs: Les employeurs sont dotés d'organisations fortes, indépendantes et représentatives	S'agissant des résultats relatifs aux organisations d'employeurs et de travailleurs, la situation est stable en termes de niveau des cibles et de ressources disponibles. Il convient de noter que des produits et allocations de ressources spécifiques au titre des 17 autres résultats concernent directement ces organisations, venant ainsi renforcer leurs capacités techniques. Le Bureau des activités pour les travailleurs, en particulier, s'est efforcé d'apporter une contribution au titre des différents résultats, en consacrant du temps de son personnel et des ressources pour s'assurer de la participation des organisations de travailleurs. Les crédits du budget ordinaire alloués au Bureau des activités pour les travailleurs n'en ont pas affectés, au contraire.
10. Organisations de travailleurs: Les travailleurs sont dotés d'organisations fortes, indépendantes et représentatives	
11. Administration du travail et législation du travail: Les administrations du travail appliquent une législation du travail actualisée et fournissent des services efficaces	La limitation des ressources extrabudgétaires pèse sur le niveau des cibles, qui est néanmoins en augmentation pour 2012-13 du fait que les services du BIT sont toujours très demandés dans ce domaine. En 2010-11 déjà, les allocations du CSBO compensaient en partie la diminution des ressources extrabudgétaires.
12. Dialogue social et relations professionnelles: Le tripartisme et une gouvernance renforcée du marché du travail contribuent à un dialogue social efficace et à de bonnes relations professionnelles	La situation est relativement stable en ce qui concerne ce résultat.
13. Travail décent dans des secteurs économiques: Une approche sectorielle du travail décent est appliquée	Le premier indicateur couvre les résultats liés aux conventions sectorielles, souvent obtenus dans le cadre plus large des programmes par pays de promotion du travail décent et la situation reste stable à cet égard. Le second indicateur, modifié en 2010-11, couvre les résultats obtenus dans le cadre du programme Better Work, qui est en expansion. Ce programme, qui draine des ressources extrabudgétaires importantes, a des liens avec les administrations du travail et les services d'inspection et renforce les organisations sectorielles de partenaires sociaux. Si le niveau des cibles pour 2010-11 était probablement trop ambitieux, celui qui a été fixé pour 2012-13 semble réaliste en ce qui concerne le programme Better Work, compte tenu du nouveau critère de mesure.
Objectif stratégique: Promouvoir et mettre en œuvre les normes et les principes et droits fondamentaux au travail	
14. Liberté syndicale et négociation collective: La liberté syndicale et le droit de la négociation collective sont largement connus et exercés	La diminution des ressources extrabudgétaires dans ce domaine d'action est déjà un sujet de préoccupation en 2010-11 et des actions ciblées de mobilisation de ressources devront être lancées en 2012-13. Néanmoins, le niveau des cibles reste stable, en partie grâce à l'importance accrue accordée à ce domaine par les spécialistes des normes sur le terrain et à l'appui du Bureau des activités pour les travailleurs.
15. Travail forcé: Le travail forcé est éliminé	Un net recul des ressources extrabudgétaires allouées aux activités menées dans ce domaine témoigne de la réduction des nouvelles approbations par certains des principaux donateurs soutenant le programme de lutte contre le travail forcé. Etant donné qu'une part relativement faible des fonds provient du budget ordinaire, le niveau des cibles diminuerait encore s'il n'était pas soutenu par les travaux préparatoires menés dans certains pays en 2010-11 qui devraient aboutir à des résultats en 2012-13. Il est envisagé de lancer une campagne énergique de mobilisation de ressources, en lien avec certains éléments du résultat 7 sur les migrations de main-d'œuvre.

16. Travail des enfants: Le travail des enfants est éliminé et la priorité est donnée à l'éradication de ses pires formes	Une diminution notable des ressources mises à la disposition du Programme international pour l'abolition du travail des enfants par les donateurs, qui privilégient les grands projets dans un petit nombre de pays, explique la révision à la baisse du niveau de la cible pour le premier indicateur. Le second indicateur demeure inchangé et correspond au nombre de cas pour lesquels les organes de contrôle devraient noter les progrès accomplis dans l'application des conventions relatives au travail des enfants. Le niveau des cibles doit être considéré à la lumière des avancées importantes réalisées au cours des périodes biennales précédentes, de nombreux pays communiquant déjà les résultats obtenus au titre des indicateurs 16.1 et 16.2. Pour poursuivre l'élimination de poches qui subsistent de cas de pires formes de travail des enfants, il faudra fournir des efforts conséquents et utiliser les ressources de manière ciblée dans certains pays.
17. Discrimination au travail: La discrimination dans l'emploi et la profession est éliminée	Le relèvement du niveau des cibles correspond, au moins en partie, aux progrès escomptés dans la lutte contre la discrimination fondée sur le sexe et témoigne de la forte capacité de l'OIT et de l'efficacité de ses outils dans ce domaine. L'augmentation des ressources du budget ordinaire est liée à la contribution du Bureau de l'égalité entre hommes et femmes en la matière. Des liens étroits existent également avec les activités menées au titre du résultat 5 sur les conditions de travail. ONU-Femmes devrait être un partenaire de premier plan, bien que les modalités de la collaboration avec cette nouvelle institution restent encore à définir.
18. Normes internationales du travail: Les normes internationales du travail sont ratifiées et appliquées	Bien que des avancées concernant les normes internationales du travail soient réalisées au titre de tous les résultats, il existe une forte demande concernant les indicateurs du résultat 18. Le niveau de la cible de l'indicateur 18.1 relatif aux questions soulevées par les organes de contrôle – élevé en 2010-11 – est revu à la baisse pour tenir compte des progrès attendus en 2010-11 au titre de cet indicateur et de la rigueur des critères de mesure. Le niveau des autres indicateurs reste inchangé ou est légèrement relevé, dans un scénario de ressources globalement constant. Il n'a pas été tenu compte ici des ressources supplémentaires proposées au titre du Compte de programmes spéciaux, lesquelles permettraient de relever le niveau des cibles.
Cohérence des politiques	
19. Intégration du travail décent: Les Etats Membres placent une approche intégrée du travail décent au cœur de leurs politiques économiques et sociales, avec le soutien des principales agences des Nations Unies et d'autres institutions multilatérales	La cible du premier indicateur a été revue à la baisse puisqu'il s'est avéré en 2010-11 que les progrès pertinents sont souvent liés à un résultat plus spécifique au niveau national et sont par conséquent comptabilisés au titre d'autres résultats du programme et budget. Par ailleurs, elle devrait marquer une nouvelle progression grâce à l'action de sensibilisation menée à l'échelle mondiale avec des organisations partenaires comme noté sous le second indicateur, et notamment grâce à la collaboration en matière de statistiques qui sous-tend les activités menées au titre des 19 résultats.

Tableau 9. Registre des risques proposé pour 2012-13

Risque	Cause(s) profonde(s) identifiée(s)	Mesure(s) et plan(s) d'action correctifs	Gestionnaire de risque
1 Dans les Etats Membres, l'engagement des mandants en faveur de l'Agenda du travail décent faiblit.	Changements dans les priorités des mandants, se traduisant par une diminution de l'appui apporté pour l'exécution des programmes.	Renforcement des activités de communication et de sensibilisation destinées à mobiliser des appuis autour de l'exécution des programmes au niveau national.	SECTEURS TECHNIQUES et BUREAUX RÉGIONAUX
2 Un ou plusieurs Etats Membres ne peut s'acquitter de ses obligations financières à l'égard de l'Organisation, d'où un manque à percevoir.	Facteurs économiques ou réduction de l'appui politique.	Utilisation du Fonds de roulement à titre temporaire et, si nécessaire, réduction du programme d'activités.	TR/CF
3 Une diminution des contributions volontaires donne lieu à des coupes dans le programme de coopération technique et les services fournis aux mandants.	Diminution des ressources extrabudgétaires allouées aux budgets de coopération technique due à des coupes dans les budgets nationaux.	L'effort de mobilisation de ressources est davantage orienté vers les partenariats public-privé, la coopération Sud-Sud et triangulaire et la recherche de ressources au niveau local. Grâce aux mécanismes d'assurance qualité, les ressources extrabudgétaires sont utilisées avec un maximum d'efficacité et d'efficacité.	PARDEV
4 Un bureau régional/de pays ou une équipe d'appui au travail décent doit être déplacé à titre temporaire. Un transfert d'une durée de plus de 60 jours nuirait considérablement à la capacité de l'OIT de soutenir les activités menées dans les pays de la région géographique couverte par le bureau en question et occasionnerait d'importants coûts non prévus.	Catastrophe naturelle, instabilité politique ou attaque terroriste.	Des mesures de planification visant à assurer la continuité des opérations sont appliquées afin de limiter les conséquences sur les services fournis aux mandants.	BUREAUX RÉGIONAUX
5 En raison de circonstances indépendantes de la volonté de l'OIT, une session de la Conférence internationale du Travail, du Conseil d'administration ou une réunion régionale ne peut avoir lieu.	Catastrophe naturelle, pandémie ou tout autre aléa rendant inutilisables les locaux nécessaires ou causant des difficultés aux participants pour se rendre à la réunion.	Une évaluation systématique des risques effectuée est menée pour chaque réunion officielle et des solutions de remplacement réalistes sont mises au point en temps opportun, si besoin est.	RELCONF et BUREAUX RÉGIONAUX
6 Les fluctuations du taux de change entraînent une perte conséquente, en termes de pouvoir d'achat, pour les ressources du budget ordinaire, ce qui ne permet plus d'exécuter dans sa totalité le programme d'activités inscrit au budget.	Fluctuations des taux de change causées par les déficits budgétaires nationaux, baisse de notation des obligations de certains Etats, relèvement des taux d'intérêts par les banques centrales ou autres aléas des marchés financiers mondiaux.	Les besoins en dollars des Etats-Unis pour la période biennale sont prévus et servent de base aux contrats d'achat à terme qui permettent de garantir que les francs suisses sont changés en dollars au taux prévu au budget. Les devises détenues par l'OIT font l'objet d'un suivi attentif pour limiter les risques de change durant un cycle budgétaire.	FINANCE
7 Un important partenaire bancaire de l'OIT est mis en liquidation judiciaire, ce qui cause un grave préjudice financier, risque de perturber les activités, et nuit à la réputation de l'OIT en matière de gestion financière.	Mauvaise gestion des risques de la part de la/des institution(s) financière(s) en question ou conséquence d'un choc exogène majeur (par exemple, la crise financière mondiale).	Sélection rigoureuse des partenaires bancaires; diversification des relations bancaires; limitation du niveau des fonds détenus par chaque banque en fonction de son degré de solvabilité et de la durée des investissements; suivi constant des informations relatives à chaque partenaire. Consultations avec le Comité des placements du BIT composé de professionnels indépendants du secteur.	FINANCE
8 Un changement dans les conclusions du Commissaire aux comptes nuit à la réputation de prudence et de gestion financière saine dont jouit l'OIT. Cette perte de confiance pourrait entraîner à son tour une diminution des contributions volontaires.	Manque de transparence de la part des responsables; inaptitude à appliquer les normes IPSAS approuvées, insuffisance des contrôles internes.	Officialisation du cadre de responsabilisation du BIT; ajout d'un volet gestion financière dans le Programme de formation sur l'amélioration des méthodes de gestion et de l'aptitude à diriger.	TR/CF
9 Une fraude ou autre pratique contraire à l'éthique cause un grave préjudice financier à l'OIT et nuit à sa réputation.	Comportement contraire à l'éthique ou illicite de fonctionnaires ou de fournisseurs.	Application d'une politique de tolérance zéro assortie d'une vaste campagne d'information et de formation des responsables et des membres du personnel. Ce cadre réglementaire permet, notamment, d'identifier à l'avance les risques potentiels et de prévoir des mesures d'atténuation.	FINANCE

Risque		Cause(s) profonde(s) identifiée(s)	Mesure(s) et plan(s) d'action correctifs	Gestionnaire de risque
			appropriées.	
10	Le centre de données de l'OIT ou un autre élément critique de l'infrastructure informatique est endommagé, ce qui entraîne la perte d'informations importantes et rend impossible l'accès à certaines applications essentielles.	Domage causé par le feu, l'eau ou un acte de malveillance.	Les données actives sont répliquées hors site. L'infrastructure de sauvegarde est séparée des données actives suite au déplacement de la bibliothèque de sauvegarde vers une autre partie du bâtiment du siège. Des plans de reprise après sinistre sont prévus pour les systèmes de courrier électronique et les Blackberry. L'hébergement externe du centre de données est à l'examen.	ITCOM
11	Le coût du projet de rénovation du bâtiment du siège pourrait dépasser les estimations; il serait alors nécessaire de se procurer des fonds supplémentaires.	Imprévus, hausse des coûts de construction ou faiblesses dans la gestion du projet.	Inscription au budget d'une allocation pour imprévus. Définition des grandes étapes du projet avec le Conseil d'administration, examen des progrès accomplis et du plan financier avant une pleine adhésion au projet.	FACILITIES
12	Retards dans le lancement des activités au niveau national (négociations contractuelles particulières, visas d'entrée, dédouanement, etc.), surcoûts liés aux transactions financières (taxes), risques pour la sécurité des fonctionnaires du BIT et des sous-traitants intervenant au niveau national, risque juridique d'actions présentées par des tiers.	Aucune protection juridique de base dans les pays où le Bureau intervient.	Lancement d'une initiative en vue de garantir une protection juridique de base en concluant des accords permanents avec un maximum d'Etats Membres ou en obtenant confirmation des accords existants.	JUR

Cadre stratégique

Objectif stratégique: Emploi

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

101. Le monde commence à peine à sortir de la pire récession qu'il ait connue en soixante-dix ans; cette récession s'est soldée par des millions de chômeurs supplémentaires et a aggravé le travail informel, la pauvreté et l'insécurité de l'emploi. Les stratégies mises en place pour faire face à la crise, notamment les mesures de relance budgétaire et monétaire, ont sauvé ou créé des millions d'emplois, mais la reprise reste fragile et inégalement répartie. De nombreux pays sont confrontés aux problèmes posés par les déficits budgétaires et à des choix politiques difficiles qui ont une incidence sur la demande globale, la croissance et l'emploi. Le Sommet de

2010 sur les objectifs du Millénaire pour le développement a relevé la lenteur des progrès accomplis vers la réalisation de la cible 1.B de l'OMD 1, qui porte sur la possibilité de trouver un travail décent et productif.

102. Dans ce contexte volatile et fragile, le fait que la reprise risque de ne pas s'accompagner d'une croissance riche en emplois suscite des préoccupations croissantes. La Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable réaffirme l'importance de la mission des Etats Membres et de l'OIT, qui consiste à mettre le plein emploi productif et le travail décent au cœur des politiques économiques et sociales.

Objectif stratégique: Accroître les possibilités pour les femmes et pour les hommes d'obtenir un emploi et un revenu décents	1	2	3
	Budget ordinaire proposé 2012-13 (en dollars E.-U.)	Montant estimatif des dépenses extrabudgétaires pour 2012-13 (en dollars E.-U.)	Montant estimatif du CSBO pour 2012-13 (en dollars E.-U.)
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	72 783 356	85 100 000	10 000 000
2. Développement des compétences: Le développement des compétences accroît l'employabilité des travailleurs, la compétitivité des entreprises et l'inclusivité de la croissance	39 757 592	47 400 000	
3. Entreprises durables: Les entreprises durables créent des emplois productifs et décents	48 216 974	32 700 000	
Total	160 757 921	165 200 000	10 000 000
Montant estimatif total des ressources affectées à l'objectif stratégique			335 957 921

103. Les Conclusions concernant la discussion récurrente sur l'emploi, adoptées lors de la 99^e session de la Conférence internationale du Travail en 2010, vont plus loin dans cet engagement, demandant qu'une plus grande attention soit portée à des cadres macroéconomiques favorables à l'emploi et que des objectifs quantitatifs et qualitatifs en matière d'emploi soient intégrés dans les politiques économiques et sectorielles et dans les plans d'investissement et de dépenses. Les conclusions ont notamment confirmé le rôle essentiel de la politique de l'emploi, des ressources humaines et du développement des entreprises, tout en soulignant la nécessité d'intensifier les travaux sur les effets positifs que peuvent avoir sur l'emploi les politiques macroéconomiques, commerciales et industrielles ainsi que les politiques d'investissement.

104. La stratégie de promotion de l'emploi élaborée par l'OIT s'inspirera, comme par le passé, de l'Agenda global pour l'emploi et du Pacte mondial pour l'emploi. Ce dernier est de plus en plus considéré non seulement comme une riposte efficace à la crise et une stratégie de relance, mais aussi comme le cadre d'un nouveau modèle de développement visant à assurer une croissance plus équilibrée. A travers l'Agenda global pour l'emploi et le Pacte mondial pour l'emploi, le Bureau offrira ainsi aux mandants une aide dans le domaine de l'emploi au moyen d'une approche intégrée fondée sur la complémentarité des quatre objectifs stratégiques.

105. Les activités de promotion de l'emploi s'articuleront, comme avant, autour de trois résultats:

- i) davantage de femmes et d'hommes bénéficient d'un emploi productif et de possibilités de travail et de revenu décents;
- ii) le développement des compétences accroît l'employabilité des travailleurs, la compétitivité des entreprises et l'inclusivité de la croissance;

- iii) les entreprises durables créent des emplois productifs et décents.

106. Outre les stratégies définies pour chacun de ces résultats, des mesures seront prises pour assurer la cohérence des activités du Bureau en matière d'emploi dans leur ensemble. Il s'agira notamment de fournir des orientations reposant sur un cycle bien défini de la politique de l'emploi et d'établir des liens très clairs entre la mise au point d'outils, les activités consultatives, les études d'impact, les évaluations et les examens de la politique de l'emploi. Il faudra pour cela procéder à un examen systématique et à une éventuelle réorganisation des outils et méthodes de promotion de l'emploi au niveau national.

107. Par ailleurs, une meilleure gestion de la recherche et des connaissances permettra au Bureau de tirer des enseignements sur ce qui fonctionne et ce qui ne fonctionne pas et dans quelles conditions, dans les politiques et programmes des mandants, et de mettre en commun les enseignements tirés. Ce processus sera renforcé par l'incorporation systématique d'une étude d'impact reposant sur des méthodes bien conçues. Tout cela contribuera à améliorer les services offerts aux mandants et à renforcer leurs capacités, ainsi qu'à intensifier et élargir les partenariats afin d'assurer une meilleure cohérence entre les politiques économiques, sociales, financières et les politiques de l'emploi et de promouvoir l'Agenda du travail décent.

108. Trois thèmes sont systématiquement pris en compte dans tous les résultats et tous les programmes: l'égalité entre hommes et femmes, l'emploi des jeunes et l'intégration des personnes handicapées. Dans le même ordre d'idées, les mesures prises pour faciliter le passage de l'économie informelle à l'économie formelle, pour promouvoir l'emploi et favoriser le développement rural et les emplois verts et pour aider à écologiser l'économie et à s'adapter au changement climatique sont incorporées dans tous les domaines d'action.

Résultat 1: Davantage de femmes et d'hommes bénéficient d'un emploi productif et de possibilités de travail et de revenu décents

Stratégie

Expérience et enseignements

109. Les enseignements tirés de l'analyse des mesures prises pour surmonter la crise et de la mise en œuvre de l'Agenda global pour l'emploi et du Pacte mondial pour l'emploi dans des pays confrontés à des situations différentes montrent qu'il est nécessaire de mettre l'accent sur les deux points suivants: a) des mesures à court terme qui accordent la priorité aux besoins des groupes de population les plus vulnérables et accélèrent le redressement du marché du travail; b) des politiques structurelles qui mettent l'objectif du plein emploi productif et librement choisi et du travail décent au cœur des politiques économiques. S'inspirant de ces enseignements, les Conclusions concernant la discussion récurrente sur l'emploi adoptées par la Conférence en 2010 ont dirigé l'attention sur de nouvelles approches visant à favoriser des modèles de croissance plus inclusive et plus riche en emplois. La stratégie adoptée par le Bureau pour apporter une réponse opportune et adaptée au grand nombre de demandes concernant l'élaboration de politiques et programmes de l'emploi dans des pays, quel que soit leur stade de développement, mettra donc en œuvre ces nouveaux éléments, tout en intensifiant l'action menée dans des domaines qui ont prouvé leur très grande efficacité. Elle visera notamment à:

- accélérer les travaux sur les cadres macroéconomiques favorables à l'emploi;
- continuer de promouvoir une meilleure articulation des politiques de l'emploi avec les cadres nationaux de développement, y compris avec les stratégies de croissance et de réduction de la pauvreté et de promouvoir aussi la définition d'objectifs en matière d'emploi dans les stratégies sectorielles et dans celles qui visent à favoriser la croissance verte et le développement local, ainsi que dans les budgets nationaux;
- appliquer de nouvelles méthodes permettant d'évaluer l'impact sur l'emploi et le marché du travail de stratégies économiques, notamment dans le domaine du commerce et de l'investissement;
- améliorer l'information sur le marché du travail et développer les mécanismes efficaces pour la coordination, la cohérence et le suivi des politiques dans les pays;

- privilégier encore davantage la dimension qualitative de l'emploi, l'analyse de nouvelles formes d'emploi précaire et d'informalité ainsi que la diffusion de politiques qui facilitent la croissance de la productivité et la transition vers l'économie formelle;
- continuer de promouvoir l'investissement dans des infrastructures à forte intensité d'emploi, aussi bien publiques que privées, aussi comme stratégie de réponse à la crise, en veillant à soutenir les politiques budgétaires, à renforcer la gouvernance dans les procédures d'appels d'offres et d'adjudication de marchés, à favoriser le renforcement des compétences et l'entrepreneuriat chez les petits entrepreneurs, et à intégrer les droits;
- évaluer et diffuser des politiques novatrices, par exemple dans le cadre de dispositifs publics de garantie de l'emploi, des chantiers et services publics d'urgence par le biais des dispositifs de création d'emplois directs, et leurs liens avec les stratégies relatives aux transferts monétaires et à la protection sociale;
- poursuivre les travaux sur l'inclusion financière afin de promouvoir des politiques qui établissent un lien entre le secteur financier et l'économie réelle;
- soutenir, en mettant l'accent sur l'emploi, la relance et la reconstruction dans les pays touchés par la crise, notamment ceux où le changement climatique a provoqué des catastrophes naturelles.

Liens avec d'autres résultats

110. Des approches intégrées et les synergies entre plusieurs résultats seront activement mises en œuvre dans le cadre d'analyses et d'activités communes, parmi lesquelles, pour ce qui est des résultats 2 (développement des compétences) et 3 (entreprises durables), l'élaboration de stratégies de développement des compétences, la création d'un environnement favorable aux entreprises durables et aux emplois verts, dans le cas du résultat 4 (sécurité sociale), la transition démographique, la marge de manœuvre budgétaire nécessaire pour mettre en œuvre des stratégies intégrées en matière d'emploi et de protection sociale; enfin, en ce qui concerne les résultats 5 (conditions de travail), 7 (migrations de main-d'œuvre) et 11 (administration du travail et législation du travail), les liens permettant de créer des emplois de qualité et de faciliter la transition

vers l'économie formelle. Le Bureau continuera d'optimiser les résultats en matière d'emploi dans des secteurs économiques donnés (résultat 13). En outre, des synergies continueront d'être établies avec les résultats 14 (liberté d'association et négociation collective) et 18 (normes internationales du travail), l'objectif de la stratégie étant la ratification et l'application effective de la convention (n° 122) sur la politique de l'emploi, 1964, et des instruments connexes, conformément aux conclusions de l'étude d'ensemble de 2010 sur les instruments relatifs à l'emploi et à la discussion sur cette question qui a eu lieu à la 99^e session de la Conférence internationale du Travail en juin 2010.

Développement et partage des connaissances

111. Faisant suite aux Conclusions concernant la discussion récurrente sur l'emploi adoptées par la Conférence en 2010 et les priorités globales fixées par le Bureau dans le domaine des connaissances, la stratégie établie dans le cadre du présent résultat inclura notamment les éléments suivants:

- des travaux de recherche comportant une évaluation nationale et plurinationale des politiques macroéconomiques et de leurs résultats en matière d'emploi; une évaluation des politiques de l'emploi et du marché du travail dans des pays ayant différents niveaux de développement, en tirant des enseignements concernant les possibilités d'action et les combinaisons de mesures qui permettent d'améliorer le contenu en emplois de la croissance et des stratégies économiques et favorisent l'intégration sociale; des examens de l'incidence des politiques commerciales et industrielles et des politiques d'investissement sur l'emploi et le travail décent; une méthodologie expérimentale de recherche opérationnelle permettant de savoir quelle est l'incidence des innovations financières sur le travail décent et la réduction de la vulnérabilité;
- en collaboration avec le Département de statistique, des rapports statistiques annuels sur les tendances de l'emploi aux niveaux mondial et régional (données ventilées par sexe et par âge (jeunes compris)) et d'autres actions menées à l'échelle du Bureau dans le cadre du portail unique regroupant des données relatives à la main-d'œuvre et au travail décent, telles que les indicateurs clés des marchés du travail, et des rapports périodiques sur les indicateurs des objectifs du Millénaire pour le développement (OMD) qui permettent de mesurer les progrès accomplis en ce qui concerne le plein emploi productif et le travail décent, et une

actualisation et une analyse statistiques de l'économie informelle dans 65 pays;

- la mise au point de plates-formes Web pour débattre de questions comme les nouvelles tendances et caractéristiques de l'économie informelle et des facteurs et politiques qui entravent et/ou facilitent la transition vers la formalisation et la création d'une base de données mondiale élargie sur les politiques nationales de l'emploi pour permettre l'évaluation et la diffusion de bonnes pratiques en temps voulu;
- l'élaboration de notes d'orientation et d'outils diagnostics tels que des méthodologies visant à évaluer l'impact sur l'emploi des stratégies économiques, de l'investissement et des dépenses publiques, des guides et des modules de formation pour l'élaboration et l'évaluation des politiques de l'emploi et des outils pour la création d'emplois après une catastrophe ou après un conflit.

112. Les études et analyses mentionnées ci-dessus contribueront aux travaux de recherche menés à l'échelle du Bureau sur la reprise durable et le travail décent et sur la relance de l'emploi axée sur des emplois de qualité. Les conclusions seront diffusées par différents moyens: campagnes de sensibilisation aux niveaux mondial, régional et national, contribution au soutien apporté aux activités consultatives et au renforcement des capacités, publications, et applications sur le Web.

Egalité entre hommes et femmes et non-discrimination

113. Le Bureau continuera de promouvoir l'égalité entre hommes et femmes et la non-discrimination dans l'emploi en renforçant la capacité des mandants de s'engager et de défendre leurs idées, afin d'inclure l'égalité entre les sexes dans les politiques nationales de l'emploi, de mettre l'accent sur la question des femmes dans l'économie informelle et de promouvoir la budgétisation d'initiatives à forte intensité d'emploi et soucieuses de l'égalité entre hommes et femmes. La collecte et l'analyse de données ventilées par sexe continueront d'être au cœur de l'action entreprise par le Bureau pour mesurer les progrès accomplis vers la réalisation de l'objectif de l'égalité entre hommes et femmes dans le monde du travail et pour déterminer où se situent les obstacles à l'égalité sur le marché du travail et pour quelles raisons ces obstacles persistent.

Renforcement de la capacité des mandants

114. Le dialogue sur les moyens d'action et la promotion de la cohérence des politiques au

niveau national est une dimension fondamentale de la stratégie. Les politiques nationales de l'emploi seront réexaminées en créant une plus grande synergie avec d'autres domaines d'action, en particulier la protection sociale et l'application de la méthodologie intégrée fondée sur l'évaluation de la situation nationale qui est prise en compte dans la version actualisée et les examens des programmes par pays de promotion du travail décent. Les efforts seront axés en priorité sur le renforcement des capacités des mandants tripartites dans les pays, séparément ou collectivement, qu'il s'agisse d'appliquer des approches novatrices, d'établir des priorités ou d'exercer une influence sur l'élaboration et la mise en œuvre de politiques de l'emploi coordonnées, qui soient adaptées aux conditions et aux contextes locaux les plus divers. Conformément aux Conclusions concernant la discussion récurrente sur l'emploi adoptées par la Conférence en 2010, des cours de formation plurimodulaire sur la conception, la mise en œuvre et l'évaluation des politiques de l'emploi seront mis au point et dispensés chaque année de façon régulière en collaboration avec le Centre de Turin et les bureaux de l'OIT dans les régions. Parmi les nouvelles initiatives figure un programme de formation sur les innovations dans les programmes publics pour l'emploi.

Partenariats

115. Les Conclusions concernant la discussion récurrente sur l'emploi, qui ont été adoptées à la session de 2010 de la Conférence, ont mis l'accent sur le rôle clé que jouent la cohérence et la coordination des politiques aux niveaux national, régional et mondial dans l'ensemble des politiques financières, économiques et sociales pour améliorer le contenu en emplois et l'inclusivité de la croissance. Parmi les éléments de la stratégie pour 2012-13 figureront la poursuite et l'élargissement d'une action dynamique, des activités de sensibilisation fondées sur des éléments factuels et l'établissement de partenariats dans le cadre des travaux du G20 et en collaboration avec des institutions financières, le Fonds monétaire international (FMI) et la Banque mondiale, l'Organisation mondiale du commerce (OMC), le Programme des Nations Unies pour le développement (PNUD) et le système des Nations Unies, y compris dans le cadre des plans-cadres des Nations Unies pour l'aide au développement (PNUAD), ainsi qu'avec des institutions régionales comme l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE), l'Union européenne (UE), l'Union africaine (UA), l'Organisation des Etats américains (OEA) et l'Association des nations de l'Asie du Sud-Est (ASEAN).

Communication

116. Des efforts supplémentaires seront faits pour diffuser plus largement et en temps voulu les conclusions de travaux de recherche, les évaluations et les messages fondamentaux, y compris lors de certaines manifestations internationales pertinentes et visibles (telles que les sessions du Conseil économique et social, les réunions sur l'emploi et le travail décent tenues par des institutions régionales, comme l'OCDE, l'UE, l'UA, l'OEA et l'ASEAN, et les conférences organisées conjointement avec de grandes institutions sous-régionales, régionales ou mondiales).

Coopération technique

117. Des examens récents de l'exécution du programme montrent qu'il est nécessaire de renforcer la capacité du Bureau d'apporter une réponse opportune et adaptée aux demandes relatives à l'examen et la mise en œuvre des politiques de l'emploi dans plus de 50 pays au cours de chaque période biennale, dont plus de la moitié sont en Afrique. S'agissant de la coopération technique, la stratégie veillera au maintien de ressources adéquates et fera en sorte qu'elles soient augmentées pour répondre à des besoins multiples, en particulier dans les pays à faible revenu. Il s'agira par exemple de développer les services de conseil, de promouvoir le dialogue social sur les possibilités d'action, de mettre en œuvre des programmes d'infrastructure à forte intensité d'emploi et de renforcer la capacité des gouvernements et des organisations d'employeurs et de travailleurs d'élaborer des stratégies qui soient ciblées pratiquement sur la croissance et la qualité de l'emploi et qui permettent d'améliorer les informations et les analyses concernant les statistiques et le marché du travail, afin de contribuer à l'élaboration des politiques et d'en assurer le suivi.

Gestion des risques

118. Les principaux risques résident dans le fait que le retard observé dans le redressement des marchés du travail et l'aggravation de la crise de l'emploi, de même que le retrait prématuré des plans de relance et l'austérité budgétaire, qui font obstacle à la création d'emplois de qualité, peuvent entraîner une diminution des recettes publiques et réduire la capacité d'investissement des secteurs publics et privés. Les activités de sensibilisation fondées sur des éléments factuels, le dialogue et les partenariats établis avec de grands acteurs mondiaux seront les principaux éléments sur lesquels reposera la stratégie d'atténuation du risque.

Indicateurs

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	
Mesure Pour pouvoir être comptabilisés, les résultats doivent répondre aux critères suivants: ■ Des cadres nationaux de développement (plans quinquennaux, stratégies de réduction de la pauvreté) donnent la priorité à l'emploi productif et aux possibilités de travail et de revenus décents dans leur analyse macroéconomique et leurs stratégies de relance de l'économie générale ou sectorielle. ■ Des politiques nationales de l'emploi globales et/ou des stratégies sectorielles sont élaborées, en concertation avec les partenaires sociaux, et approuvées par le gouvernement (Premier ministre, parlement ou comités interministériels).	
Base de référence	Cible
10 Etats Membres	14 Etats Membres, dont 6 en Afrique, 3 dans les Amériques, 1 dans les Etats arabes, 2 en Asie et 2 en Europe

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	
Mesure Pour pouvoir être comptabilisés, les résultats doivent répondre à au moins un des critères suivants ¹ : ■ Une politique de financement solidaire est adoptée par le gouvernement, une banque centrale ou une autorité réglementaire équivalente définissant des mesures d'incitation à l'intention des institutions financières locales, afin qu'elles adaptent leurs activités à la promotion de l'emploi productif et du travail décent pour les travailleurs pauvres, notamment par le biais d'une modification de leur portefeuille clients et/ou de la palette des services fournis. ■ Les capacités des organisations d'employeurs ou de travailleurs de traiter les politiques et les instruments financiers sont mises en place ou renforcées, comme en attestent des éléments concrets permettant d'établir, par exemple, la mise en œuvre de cours de formation, de services ou de campagnes de promotion. ■ La microassurance est intégrée dans les stratégies du gouvernement ou des institutions financières nationales afin de réduire les vulnérabilités des personnes démunies, par le biais de prestations de sécurité sociale ou d'autres allocations liées au travail.	
Base de référence	Cible
0	9 Etats Membres, dont 5 en Afrique, 1 dans les Amériques, 1 dans les Etats arabes, 1 en Asie et 1 en Europe

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	
Mesure Pour pouvoir être comptabilisés, les résultats doivent répondre au premier et à l'un des deux autres critères: ■ L'Etat Membre soumet un rapport sur les indicateurs des OMD concernant le plein emploi productif et le travail décent. ■ Les services d'information sur les marchés du travail sont en liaison avec les systèmes de contrôle nationaux. ■ Les données et les analyses relatives au marché du travail national sont fournies au BIT à des fins de suivi et de comparaison internationaux.	
Base de référence	Cible
4 Etats Membres	10 Etats Membres, dont 3 en Afrique, 2 dans les Amériques, 1 dans les Etats arabes et 4 en Asie

¹ Comme indiqué dans le rapport *Exécution du programme de l'OIT en 2008-09*, ces critères ont été modifiés pour mesurer correctement les résultats pouvant, avec l'assistance du BIT, être obtenus au titre de cet indicateur.

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

Mesure

Pour pouvoir être comptabilisés, les résultats doivent répondre aux critères suivants:

- 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.
- Une stratégie de sensibilisation et de formation visant les employeurs, les travailleurs et leurs organisations respectives est mise en œuvre par un ou plusieurs des mandants tripartites afin de préparer les partenaires sociaux à participer plus activement aux programmes de redressement suite à une crise.

Base de référence

6 Etats Membres

Cible

7 Etats Membres, dont 3 en Afrique, 1 dans les Amériques, 2 dans les Etats arabes et 1 en Asie

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

Mesure

Pour pouvoir être comptabilisés, les résultats doivent répondre aux critères suivants:

- Un mécanisme associant le gouvernement et les partenaires sociaux est créé ou renforcé pour cibler, contrôler et évaluer la prise en compte de la question de l'emploi dans les investissements publics dans les infrastructures, dans le contexte des cadres nationaux de développement.
- Des programmes d'infrastructures à forte intensité d'emploi sont mis en œuvre, lesquels intègrent les aspects suivants de l'Agenda du travail décent (droits, compétences, entrepreneuriat, protection sociale et dialogue social).

Base de référence

0

Cible

7 Etats Membres, dont 2 en Afrique, 2 dans les Amériques, 2 en Asie et 1 en Europe

Indicateur 1.6. Nombre d'Etats Membres dans lesquels, avec l'appui du BIT, les gouvernements, 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

Mesure

Pour pouvoir être comptabilisés, les résultats doivent répondre aux critères suivants:

- Une initiative/réforme soucieuse de l'égalité entre hommes et femmes et efficace est adoptée par l'un des mandants tripartites et facilite la transition vers l'économie formelle.
- L'initiative/la réforme comporte des mesures pratiques dans au moins deux des domaines d'action suivants: adéquation du cadre réglementaire et des mesures en vue de son application; entrepreneuriat, compétences et soutien financier; régime de protection sociale; représentation et organisation.

Base de référence

0

Cible

4 Etats Membres, dont 2 en Afrique, 1 dans les Amériques et 1 en Asie

Résultat 2: Le développement des compétences accroît l'employabilité des travailleurs, la compétitivité des entreprises et l'inclusivité de la croissance

Stratégie

Expérience et enseignements

119. L'enseignement le plus important tiré de l'expérience acquise récemment par l'OIT montre qu'il est nécessaire d'élaborer et d'utiliser des outils d'évaluation des politiques pour aider les mandants à suivre les résultats des réformes. En 2012-13, ces outils feront partie intégrante de l'appui apporté par le Bureau aux pays pour l'élaboration de politiques de développement des compétences et seront incorporés dans les politiques nationales de l'emploi et les stratégies sectorielles de développement. On peut retenir plusieurs autres enseignements. Premièrement, il est apparu que les conseils tripartites pour la formation et d'autres institutions de dialogue social ont su adapter la formation aux besoins du marché du travail et assurer une répartition équitable des avantages découlant des gains de productivité. Les nouveaux services de formation et de renforcement des capacités mettront cette expérience à profit. Deuxièmement, les conclusions de travaux de recherche ont montré que l'absence de formation peut être un obstacle au potentiel de création d'emplois des politiques environnementales. Cette expérience servira de base à l'application d'outils quantitatifs et qualitatifs d'un bon rapport coût/efficacité permettant de recenser sans tarder les besoins de compétences. Troisièmement, les stratégies et programmes d'emploi des jeunes ont une plus grande efficacité quand ils comportent des mesures qui rapprochent les jeunes du marché du travail. Comme par le passé, le Bureau adoptera une démarche associant développement des compétences, expérience professionnelle, services de l'emploi, et sensibilisation et formation à l'entrepreneuriat. Enfin, les mesures qui intègrent le développement des compétences dans les programmes d'emploi se sont révélées efficaces pour améliorer l'employabilité des personnes handicapées. Les avancées concernant l'inclusion de questions relatives au handicap dans les politiques concernant l'emploi, l'entreprise et la formation seront évaluées d'ici à la fin de 2013 dans le cadre de l'exercice d'évaluation qui sert de fondement au service d'aide à l'intégration du handicap (projet INCLUDE) lancé par le Bureau en 2010.

Liens avec d'autres résultats

120. Les outils utilisés pour recenser les besoins de compétences et évaluer la capacité des services publics de l'emploi de mettre en œuvre des programmes relatifs au marché du travail sont des éléments de l'appui apporté par le Bureau à l'élaboration des politiques nationales de l'emploi (résultat 1). Les orientations générales sur les compétences requises pour les emplois verts sont une composante de l'Initiative «Emplois verts de l'OIT». Les bonnes pratiques visant à encourager l'apprentissage sur le lieu de travail contribuent à la viabilité des entreprises (résultat 3). L'élaboration de stratégies sectorielles de formation répond aux demandes formulées lors de discussions tripartites (résultat 13). Des outils permettant d'améliorer l'apprentissage informel sont utilisés pour lutter contre le travail des enfants (résultat 16), et la formation à la réglementation des agences d'emploi privées est un moyen de lutte contre la traite des êtres humains (résultat 15). La promotion de l'intégration des personnes handicapées contribue à l'élimination de la discrimination (résultat 17). Les programmes de validation des compétences destinés aux travailleurs migrants favorisent la «circulation des cerveaux» (résultat 7). Les activités de sensibilisation aux droits au travail et l'extension de la protection sociale contribuent à promouvoir l'emploi des jeunes. Le renforcement des mandants tripartites, séparément ou collectivement, fait partie intégrante de toutes ces activités, comme il est indiqué dans la rubrique pertinente ci-dessous (résultats 9, 10 et 12).

Développement et partage des connaissances

121. Des études récentes sur les compétences requises pour les emplois verts, le développement des compétences dans le contexte de l'évolution technologique, le passage de l'école à la vie active, et l'amélioration de l'apprentissage informel serviront de fondement à de nouveaux domaines d'orientation et de coopération technique. Un guide sur les méthodes permettant d'identifier à l'avance les compétences qui seront nécessaires dans l'avenir, au moyen notamment de systèmes d'information sur le marché du travail et du dialogue social, sera utilisé à titre expérimental et finalisé. De nouveaux travaux de recherche seront entrepris pour répondre aux demandes d'information formulées à titre

prioritaire lors de la Conférence de 2010. Ces demandes portent sur les points suivants: les bonnes pratiques relatives aux compétences et à la négociation collective, le développement des compétences dans les petites entreprises, la mise en relation des employeurs et des prestataires de formation au sein des secteurs industriels, les fonds pour l'emploi des jeunes, la migration des jeunes et les liens entre le travail des enfants et l'emploi des jeunes. Ces travaux de recherche et d'analyse contribueront aux études réalisées à l'échelle du Bureau sur le redressement de l'économie axé sur des emplois de qualité. S'appuyant sur les activités de partage des connaissances menées auprès des mandants et d'autres organisations pour élaborer la stratégie de formation du G20, le Bureau mettra au point une plate-forme de partage de connaissances sur le développement des compétences et l'employabilité. Les autres plates-formes existantes sur l'intégration du handicap et l'emploi des jeunes seront élargies. S'agissant de l'emploi des jeunes, des réseaux régionaux regroupant des décideurs, des experts et des professionnels seront établis pour appuyer la mise en place de mécanismes d'examen par les pairs, y compris au moyen d'une coopération Sud-Sud.

Egalité entre hommes et femmes et non-discrimination

122. Les questions de genre et la promotion de l'égalité entre hommes et femmes occupent une place importante dans les travaux sur les systèmes d'apprentissage, la formation communautaire et l'insertion des handicapés. Parmi les activités de renforcement des capacités des services de l'emploi, qu'ils soient publics ou privés, en particulier dans les pays d'Afrique francophone et d'Europe centrale et orientale, figurera une formation destinée à venir à bout des préjugés relatifs aux femmes et de la ségrégation professionnelle. Le travail de sensibilisation visant à encourager l'apprentissage tout au long de la vie et sur le lieu de travail prévoira notamment la fourniture de conseils pratiques sur la façon de répondre aux besoins spécifiques des femmes qui doivent concilier activité professionnelle, formation et responsabilités familiales.

Renforcement des capacités des mandants

123. Les travaux se poursuivront dans ce domaine, notamment par la publication de notes de synthèse et notes d'orientation, afin de permettre aux mandants de mieux adapter les orientations énoncées dans les normes internationales du travail et d'autres instruments de l'OIT à leur propre situation, en particulier les

orientations figurant dans la recommandation (n°195) sur la mise en valeur des ressources humaines, 2004, et les résolutions de la Conférence concernant l'amélioration des aptitudes professionnelles pour stimuler la productivité, la croissance de l'emploi et le développement (2008) et l'emploi des jeunes (2005) respectivement. Des informations pratiques sur les bonnes pratiques relatives à la formation inclusive et à l'emploi seront diffusées par l'intermédiaire du Réseau mondial concernant le handicap et les entreprises. Fort du succès de l'Université d'été sur le développement de l'entreprise durable, lancée en coopération avec le Centre de Turin en 2008-09, le Bureau proposera, dans le cadre de la nouvelle Université sur le développement des compétences, un ensemble de sujets communs et à options, destinés avant tout à des responsables de l'élaboration des politiques et aux partenaires sociaux, qui seront adaptés aux nouvelles priorités. Des cours spécialisés sur les services de l'emploi et les agences d'emploi privées, le handicap et l'évaluation de l'incidence des politiques relatives à l'emploi des jeunes seront toujours dispensés sur demande. Des programmes de formation à caractère plus général comporteront toujours des modules concernant les jeunes. L'OIT-CINTERFOR continuera d'apporter un appui à des organismes de formation et de coopération parmi les établissements nationaux de formation professionnelle en Amérique latine et dans la région des Caraïbes, notamment par le biais de systèmes d'information sur le Web, de réunions régionales et de dispositifs de coopération Sud-Sud.

Partenariats

124. Les partenariats établis dans le cadre du Groupe de travail interinstitutions pour l'enseignement et la formation techniques et professionnels, dont font partie l'Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture (UNESCO), l'OCDE et la Banque mondiale auront des effets pratiques au niveau national vu qu'ils ont recours à des outils élaborés conjointement (indicateurs et statistiques sur les compétences, bonnes pratiques et lien entre l'éducation de base et la formation et l'emploi) dans les évaluations et les cadres de développement établis par des équipes de pays des Nations Unies et qu'ils mobilisent des ressources pour le renforcement des capacités en appliquant le principe de l'unité d'action des Nations Unies. La promotion de l'emploi des jeunes continuera de s'appuyer sur des partenariats constitués grâce au Réseau pour l'emploi des jeunes et dans le cadre des activités de coordination du système des Nations Unies.

Communication

125. Les campagnes de sensibilisation seront axées sur l'utilisation de la stratégie de formation établie pour le G20 et sur les activités menées dans le cadre du projet INCLUDE pour étendre les politiques et programmes de formation et d'emploi aux personnes handicapées. L'action médiatique mettra particulièrement l'accent sur l'emploi des jeunes et l'insertion des handicapés.

Coopération technique

126. Au nombre des priorités en matière de coopération technique visant à appuyer les programmes par pays de promotion du travail décent, on peut citer l'emploi des jeunes (politiques nationales, entrepreneuriat, services de formation et d'emploi dans de nombreuses régions), les programmes régionaux concernant les services publics de l'emploi (Afrique), l'élargissement des activités relatives à l'insertion des handicapés, à la formation pour le

renforcement de l'autonomie économique des populations rurales (Afrique et Asie) et au développement des compétences sectorielles, de même que les compétences et les migrations (Europe centrale et orientale et Asie et Pacifique), et les systèmes nationaux de développement des compétences. Dans tous les projets de coopération technique, une attention accrue sera accordée aux fonctions de suivi et d'évaluation et à l'égalité entre hommes et femmes.

Gestion des risques

127. En cas de catastrophe naturelle d'une ampleur inattendue, le Bureau ne sera probablement pas en mesure de fournir les services nécessaires dans les délais requis, qu'il s'agisse des services d'emploi d'urgence ou des programmes de formation d'urgence. Pour atténuer ce risque, un fichier d'experts sera établi et tenu à jour afin d'améliorer la capacité d'intervention rapide du Bureau.

Indicateurs

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	
Mesure Pour pouvoir être comptabilisés, les résultats doivent répondre à au moins un des critères suivants: ■ Le processus national d'élaboration ou de révision des stratégies nationales de développement comporte explicitement des politiques en matière de développement des compétences. ■ Une entité gouvernementale (interministérielle dans la plupart des cas) est créée ou renforcée, et a pour mandat d'établir des liens entre les compétences et les formations dans le cadre des stratégies de développement sectorielles ou nationales (OMD, DSRP, plans quinquennaux nationaux). ■ Des institutions tripartites œuvrent au niveau national ou local pour corrélér l'offre et la demande en matière de compétences. ■ Des mesures spécifiques sont mises en œuvre pour corrélér les compétences et les stratégies de développement axées sur la technologie, le commerce et l'environnement ou les sciences et les capacités en matière de recherche.	
Base de référence	Cible
6 Etats Membres, dont 2 en Afrique	14 Etats Membres, dont 3 en Afrique, 3 dans les Amériques, 2 dans les Etats arabes, 5 en Asie et 1 en Europe

Indicateur 2.2. Nombre d'Etats Membres qui, avec l'appui du BIT, rendent les formations pertinentes plus facilement accessibles aux communautés rurales	
Mesure Pour être comptabilisés, les résultats doivent répondre à au moins deux des critères suivants: ■ La législation et/ou la politique en matière de développement des compétences des populations rurales est révisée compte tenu des conseils et/ou de l'assistance technique du BIT. ■ Les programmes de développement des compétences ciblant les membres des communautés rurales sont conçus et organisés avec les conseils et/ou l'assistance technique du BIT sur la base des évaluations des opportunités du marché du travail. ■ Les programmes de formation sont conçus ou réaménagés pour être accessibles aux personnes vivant en zone rurale en fonction des conseils et/ou de l'assistance technique du BIT. ■ Les bénéficiaires accèdent à un emploi salarié ou indépendant à la fin de leur formation, comme on le voit dans le cadre du suivi postérieur à la formation, mis en place avec les conseils et/ou l'assistance technique du BIT.	
Base de référence	Cible
8 Etats Membres	6 Etats Membres, dont 5 en Afrique et 1 en Asie

Indicateur 2.3. Nombre d'Etats Membres qui, avec l'appui du BIT, rendent les formations pertinentes plus facilement accessibles aux personnes handicapées

Mesure

Pour être comptabilisés, les résultats doivent répondre à au moins deux des critères suivants:

- La législation et/ou la politique en matière de développement des compétences des personnes handicapées est révisée compte tenu des conseils et/ou de l'assistance technique du BIT.
- Les programmes de développement des compétences ciblant les personnes handicapées sont conçus et organisés avec les conseils et/ou l'assistance technique du BIT sur la base des évaluations des opportunités du marché du travail.
- Les programmes de formation sont conçus ou réaménagés pour être accessibles aux personnes handicapées en fonction des conseils et/ou de l'assistance technique du BIT.
- Les bénéficiaires accèdent à un emploi salarié ou indépendant à la fin de leur formation, comme on le voit dans le cadre du suivi postérieur à la formation, mis en place avec les conseils et/ou l'assistance technique du BIT.

Base de référence

11 Etats Membres

Cible

8 Etats Membres, dont 4 en Afrique, 1 dans les Amériques, 1 dans les Etats arabes, 1 en Asie et 1 en Europe

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

Mesure

Pour être comptabilisés, les résultats doivent répondre à au moins deux des critères suivants:

- Il est créé ou remis en service une entité administrative composée de fonctionnaires chargés d'exécuter les fonctions définies dans la convention n° 88.
- Il est créé ou remis en service une bourse du travail chargée de mettre en relation vacances de poste et chômeurs.
- Un plan visant à fournir des services de promotion de l'emploi des groupes généralement exclus du marché du travail est mis en œuvre, comme en attestent l'allocation de crédits aux services en question et les rapports d'activité régulièrement élaborés.
- Une législation nationale est adoptée en ce qui concerne la réglementation des agences pour l'emploi privées.

Base de référence

4 Etats Membres, dont 2 en Afrique

Cible

7 Etats Membres, dont 2 en Afrique, 2 dans les Amériques, 1 dans les Etats arabes et 2 en Europe

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

Mesure

Pour être comptabilisés, les résultats doivent répondre à deux au moins des critères suivants:

- L'emploi des jeunes est une priorité des stratégies nationales de développement ou des politiques nationales de l'emploi.
- Les plans nationaux de promotion de l'emploi des jeunes sont élaborés par le gouvernement et les partenaires sociaux et contiennent des mesures prioritaires ainsi que des ressources humaines et financières en vue de leur mise en œuvre.
- Des programmes nationaux de promotion de l'emploi décent en faveur des jeunes défavorisés sont mis en œuvre par le gouvernement avec l'appui des partenaires sociaux.
- Une stratégie associant diffusion de l'information, sensibilisation, formation ou vulgarisation sur l'emploi des jeunes est mise en œuvre par un ou plusieurs des mandants tripartites, comme en témoignent, par exemple, la création de permanences téléphoniques et de brochures, les cours de formation, les services ou les campagnes de recrutement.

Base de référence

6 Etats Membres, dont 4 en Afrique

Cible

13 Etats Membres, dont 3 en Afrique, 3 dans les Amériques, 1 dans les Etats arabes, 4 en Asie et 2 en Europe

Résultat 3: Les entreprises durables créent des emplois productifs et décents

Stratégie

Expérience et enseignements

128. L'expérience acquise par le Bureau pendant la crise économique a fait ressortir une diversité de plus en plus grande dans les demandes d'appui émanant de pays qui se trouvent à des stades de développement économique et institutionnel ou à des étapes du cycle économique très différents. Il est donc nécessaire d'offrir des services de conseil plus adaptés et plus perfectionnés, de mieux cibler les politiques et de mettre davantage l'accent sur les synergies, notamment entre différents types d'entreprise comme les multinationales, les coopératives et les petites et moyennes entreprises (PME), tout au long des chaînes de valeur ayant un potentiel de croissance et de création d'emplois. L'expérience a en outre démontré l'utilité des services fournis par l'intermédiaire du service d'assistance du BIT créé dans le cadre du Programme sur les entreprises multinationales, tout en soulignant la nécessité de renforcer les complémentarités avec l'administration du travail, le programme Better Work et avec d'autres approches connexes. À la lumière de ces enseignements, la stratégie pour 2012-13 mettra à profit l'avantage comparatif de l'OIT en matière de création d'emplois et de développement des entreprises. Cette approche consiste à reconnaître que, quels que soient leur taille et leur régime de propriété, la viabilité des entreprises résulte des efforts entrepris conjointement par les milieux d'affaires, le gouvernement et les travailleurs, ainsi que de l'attachement au dialogue social, à l'inclusion sociale et au respect des normes internationales du travail. Une telle approche qui vise à fournir un appui aux États Membres et aux partenaires sociaux s'articule autour de trois grands piliers: 1) un contexte plus propice aux entreprises durables et à l'emploi, l'objectif étant d'améliorer les cadres stratégiques et réglementaires dans lesquels opèrent les entreprises et leurs salariés; 2) le développement de l'entrepreneuriat et de l'activité économique, afin de stimuler l'esprit d'entreprise et de développer les activités qui permettent de créer des emplois et de réduire la pauvreté; et 3) des lieux de travail durables et responsables, l'accent étant mis sur des programmes favorisant l'adoption de pratiques responsables et durables dans les entreprises. Dans le prolongement des travaux qui ont débuté en 2010-11 pour relier les outils et approches de l'OIT dans un cadre cohérent permettant

d'analyser les politiques et de fournir des conseils d'ordre stratégique, le Bureau passera progressivement de la mise en œuvre directe à la fourniture plus en amont et de façon plus intégrée de conseils, de services et d'activités de renforcement des capacités, en se fondant sur un diagnostic complet des contraintes liées au développement des entreprises et sur toute une série de mesures efficaces destinées à éliminer ces contraintes. Un programme à l'échelle du Bureau sur la responsabilité sociale des entreprises permettra d'accroître la capacité des entreprises de promouvoir et de diffuser des pratiques durables et responsables sur le lieu de travail. Il viendra compléter les autres moyens d'action mis en place par l'OIT pour encourager le respect des normes internationales du travail et mettra à profit le lien solide existant entre des conditions de travail équitables, la sécurité au travail et l'inspection du travail en tenant compte des besoins spécifiques de différents secteurs économiques.

Liens avec d'autres résultats

129. La réalisation de ce résultat est étroitement liée au rôle clé que jouent les organisations d'employeurs et de travailleurs dans l'organisation de leurs membres et la représentation de leurs intérêts, ainsi que dans la contribution à la formulation de politiques, notamment en ce qui concerne la création d'un environnement favorable et l'adoption de pratiques responsables sur le lieu de travail. À cette fin, la collaboration sur le renforcement des capacités se poursuivra avec les résultats 9 (organisations d'employeurs) et 10 (organisations de travailleurs), en utilisant les matériels mis au point en 2010-11 sur la mise en place d'un environnement favorable aux entreprises durables et sur l'organisation dans le cadre du développement économique local. L'accès à la sécurité sociale (résultat 4) est une composante importante de la création de conditions favorables aux entreprises, en particulier les PME, et peut être une étape sur la voie de la formalisation des entreprises du secteur informel. Cette dimension occupera une place plus importante dans la promotion des entreprises durables grâce à une action concertée portant sur l'ensemble des divers domaines relevant de l'objectif stratégique sur la protection sociale. Par ailleurs, des liens avec les politiques de l'emploi et du marché du travail, y compris les politiques macroéconomiques, commerciales et industrielles, sont essentiels pour la cohérence des politiques et la mise en œuvre des politiques de l'emploi. La

fourniture de conseils pratiques liés aux entreprises sera de plus en plus intégrée dans la politique nationale de l'emploi grâce à la mise en place de synergies avec le résultat 1 (promotion de l'emploi). De même, les compétences liées à des secteurs économiques bien définis et aux emplois verts ainsi que celles qui permettent de faciliter la transition vers une économie verte sont essentielles pour le développement des entreprises. Cela se reflétera dans les nouveaux produits rattachés au résultat 2 (développement des compétences) et axés sur l'analyse des besoins de compétences et l'apprentissage sur le lieu de travail.

Développement et partage des connaissances

130. De nouvelles connaissances seront rassemblées dans les domaines suivants: i) les aspects économiques d'un environnement favorable; ii) l'évaluation de l'impact du développement des entreprises, fondée sur les lignes directrices du Comité d'organismes donateurs pour le développement de la petite entreprise; iii) les entreprises orientées vers la croissance; iv) l'écologisation des entreprises et les possibilités offertes en matière d'éco-activités; et v) l'économie sociale. Les données relatives aux entreprises seront actualisées et mises à disposition plus rapidement en coopération avec le Département de statistique. Dans le même temps, les nouvelles connaissances concernant le développement économique local acquises en 2010-11 notamment dans le cadre de partenariats stratégiques, tels que le programme LEED de l'OCDE (développement économique et création d'emplois au niveau local), seront communiquées aux fonctionnaires et aux mandants dans le cadre d'activités de formation organisées conjointement avec le Centre de Turin. Ces informations permettront de disposer d'une base plus solide pour analyser des stratégies efficaces en matière de développement des entreprises et contribueront principalement aux travaux de recherche menés à l'échelle du Bureau sur la relance de l'emploi axée sur des emplois de qualité.

Egalité entre hommes et femmes et non-discrimination

131. L'égalité entre hommes et femmes restera une question transversale dans les activités du Bureau relatives aux entreprises durables. Par exemple, les programmes de promotion de l'entrepreneuriat s'adressent à des groupes qui sont souvent exclus, en particulier les femmes et les jeunes, et comportent des politiques et des ensembles de mesures techniques destinées tout particulièrement à les aider à vaincre les préjugés

sexistes et les obstacles auxquels ils sont confrontés sur le marché du travail. De même, l'égalité entre hommes et femmes et la non-discrimination sont également des questions qui occupent une place centrale dans les conseils fournis par le service d'assistance du BIT et dans les activités de conseil et de renforcement des capacités concernant les pratiques responsables sur le lieu de travail, menées dans le cadre du programme SCORE («Des entreprises durables, compétitives et responsables»).

Renforcement des capacités des mandants

132. Le renforcement des capacités en ce qui concerne la création d'environnements favorables, l'entrepreneuriat, le développement des entreprises et les pratiques sur le lieu de travail continuera d'être l'un des grands domaines où le Bureau fournira des services aux mandants. Il sera axé sur le rôle joué par les partenaires sociaux et les ministères du travail dans les débats d'orientation portant sur des questions comme la création d'un environnement favorable au développement des entreprises, les politiques industrielles et l'investissement étranger direct. On veillera tout particulièrement à aider les organisations d'employeurs et de travailleurs pour qu'elles puissent offrir à leurs membres des services plus nombreux et de meilleure qualité, dans des domaines tels que l'amélioration de la productivité et les bonnes pratiques sur le lieu de travail, l'écologisation des entreprises et l'élargissement de leur composition dans le cadre du développement économique local. Les activités de renforcement des capacités concernant le rôle des coopératives et de l'économie sociale dans la réalisation d'économies d'échelle et la fourniture de services à des groupes exclus seront intensifiées, en particulier en Afrique. De nouvelles initiatives concernant les possibilités d'entrepreneuriat dans le domaine de la croissance verte seront lancées; elles viseront l'Afrique et l'Asie en particulier. Le programme mondial de formation proposé conjointement avec le Centre de Turin, notamment l'Université d'été pour le développement d'entreprises durables qui se tient chaque année et des cours réguliers sur le développement économique local, sur la responsabilité sociale des entreprises à l'intention des responsables des audits sociaux et sur les coopératives, continuera de compléter ces initiatives.

Partenariats

133. Des partenariats établis afin d'intensifier l'appui aux entreprises durables prévoient notamment le renforcement des actions de

sensibilisation et du partage des connaissances, en coopération avec le Comité d'organismes donateurs pour le développement de la petite entreprise, et portent en particulier sur le partage des connaissances et l'élaboration de lignes directrices et de normes techniques internationales. La coopération étroite avec l'Alliance coopérative internationale et le programme LEED dans les domaines de la sensibilisation, des services de conseil et de la diffusion de bonnes pratiques sera poursuivie. La stratégie s'appuiera sur la collaboration étroite avec d'autres institutions des Nations Unies, en particulier dans le cadre des programmes uniques des Nations Unies et des initiatives prises par d'autres organisations internationales de développement, afin de renforcer la capacité de fournir conjointement des services aux pays. Un nouveau partenariat établi avec un réseau mondial d'écoles de commerce intégrera les entreprises durables et les emplois verts dans les programmes destinés aux futurs responsables.

Communication

134. L'ONU a proclamé 2012 «Année internationale des coopératives», ce qui offrira une occasion unique de mettre en relief le rôle des coopératives et de l'économie sociale. De même, la Conférence des Nations Unies sur le développement durable (Rio+20) qui se tiendra en

2012 prévoit la possibilité d'organiser des activités de sensibilisation afin de promouvoir les entreprises durables au niveau mondial.

Coopération technique

135. La coopération technique restera un moyen essentiel pour tester de nouvelles approches et méthodologies concernant le développement des entreprises durables. Elle appuiera le renforcement des capacités des mandants et servira à renforcer les activités d'assistance. La stratégie fera fond sur les bons résultats obtenus en matière de mobilisation de ressources locales, qu'il s'agisse de l'aide publique au développement ou des ressources nationales, afin de renforcer les services et la capacité institutionnelle dans les pays. De nouvelles modalités de coopération avec le secteur privé seront étudiées.

Gestion des risques

136. Le risque principal encouru par le Bureau est qu'il n'ait pas la capacité de réorienter ses activités d'assistance en temps voulu pour s'adapter à l'environnement actuellement volatile et en mutation rapide dans lequel opèrent les entreprises. Pour atténuer ce risque, le Bureau intensifiera ses efforts pour renforcer, de manière générale, les capacités des mandants afin de faciliter le réajustement des stratégies nationales de résultat face aux changements rapides.

Indicateurs

Indicateur 3.1. Nombre d'Etats Membres qui, avec l'appui du BIT, réforment leurs cadres stratégiques ou réglementaires pour créer un contexte plus propice aux entreprises durables	
Mesure Pour pouvoir être comptabilisés, les résultats doivent répondre à au moins deux des critères suivants: ■ Le gouvernement et les partenaires sociaux ont entrepris une évaluation de l'environnement propice aux entreprises durables en conformité avec la résolution adoptée par la CIT en 2007. ■ Un cadre de développement national ou une politique de développement du secteur privé sont élaborés et répondent à la moitié au moins des conditions relatives à un environnement propice aux entreprises durables telles que définies dans la résolution adoptée par la CIT en 2007. ■ Des mesures sont prises (législation modifiée, décret passé, règlement adopté, réglementation modifiée) pour promouvoir les entreprises durables (par exemple, une législation sur les coopératives adoptée conformément à la recommandation n° 193 ou une législation sur les PME adoptée conformément à la recommandation n° 189).	
Base de référence	Cible
18 Etats Membres	9 Etats Membres, dont 5 en Afrique, 1 dans les Amériques, 2 dans les Etats arabes et 1 en Asie

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

Mesure

Pour pouvoir être comptabilisés, les résultats doivent répondre à au moins deux des critères suivants:

- L'Etat Membre intègre des politiques de développement de l'entrepreneuriat dans les cadres de développement nationaux ou les documents stratégiques nationaux analogues.
- Les stratégies de développement de l'entrepreneuriat sont mises en œuvre dans les secteurs économiques ou les chaînes de valeur qui ont été sélectionnés en raison de leur fort potentiel de création d'emplois.
- Une association nationale ou un réseau national de formateurs et d'organisations dotés des compétences et des ressources nécessaires pour appuyer l'exécution de programmes de promotion de l'entrepreneuriat, axés notamment sur l'entrepreneuriat pour les femmes et les jeunes, sont créés ou renforcés.
- Des stratégies ciblées de développement de l'entrepreneuriat sont mises en œuvre et favorisent: a) la transition des activités du secteur informel vers le secteur formel; ou b) la réduction de la pauvreté dans les zones rurales, conformément à la résolution adoptée en 2008 par la CIT concernant la promotion de l'emploi rural pour réduire la pauvreté.

Base de référence

7 Etats Membres

Cible

14 Etats Membres, dont 5 en Afrique, 3 dans les Amériques, 2 dans les Etats arabes, 3 en Asie et 1 en Europe

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 les entreprises

Mesure

Pour pouvoir être comptabilisés, les résultats doivent répondre aux critères suivants:

- Des stratégies de sensibilisation sont mises en œuvre, sur la base de consultations entre gouvernements, employeurs et travailleurs, au sujet de pratiques responsables et durables dans les entreprises, conformément à la résolution adoptée par la Conférence en 2007.
- Des programmes nationaux ou sectoriels sont mis en œuvre, lesquels visent à augmenter la productivité et à créer des emplois décents par le biais de l'adoption de pratiques responsables et durables dans les entreprises, conformément à la résolution adoptée par la CIT en 2007, telles que le dialogue social, de bonnes relations professionnelles, la mise en valeur des ressources humaines, les conditions de travail, la productivité, les salaires et le partage des avantages, la responsabilité sociale des entreprises, la gouvernance d'entreprise et les pratiques des entreprises.

Base de référence

0

Cible

2 Etats Membres, dont 1 en Afrique et 1 dans les Amériques

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

Mesure

Pour pouvoir être comptabilisés, les résultats doivent répondre aux critères suivants:

- Des stratégies de sensibilisation sont mises en œuvre, notamment des consultations entre gouvernements, employeurs et travailleurs, ainsi qu'avec les entreprises multinationales, en ce qui concerne les domaines d'action de la Déclaration sur les entreprises multinationales, telles que les politiques générales de l'emploi, la formation, les conditions de travail et de vie, les relations professionnelles.
- Des politiques ou des programmes sont établis et visent à renforcer les effets positifs du commerce, des investissements et des activités des entreprises multilatérales, en mettant particulièrement l'accent sur les domaines d'action énoncés dans la Déclaration sur les entreprises multinationales, tels que la politique générale, l'emploi, la formation, les conditions de travail et de vie, les relations professionnelles².

Base de référence

0

Cible

5 Etats Membres, dont 1 dans chaque région

² Comme indiqué dans le rapport *Exécution du programme de l'OIT en 2008-09*, ce critère a été modifié pour mesurer correctement les résultats pouvant, avec l'assistance du BIT, être obtenus au titre de cet indicateur.

Objectif stratégique: Protection sociale

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

137. Un des principes fondamentaux du cadre stratégique 2010-2015 est que la protection sociale est une nécessité économique et sociale pour les sociétés qui souhaitent garantir une croissance équitable par le biais d'une augmentation durable de la productivité fondée

sur la stabilité sociale. La stratégie de protection sociale est donc conçue pour interagir avec les autres objectifs stratégiques afin d'apporter la sécurité nécessaire tout en stimulant l'emploi productif et une croissance durable.

Objectif stratégique: Accroître l'étendue et l'efficacité de la protection sociale pour tous	1	2	3
	Budget ordinaire proposé 2012-13 (en dollars E.-U.)	Montant estimatif des dépenses extrabudgétaires pour 2012-13 (en dollars E.-U.)	Montant estimatif du CSBO pour 2012-13 (en dollars E.-U.)
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	36 025 677	14 200 000	10 000 000
5. Conditions de travail: Les femmes et les hommes bénéficient de conditions de travail meilleures et plus équitables	18 704 509	1 900 000	
6. Sécurité et santé au travail: Les travailleurs et les entreprises bénéficient de meilleures conditions de sécurité et de santé au travail	34 028 094	5 400 000	
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	12 686 435	11 500 000	
8. VIH/sida: Le monde du travail réagit de façon efficace à l'épidémie de VIH/sida	5 825 172	16 200 000	
Total	107 269 888	49 200 000	10 000 000
Montant estimatif total des ressources affectées à l'objectif stratégique			166 469 888

138. L'OIT soutiendra l'extension d'une couverture sociale respectueuse de l'égalité entre les sexes par le biais d'une stratégie bidimensionnelle adaptable à tous les Etats Membres. Contribution essentielle au développement socio-économique national, l'extension horizontale vise à mettre en place un socle de protection sociale assurant le plus rapidement possible des prestations de base à tous ceux qui en ont besoin, alors que l'extension verticale a pour but d'élever le niveau de couverture sociale du plus grand nombre de personnes possible. Pour répondre aux besoins des mandants en matière de sécurité sociale, le Bureau mettra en œuvre une approche tridimensionnelle axée sur l'élargissement et la diffusion d'une base de connaissances mondiale, et notamment le renforcement des capacités nationales des mandants, sur l'élaboration de cadres d'orientation correspondant au mandat constitutionnel de l'OIT et à ses normes à jour en matière de sécurité sociale et sur des services de coopération technique fondés sur le dialogue social aux niveaux national et international.

139. L'OIT continuera de lutter contre la détérioration des conditions de travail causée par la crise économique mondiale en intensifiant la collecte de données statistiques et juridiques et d'informations sur les salaires et les conditions de travail. Ces données et informations constitueront l'assise empirique des travaux de recherche et d'analyse qui contribueront à promouvoir les normes pertinentes et les bonnes pratiques. Ces travaux constitueront la base de services consultatifs de qualité adaptés aux besoins des pays et susceptibles de faire naître un consensus tripartite autour des lois, règlements et autres mesures destinés à améliorer les conditions de travail et à les rendre plus équitables.

140. Dans le cadre du plan d'action (2010-2016) visant à assurer une large ratification et une application effective des instruments relatifs à la sécurité et à la santé au travail – la convention (n° 155) sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981, son protocole de 2002 et la convention (n° 187) sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail, 2006 –, l'OIT mettra en œuvre tous les moyens dont elle dispose pour mieux faire comprendre l'importance de la sécurité et de la santé au travail (SST) à tous les niveaux. La collaboration entre les unités du BIT permettra d'accroître le volume d'informations disponibles sur les indicateurs clés nationaux en matière de SST, y compris les indicateurs économiques, afin d'encourager les décideurs et les responsables de la planification parmi les mandants à s'engager en faveur de l'amélioration

des systèmes nationaux de SST. Une attention toute particulière sera consacrée à la mise au point d'outils pratiques et de services consultatifs afin de permettre aux parties prenantes de mettre en œuvre des politiques et programmes d'action nationaux concernant le lieu de travail, surtout dans les secteurs économiques où les mesures en matière de SST sont particulièrement importantes pour résoudre les problèmes auxquels sont confrontées les petites et moyennes entreprises (PME) et l'économie informelle ou ceux liés aux aspects sexospécifiques de la SST et à la prévention dans les systèmes de sécurité sociale. Une base de données regroupant des informations essentielles sur les indicateurs de SST, ainsi que des exemples de bonnes pratiques en matière de profils, politiques et programmes nationaux de SST, sera compilée.

141. En temps de crise, il est plus nécessaire que jamais d'aider les mandants à élaborer des politiques en matière de migrations de main-d'œuvre fondées sur les droits et qui mettent l'accent sur une protection et une insertion sociales tenant compte des besoins respectifs des femmes et des hommes, favorisent une utilisation plus efficace des envois de fonds et du savoir-faire acquis par les migrants et garantissent des retombées positives sur l'économie sociale. A cet effet, le Bureau collaborera avec les institutions des Nations Unies et les autres organisations internationales en vue de promouvoir les synergies et d'identifier et d'appliquer les meilleures pratiques dans la gestion des flux migratoires de main-d'œuvre.

142. La pandémie de VIH frappe des individus qui sont au tout début de leur vie professionnelle, d'où la nécessité de renforcer la prévention sur le lieu de travail et d'étendre la couverture sociale aux personnes touchées. La recommandation (n° 200) sur le VIH et le sida, 2010, appelle les Etats Membres à élaborer et mettre en œuvre des politiques et programmes nationaux. Le Bureau aidera les mandants à appliquer la recommandation et à intégrer les programmes de prévention du VIH sur le lieu de travail dans les stratégies nationales de lutte contre le sida et les programmes par pays de promotion du travail décent, et continuera à assurer la prise en compte du VIH dans l'ensemble de ses programmes. La recherche, la formation, la communication et la mobilisation de ressources constitueront les principaux moyens d'appui technique. L'OIT, en tant que coparrain du Programme commun des Nations Unies sur le VIH/sida (ONUSIDA), apportera son concours via le lieu de travail dans tous les domaines prioritaires.

143. Les travailleurs des zones rurales et de l'économie informelle étant les plus exclus de la couverture sociale, les plus exposés aux conditions de travail les plus mauvaises et les

plus touchés par la pauvreté, ils resteront au cœur de la stratégie du Bureau destinée à étendre la protection sociale à tous.

Résultat 4: 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

Stratégie

Expérience et enseignements

144. Depuis 2005, les responsables de la Campagne mondiale sur la sécurité sociale et la couverture pour tous mettent au point une stratégie phare bidimensionnelle pour l'extension de la couverture sociale, qui peut être adaptée à la situation particulière de chaque pays. La dimension horizontale prévoit la promotion d'une série de prestations sociales de base pour tous en tant que composante essentielle de l'initiative des Nations Unies sur le socle de protection sociale. La dimension verticale vise à mettre en œuvre de plus hauts niveaux de protection, tels que définis par les conventions de l'OIT, en particulier la convention (n° 102) concernant la sécurité sociale (norme minimum), 1952, à mesure que les pays se développent sur le plan économique et que s'élargit la marge de manœuvre budgétaire pour les transferts sociaux.

145. Le rapport *Exécution du programme de l'OIT 2008-09*, l'évaluation indépendante de la stratégie de l'OIT pour l'extension de la couverture sociale en 2010 ainsi que l'expérience acquise dans le cadre de la Campagne mondiale sur la sécurité sociale et la couverture pour tous ont permis de dégager un certain nombre d'enseignements clés:

- le fait de fonder les recommandations aux mandants sur un mandat juridique clair et une approche basée sur les droits tels que définis dans la Constitution de l'OIT et sur des instruments de sécurité sociale à jour apporte aux conseils fournis par le BIT la précision et la crédibilité nécessaires;
- l'assistance technique est plus efficace si elle s'étend sur plusieurs années et si elle est apportée dans le cadre d'une approche globale du développement telle que définie dans les programmes par pays de promotion du travail décent ou dans les PNUAD;
- le fait d'associer les partenaires sociaux au dialogue national et international sur les mesures à prendre améliore considérablement les chances de parvenir à un consensus national et international

durable sur le développement de la sécurité sociale;

- le renforcement des capacités, et notamment la mise en place de programmes destinés spécifiquement aux partenaires sociaux, dans le domaine de la gestion et de la planification de la sécurité sociale, constitue un investissement nécessaire pour améliorer la qualité de la gestion de la sécurité sociale dans les Etats Membres;
- l'établissement de partenariats avec d'autres institutions des Nations Unies, des organisations régionales, des partenaires sociaux, l'Association internationale de la sécurité sociale et des ONG améliore l'efficacité des initiatives nationales et des activités de sensibilisation menées au niveau international;
- la tenue d'une base de connaissances faisant autorité constitue l'assise indispensable à tout travail consultatif d'assistance technique et d'appui aux politiques;
- des conseils crédibles sur les politiques à suivre ne peuvent être formulés que sur la base de services consultatifs de qualité dans les domaines professionnel, technique, juridique, actuariel, financier et budgétaire.

146. La stratégie pour 2012-13 sera articulée autour d'une réponse tridimensionnelle aux besoins des mandants pendant la crise et au-delà, qui: i) permette de renforcer une base de connaissances solide et d'assurer sa diffusion; ii) contribue à l'élaboration des politiques nationales et internationales; iii) apporte des services consultatifs de haut niveau. On s'attachera en particulier à aider les Etats Membres, en collaboration avec d'autres institutions participantes des Nations Unies, à intégrer le socle de protection sociale dans leurs stratégies économiques et sociales de lutte contre la crise et dans leurs politiques de développement au long terme. Les examens par pays continueront de servir d'outil pour évaluer la situation de la sécurité sociale et proposer en conséquence aux mandants des orientations générales sur le marché du travail et la sécurité sociale.

147. Il est prévu que l'un des principaux produits de la période biennale, à savoir un cadre d'orientation pour la mise en œuvre nationale de la stratégie d'extension bidimensionnelle, aura trait à la discussion récurrente sur la sécurité sociale qui se tiendra lors de la Conférence internationale du Travail de 2011.

Liens avec d'autres résultats

148. Faute d'investir dans un socle de protection sociale, les pays ne pourront libérer le plein potentiel productif de leur population active ni, partant, tirer parti de leur plein potentiel de croissance. Un tel investissement a pour effet de créer un cercle vertueux caractérisé par des politiques de l'emploi efficaces, une intégration plus rapide des travailleurs dans le secteur formel et une croissance plus durable et plus équitable, préalable au financement de niveaux plus élevés de bien-être social. Les travaux dans ce domaine seront poursuivis en rapport avec le résultat 1 (promotion de l'emploi) et le résultat 3 (entreprises durables). Les liens avec le résultat 7 (migrations de main-d'œuvre) mettront notamment l'accent sur la couverture sociale des travailleurs migrants dans le *World Security Report (Rapport sur la sécurité sociale dans le monde)* pour la présente période biennale. Pour rester durable, le processus de développement doit reposer sur des principes crédibles tels que ceux qui figurent dans les normes de l'OIT relatives à la sécurité sociale, qui feront l'objet d'activités promotionnelles en collaboration avec le résultat 18 (normes internationales du travail). Il doit également reposer sur le dialogue social, qui contribuera aux résultats 9 (organisations d'employeurs) et 10 (organisations de travailleurs).

Développement et partage des connaissances

149. La base de données en ligne sur la sécurité sociale couvrira 20 pays supplémentaires, et les informations concernant les pays qui y figurent déjà seront étoffées. Le *World Social Security Report* (troisième édition) contiendra, comme ses éditions précédentes, des données sur les lacunes en matière de couverture ainsi qu'une analyse des politiques destinées à étendre la protection sociale aux groupes non couverts, en particulier les travailleurs migrants et les ménages dans l'économie informelle. Ce rapport analysera par ailleurs les effets de l'extension de la couverture sociale sur la pauvreté et l'égalité et entre hommes et femmes, ce qui contribuera aux travaux que mènent les différents services du Bureau, par un suivi de la couverture de sécurité sociale, sur la question du redressement de l'emploi grâce à des emplois de qualité. Le rapport et des analyses seront présentés et

examinés dans le cadre de diverses réunions tripartites régionales et mondiales, dont certaines seront organisées avec des institutions partenaires.

Egalité entre hommes et femmes et non-discrimination

150. L'égalité entre hommes et femmes est intégrée dans la stratégie grâce à la collecte et à la diffusion de données en matière de sécurité sociale ventilées par sexe et destinées à améliorer les services consultatifs proposés aux mandants en tenant compte des besoins spécifiques en matière de sécurité sociale et de la situation des femmes et des hommes. Le BIT continuera d'apporter une assistance aux mandants dans le domaine de la collecte, de l'analyse et de la diffusion de données ventilées par sexe en vue de renforcer la base de connaissances pour l'élaboration des politiques. Sur la base de la deuxième édition du *World Social Security Report* établie en 2010, qui mettait particulièrement l'accent sur les moyens d'accélérer l'extension des régimes de sécurité du revenu ainsi que la protection de la santé des femmes en milieu rural, le contrôle de l'efficacité des politiques de sécurité sociale sur l'égalité entre hommes et femmes se poursuivra. La mise en œuvre du socle de protection sociale bénéficiera en particulier aux travailleurs de l'économie informelle et à leurs familles, ainsi qu'à d'autres groupes vulnérables qui ne disposent généralement pas d'une couverture sociale suffisante et se heurtent souvent à la discrimination, tels que les migrants, hommes et femmes, les femmes enceintes, les individus exposés à des effets extérieurs préjudiciables, tels que les catastrophes naturelles, et les hommes et femmes vivant avec le VIH ou le sida.

Renforcement des capacités des mandants

151. Faisant fond sur les grands investissements réalisés au cours des précédentes périodes biennales par le Bureau dans les initiatives de renforcement des capacités, les activités du Programme de protection sociale du Centre de Turin seront la pierre angulaire de la stratégie de renforcement des capacités, qui repose sur l'établissement et le maintien de partenariats avec les universités des différentes régions. Parmi ces activités, d'importantes manifestations annuelles de formation et de partage des connaissances pourront être organisées sur le thème du socle de protection sociale afin de renforcer l'aptitude des mandants à planifier, formuler, mettre en œuvre et gérer l'extension de la couverture sociale. Un effort particulier sera consenti pour trouver des ressources extrabudgétaires afin de faciliter la

participation des pays moins avancés aux activités pertinentes de renforcement des capacités organisées par le Centre de Turin. En outre, le Bureau continuera d'aider les mandants à produire et analyser les statistiques de sécurité sociale qui servent de base à l'élaboration des politiques nationales en matière de sécurité sociale.

Partenariats

152. Un groupement qui s'est fixé pour mission de promouvoir la sécurité sociale en tant que moyen de favoriser le développement économique est en train de se mettre en place; il réunit des gouvernements, des institutions internationales telles que le Département des affaires économiques et sociales de l'ONU, le Fonds des Nations Unies pour l'enfance (UNICEF), l'Organisation mondiale de la santé (OMS), l'Initiative *Providing for Health*, la Commission européenne, les institutions de Bretton Woods, des organismes donateurs, des partenaires sociaux et de grandes ONG. Ce groupement sera renforcé par le biais de services conjoints de promotion et de consultations techniques, en vue notamment de donner effet au niveau national à l'Initiative du Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies (CCS) sur le socle de la protection sociale et du Pacte mondial pour l'emploi. En outre, les partenariats avec le Groupe spécial des Nations Unies pour la coopération Sud-Sud et les institutions de coopération Sud-Sud seront poursuivis dans le cadre du suivi de l'Exposition mondiale sur le développement Sud-Sud 2010 et de la conférence accueillie par le Bureau sur le thème de la protection sociale et du travail décent.

Communication

153. Au cours de la période biennale, l'accent sera mis notamment sur les initiatives destinées à faire mieux connaître les grands produits d'analyse, en particulier le *World Social Security Report*, ainsi que les manifestations mondiales liées au suivi de l'Initiative du CCS sur le socle de la protection sociale et du Pacte mondial pour l'emploi.

Coopération technique

154. Tirant parti de l'expérience acquise dans le cadre des projets d'intégration des politiques du marché du travail et de sécurité sociale qui sont été mis en œuvre depuis 2008-09, les activités de coopération technique portant sur ce résultat seront renforcées. Elles couvriront l'assistance technique et les conseils fondés sur la base de connaissances et le cadre normatif de l'OIT et portant sur les diagnostics social, institutionnel, juridique, financier, économique, actuariel et budgétaire concernant les systèmes nationaux de sécurité sociale, leur interaction avec les résultats économiques et les marchés du travail, l'identification de la marge budgétaire pour les prestations de sécurité sociale, ainsi que la programmation de mesures de protection sociale visant à étendre la couverture aux groupes exclus. L'appui sera axé sur certains pays afin de maximiser les résultats dans le cadre des priorités fixées par les mandants dans les programmes par pays de promotion du travail décent. Les conseils seront rendus plus accessibles aux mandants grâce aux plates-formes Web. Les bureaux extérieurs de l'OIT planifieront et administreront les programmes nationaux de développement et de coopération technique, cependant que le siège s'attachera plus particulièrement à fournir des services techniques hautement spécialisés fondés sur des connaissances et des compétences mondiales. De nouvelles sources de financement des activités de coopération technique aux niveaux national et mondial seront explorées.

Gestion des risques

155. Le risque principal serait que l'on ne puisse pas traduire les connaissances et politiques développées avec l'aide de l'OIT en actions concrètes sur le plan national en raison, par exemple, d'un changement de contexte politique dans les Etats Membres. Cependant, une stratégie intensive de communication et d'échange de connaissances aux niveaux national et international devrait permettre de réduire ce risque en faisant en sorte que l'évolution de la situation politique soit bien comprise et prise en compte dans le débat national, même si de nouvelles politiques ne sont pas immédiatement mises en œuvre dans tous les contextes nationaux.

Indicateurs

Indicateur 4.1. Nombre d'Etats Membres qui, avec l'appui du BIT, améliorent la base de connaissances et d'informations sur la couverture et le fonctionnement de leur système de protection sociale	
Mesure Pour pouvoir être comptabilisés, les résultats doivent satisfaire au critère suivant: Il faut que des données ventilées par sexe sur la couverture de la population et/ou sur les dépenses dans au moins cinq des dix catégories de prestations (neuf identifiées dans la convention n° 102, plus une aide au revenu au titre de l'assistance sociale générale) soient disponibles dans le pays et accessibles au public par le biais de l'Enquête sur la sécurité sociale et de la base de données associée du BIT et/ou de la plate-forme Web de connaissances sur l'extension de la protection sociale.	
Base de référence	Cible
50 Etats Membres (pour lesquels on dispose d'informations à partir de 2008)	16 Etats Membres, dont 6 en Afrique, 3 dans les Amériques, 3 dans les Etats arabes, 2 en Asie et 2 en Europe

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	
Mesure Pour pouvoir être comptabilisés, les résultats doivent satisfaire à au moins l'un des critères suivants: - Un programme d'extension de la protection sociale est élaboré, ainsi qu'attesté par un livre blanc, le plan de développement national, une législation ou des réglementations officielles, ou par la mise en œuvre de facto d'un système de protection sociale. - Ce plan porte spécifiquement sur la couverture des groupes exclus, dans au moins l'une des dix catégories de prestations. - L'élaboration de recommandations pratiques de l'OIT à l'intention des gouvernements comprend des consultations avec les organisations d'employeurs et de travailleurs.	
Base de référence	Cible
3 Etats Membres	9 Etats Membres, dont 3 en Afrique, 2 dans les Amériques, 1 dans les Etats arabes, 2 en Asie et 1 en Europe

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	
Mesure Pour pouvoir être comptabilisés, les résultats doivent satisfaire à au moins l'un des critères suivants: - Une législation est adoptée qui vise à améliorer les résultats, la gestion ou la gouvernance d'un régime de sécurité sociale ou d'un système national, conformément aux conventions actualisées de l'OIT sur la protection sociale. - Un rapport de budgétisation actuarielle ou sociale visant à accroître la viabilité financière du système de sécurité sociale est soumis et approuvé par une administration de sécurité sociale ou un organisme gouvernemental, après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs. - Un groupe d'experts en protection sociale, formés dans le cadre d'un programme de renforcement des capacités mis en place par le biais d'un memorandum d'accord conclu avec l'OIT, est employé dans des organismes publics de sécurité sociale, des organisations d'employeurs et de travailleurs ou des institutions universitaires traitant de questions relatives à la sécurité sociale.	
Base de référence	Cible
8 Etats Membres	7 Etats Membres, dont 1 en Afrique, 2 dans les Amériques, 1 dans les Etats arabes, 2 en Asie et 1 en Europe

Résultat 5: Les femmes et les hommes bénéficient de conditions de travail meilleures et plus équitables

Stratégie

Expérience et enseignements

156. L'assistance du Bureau dans les domaines de la politique salariale, de la protection de la maternité et de la durée du travail s'est révélée plus efficace quand elle était fondée sur une approche intégrée réunissant les connaissances, les conseils et les outils pratiques destinés aux mandants, renforcés par un dialogue tripartite permanent. L'assistance technique fournie à l'Afrique, qui conjugait cette approche avec une optique sectorielle, a démontré la faisabilité des mesures appliquées pour améliorer la qualité des emplois dans les pays en développement. Faisant fond sur des travaux amorcés en 2010-11, le Bureau continuera de consolider et d'étendre son réseau d'experts des questions salariales parmi les mandants, entre les régions et dans chacune d'elles, afin de renforcer à moindre coût l'appropriation par les pays et les capacités institutionnelles de ces derniers, y compris par une coopération Sud-Sud, tout en améliorant ses propres capacités opérationnelles. Il sera porté une attention particulière au perfectionnement de la base de connaissances sur les données et les analyses spécifiques aux pays, ainsi qu'à la prestation de services de renforcement des capacités à l'intention des mandants. La mise en œuvre des conclusions et recommandations de la Réunion tripartite d'experts sur l'aménagement du temps de travail qui doit se tenir en 2011 constituera un important domaine de travail.

Liens avec d'autres résultats

157. Les activités de recherche et de conseil sur les conditions de travail continueront d'éclairer les initiatives du BIT liées à un large éventail de résultats et de bénéficier de ces initiatives. Par exemple, en réponse aux demandes de toutes les régions, le suivi des projets des normes internationales du travail proposées sur les travailleurs domestiques qui devraient être adoptés en 2011 portera essentiellement sur la fourniture d'orientations concrètes sur la manière de protéger cette catégorie de travailleurs. A cette fin, la collaboration sur l'élaboration de principes directeurs applicables à la réforme des législations nationales du travail en vue d'assurer la couverture des travailleurs domestiques se poursuivra avec le résultat 7 (migrations de main-d'œuvre) et le résultat 12 (dialogue social et relations professionnelles). De même, les travaux en cours sur les ajustements de la durée du

travail en réponse à la crise continueront d'être liés au résultat 2 (développement des compétences); ce sera également le cas pour le renforcement des capacités des syndicats en matière de fixation du salaire minimum par rapport au résultat 10 (organisations de travailleurs) et pour l'amélioration des conditions de travail dans le secteur de la santé en tant que moyen d'améliorer la santé maternelle par rapport au résultat 13 (le travail décent dans les secteurs économiques).

Développement et partage des connaissances

158. Le Bureau continuera de recueillir et d'analyser des informations sur les salaires et les politiques salariales, tout en exploitant et en renforçant un réseau de plus en plus important d'experts et d'institutions du monde entier spécialisés dans les salaires. En collaboration avec le Département de statistique, la base de données du BIT sur les salaires dans le monde sera étendue, tant du point de vue de sa couverture géographique que du nombre d'indicateurs. Elle sera également mise à disposition sur le portail de statistiques du BIT et largement diffusée via le *Rapport mondial sur les salaires* du BIT. Sur la base de travaux entrepris en 2010-11, les conclusions du projet de croissance induite par les salaires déboucheront sur l'élaboration de politiques visant à rééquilibrer la croissance. De même, la collecte d'informations sur les législations nationales concernant la durée du travail, la protection de la maternité et les salaires minima se poursuivra dans plus de 100 pays par le biais de la base de données sur les législations régissant les conditions de travail et l'emploi. Cette base de données, qui contient des informations faciles à utiliser, consultable par voie électronique, sera mise à jour tous les deux ans, et son contenu sera diffusé dans une grande variété de formats, notamment par le biais du *Working Conditions Laws Report* (rapport sur les législations régissant les conditions de travail). Ces informations seront également utilisées aux fins des analyses mondiales et nationales des politiques concernant la durée du travail, la protection de la maternité et les salaires minima, et contribueront aux recherches menées à l'échelle du Bureau sur le redressement de l'emploi grâce à des emplois de qualité. Enfin, les responsables de l'initiative «*Regulating for Decent Work*», qui a été lancée en 2008-09, continueront de constituer un réseau d'éminents spécialistes

en droit du travail en vue de développer et de diffuser des connaissances sur les techniques efficaces de réglementation susceptibles de renforcer la dimension sociale de la mondialisation.

Egalité entre hommes et femmes et non-discrimination

159. Des lignes directrices seront élaborées sur la manière de mettre en œuvre les nouvelles normes internationales proposées sur le travail domestique, qui est effectué à une majorité écrasante par des femmes et des jeunes filles. Sur la base des conclusions du deuxième *Rapport mondial sur les salaires* concernant l'emploi à bas salaires et sa dimension sexospécifique, un travail de suivi sera mené pour trouver des solutions à ces problèmes. Les activités menées en coopération avec les institutions des Nations Unies, tant au niveau mondial que national, pour lier la protection de la maternité au travail aux OMD n° 3 (Egalité des sexes), n° 4 (Réduire la mortalité des enfants) et n° 5 (Améliorer la santé maternelle), se poursuivront en vue de la réalisation de ces objectifs. Enfin, une analyse sexospécifique fondée sur des données ventilées par sexe sera intégrée à toutes les activités de recherche du BIT et à toutes les orientations qui seront fournies sur les politiques à suivre en matière de conditions de travail, conformément à la résolution concernant l'égalité entre femmes et hommes au cœur du travail décent adoptée par la Conférence internationale du Travail à sa 98^e session (2009).

Renforcement des capacités des mandants

160. Des forums consacrés aux politiques seront organisés en collaboration avec le Centre de Turin pour fournir des informations pertinentes et fiables sur l'évolution des salaires. Il s'agira notamment de renforcer de manière intensive les capacités des mandants dans le domaine des politiques salariales afin de guider et appuyer l'action en faveur de la cohérence des politiques en matière de négociation salariale, de détermination des rémunérations dans le secteur public et de fixation des salaires minima, ce qui contribuera par ailleurs à une meilleure mise en œuvre de la convention (n° 131) sur la fixation des salaires minima, 1970, dans les pays qui l'ont ratifiée. Le dossier d'information sur la protection de la maternité, nouvel outil mondial élaboré et testé de manière expérimentale en 2010-11 en collaboration avec le Centre de Turin, fera l'objet d'une promotion et d'une mise en œuvre à grande échelle afin d'aider les mandants à concevoir et mettre en œuvre des plans d'action destinés à améliorer la protection de la maternité à différents

niveaux (national, local et lieu de travail). Une attention toute particulière sera accordée au renforcement des capacités nationales en matière d'évaluation de la possibilité d'étendre progressivement les prestations médicales et les prestations en espèces à des travailleuses non couvertes, conformément à la convention (n° 183) sur la protection de la maternité, 2000.

Partenariats

161. La coopération avec des organisations internationales telles que le Fonds des Nations Unies pour la population (FNUAP) ou l'OMS se poursuivra sur les questions liées à une maternité sans risques et à la protection de la maternité, ainsi qu'aux travailleurs ayant des responsabilités familiales, notamment par le biais de la nouvelle entité ONU-Femmes. Les partenariats avec le réseau d'experts des questions salariales seront consolidés et développés, dans le cadre notamment d'initiatives destinées à renforcer la capacité opérationnelle par le biais de la coopération Sud-Sud, en tirant parti des expériences positives menées en 2010-11, par exemple l'échange entre le Brésil et le Cap-Vert.

Communication

162. Toutes les grandes publications, comme le *Rapport mondial sur les salaires*, feront l'objet d'activités promotionnelles et seront distribuées à des publics bien ciblés, notamment au niveau régional, conformément à la stratégie du savoir axée sur les résultats adoptée par le Conseil d'administration en 2009. Les efforts de communication porteront également sur les nouvelles normes internationales relatives aux travailleurs domestiques.

Coopération technique

163. Des propositions de coopération technique seront élaborées en vue de valider et de finaliser le dossier d'information sur la protection de la maternité, de promouvoir ces nouvelles normes internationales du travail relatives aux travailleurs domestiques et de renforcer l'action à mener dans les pays prioritaires sur l'élaboration des politiques et le renforcement des institutions dans le domaine des salaires.

Gestion des risques

164. Le risque majeur est que les mesures d'austérité entraînent une nouvelle détérioration des conditions de travail. Pour contrer ce risque, les principaux aspects de ces dernières feront l'objet d'un suivi, dont les conclusions seront diffusées dans le double objectif de trouver des solutions appropriées et d'alerter les mandants sur le coût du non-règlement de ces problèmes.

Indicateurs

Indicateur 5.1. Nombre d'Etats Membres où les mandants tripartites, avec l'appui du BIT, adoptent des politiques ou mettent en œuvre des stratégies propres à promouvoir des conditions de travail meilleures ou plus équitables, notamment pour les travailleurs les plus vulnérables

Mesure

Pour pouvoir être comptabilisés, les résultats doivent satisfaire à au moins deux des critères suivants:

- Les mandants tripartites ont adopté un plan national d'action qui couvre les principales priorités en matière de conditions de travail, notamment pour les travailleurs les plus vulnérables.
- Des législations ou réglementations nouvelles ou modifiées, des politiques ou des programmes nationaux ou sectoriels sont adoptés pour améliorer les conditions de travail, notamment pour les travailleurs les plus vulnérables, dans un ou plusieurs secteurs spécifiques: protection de la maternité; comment concilier travail et vie familiale; travail domestique; temps de travail et organisation du travail.
- Une stratégie de diffusion de l'information ou de sensibilisation pour améliorer les conditions de travail est lancée par un ou plusieurs des mandants tripartites dans un ou plusieurs domaines spécifiques: protection de la maternité; comment concilier travail et vie familiale; travail domestique; temps de travail et organisation du travail.
- Une stratégie de formation pour améliorer les conditions de travail est mise en œuvre par un ou plusieurs des mandants tripartites dans un ou plusieurs domaines spécifiques: protection de la maternité; comment concilier travail et vie familiale; travail domestique; temps de travail et organisation du travail.

Base de référence

A établir sur la base des résultats de 2010-11

Cible

6 Etats Membres, dont 2 en Afrique, 2 dans les Amériques, 1 dans les Etats arabes et 1 en Europe

Indicateur 5.2. Nombre d'Etats Membres qui, avec l'appui du BIT, renforcent leurs capacités institutionnelles pour mettre en œuvre des politiques salariales saines

Mesure

Pour pouvoir être comptabilisés, les résultats doivent satisfaire à au moins l'un des critères suivants:

- Un mécanisme de contrôle et de collecte de données salariales est mis en place ou renforcé pour accroître la quantité de données disponibles et accessibles sur les salaires moyens, la part salariale, les inégalités de salaires ou d'autres indicateurs salariaux d'un nouveau type.
- Des législations, réglementations ou politiques sont adoptées qui relèvent le salaire minimum (au niveau national ou sectoriel), qu'il ait été fixé par la loi ou par la négociation collective.
- Des mesures pour améliorer la pratique de fixation des salaires sont mises en œuvre dans les secteurs public et privé, notamment la création ou la revitalisation d'un organe tripartite au niveau national ou de mécanismes de négociation salariale à différents niveaux.
- Un groupe d'experts des questions salariales, formés dans le cadre d'un programme de renforcement des capacités mis en place par l'OIT, est employé par le ministère du Travail, par des organisations d'employeurs ou de travailleurs ou par des établissements universitaires s'occupant des questions relatives à la politique salariale.

Base de référence

A établir sur la base des résultats de 2010-11

Cible

5 Etats Membres, dont 1 en Afrique, 2 en Asie et 2 en Europe

Résultat 6: Les travailleurs et les entreprises bénéficient de meilleures conditions de sécurité et de santé au travail

Stratégie

Expérience et enseignements

165. L'expérience a montré que l'efficacité de l'action de l'OIT en matière de sécurité et de santé au travail (SST) dépend d'un certain nombre de facteurs, notamment: la nécessité de répondre aux besoins et aux priorités des mandants de manière pratique, par exemple en mettant à leur

disposition des matériels d'orientation faciles à utiliser, des exemples de bonnes pratiques et des notes d'orientation; la poursuite du dialogue social dans l'élaboration des programmes de SST; la mise en place de mesures de renforcement des capacités visant à assurer que les interventions ont des effets durables; et la promotion d'actions locales à visées pratiques qui soient particulièrement efficaces par rapport au coût, ou abordables ou adaptées aux besoins des PME et

de l'économie informelle, prenant par exemple la forme d'initiatives du BIT telles que le Programme sur les améliorations du travail dans les petites entreprises (WISE) ou le Programme sur l'amélioration du travail dans le cadre du développement local (WIND). Les leçons tirées de cette expérience sont à la base du plan d'action (2010-2016) visant à assurer une large ratification et une application effective des instruments relatifs à la sécurité et à la santé au travail – la convention (n° 155) sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981, son protocole de 2002, et la convention (n° 187) sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail, 2006 –, plan qui a été approuvé par le Conseil d'administration en mars 2010. Ce plan d'action orientera la stratégie pour 2012-13. Les efforts porteront principalement sur l'application d'outils et d'orientations destinés à mieux documenter les accidents du travail et maladies professionnelles et leurs coûts économiques. On s'attachera en particulier à élaborer des orientations plus accessibles fondées sur les bonnes pratiques et à renforcer la base de connaissances sur les données, les analyses et les bonnes pratiques nationales, en vue de hiérarchiser et d'éclairer les mesures de prévention.

Liens avec d'autres résultats

166. La bonne mise en œuvre du plan d'action repose sur une approche cohérente de son exécution et sur une large collaboration au sein du Bureau. Elle dépend avant tout des liens avec le résultat 18 (normes internationales travail), notamment en ce qui concerne la promotion de la ratification des conventions n°s 155 et 187. Des synergies seront également recherchées avec les résultats relatifs au lien entre les mauvaises conditions de SST et l'aptitude des travailleurs à rester employables et celle des entreprises à rester productives. A cet égard, l'analyse des conditions de SST sera liée aux travaux sur la promotion de l'emploi et les entreprises durables (résultats 1 et 3). Les conseils pratiques fournis en matière de SST favoriseront la participation tripartite à l'élaboration de programmes nationaux en la matière, et on fera appel à des outils et à la formation dans le domaine de la gestion des risques sur le lieu de travail pour renforcer l'influence des partenaires sociaux et du dialogue social (résultats 9, 10 et 12).

Développement et partage des connaissances

167. Les activités seront centrées sur la collecte, dans le cadre d'enquêtes nationales annuelles, de données relatives aux indicateurs de base de SST, qui seront systématisées et stockées dans une base de données fournissant des

informations nationales, ainsi que des exemples de programmes et de bonnes pratiques, notamment sur la relation entre l'amélioration des conditions de SST et la productivité. Ces données contribueront aux analyses mondiales, régionales et nationales reliant les conditions de SST à l'évolution des pratiques en matière d'emploi, des résultats dans le domaine de la santé et de l'impact économique. Le suivi des statistiques nationales sur les résultats obtenus dans le domaine de la SST sera renforcé, et les conclusions d'une étude portant sur l'évolution du monde du travail et ses incidences sur les mesures prises dans ce domaine, assorties d'exemples de bonnes pratiques mises en œuvre pendant la crise, seront utilisées pour orienter l'action au niveau national et à celui de l'entreprise. Elles seront diffusées sous la forme de fiches sur les pays, faciles à utiliser et destinées à orienter la formulation des politiques et la prise de mesures en matière de SST au niveau national, ainsi que sous la forme d'un «tableau de bord» mondial permettant de mesurer les progrès réalisés. Ces données et analyses contribueront également aux travaux de recherche menés à l'échelle du Bureau sur le redressement de l'emploi grâce à des emplois de qualité.

Egalité entre hommes et femmes et non-discrimination

168. L'expérience a montré qu'il est nécessaire d'examiner la SST sous l'angle de l'égalité entre hommes et femmes si l'on veut rendre les lieux de travail plus sûrs et mieux protéger la santé de tous les travailleurs, et pas seulement de ceux, généralement de sexe masculin, qui travaillent dans les secteurs dangereux. Les travaux de recherche menés en 2010-11 sur les aspects sexospécifiques de la SST, ainsi que les lignes d'action et les recommandations élaborées dans ce domaine, seront utilisés pour orienter l'application, au niveau national et dans l'entreprise, des mesures prises. L'analyse de la situation par sexe restera au cœur des conseils en matière de SST, tout comme la collecte et l'analyse de données ventilées par sexe, figurant notamment dans les statistiques ayant trait aux indicateurs de SST.

Renforcement des capacités des mandants

169. Des orientations, des conseils et une formation participative concernant l'élaboration de plans d'action nationaux et sectoriels seront fournis pour renforcer l'aptitude des mandants tripartites à mettre conjointement au point des politiques et programmes efficaces en matière de SST. Sur la base des travaux entamés en

2010-11, l'assistance aux organisations d'employeurs et de travailleurs portera essentiellement sur la formation pratique orientée vers l'action en matière de gestion des risques sur le lieu de travail. Cette formation sera dispensée aussi aux inspecteurs de la SST afin de garantir une approche similaire à l'égard de l'application des règles. La collaboration sera renforcée avec le mouvement ouvrier international, notamment avec les fédérations syndicales mondiales de certains secteurs, en particulier la construction, l'industrie minière et l'agriculture, l'accent étant mis tout spécialement sur la prévention de la silicose et des maladies imputables à l'amiante.

Partenariats

170. La collaboration avec les organisations internationales dotées de mandats analogues ou complémentaires restera nécessaire pour mettre en place une approche cohérente, obtenir de meilleurs résultats et éviter le double emploi dans des domaines comme les stratégies en matière de SST et les maladies professionnelles (OMS et Commission internationale de la santé au travail), la sécurité chimique (Programme des Nations Unies pour l'environnement (PNUE)), l'ergonomie (Association internationale d'ergonomie) et la radioprotection (Agence internationale de l'énergie atomique). Toutefois, les travaux en cours dans des domaines hautement spécialisés comme la sécurité chimique et la radioprotection seront rationalisés pour mieux tenir compte des priorités des mandants. A cet égard, une attention toute particulière sera consacrée à l'élaboration d'actions communes sur la sécurité et la santé sur le lieu de travail (avec l'OMS) et la sécurité des groupes vulnérables, par exemple les jeunes travailleurs (dans le cadre d'un groupe de travail conjoint OIT/OMS).

Communication

171. Les activités de sensibilisation et de promotion se poursuivront à l'occasion de grandes manifestations telles que le Congrès mondial sur la sécurité et la santé au travail, qui a lieu tous les trois ans, et la Journée mondiale annuelle pour la sécurité et la santé au travail. Les

outils de connaissance et de communication, notamment les bases de données contenant des statistiques nationales et autres données, des notes sur les pays et des exemples de bonnes pratiques, seront améliorés et rendus plus facilement accessibles en vue d'aider les mandants à élaborer au niveau national des mesures pertinentes en matière de SST.

Coopération technique

172. La mobilisation de ressources extrabudgétaires sera essentielle pour assurer la bonne mise en œuvre du plan d'action (2010-2016). A cet égard, la coopération technique sera utilisée pour tester et appliquer plus largement de nouvelles approches et de nouveaux outils, relatifs notamment à l'incidence économique des résultats en matière de SST, en vue de mobiliser des appuis et d'obtenir des ressources supplémentaires dans ce domaine. L'élaboration d'outils mondiaux dans des domaines liés à la SST, comme la notification des accidents du travail, les maladies professionnelles et les régimes d'assurance, les aspects sexospécifiques de la SST et la réalisation d'améliorations abordables et d'un bon rapport coût-efficacité, seront également utilisés pour attirer des fonds qui seront consacrés à la mise en œuvre de parties substantielles du plan d'action.

Gestion des risques

173. Le risque le plus important qui pèse sur les mesures prises pour améliorer les conditions de SST vient de la crise financière mondiale et de ses suites, qui pourraient compromettre gravement l'engagement de nombreux pays dans ce domaine. Pour atténuer ce risque, le Bureau va renforcer sa base de connaissances et ses activités de sensibilisation et de conseil relatives au coût sur le plan économique et sur celui de la productivité des mauvaises conditions de SST, et promouvoir des moyens de traiter les risques émergents, tels que le stress et d'autres facteurs psychosociaux liés à l'évolution du monde du travail.

Indicateurs

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	
Mesure Pour pouvoir être comptabilisés, les résultats doivent satisfaire aux critères suivants: ■ L'Etat Membre a adopté une législation, un profil national ou sectoriel, une politique ou un programme visant à améliorer les conditions de SST, conformément aux normes de l'OIT relatives aussi bien à ces conditions qu'à l'inspection du travail, notamment les conventions n^{os} 81, 129, 155 et 187. ■ L'élaboration des lois, profils, politiques ou programmes est fondée sur la consultation tripartite, ainsi qu'attesté par les opinions écrites des partenaires sociaux ou par les données relatives à leur participation à des mécanismes tripartites nationaux aux fins de l'élaboration d'instruments de SST.	
Base de référence	Cible
13 Etats Membres dans 4 régions	9 Etats Membres, dont 1 en Afrique, 4 dans les Amériques, 1 dans les Etats arabes, 2 en Asie et 1 en Europe

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	
Mesure Pour pouvoir être comptabilisés, les résultats doivent satisfaire à au moins l'un des critères suivants: ■ L'Etat Membre a incorporé ses préoccupations en matière de SST dans des cadres nationaux de développement ou des documents similaires de politique nationale. ■ Un mécanisme tripartite national pour la sécurité et la santé au travail a été créé ou revitalisé de telle sorte qu'il fonctionne efficacement (se réunit régulièrement et fait des recommandations au gouvernement). ■ Des stratégies d'information, de sensibilisation de l'opinion et de formation en matière de SST sont élaborées et mises en œuvre par le gouvernement ou par des organisations d'employeurs ou de travailleurs pour contribuer à l'application de programmes axés sur l'amélioration des conditions de SST, comme en attestent un programme d'activités, l'allocation de crédits à ces activités ainsi que l'élaboration de rapports. ■ Les services d'inspection du travail procèdent à des inspections plus efficaces pour garantir l'application des normes relatives à la sécurité et la santé au travail, ainsi qu'attesté par les éléments fournis dans les rapports annuels. ■ Un registre comportant des analyses ventilées par sexe des accidents et maladies du travail est créé ou mis à niveau, et tenu à l'échelon national par l'autorité compétente.	
Base de référence	Cible
5 Etats Membres dans 2 régions	8 Etats Membres, dont 3 en Afrique, 1 dans les Amériques, 2 en Asie et 2 en Europe

Résultat 7: 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

Stratégie

Expérience et enseignements

174. Le rapport *Exécution du programme de l'OIT 2008-09* et une évaluation indépendante réalisée en 2008 ont permis de tirer les principaux enseignements ci-après pour les travaux du BIT:

- la création et la diffusion d'une base de connaissances mondiale sur les migrations de main-d'œuvre sont essentielles pour orienter et étayer réellement les conseils pratiques et les services aux mandants;

- la coordination et la cohérence des travaux à l'échelle du Bureau n'ont pas été suffisantes compte tenu de la nature transversale de la question des migrations de main-d'œuvre;
- la coordination des travaux avec d'autres organisations dans le domaine des migrations doit être plus volontaire et efficace.

175. La stratégie pour 2012-13 reposera sur trois axes: 1) amélioration de la base de connaissances; 2) renforcement des services fournis aux Membres, en particulier grâce à des produits qui couvrent les domaines de résultat

pertinents et transcendent les limites administratives du Bureau; et 3) amélioration de la coordination et de la collaboration avec les principaux acteurs extérieurs.

Liens avec d'autres résultats

176. Cette stratégie s'articule avec les autres stratégies de résultat qui touchent directement les migrations de main-d'œuvre et la protection des migrants. La collaboration entre les différents services du Bureau sera renforcée, en particulier dans les domaines suivants:

- l'extension de la couverture sociale aux migrants (résultat 4), par exemple dans le contexte du projet de troisième édition du *World Social Security Report*;
- le développement et la reconnaissance des compétences (résultat 2) pour les migrants et les migrants de retour au pays;
- l'administration du travail et la législation du travail (résultat 11), par exemple via l'élaboration de principes directeurs et de modules de formation à l'intention des inspecteurs du travail;
- la discrimination au travail (résultat 17), par exemple via la diffusion et la promotion d'outils sur l'égalité de traitement et la non-discrimination;
- les normes internationales du travail (résultat 18), l'accent étant mis en particulier sur la convention (n° 97) sur les travailleurs migrants (révisée), 1949, et la convention (n° 143) sur les travailleurs migrants (dispositions complémentaires), 1975, dans les pays qui ont exprimé un intérêt pour leur ratification en 2010-11;
- la promotion de l'emploi et les entreprises durables (résultats 1 et 3), par le biais par exemple de la poursuite des travaux sur la gestion des envois de fonds et les contributions des migrants à la transition vers la formalité;
- le travail décent dans les secteurs économiques (résultat 13), en ciblant par exemple les pêcheurs migrants et les personnels de santé;
- une meilleure compréhension des facteurs spécifiques susceptibles de transformer un processus de migration en situation de travail forcé ou de traite d'êtres humains (résultat 15), l'accent étant mis en particulier sur les agences de placement privées clandestines ou non autorisées, et la nécessité de fournir des informations suffisantes aux migrants potentiels.

Développement et partage des connaissances

177. De nouvelles données sur les programmes de migration temporaire de main-d'œuvre (y compris saisonnière) seront recueillies au moyen d'entretiens avec des travailleurs migrants, leurs employeurs et les fonctionnaires des administrations du travail dans au moins deux régions. Les conditions de travail, la protection sociale, le développement des compétences et le recours aux envois de fonds seront traités. L'information sera compilée et publiée, notamment sous la forme de notes d'orientation succinctes. L'analyse contribuera aux travaux de recherche effectués par les différents services du BIT sur le redressement de l'emploi grâce à des emplois de qualité et sur une croissance tirée par les revenus. Il sera établi un groupe d'experts provenant des organisations internationales intéressées qui sera chargé de mettre au point les normes statistiques à appliquer aux migrations de main-d'œuvre, sur la base des débats actuels concernant les «profils des migrations» proposés par la Commission européenne.

Egalité entre hommes et femmes et non-discrimination

178. Les politiques migratoires ne sont pas nécessairement exemptes de sexisme. Souvent, les filières de migration légales ne concernent que les professions à prédominance masculine ou féminine. Le Bureau s'attachera tout particulièrement, dans le cadre des conseils qu'il fournit aux mandants, à ces problèmes et à d'autres problèmes touchant à l'égalité entre hommes et femmes. Des bases de données actualisées sur les bonnes pratiques, en matière i) de politiques et programmes de migration de main-d'œuvre; et ii) d'insertion et de lutte contre la discrimination, traiteront des questions liées à l'égalité de traitement entre travailleurs migrants et travailleurs locaux ainsi qu'entre travailleurs et travailleuses migrants et fourniront des orientations pratiques pour leur intégration dans les lieux de travail et les sociétés d'accueil.

Renforcement des capacités des mandants

179. Le soutien du Bureau aux mandants prendra principalement la forme de services consultatifs et d'activités de renforcement des capacités en matière de formulation des législations, de mise en œuvre des politiques, de mise en place d'institutions de gestion et d'administration; le Bureau veillera à l'élaboration d'approches en matière de migrations de main-d'œuvre qui tiennent compte des questions d'égalité entre hommes et femmes. A cet effet, il collaborera

avec des départements des ministères du travail, des organes interministériels, des organismes de consultation tripartite et des parlementaires. Ces derniers pourraient jouer un rôle clé dans l'adoption de réformes législatives nécessaires pour la protection des travailleurs migrants. Une assistance sera apportée dans les domaines suivants: contrôle des procédures d'embauche et des droits et conditions d'emploi des travailleurs migrants; établissement de liens entre les politiques migratoires et les politiques du marché du travail; traitement des problèmes de couverture sociale des migrants; réduction des risques et des coûts liés aux migrations de main-d'œuvre; et promotion de la réintégration des travailleurs migrants de retour dans leur pays. Les travaux porteront sur les moyens de rendre plus accessibles, moins coûteux et moins risqués les services de rapatriement des salaires des travailleurs migrants. Des conseils seront donnés sur les couplages entre les envois de fonds et les services financiers, notamment les coopératives d'épargne et de crédit et les institutions de microfinancement. En coordination avec le Bureau des activités pour les employeurs et le Bureau des activités pour les travailleurs, une attention particulière sera accordée à la mobilisation et au renforcement des capacités des partenaires sociaux sur des questions telles que la politique migratoire et la réglementation des migrations, l'emploi et la représentation des travailleurs et travailleuses migrants. Des activités de formation sur les migrations de main-d'œuvre, avec des sessions annuelles en plusieurs langues, continueront d'être organisées en collaboration avec le Centre de Turin, tout comme les composantes de développement des capacités des programmes de coopération technique.

Partenariats

180. L'accent sera mis sur la coopération et les partenariats avec le système des Nations Unies, les organismes intergouvernementaux et les organisations régionales. La participation aux réseaux constitués avec d'autres organisations, des universités et des chercheurs permettra de renforcer la base de connaissances, tout en faisant progresser l'approche tripartite de l'OIT en matière de migrations de main-d'œuvre et la compréhension des normes du travail pertinentes et d'autres instruments de l'Organisation. Une participation active au Groupe mondial sur la migration, qui acquiert progressivement le statut de mécanisme coordonnant les travaux en matière de migrations au sein du système des Nations Unies, fournira à l'OIT une excellente occasion de faire progresser la mise en œuvre du Pacte mondial pour l'emploi. Par exemple, l'Organisation recherchera l'appui d'autres

membres du Groupe mondial sur la migration afin de promouvoir la mise en œuvre des principes énoncés dans les conventions n^{os} 97 et 143 et la ratification de ces instruments, et de faire mieux connaître le Cadre multilatéral de l'OIT pour les migrations de main-d'œuvre. En sa qualité de membre du Groupe mondial sur la migration, l'Organisation contribuera par ailleurs au prochain dialogue de haut niveau sur les migrations internationales et le développement, qui se tiendra en 2013 dans le cadre des Nations Unies. L'OIT restera aussi partenaire de l'Initiative conjointe Commission européenne-Nations Unies pour la migration et le développement, qui devrait être reconduite au-delà de 2011.

Communication

181. Les informations que le BIT met en ligne et ses bases de données sur les migrations de main-d'œuvre continueront d'être mises à jour, et les efforts visant à mettre à disposition sur le site Web de l'OIT les informations, outils et ressources élaborés dans ces régions seront intensifiés. Des informations sur les questions relatives aux migrations de main-d'œuvre, des articles et des expériences pratiques seront diffusés pour faire mieux connaître les travaux menés par l'Organisation dans ce domaine, en particulier à l'occasion de manifestations spéciales comme la Journée internationale des migrants, qui a lieu le 18 décembre.

Coopération technique

182. Les projets de coopération technique resteront l'un des principaux moyens de fournir des conseils et une assistance technique sur la gouvernance des migrations de main-d'œuvre et la protection des travailleurs migrants, ainsi que sur certains thèmes connexes tels que la protection sociale, les normes internationales du travail, le développement des compétences, les envois de fonds et les liens entre les politiques en matière de migrations de main-d'œuvre et les politiques nationales du marché du travail. Sur la base de l'évaluation de précédents projets de coopération technique et des enseignements qui en ont été tirés, des modèles d'intervention efficace seront retenus et appliqués plus largement afin de tenir les engagements en matière de migrations de main-d'œuvre pris dans le cadre des programmes par pays de promotion du travail décent. On s'efforcera d'établir des partenariats public-privé pour financer certains projets, par exemple pour aider les employeurs à embaucher des travailleurs migrants (en plus grand nombre) dans les secteurs du pays d'accueil où il y a pénurie de main-d'œuvre. Les possibilités de mobiliser davantage de ressources aux niveaux mondial et national continueront d'être étudiées.

Gestion des risques

183. L'un des principaux risques est que les capacités limitées du Bureau donnent l'impression que l'OIT est moins compétente dans ces domaines que d'autres organisations, ce qui pourrait avoir pour conséquence que les migrations de main-d'œuvre soient de plus en plus perçues comme une question de sécurité.

Pour atténuer ce risque, le Bureau donnera la priorité aux domaines où elle possède un avantage comparatif, à savoir le cadre normatif constitué par les normes internationales du travail, l'appui à ses mandants tripartites et une approche intégrée en matière de migrations de main-d'œuvre conjuguant mobilité de la main-d'œuvre, marchés du travail et progrès économique.

Indicateurs

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

Mesure

Pour pouvoir être comptabilisés, les résultats doivent satisfaire à au moins deux des critères suivants:

- Une politique respectueuse des différences entre les sexes et visant à améliorer la protection des travailleurs migrants a été élaborée, ainsi qu'attesté par une législation, un plan de développement national, des réglementations gouvernementales ou un accord/mémoire d'accord signé entre le pays d'origine et le pays d'accueil.
- La politique en question traite spécifiquement d'au moins l'un des domaines suivants: plus grande égalité de traitement et pas de discrimination pour les travailleurs migrants sur le lieu de travail; recrutement des travailleurs migrants dans des conditions de sécurité; intégration dans les lieux de travail et les sociétés d'accueil; extension de la couverture sociale des travailleurs migrants; extension et amélioration de la couverture assurée par les services d'inspection du travail sur les lieux où sont employés des travailleurs migrants; mesures pour éviter aux travailleurs migrants le risque d'être victimes de la traite et du travail forcé.
- Une capacité ministérielle ou interministérielle de gestion des migrations de main-d'œuvre et/ou un mécanisme national tripartite chargé de contrôler la mise en œuvre de cette politique est mis(e) en place ou revitalisé(e), ainsi qu'attesté par des réunions régulières.
- Un mécanisme national de collecte et de contrôle de données actualisées ventilées par sexe sur les travailleurs migrants est établi ou mis à niveau.

Base de référence

3 Etats Membres

Cible

8 Etats Membres, dont 2 en Afrique, 1 dans les Amériques, 1 dans les Etats arabes, 2 en Asie et 2 en Europe

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

Mesure

Pour pouvoir être comptabilisés, les résultats doivent satisfaire à au moins deux des critères suivants:

- Une politique ou un programme national respectueux des différences entre les sexes et visant à améliorer l'accès des travailleurs migrants à un emploi productif et au travail décent est mis en place, ainsi qu'attesté par un plan de développement national, des plans et programmes de développement locaux ou régionaux, la législation nationale du travail applicable aux travailleurs migrants, ou des lois et des politiques d'intégration.
- La politique ou le programme traite spécifiquement d'au moins l'un des domaines suivants: développement des compétences et formation, prévention de la déqualification, reconnaissance des diplômes et des compétences; exode des cerveaux; aménagement des flux de fonds envoyés par les travailleurs migrants et/ou leur utilisation productive; lien entre les rapatriements de salaires et des institutions financières socialement responsables; emploi productif des travailleurs migrants qui reviennent dans leur pays; lien entre la politique de la migration et la nécessité de répondre aux besoins du marché du travail.
- Une capacité institutionnelle publique est mise en place ou revitalisée pour gérer la politique en matière de migrations de main-d'œuvre, notamment des services efficaces d'inspection du travail pour contrôler si les conditions de travail sont décentes dans les pays d'accueil.
- Une capacité institutionnelle publique pour gérer les politiques et programmes concernant les migrants de retour est mise en place ou revitalisée, notamment des services efficaces de l'emploi pour l'orientation professionnelle, le placement et la réintégration sur le marché du travail.

Base de référence

3 Etats Membres

Cible

6 Etats Membres, dont 1 en Afrique, 2 dans les Amériques, 1 dans les Etats arabes, 1 en Asie et 1 en Europe

Résultat 8: Le monde du travail réagit de façon efficace à l'épidémie de VIH/sida

Stratégie

Expérience et enseignements

184. Le rapport *Exécution du programme de l'OIT en 2008-09* et les réactions aux travaux du Bureau sur le VIH/sida menés auprès des mandants, des institutions des Nations Unies, du secteur privé et de la société civile dans plus de 80 pays font ressortir quatre principaux enseignements, qui soulignent la nécessité, pour le Bureau, de renforcer:

- l'intégration des politiques et programmes relatifs au lieu de travail dans les stratégies et plans nationaux de lutte contre le sida. Cette intégration facilite le développement des programmes, permet de réduire la stigmatisation et la discrimination et améliore la pérennité des mesures prises. Elle permet également de mobiliser davantage de ressources dans la mesure où les donateurs soutiennent de plus en plus les composantes figurant dans les stratégies nationales de lutte contre le sida;
- la recherche participative dans les secteurs économiques clés afin de recueillir des données sur les populations de travailleurs les plus exposés et d'élaborer des programmes d'intervention ciblés;
- les partenariats, tant au sein de l'OIT qu'à l'extérieur, en vue d'intensifier les programmes de lutte contre le VIH sur le lieu de travail de manière durable et dans une optique d'efficacité par rapport aux coûts;
- l'intégration du VIH dans d'autres domaines de travail du BIT conformément aux principes consistant à prendre en compte cette question dans les grands cadres de santé et de développement.

185. Pour donner effet à la recommandation (n° 200) sur le VIH et le sida, 2010, la stratégie pour 2012-13 mettra l'accent sur l'appui apporté aux mandants dans les domaines suivants:

- élaboration de politiques et programmes nationaux tripartites concernant le lieu de travail propres à améliorer l'accès aux services de prévention du VIH, de traitement, de prise en charge et de soutien;
- intégration des interventions sur le lieu de travail dans les stratégies nationales de lutte contre le sida ;

- renforcement de la prévention du VIH et des systèmes de protection sociale dans le monde du travail, en mettant l'accent sur les groupes vulnérables et les plus exposés dans les principaux secteurs économiques, tant dans l'économie formelle que dans l'économie informelle;
- rassemblement de connaissances fondées sur des éléments factuels et portant sur les principaux secteurs économiques;
- mobilisation de ressources et de compétences, notamment dans le contexte du cadre de résultats 2010-2015 de l'ONUSIDA et des objectifs du Millénaire pour le développement (en particulier l'ODD 6).

Liens avec d'autres résultats

186. Les travaux concernant tous les résultats au titre de l'objectif stratégique relatif à la protection sociale seront essentiels pour assurer la prise en compte du VIH et aider les personnes qui en sont atteintes à vivre dignement. Une analyse de la protection sociale de ces personnes sera entreprise en vue d'assurer leur couverture systématique dans les régimes de sécurité sociale (résultat 4). Le Bureau s'attachera à assurer l'insertion systématique des personnes vivant avec le VIH dans les programmes de création d'emplois et de formation professionnelle (résultats 1 et 2). Il renforcera en outre les programmes de prévention du VIH pour les travailleurs migrants dans le cadre des politiques et programmes nationaux, en mettant l'accent sur des secteurs clés comme les transports, le tourisme, l'agriculture et l'industrie minière, qui emploient un grand nombre de ces travailleurs (résultats 7 et 13). La non-discrimination en matière de VIH sera traitée comme un élément commun à l'ensemble des services de conseil et d'assistance technique fournis par le BIT dans le domaine du VIH/sida (résultat 17).

Développement et partage des connaissances

187. Le développement des connaissances sera axé sur deux domaines principaux: l'évaluation des risques et des vulnérabilités au VIH dans les grands secteurs économiques et l'intégration du VIH dans les régimes nationaux de protection sociale. Le Bureau collaborera avec les programmes nationaux de lutte contre le sida, l'ONUSIDA, les mandants et les établissements universitaires et de recherche pour examiner les

éléments d'information disponibles sur la vulnérabilité des travailleurs au VIH et entreprendra des travaux de recherche destinés à servir de base à l'élaboration des programmes. L'accent sera mis sur des grands secteurs économiques comme les transports, l'industrie minière, le tourisme, l'agriculture et d'autres secteurs définis au niveau national. Ces travaux de recherche, ainsi que ceux consacrés à la couverture des personnes vivant avec le VIH dans les programmes existants de protection sociale, contribueront aux recherches menées à l'échelle du Bureau sur le redressement de l'emploi grâce à des emplois de qualité. Le Bureau utilisera largement ses outils de travail électroniques et le site Web de son programme sur le VIH/sida et le monde du travail afin de favoriser le partage des connaissances, tant au sein de l'Organisation qu'à l'extérieur.

Egalité entre hommes et femmes et non-discrimination

188. Le guide sur la prise en compte de l'égalité hommes-femmes dans les dispositifs de lutte contre le VIH et le sida sur le lieu de travail, qui a été élaboré en 2010-11, sera largement appliqué dans les programmes de formation et les projets de coopération technique. Le Bureau participera à des audits sur l'égalité hommes-femmes afin d'exploiter les enseignements tirés dans ce domaine et de les intégrer dans les initiatives de lutte contre le VIH et le sida en vue de mieux promouvoir l'égalité entre les sexes. Une analyse sexospécifique des propositions de projets en matière de VIH et de sida sera entreprise et des indicateurs de l'égalité entre les sexes seront intégrés au cadre de suivi et d'évaluation des programmes de l'OIT concernant le sida. Les droits de l'homme et la non-discrimination seront au cœur des travaux effectués par le Bureau pour donner effet à la recommandation n° 200.

Renforcement des capacités des mandants

189. Au cours de la période biennale, l'accent sera mis notamment sur le renforcement de l'aptitude des mandants à donner effet à la recommandation n° 200, par le biais de l'orientation normative, de services consultatifs et de débats et activités de formation axés sur l'élaboration de politiques concernant le lieu de travail aux niveaux des pays, des secteurs et des entreprises. La capacité des mandants de participer aux programmes nationaux de lutte contre le sida et à aider les donateurs, en particulier le Fonds mondial de lutte contre le sida, la tuberculose et le paludisme, sera renforcée. Cette série d'activités de renforcement des capacités sera centrée sur l'élaboration de

propositions basées sur les conclusions de travaux de recherche et tenant compte des besoins et priorités des organisations d'employeurs et de travailleurs du pays. Par ailleurs, le Bureau créera parmi ses mandants un réseau de coordonnateurs qualifiés et chargés de faciliter et d'encourager le renforcement des capacités dans la durée. Un programme mondial de formation sur la prévention du VIH et la protection sociale dans le monde du travail sera mis en œuvre conjointement avec le Centre de Turin.

Partenariats

190. L'OIT, en sa qualité de coparrain de l'ONUSIDA, continuera de collaborer avec le système des Nations Unies afin de contribuer aux domaines d'action prioritaires de l'ONUSIDA et à la mise en place d'un «accès universel». Le Bureau s'emploiera avec ses mandants à renforcer son partenariat avec le Fonds mondial, le Plan présidentiel des Etats-Unis d'Amérique d'aide d'urgence à la lutte contre le sida et d'autres initiatives bilatérales, afin de mobiliser des ressources pour les programmes concernant le lieu de travail. Le partenariat déjà ancien avec l'OMS sera consolidé en vue d'élaborer et de diffuser des directives et des outils communs sur le secteur de la santé et traiter la question de la coïnfection par la tuberculose et le VIH sur le lieu de travail. Les partenariats avec les réseaux de personnes vivant avec le VIH seront évalués et renforcés de manière stratégique, tant au siège que sur le terrain.

Communication

191. Le Bureau va mettre en œuvre une stratégie de communication multidimensionnelle axée sur la promotion de la recommandation n° 200, qui vise les mandants de l'OIT, le secteur privé, l'Organisation des Nations Unies, d'autres institutions internationales, des organisations de la société civile et les personnes vivant avec le VIH. Dans le cadre de la communication destinée aux donateurs, notamment du secteur privé, l'accent sera mis sur la valeur ajoutée apportée par les travaux du BIT et sur leurs résultats, ainsi que sur les avantages à tirer d'un partenariat avec l'OIT sur cette question. Cette stratégie prévoit notamment l'élaboration d'outils de communication et la diffusion de bonnes pratiques, notamment des vidéos retraçant des expériences individuelles et des matériels didactiques destinés aux grandes conférences et manifestations.

Coopération technique

192. D'importants efforts seront consentis pour élargir le programme de coopération technique de

l'OIT sur le VIH/sida. La plupart des ressources étant disponibles au niveau national, l'accent sera mis sur les mesures destinées à apporter en temps voulu des réponses efficaces aux demandes des mandants, par le biais notamment d'une meilleure intégration des programmes concernant le lieu de travail dans les stratégies nationales de lutte contre le sida et par une collaboration systématique avec les mandants. Les possibilités de mobilisation de ressources au niveau national seront étendues, en particulier par une meilleure coordination avec les donateurs et les programmes nationaux de lutte contre le sida. Faisant fond sur des travaux lancés au cours de la précédente période biennale, le Bureau continuera d'aider les mandants à consolider et à

intensifier les programmes concernant le lieu de travail.

Gestion des risques

193. Les travaux de l'OIT sur le VIH/sida sont fortement tributaires des ressources extrabudgétaires. Vu l'imprévisibilité, due à la crise, de l'aide financière qui sera fournie par les donateurs, les résultats escomptés pourraient ne pas être atteints. Dans ce contexte, le Bureau s'emploiera à diversifier les donateurs et à en accroître le nombre, à mobiliser des ressources dans les pays à revenu intermédiaire et dans le secteur privé par le biais de partenariats public-privé, et à intégrer davantage le VIH dans les autres domaines de travail de l'OIT en optimisant les modes de collaboration à l'échelle du Bureau.

Indicateurs

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	
Mesure Pour pouvoir être comptabilisés, les résultats doivent satisfaire au critère suivant: ■ Une politique nationale tripartite relative au lieu de travail est élaborée sur la base du Recueil de directives pratiques du BIT sur le VIH/sida et le monde du travail (si la Conférence adopte une norme relative au VIH/sida en juin 2010, celle-ci servira d'orientation pour les politiques nationales tripartites relatives au lieu de travail).	
Base de référence	Cible
14 Etats Membres, dont 7 en Afrique, 5 dans les Amériques et 2 en Europe	28 Etats Membres, dont 12 en Afrique, 6 dans les Amériques, 1 dans les Etats arabes, 2 en Asie et 7 en Europe

Indicateur 8.2. Nombre d'Etats Membres où les mandants tripartites, avec l'appui du BIT, prennent des mesures significatives pour mettre en place des programmes concernant le VIH/sida sur le lieu de travail	
Mesure Pour pouvoir être comptabilisés, les résultats doivent satisfaire aux critères suivants: ■ Un programme concernant le VIH/sida sur le lieu de travail est mis en place et lancé au cours de la période biennale sur au moins cinq lieux de travail. ■ Ce programme est élaboré par un comité bipartite ou tripartite chargé des questions relatives au VIH/sida sur le lieu de travail, intègre les dix principaux principes du Recueil de directives pratiques du BIT sur le VIH/sida et le monde du travail et prévoit des mesures spécifiques en faveur de la non-discrimination, de l'égalité entre les sexes, de conditions de travail saines, du dialogue social, du non-dépistage préalable à l'embauche et de la confidentialité.	
Base de référence	Cible
30 Etats Membres, dont 10 en Afrique, 5 dans les Amériques, 13 en Asie et 2 en Europe	17 Etats Membres, dont 10 en Afrique, 2 dans les Amériques, 2 dans les Etats arabes, 1 en Asie et 2 en Europe

Objectif stratégique: Dialogue social

Renforcer le tripartisme et le dialogue social

194. Le dialogue social est à la fois la manifestation du tripartisme et le mécanisme par lequel celui-ci devient réalité. C'est ce qui confère à l'OIT son caractère unique et spécifique lorsqu'elle intervient dans les mêmes domaines que d'autres organes multilatéraux. La

Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable réaffirme le rôle du tripartisme et du dialogue social entre les gouvernements et les organisations de travailleurs et d'employeurs, qui est essentiel pour la cohésion sociale et l'Etat de droit.

Objectif stratégique: Renforcer le tripartisme et le dialogue social

	1	2	3
	Budget ordinaire proposé 2012-13 (en dollars E.-U.)	Montant estimatif des dépenses extrabudgétaires pour 2012-13 (en dollars E.-U.)	Montant estimatif du CSBO pour 2012-13 (en dollars E.-U.)
9. Organisations d'employeurs: Les employeurs sont dotés d'organisations fortes, indépendantes et représentatives	32 901 975	3 900 000	14 000 000
10. Organisations de travailleurs: Les travailleurs sont dotés d'organisations fortes, indépendantes et représentatives	50 044 187	5 800 000	
11. Administration du travail et législation du travail: Les administrations du travail appliquent une législation du travail actualisée et fournissent des services efficaces	21 700 045	7 700 000	
12. Dialogue social et relations professionnelles: Le tripartisme et une gouvernance renforcée du marché du travail contribuent à un dialogue social efficace et à de bonnes relations professionnelles	21 519 421	18 500 000	
13. Le travail décent dans les secteurs économiques: Une approche sectorielle du travail décent est appliquée	25 371 105	8 500 000	
Total	151 536 732	44 400 000	14 000 000
Montant estimatif total des ressources affectées à l'objectif stratégique			209 936 732

195. Soucieuse de participer aux efforts de redressement et consciente que le tripartisme alimente le pluralisme politique, l'OIT reste déterminée à renforcer les mécanismes et institutions tripartites (aux niveaux national, régional et sectoriel), ainsi que les mandants tripartites qui les composent. Au sein du BIT, le Bureau des activités pour les employeurs et le Bureau des activités pour les travailleurs jouent un rôle essentiel pour intégrer les besoins et priorités des partenaires sociaux dans les programmes par pays de promotion du travail décent, les projets de coopération technique et d'autres programmes de l'OIT.

196. Pendant la période 2012-13, l'OIT privilégiera le développement des connaissances et le renforcement des capacités par la collaboration au sein du Bureau et avec le Centre de Turin et par le biais des partenariats avec des organismes extérieurs, tout en intensifiant le partage et la diffusion d'informations sur Internet, sans cesser d'être attentive à l'intégration des principes d'égalité entre les sexes. Plus concrètement, le Bureau:

- aidera les organisations d'employeurs à renforcer leurs structures et à affermir leur gestion afin de répondre aux exigences accrues d'une économie mondialisée, notamment par la création de nouveaux services axés sur des politiques plus efficaces de recrutement et de fidélisation des membres, et par le renforcement des capacités en matière d'élaboration de politiques et de lobbying. Il s'appuiera sur les partenariats établis avec d'autres acteurs, notamment les organisations d'employeurs de pays développés, pour accélérer les transferts de connaissances et l'innovation. Des études complémentaires sur les grandes tendances et évolutions auxquelles sont confrontées les entreprises viendront enrichir la base de connaissances et éclairer les choix concernant le renforcement des capacités et l'élaboration de politiques;
- aidera les organisations de travailleurs à centrer sur les activités normatives et le contrôle des normes les efforts visant à donner une dimension sociale à l'économie mondialisée et à y intégrer une réglementation appropriée – ces deux éléments devant être reconnus comme les piliers fondamentaux de l'Agenda du travail décent et comme les garanties essentielles des droits et intérêts des travailleurs. Le Bureau répondra aux demandes d'assistance des mandants travailleurs, notamment en donnant des conseils pratiques plus avisés, en améliorant la qualité des études et publications et en contrôlant le niveau et la qualité de la

participation des syndicats aux programmes et aux projets de coopération technique de l'OIT. Il privilégiera et soutiendra la participation des syndicats à toutes les étapes de la mise en œuvre des programmes par pays de promotion du travail décent;

- apportera son soutien à l'établissement de bonnes relations professionnelles et de travail en renforçant les institutions et mécanismes de dialogue social tripartite, de négociation collective et de règlement des différends, tout en continuant d'analyser les tendances comparatives et les innovations dans ces domaines. Il s'agira notamment de développer les connaissances sur le rôle que jouent les pratiques novatrices du dialogue social et les bonnes relations professionnelles quand il s'agit d'être efficace face à une crise et de promouvoir des réformes politiques saines et durables;
- fournira des services consultatifs sur la législation du travail aux Etats Membres ayant engagé des réformes dans ce domaine, et facilitera la rédaction d'une législation équilibrée fondée sur des consultations tripartites efficaces, sur les normes internationales du travail et sur les meilleures pratiques;
- apportera son assistance aux administrations du travail, notamment aux systèmes d'inspection du travail et aux services de l'emploi, pour l'élaboration et la mise en œuvre de politiques et de mesures de protection des travailleurs, pour un respect plus strict des législations du travail, pour la promotion des entreprises durables et pour un meilleur fonctionnement des marchés du travail. Le soutien apporté par le Bureau aidera à privilégier les mesures propres à renforcer les capacités des mandants en veillant à ce que les administrations et les inspections du travail soient des services modernes, professionnels et efficaces, tout en fournissant aux travailleurs et aux employeurs des prestations appropriées, opportunes et d'un bon rapport coût-efficacité;
- encouragera l'approche intégrée du travail décent dans des secteurs spécifiques aux niveaux mondial et national, en mettant l'accent sur la mise en œuvre effective des récentes normes sectorielles du travail, sur l'amélioration des conditions de travail et sur la promotion de l'employabilité et de l'égalité entre les sexes. Le Bureau œuvrera en priorité en faveur du développement rural et de la sécurité alimentaire, en s'appliquant à développer les connaissances sur les tendances du marché du travail, à déterminer les mesures efficaces pour aider

à la reprise de l'emploi dans des secteurs ciblés et à reproduire les meilleures pratiques en matière de dialogue social sectoriel;

- contrôlera et améliorera l'application des normes internationales du travail et des

législations nationales du travail dans certains secteurs des chaînes d'approvisionnement mondiales, notamment par le biais du programme conjoint Better Work de l'Organisation internationale du Travail (OIT) et de la Société financière internationale.

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

Stratégie

Expérience et enseignements

197. L'approche adoptée au titre de ce résultat continuera de prendre en compte une situation qui a évolué plus rapidement que prévu pour les organisations représentatives du monde de l'entreprise et leurs membres, à cause notamment des retombées de la crise économique mondiale. Les organisations représentatives se doivent de prendre rapidement la mesure du contexte politique et organique des entreprises. Les recherches du BIT sur l'impact de la crise et ses implications sur les plans politique et organique pour les organisations d'employeurs ont permis d'identifier les quatre domaines suivants pour de futures activités techniques et de recherche: l'organisation du lieu de travail, les nouvelles compétences requises, l'élargissement des approches stratégiques et l'aptitude à diriger. Par ailleurs, de récentes évaluations indépendantes confirment non seulement que le renforcement des capacités est un objectif à moyen et à long termes, mais aussi que les organisations ne sont pas statiques. Un élément essentiel pour ce qui est des chances de succès et des moyens mis en œuvre reste donc la pleine adhésion des organisations concernées, assortie d'une vraie volonté de mise en œuvre et de suivi de la part de la direction.

Liens avec d'autres résultats

198. Les travaux accomplis au titre de ce résultat fournissent les éléments de base et le point d'entrée pour les autres résultats. On ne peut entreprendre avec les mandants employeurs de renforcer les capacités pour les questions de fond concernant les différents résultats en matière de travail décent si les organisations pertinentes ne disposent pas de capacités institutionnelles suffisantes. Par le biais du Bureau des activités pour les employeurs, les politiques et priorités des employeurs sont utilisées pour les autres résultats. Dans un souci d'efficacité, les questions de fond seront limitées aux domaines

spécifiquement réservés à la discussion tripartite pendant l'exercice biennal ainsi qu'aux domaines susceptibles d'avoir l'impact le plus direct sur les entreprises, d'où la nécessité de s'employer en permanence à orienter le soutien et les ressources vers des priorités plus élevées, en suspendant les tâches moins prioritaires ou en abaissant leur niveau de priorité.

Développement et partage des connaissances

199. Approfondir la base de connaissances sur les organisations d'employeurs est une tâche prioritaire dès lors qu'elle s'articule autour de l'analyse des besoins, qui est la base d'un renforcement efficace et durable des capacités. La base de données sur les organisations d'employeurs sera affinée de manière à offrir, à l'échelle du Bureau, des informations sur les principales tendances, mais aussi à faire ressortir les priorités des entreprises afin de mieux les intégrer dans les programmes par pays. Cela permettra aussi de renforcer la responsabilité qui incombe au Bureau des activités pour les employeurs d'opérer d'une manière transversale au niveau du siège et des services extérieurs, en ménageant au BIT une liaison ou un point de contact avec les mandants employeurs. Le programme général de recherche s'appuiera sur les travaux commencés en 2010-11, comprenant une vaste étude à l'échelle mondiale, qui a posé des bases statistiques plus solides et portera essentiellement sur les questions suivantes: i) déterminer les problèmes émergents et les mutations tendanciennes que les entreprises devront gérer au cours de la décennie à venir; ii) direction des affaires dans le monde: définir le rôle des associations professionnelles et patronales; iii) adapter les modèles structurels aux nouvelles réalités; et iv) améliorer les points forts des organisations d'employeurs dans un environnement en mutation. Les travaux de recherche et les analyses intégreront la perspective des entreprises dans les volets recherche du programme global de recherche du Bureau.

Egalité entre hommes et femmes et non-discrimination

200. L'OIT continuera d'œuvrer en faveur de l'égalité entre hommes et femmes et de la non-discrimination et d'aider les organisations d'employeurs à encourager l'esprit d'entreprise chez les femmes et à promouvoir leur autonomisation économique par le renforcement du cadre institutionnel, par des campagnes de sensibilisation et par la formation. La formation proposée aux organisations d'employeurs dans le domaine de l'analyse des informations relatives au marché du travail soulignera l'importance des données ventilées par sexe.

Renforcement des capacités des mandants

201. Le programme visera essentiellement à intensifier les travaux dans cinq domaines, par le déploiement d'outils et de méthodologies nouvellement conçus ou mis à jour en 2010-11 ou lors de précédentes périodes biennales, notamment le programme de formation destiné aux organisations d'employeurs, ainsi que la trousse sur l'environnement propice au développement d'entreprises durables et le guide des associations par secteur, réalisés en 2010-11. Ces domaines d'action sont les suivants:

- Recherche: extension des moyens de recherche et d'étude dont disposent les organisations d'employeurs pour aider à déterminer les politiques à suivre et à fixer les priorités.
- Politique: activités visant essentiellement à approfondir les bases empiriques des choix politiques, puis à appliquer à une plus grande échelle les méthodes de sensibilisation.
- Services: mise en place d'approches spécifiques pour améliorer les services aux Membres ou leur en fournir de nouveaux.
- Planification stratégique: assistance directe à l'élaboration de la planification stratégique, à l'exécution et à la mesure des résultats.
- Structures de gouvernance: appui pour faire en sorte que les structures de gouvernance des organisations d'employeurs soient fondées sur la capacité de leurs organisations représentatives du secteur privé à exprimer leur point de vue collectif.

202. Les organisations d'employeurs partenaires continueront d'apporter leur soutien, qui restera un élément clé de la stratégie de transfert d'expertise et de renforcement des capacités dans tous les pays. Cette approche présente un avantage supplémentaire, à savoir que, en collaborant avec toutes les organisations

d'employeurs, l'OIT se donne les moyens de renforcer sa propre base de connaissances dans des domaines d'activité spécifiques. Citons, par exemple, le Réseau mondial de l'OIT concernant le handicap et les entreprises, qui fournit aux entreprises des informations sur l'intégration et le maintien dans l'emploi de personnes handicapées.

Partenariats

203. Les partenariats seront plus particulièrement renforcés dans deux domaines. Premièrement, le fait de mettre davantage l'accent sur le programme de recherche conduira à collaborer avec de multiples partenaires académiques. Cette collaboration se présentera sous la forme, d'une part, d'activités conjointes sur un nouveau module de formation des membres de la direction exécutive, conçu à l'intention des responsables des organisations d'employeurs et, d'autre part, de contributions au programme général de recherche. L'affectation d'universitaires au Bureau des activités pour les employeurs pour des périodes de six mois au maximum sera une caractéristique novatrice de cette collaboration. Deuxièmement, de nouveaux acteurs font leur apparition dans le domaine du développement des capacités, et le Bureau s'engage dans une collaboration avec les donateurs partageant les mêmes idées, en vue de constituer la masse critique de ressources durables nécessaires pour opérer un vrai changement et produire un impact réel (et échanger les bonnes pratiques dans des domaines tels que la durabilité et la gestion axée sur les résultats).

Communication

204. Le principal objectif consistera à diffuser les résultats et le futur programme d'action qui découlera de la réunion internationale de l'OIT, prévue en 2011, sur l'avenir de la représentation d'entreprises et s'adressant essentiellement aux mandants employeurs. A la faveur du nouveau programme de recherche indiqué ci-dessus, les occasions ne manqueront pas de faire prendre conscience aux responsables et aux leaders d'opinion du rôle déterminant que jouent les associations professionnelles dans le développement du secteur privé.

Coopération technique

205. Le programme conserve sa dimension mondiale; ses experts techniques au siège et dans les services extérieurs travaillent ensemble pour utiliser une approche centrée sur le produit afin de répondre aux besoins spécifiques des employeurs. Cette approche est différenciée selon la situation et le niveau de développement des organisations. Il s'agit d'élaborer un programme

techniquement fiable, axé sur le client, qui puisse créer une dynamique et être reconnu par les homologues comme une contribution de qualité au développement du secteur privé, dans son ensemble. Cette approche est: i) centrée sur le développement du secteur privé; ii) axée sur la demande en utilisant des mécanismes efficaces pour la mesurer; et iii) mondiale en ce qu'elle utilise une «équipe mondiale». Elle traite aussi les questions liées à l'appropriation par des acteurs nationaux. Le programme préconise une approche plus ambitieuse de l'élaboration des politiques, recouvrant les cinq domaines définis plus haut dans la section intitulée «Renforcement des capacités des mandants». Il convient d'adopter des pratiques plus efficaces de détermination des politiques à suivre et de fixation des priorités, qui s'appuieraient sur des structures de gouvernance opérantes, une bonne planification stratégique, des données empiriques et une action de sensibilisation convaincante. Les services fournis par une organisation

d'employeurs devraient découler essentiellement de son rôle d'orientation dans la mesure où elle apporte une valeur ajoutée en fournissant aux entreprises un service d'une qualité supérieure à ce que fourniraient des exploitants commerciaux.

Gestion des risques

206. Il y a un risque que les résultats obtenus ne durent pas si les organisations d'employeurs ne s'impliquent pas suffisamment. Pour atténuer ce risque, le Bureau s'attachera à établir et à soutenir le principe de l'appropriation par les organisations d'employeurs, en les associant dans un premier temps à une analyse préliminaire des besoins. La pleine participation des organisations d'employeurs à l'analyse des besoins est déterminante pour la stratégie de réduction des risques; en effet, les programmes répondant de façon ciblée aux priorités les plus élevées facilitent l'adhésion aux initiatives ainsi que leur durabilité.

Indicateurs

Indicateur 9.1. Nombre d'organisations nationales d'employeurs qui, avec l'appui du BIT, adoptent un plan stratégique destiné à augmenter l'efficacité de leurs structures et pratiques de gestion

Mesure

Pour être comptabilisés, les résultats doivent répondre aux critères suivants:

- Un plan stratégique a été adopté par l'organisation d'employeurs, les délibérations de son comité directeur ou un autre document équivalent en témoignent.
- Dans le cadre du plan stratégique, un programme de renforcement des capacités destiné tant aux responsables qu'au personnel de l'organisation d'employeurs est mis en œuvre.

Base de référence

A établir en fonction des résultats obtenus en 2010-11

Cible

14 organisations d'employeurs, dont 3 en Afrique, 4 dans les Amériques, 1 dans les États arabes, 3 en Asie et 3 en Europe

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

Mesure

Pour être comptabilisés, les résultats doivent répondre à l'un au moins des critères suivants:

- Un plan d'allocation de fonds au développement des services destinés aux entreprises membres et aux adhérents potentiels de l'organisation d'employeurs est officiellement adopté.
- Des services nouveaux ou améliorés sont fournis par l'organisation d'employeurs, comme en témoignent les rapports d'activité (formations, systèmes d'information, publications, services consultatifs).

Base de référence

40 organisations d'employeurs

Cible

18 organisations d'employeurs, dont 4 en Afrique, 4 dans les Amériques, 1 dans les États arabes, 7 en Asie et 2 en Europe

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	
Mesure Pour être comptabilisés, les résultats doivent répondre à l'un au moins des critères suivants: ■ Les organisations d'employeurs mettent en place ou améliorent le fonctionnement des structures internes pour identifier et harmoniser les différents points de vue de leurs membres, élaborer des stratégies et fixer des objectifs de sensibilisation sur la base des besoins des adhérents et définir des positions politiques et des matériels de sensibilisation solides. ■ Les organisations d'employeurs participent aux consultations avec le gouvernement ou d'autres parties prenantes pour faire part de leur opinion, établir des partenariats avec d'autres institutions ou attirer une plus grande attention médiatique sur leurs prises de positions. ■ Le point de vue des organisations d'employeurs est pris en compte dans la législation ou les politiques adoptées aux niveaux national, régional ou international.	
Base de référence	Cible
15 organisations d'employeurs	9 organisations d'employeurs, dont 2 en Afrique, 3 dans les Amériques, 1 en Asie et 3 en Europe

Résultat 10: Les travailleurs sont dotés d'organisations fortes, indépendantes et représentatives

Stratégie

Expérience et enseignements

207. Au cours des deux périodes biennales, les syndicats ont eu pour principale priorité de faire face aux conséquences de la crise mondiale, notamment le creusement des inégalités, la dégradation de l'environnement et l'accroissement du chômage. La crise a entraîné une érosion des droits des travailleurs et affaibli les syndicats, indispensables à une reprise durable. L'expérience acquise en 2010-11 a montré que, grâce à leur capacité accrue de traiter en profondeur les problèmes socio-économiques et à leur participation plus active aux programmes par pays de promotion du travail décent, qui reposent sur les normes internationales du travail, l'égalité entre hommes et femmes et d'autres éléments de la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable et du Pacte mondial pour l'emploi, les syndicats ont été mieux à même de faire respecter les droits fondamentaux. Pendant la période 2012-13, l'accent sera donc mis sur les normes internationales du travail, les réponses à la crise et la participation accrue des syndicats aux programmes par pays de promotion du travail décent. Cela passera par un renforcement des capacités et par des recherches sur les politiques socio-économiques, eu égard notamment aux facteurs macroéconomiques, aux salaires, à la protection sociale, aux politiques budgétaires, à la négociation collective, aux services publics et à la sécurité et la santé au travail.

Liens avec d'autres résultats

208. L'action menée au titre de ce résultat vise à atteindre le résultat lui-même, mais aussi à placer des jalons en vue d'intégrer les priorités des travailleurs dans les autres résultats. Au cours de la période 2012-13, les travaux de recherche, les matériels de campagne et les profils de pays sur les normes internationales du travail comporteront des liens avec les résultats 14 (liberté syndicale et droit de négociation collective) et 18 (normes internationales du travail), soutenus par des liens avec les résultats concernant des domaines normatifs spécifiques tels que la sécurité sociale (résultat 4), les conditions de travail (résultat 5) et les migrations de main-d'œuvre (résultat 7). Les liens avec le résultat 3 (les entreprises durables) impliqueront de repenser la Déclaration de principes tripartite concernant les entreprises multinationales et la politique sociale (Déclaration sur les entreprises multinationales), y compris les synergies avec les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales et avec les initiatives des chaînes d'approvisionnement mondiales. Les travaux sur les changements climatiques et démographiques comporteront des études sur l'accès aux emplois verts des travailleurs et sur les conditions de travail dans ce secteur.

Développement et partage des connaissances

209. Le partage des connaissances et les services consultatifs aux syndicats s'appuieront sur des travaux de recherche effectués à partir d'éléments factuels sur les politiques socio-

économiques. Le Bureau fournira des dossiers destinés à aider les syndicats à formuler les positions qu'ils seront amenés à exprimer dans le cadre des sessions de la Conférence internationale du Travail et du Conseil d'administration et lors des réunions régionales et sectorielles. Les syndicats profiteront des analyses macroéconomiques et des études de qualité effectuées dans le cadre de leur développement institutionnel. Par l'intermédiaire de l'Université ouvrière mondiale et du réseau de recherche du groupement Global Unions, le Bureau soutiendra les travaux de recherche propres à faciliter le partage des connaissances et les programmes de qualification dans cinq campus universitaires de quatre régions. Une revue semestrielle, des notes d'orientation, des documents de travail, un site Web et une colonne régulière sur Internet permettront de diffuser les résultats des recherches. Des études et des analyses alimenteront les travaux de recherche entrepris à l'échelle du Bureau sur les thèmes suivants: la relance de l'emploi avec des emplois de qualité, la manière d'assurer une croissance tirée par les revenus et le respect des droits au travail, et le rôle des normes internationales du travail dans le rééquilibrage de la mondialisation. Enfin, des matériels de campagne seront élaborés sur des conventions ciblées en rapport avec la crise, ainsi que des profils de pays en rapport avec les normes internationales du travail.

Egalité entre hommes et femmes et non-discrimination

210. L'égalité entre hommes et femmes et la lutte contre toutes formes de discrimination seront systématiquement prises en compte conformément à la résolution concernant l'égalité entre femmes et hommes au cœur du travail décent, adoptée par la Conférence internationale du Travail à sa 98^e session en 2009. La priorité sera accordée à la discrimination à l'égard des migrants, des populations autochtones et des femmes souffrant de multiples formes de discrimination, ainsi qu'au suivi des instruments concernant les travailleurs domestiques et de la recommandation (n° 200) sur le VIH et le sida, 2010, en rapport avec la stigmatisation et la discrimination. Une formation et des services consultatifs seront fournis, d'une part, pour développer les connaissances techniques concernant les contrats précaires et les politiques salariales et, d'autre part, pour soutenir les réformes syndicales internes et promouvoir l'éducation en vue de renforcer la représentation des femmes dans les syndicats, notamment au niveau de la prise de décisions.

Renforcement des capacités des mandants

211. Le renforcement des capacités des syndicats se poursuivra selon trois axes interdépendants: les normes internationales du travail, la réponse à la crise et les programmes par pays de promotion du travail décent. Concernant les normes internationales du travail, il s'agira de prêter assistance au groupe des travailleurs du Conseil d'administration du BIT afin qu'il puisse proposer de nouvelles normes, notamment un instrument sur le socle de protection sociale. Une autre priorité consistera à appuyer les efforts tendant à faire appliquer les normes. A cet égard, une campagne mondiale sera lancée en faveur de la ratification et de l'application de toutes les normes identifiées dans le Pacte mondial pour l'emploi. Cette activité couvrira les conventions n^{os} 87, 97, 98, 102, 122, 131, 135, 143, 144, 151, 154, 155, 158 et 181, ainsi que la recommandation n° 198 et la convention qui sera éventuellement adoptée sur les travailleurs domestiques. On accordera une attention particulière à la liberté syndicale et à la négociation collective dans cinq pays d'Asie (Inde, Malaisie, Népal, Thaïlande et Viet Nam). En ce qui concerne le suivi des cas sous la supervision des organes de contrôle, le Bureau privilégiera la coopération avec les syndicats des pays qui font l'objet de résolutions particulières, de commissions d'enquête et de paragraphes spéciaux des rapports de la Commission de l'application des normes de la Conférence. Il s'efforcera aussi d'améliorer la diffusion des conclusions formulées par les organes de contrôle auprès des médias et des organisations internationales.

212. Parmi les travaux sur les réponses à la crise, figureront: i) des stages de formation internationaux sur les campagnes en faveur d'un redressement économique tiré par les revenus et d'un socle de protection sociale; ii) la création de réseaux régionaux d'experts dans toutes les régions, coordonnés par le Centre de Turin et l'Université ouvrière mondiale, afin d'appuyer l'extension de la couverture sociale, notamment la ratification des normes correspondantes; et iii) un programme de formation visant le renforcement des capacités sur les questions relatives à un autre modèle de croissance économique, offert dans le cadre du Programme des activités pour les travailleurs du Centre de Turin. Des activités seront entreprises pour promouvoir un élargissement du Pacte mondial pour l'emploi et l'inclusion de ses principes aussi bien dans les programmes de promotion du travail décent, dans les pays où un pacte mondial pour l'emploi fait encore défaut, que dans les programmes menés

conjointement avec d'autres institutions des Nations Unies.

213. Les activités visant à renforcer la participation des syndicats et à intégrer les priorités des travailleurs dans les programmes par pays de promotion du travail décent seront notamment les suivantes: i) formation à la conception, à la mise en œuvre et au suivi des programmes par pays; ii) formation aux types de travail précaire, avec une attention particulière pour les migrations et le travail informel; iii) formation pour assurer l'intégration systématique de la liberté d'association et du droit de négociation collective dans les programmes par pays; et iv) appui à l'unification des syndicats au niveau national, notamment dans les pays africains francophones.

Partenariats

214. La coopération Sud-Sud sur diverses questions sera encouragée par le biais d'initiatives sous-régionales, l'accent étant mis sur les normes internationales du travail. Les bureaux extérieurs seront sollicités pour apporter leur aide à l'établissement de partenariats qui conduisent les syndicats à collaborer avec les coordonnateurs résidents et les équipes de pays des Nations Unies, dans le contexte des PNUAD. De même, le Bureau s'efforcera d'assurer une plus grande cohérence dans l'action des institutions internationales grâce à des directives plus judicieuses, à des pratiques de gouvernance plus rigoureuses et à une participation plus active des syndicats aux initiatives prises conjointement avec des institutions multilatérales.

Communication

215. La communication et les contacts avec les organisations de travailleurs, les audiences de l'OIT, d'autres institutions des Nations Unies et le grand public sont importants. Les tâches prévues dans ce domaine consisteront notamment à communiquer les conclusions des organes de contrôle aux médias et aux organisations internationales en utilisant le site Web du Bureau des activités pour les travailleurs, et à créer, à

l'intention des travailleurs, des plates-formes communes régionales ou sous-régionales pour débattre de questions diverses. Les conclusions des organes directeurs de l'Organisation et des réunions régionales et sectorielles feront l'objet d'un suivi avec les syndicats concernés et donneront lieu notamment à la publication de notes d'information.

Coopération technique

216. Les centrales syndicales nationales dans les pays donateurs et bénéficiaires seront associées à la mobilisation de ressources pour veiller à ce que les activités de renforcement des capacités des organisations de travailleurs soient intégrées dans tous les projets de coopération technique. Le Bureau travaillera étroitement avec le personnel de projet pour s'assurer que les besoins des travailleurs tels que définis dans les projets sont bien compris. La participation du Centre de Turin à la conception des projets deviendra pratique courante.

Gestion des risques

217. La participation des organisations de travailleurs à l'élaboration des programmes par pays de promotion du travail décent et l'intégration de leurs priorités dans ces programmes sont essentielles au succès de ces derniers. Il y a un risque que, dans certains pays, les organisations de travailleurs ne soient pas associées à ce processus ou qu'elles ne soient pas en mesure d'interagir avec le personnel de l'ONU au niveau national du fait que leur contribution au développement social et économique n'est pas bien comprise ou reconnue. Pour réduire ce risque, le Bureau s'emploiera à renforcer la participation des organisations de travailleurs aux programmes par pays et autres cadres de développement grâce à des mécanismes améliorés permettant une meilleure interaction avec le personnel des Nations Unies et une utilisation optimale du soutien financier apporté aux pays par les donateurs.

Indicateurs

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

Mesure

Pour être comptabilisés, les résultats doivent répondre aux critères suivants:

- Les programmes de planification stratégique et de formation couvrent un ou plusieurs des domaines ci-après: normes internationales du travail et droits syndicaux, dialogue social, réduction de la pauvreté, salaires, relations du travail, travail des enfants, migrants, égalité entre hommes et femmes, emploi, sécurité sociale, économie informelle, sécurité et santé au travail, VIH/sida sur le lieu de travail, inspection du travail, zones franches d'exportation, emplois verts décents.
- Les programmes de planification et de formation intègrent un ou plusieurs des documents ci-après: Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail, Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale, Agenda global pour l'emploi, Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable.

Base de référence

Des organisations de travailleurs de 33 Etats Membres, dont 6 en Afrique, 6 dans les Amériques, 3 dans les Etats arabes, 13 en Asie et 5 en Europe

Cible

28 organisations de travailleurs, dont 7 en Afrique, 8 dans les Amériques, 3 dans les Etats arabes, 8 en Asie et 2 en Europe

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

Mesure

Pour être comptabilisés, les résultats doivent répondre aux critères suivants:

- Les organisations de travailleurs apportent leur contribution et exercent une influence dans un ou plusieurs des processus et cadres ci-après: mécanismes de contrôle de l'OIT, plans nationaux de développement, stratégies de réduction de la pauvreté, programmes par pays de promotion du travail décent, PNUAD et autres institutions et cadres multilatéraux.
- Les normes internationales du travail sont intégrées et appliquées dans les cadres et processus susmentionnés.

Base de référence

Des organisations de travailleurs de 32 Etats Membres, dont 15 en Afrique, 6 dans les Amériques, 3 dans les Etats arabes et 8 en Asie

Cible

20 organisations de travailleurs, dont 6 en Afrique, 7 dans les Amériques, 1 dans les Etats arabes, 4 en Asie et 2 en Europe

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

Stratégie

Expérience et enseignements

218. Au lendemain de la crise, de plus en plus d'Etats Membres ont sollicité l'aide de l'OIT pour réformer la législation du travail ainsi que les systèmes d'administration et d'inspection du travail. L'expérience a montré que la réponse de l'OIT était plus efficace lorsqu'elle était fondée sur des outils pratiques conçus pour améliorer les structures institutionnelles et la gestion des ministères du travail, ainsi que sur une formation spécialisée et des analyses comparatives destinées à renforcer les capacités des législateurs, des fonctionnaires chargés des questions du travail et des inspecteurs. Dans le domaine de l'inspection du travail, il est possible de tirer le meilleur parti de ressources limitées en se concentrant sur les principales questions thématiques (travail non déclaré, égalité entre

hommes et femmes, travail des enfants, VIH/sida, etc.) et sur les secteurs clés (agriculture et construction). Les produits élaborés en 2010-11 dans le cadre d'initiatives pilotes ciblées seront convertis en instruments utilisables à l'échelle mondiale et destinés à une large diffusion. L'expérience a aussi montré que la coopération technique dans le domaine des institutions de l'administration du travail a un impact plus important dès lors qu'elle comporte un élément de transmission du savoir entre pairs (par exemple, dans le cadre de la coopération Sud-Sud), ce qui permet aux organismes nationaux du travail de mettre directement en commun leurs bonnes pratiques et de constituer des cercles de professionnels. Le fait d'établir et d'entretenir de tels partenariats et réseaux constituera un élément important dans la stratégie pour aller de l'avant. Enfin, l'expérience récente témoigne aussi d'une demande accrue de données comparatives du droit du travail relatives aux nouvelles formes

d'emploi, à l'application de la recommandation (n° 198) sur la relation de travail, 2006, et de la convention (n° 181) sur les agences d'emploi privées, 1997, et au licenciement. En 2012-13, on s'efforcera d'approfondir et de systématiser les connaissances comparatives sur ces sujets, en s'appuyant sur l'expérience acquise lors de l'élaboration de la base de données du BIT sur les législations de protection de l'emploi (EPLex).

Liens avec d'autres résultats

219. Dans ses efforts incessants pour aider les pays à combattre le travail non déclaré par le biais de l'inspection du travail, le Bureau continuera à combiner les activités menées dans les domaines des migrations de main-d'œuvre (résultat 7) et du travail forcé (résultat 15). Le Bureau élaborera des matériels et des outils de formation à l'intention des inspecteurs afin de leur permettre d'identifier et d'éradiquer de manière effective le travail des enfants (résultat 16), en étroite collaboration avec le Programme international pour l'abolition du travail des enfants (IPEC) et le Centre de Turin. Il est prévu de poursuivre les activités dans le domaine de l'inspection de la sécurité et de la santé au travail et de l'application effective de la convention (n° 155) sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981, et de la convention (n° 187) sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail, 2006 (résultat 6). De même, les services consultatifs du Bureau en matière de droit du travail porteront sur les conditions de travail (résultat 5) des travailleurs domestiques et sur l'élaboration d'approches novatrices pour garantir la protection des travailleurs dans toutes les formes de relation d'emploi, dans le cadre des efforts déployés par les pays pour promouvoir l'emploi (résultat 1).

Développement et partage des connaissances

220. Les activités viseront essentiellement à améliorer la collecte de données de l'inspection du travail en préconisant une normalisation des statistiques d'inspection et des fichiers administratifs afin de permettre une plus grande comparabilité au niveau international et d'aider les pays à analyser les résultats et à renforcer la planification et le suivi des activités d'inspection. En ce qui concerne la législation du travail, le Bureau poursuivra son activité de suivi des réformes législatives en mettant à jour l'EPLex et en publiant des notes d'orientation et des documents de travail sur les sujets d'actualité pertinents, notamment la relation d'emploi. Ces données et ces analyses contribueront à l'étude des tendances et évolutions dans les domaines de l'administration et de l'inspection du travail, ainsi qu'à la recherche sur le rôle de la législation

du travail, alimentant par là même les travaux de recherche menés à l'échelle du Bureau sur la manière d'assurer une croissance tirée par le revenu. Cette activité sera enrichie par les audits sur l'administration et l'inspection du travail réalisés en fonction de la demande, auxquels s'ajouteront cinq nouveaux profils de pays pour l'administration du travail et cinq nouveaux profils de pays pour l'inspection du travail, ainsi que la mise à jour de dix profils de pays. Des matériels de formation modulaires destinés aux inspecteurs du travail et des directives d'actualité, par exemple sur le travail non déclaré, continueront d'être utilisés et adaptés aux contextes nationaux afin d'aider les administrateurs et inspecteurs du travail à approfondir leurs connaissances et à perfectionner leurs compétences et leurs méthodes de travail.

Egalité entre hommes et femmes et non-discrimination

221. Les systèmes d'administration et d'inspection du travail ainsi que les tribunaux seront renforcés afin d'assurer une meilleure application des législations nationales sur l'égalité entre hommes et femmes. Concrètement, une assistance en ce qui concerne les mécanismes de collecte et d'analyse de données ventilées par sexe sera fournie aux ministères du travail pour les aider à formuler des politiques et à fournir des services qui répondent aux besoins des travailleurs et des travailleuses. Prenant appui sur des travaux amorcés en 2010-11, une formation sera dispensée aux inspecteurs du travail en vue d'intégrer dans leurs fonctions les questions d'égalité entre hommes et femmes et de promouvoir ainsi les principes des conventions sur l'égalité des sexes. Le Bureau continuera à fournir des services consultatifs en matière de droit du travail afin d'éviter que les législations sur le travail aient un effet défavorable ou discriminatoire sur les femmes et les hommes.

Renforcement des capacités des mandants

222. Les matériels de formation à l'inspection du travail élaborés en 2010-11 avec le concours du Centre de Turin seront déterminants pour le développement des connaissances et des compétences des administrateurs et inspecteurs du travail, fondé sur les principes énoncés dans les conventions n° 81 et 129 et dans la convention (n° 150) sur l'administration du travail, 1978. Les manuels de formation élaborés à l'intention des organisations d'employeurs et de travailleurs sur le rôle de l'inspection du travail seront, eux aussi, largement diffusés par le biais des activités de formation déployées par les partenaires sociaux, en collaboration avec le

Bureau des activités pour les employeurs et le Bureau des activités pour les travailleurs. S'appuyant sur les conclusions des audits concernant les services d'administration et d'inspection du travail, le Bureau donnera des conseils pratiques et envisagera des programmes d'action visant à renforcer la capacité institutionnelle des ministères du travail et des services d'inspection du travail à fournir des prestations. Il organisera des forums thématiques et sectoriels en fonction des conclusions de la discussion générale sur l'administration et l'inspection du travail qui auront été adoptées par la Conférence internationale du Travail à sa 100^e session, en 2011, dans le but de faciliter les échanges de bonnes pratiques nationales. De concert avec le Centre de Turin, le Bureau fournira une formation sur place et à distance concernant la manière de renforcer la protection des travailleurs précaires et l'élaboration participative des lois du travail, dans le souci de veiller à ce que l'ensemble des processus de réforme des législations du travail respectent le principe du tripartisme.

Partenariats

223. Le Bureau encouragera de nouvelles alliances mondiales, notamment en créant un réseau international de ministères du travail, incluant les services d'inspection du travail, afin de constituer un cercle de professionnels. Cela viendra en complément de la participation déjà active du Bureau à l'Association internationale de l'inspection du travail, au Comité international des hauts responsables de l'inspection du travail et au Réseau ibéro-américain de l'inspection du travail, qui servent de plates-formes pour la diffusion des travaux du Bureau et pour la création de partenariats avec les praticiens du monde entier. En outre, le Bureau continuera d'accueillir dans ses locaux la Société internationale de droit du travail et de la sécurité sociale (SIDTSS) et de développer sa collaboration avec le monde universitaire, d'autres institutions et des réseaux spécialisés dans le droit régional du travail.

Communication

224. La stratégie de communication du Bureau est axée sur la diffusion en ligne d'informations et de connaissances sur le droit du travail (EPLex) et sur les services d'administration et d'inspection du

travail. Le fait que l'OIT entende à nouveau centrer ses efforts sur le développement des capacités des ministères du travail et des services d'inspection du travail impliquera également une activité de sensibilisation pour initier les mandants aux outils et services disponibles et faire mieux prendre conscience de la nécessité de se doter de services d'administration du travail solides pour atteindre les résultats recherchés en matière de travail décent.

Coopération technique

225. Le Bureau renforcera son soutien au titre du résultat 11 en créant un consortium de donateurs déterminés à faire en sorte que soient prises en compte les conclusions de la discussion générale sur l'administration et l'inspection du travail qui seront adoptées par la Conférence à sa 100^e session en 2011. La stratégie de coopération technique portera moins sur les divers programmes par pays et davantage sur l'élaboration, la mise à l'essai et la fourniture d'instruments thématiques de portée mondiale, grâce à des interventions effectuées en fonction de la demande et à des partenariats horizontaux plus étendus entre les pays. Grâce à cette nouvelle approche, le Bureau aura un impact plus vaste dans toutes les régions, tout en mobilisant les compétences et les ressources dans l'ensemble des Etats Membres qui collaborent. Le portefeuille de coopération technique dans le domaine du droit du travail sera élargi de manière à pouvoir répondre aux priorités nationales, inscrites dans les programmes par pays de promotion du travail décent et dans d'autres cadres d'action nationaux, appelant à une gouvernance plus efficace du marché du travail et à une amélioration de l'Etat de droit.

Gestion des risques

226. L'un des risques majeurs liés à la crise est que les gouvernements prennent des mesures d'austérité, qui auraient pour effet de diminuer les ressources disponibles pour les ministères et les services d'inspection du travail et de réduire ainsi leur capacité de mener les réformes et d'améliorer les prestations. Pour atténuer ce risque, le Bureau, de concert avec les institutions chargées de l'administration du travail, s'efforcera de trouver des méthodes de travail plus efficaces, même en période de restrictions budgétaires.

Indicateurs

Indicateur 11.1. Nombre d'Etats Membres qui, avec l'appui du BIT, renforcent leurs systèmes d'administration du travail en conformité avec les normes internationales du travail	
Mesure Pour pouvoir être comptabilisés, les résultats doivent répondre à au moins deux des critères suivants: ■ Mise en place ou revitalisation au sein de l'administration du travail d'un mécanisme de coordination intégré permettant d'assurer la mise en œuvre de la politique nationale, tant au niveau central qu'au niveau décentralisé. ■ Adoption de réglementations permettant à l'administration du travail d'étendre progressivement ses services aux travailleurs et aux employeurs de l'économie informelle. ■ Mise à disposition par l'administration du travail, notamment dans le cadre de partenariats public-privé, de services consultatifs techniques et autres services destinés aux travailleurs, aux employeurs et à leurs organisations respectives et attestés par un relevé des services proposés (registres, systèmes d'information, pages Web, par exemple). ■ Amélioration du statut du personnel de l'administration du travail en vue d'assurer aux fonctionnaires concernés la stabilité de l'emploi et l'indépendance dans l'exercice de leurs fonctions.	
Base de référence	Cible
10 Etats Membres	9 Etats Membres, dont 4 en Afrique, 2 dans les Amériques, 1 dans les Etats arabes, 1 en Asie et 1 en Europe

Indicateur 11.2. Nombre d'Etats Membres qui, avec l'appui du BIT, renforcent leur système d'inspection du travail en conformité avec les normes internationales du travail	
Mesure Pour pouvoir être comptabilisés, les résultats doivent répondre à au moins deux des critères suivants: ■ Amélioration du statut du personnel des services d'inspection en vue d'assurer aux fonctionnaires concernés la stabilité de l'emploi, l'indépendance dans l'exercice de leurs fonctions et un mandat leur permettant d'imposer des sanctions (article 6 de la convention n° 81). ■ Mise en œuvre par l'administration du travail d'un plan de formation budgétisé pour les inspecteurs du travail, tenant dûment compte des tâches spéciales susceptibles d'être assignées aux inspecteurs et inspectrices du travail. ■ Mise en place ou renforcement au sein de l'administration du travail d'un système permettant d'avoir accès à des registres à jour, à des données ventilées par sexe et à des statistiques sur les conditions d'emploi et de travail dans chaque entreprise. ■ Mise en œuvre par l'administration du travail d'une stratégie de sensibilisation destinée aux employeurs, aux travailleurs ainsi qu'à leurs organisations respectives, portant sur les aspects techniques et la finalité de l'inspection du travail.	
Base de référence	Cible
10 Etats Membres	11 Etats Membres, dont 2 en Afrique, 3 dans les Amériques, 2 dans les Etats arabes, 2 en Asie et 2 en Europe

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	
Mesure Pour pouvoir être comptabilisés, les résultats doivent répondre à au moins un des critères suivants: ■ Adoption de codes du travail ou importantes révisions des législations et réglementations du travail témoignant de la prise en considération d'au moins 50 pour cent des observations du Bureau. ■ Elaboration d'une politique nationale concernant la protection accordée aux travailleurs dans le cadre d'une relation de travail, conformément à l'article 4 de la recommandation n° 198.	
Base de référence	Cible
2 Etats Membres	8 Etats Membres, dont 2 en Afrique, 2 dans les Amériques, 1 dans les Etats arabes, 2 en Asie et 1 en Europe

Résultat 12: Le tripartisme et une gouvernance renforcée du marché du travail contribuent à un dialogue social efficace et à de bonnes relations professionnelles

Stratégie

Expérience et enseignements

227. Les enseignements de l'assistance que le Bureau a apportée pendant la crise montrent que des connaissances comparatives actualisées concernant les faits nouveaux en matière de dialogue social tripartite, de négociation collective et de règlement des différends, ainsi que leur impact, sont des éléments essentiels pour donner aux mandants des conseils pratiques qui soient crédibles et opportuns. Elles sont aussi indispensables pour élaborer des outils de portée mondiale, tels que les manuels sur la consultation tripartite et la négociation collective, qui visent à renforcer la capacité des mandants à s'engager à titre préventif dans la recherche de réponses efficaces. L'expérience montre aussi que l'appui de l'OIT à la création, aux niveaux régional et sous-régional, d'institutions de dialogue social et sa collaboration avec d'autres organisations internationales contribue dans une large mesure à consolider ces résultats au niveau national. La stratégie pour 2012-13 portera essentiellement sur les aspects suivants: i) mise à niveau et élargissement de la base de connaissances; et ii) intensification des activités de sensibilisation et des travaux sur les questions de fond menés aux niveaux régional et international, notamment en ce qui concerne des organismes des Nations Unies et des institutions internationales telles que le Programme des Nations Unies pour le développement (PNUD), le Fonds monétaire international (FMI) et la Banque mondiale, le but étant d'associer davantage les mandants de l'OIT à leurs activités.

Liens avec d'autres résultats

228. Les liens avec un certain nombre d'autres résultats clés seront renforcés de manière à pouvoir atteindre les objectifs énoncés dans la Déclaration sur la justice sociale pour une mondialisation équitable et dans le Pacte mondial pour l'emploi. Le Bureau continuera de renforcer: les institutions et mécanismes de dialogue social et à combiner les travaux portant sur l'amélioration de la gouvernance tripartite des systèmes de sécurité sociale (résultat 4), le rôle

de la négociation collective et d'une politique salariale efficace (résultat 5); la collecte d'indicateurs sur le travail décent, en particulier sur le dialogue social (résultat 19); la mise en place à titre expérimental d'un instrument conjoint de négociation collective, de portée mondiale (résultat 14); l'élaboration d'une bonne législation du travail (résultat 11); enfin, la promotion d'une approche sectorielle du travail décent (résultat 13). L'égalité entre hommes et femmes sera traitée comme une composante transversale, cependant que des liens avec le Programme de l'OIT en faveur des emplois verts seront développés au titre du résultat 3 sur les entreprises durables.

Développement et partage des connaissances

229. Le Bureau continuera d'analyser les tendances et innovations comparatives dans le dialogue social et la négociation collective à tous les niveaux. Il devra pour cela collecter et analyser les principaux indicateurs du dialogue social (couverture de la négociation collective et taux de syndicalisation) et soutenir les pays dans leurs efforts pour améliorer les statistiques à cet égard. Dans le prolongement du travail entrepris au cours des précédents exercices biennaux, des études seront réalisées sur les relations professionnelles transfrontalières et sur le rôle du dialogue social tripartite et de la négociation collective dans des domaines comme la gouvernance de la sécurité sociale, la promotion des normes internationales du travail, les pratiques de travail flexibles, les formes d'emploi atypiques, les entreprises durables et la transition harmonieuse vers des économies à faible émission de carbone. Ces études et ce travail d'analyse alimenteront les travaux de recherche effectués à l'échelle du Bureau sur le rôle des normes internationales du travail dans le rééquilibrage de la mondialisation. En même temps, l'impact des différents systèmes de négociation salariale sur les salaires et la productivité, en particulier dans les pays en développement, feront l'objet de nouvelles études qui viendront enrichir les recherches réalisées à l'échelle du Bureau sur la manière d'assurer une croissance tirée par le revenu

Egalité entre hommes et femmes et non-discrimination

230. L'OIT va redoubler d'efforts pour aider les mandants à améliorer la représentation des femmes dans les institutions et mécanismes de dialogue social tripartite, tels que les conseils économiques et sociaux et les équipes de négociation à tous les niveaux, ainsi que la participation des femmes à l'activité de ces institutions. De même, l'appui fourni permettra de promouvoir l'égalité entre hommes et femmes ainsi que les pratiques d'emploi sans exclusive par la voie de la négociation collective et du dialogue social tripartite. Des outils de formation sur le dialogue social et l'égalité entre les sexes seront mis au point en étroite collaboration avec le Bureau de l'égalité entre hommes et femmes et le Centre de Turin et faciliteront les travaux de renforcement des capacités axés sur les acteurs du dialogue social au niveau national.

Renforcement des capacités des mandants

231. Pour renforcer l'aptitude des mandants à pratiquer un dialogue social tripartite efficace et une négociation collective fructueuse, il convient d'adopter une approche ciblée mettant en œuvre les outils de portée mondiale qui ont été mis au point en 2010-11, à savoir les guides d'application de la convention (n° 144) sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail, 1976, de la convention (n° 154) sur la négociation collective, 1981, ainsi que les manuels sur la négociation collective et le dialogue social tripartite. Le Bureau s'emploiera en particulier à développer la capacité des mandants à participer au dialogue social tripartite sur les politiques et à la négociation d'accords propres à favoriser une reprise équilibrée. Il s'emploiera aussi à renforcer la capacité de groupements régionaux tels que la Communauté économique des Etats de l'Afrique de l'Ouest (CEDEAO), la Communauté de développement de l'Afrique australe (CDAA) et l'Union économique et monétaire ouest-africaine (UEMOA) à instaurer le dialogue social comme moyen de promouvoir le travail décent.

Partenariats

232. L'Organisation continuera de collaborer avec des partenaires tels que l'Union africaine, l'Association des nations de l'Asie du Sud-Est (ASEAN), la Commission européenne, la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail et l'Association

internationale de relations professionnelles (AIRP), d'autres organismes de recherche, ainsi qu'avec des entités non étatiques et des acteurs économiques tels que les entreprises multinationales ou les syndicats opérant à l'échelon sectoriel mondial. Ces partenariats aideront le Bureau à étendre sa base de connaissances sur le dialogue social et les relations professionnelles, à repérer les bonnes pratiques et à diffuser les résultats. En 2012-13, le Bureau étudiera de nouvelles possibilités de partenariat avec des institutions telles que l'Association internationale des Conseils économiques et sociaux et Institutions similaires, le Réseau interinstitutions sur le règlement des différends et certains organismes des Nations Unies, notamment le PNUD, afin de soutenir son action de renforcement des institutions.

Communication

233. Au moyen de techniques informatiques mises à niveau, le Bureau diffusera les informations et connaissances acquises sur le rôle des bonnes relations professionnelles et relations d'emploi, sur le dialogue social et sur la négociation collective pour promouvoir le travail décent, sous forme de notes d'orientation à l'intention des mandants, des institutions partenaires et des organisations internationales engagées dans la coopération pour le développement.

Coopération technique

234. Le Bureau renforcera son portefeuille de coopération technique dans les régions où les institutions de dialogue social sont insuffisamment développées. Il s'efforcera également d'étoffer ses activités de coopération technique sur le règlement des différends, notamment en élaborant des outils de portée mondiale pour aider les pays à renforcer ces institutions.

Gestion des risques

235. Le risque principal est l'absence de volonté politique au niveau national de prendre les mesures nécessaires pour renforcer les institutions de dialogue social et doter ces dernières de ressources suffisantes pour fonctionner efficacement et mener des politiques donnant de bons résultats. Le Bureau continuera de veiller à ce que l'aide qu'il apporte aux pays implique un dialogue permanent avec tous les mandants afin d'établir et de maintenir un appui à ces institutions comme moyen d'atténuer ce risque.

Indicateurs

Indicateur 12.1. Nombre d'Etats Membres qui, avec l'appui du BIT, renforcent les institutions et les mécanismes de dialogue social en conformité avec les normes internationales du travail

Mesure

Pour pouvoir être comptabilisés, les résultats doivent répondre au critère suivant:

- Mise en place ou revitalisation des institutions nationales tripartites de dialogue social, en sorte qu'elles puissent disposer de leurs propres ressources humaines et financières et fonctionner efficacement (réunions régulières, prises de décisions communes) comme espace de rencontre pour les consultations entre le gouvernement et les organisations de travailleurs et d'employeurs les plus représentatives. Il conviendra éventuellement d'établir une procédure de consultation tripartite entre le gouvernement et les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives sur les normes internationales du travail, conformément aux dispositions de l'article 2 de la convention n° 144.

Base de référence

20 Etats Membres

Cible

12 Etats Membres, dont 3 en Afrique, 3 dans les Amériques, 1 dans les Etats arabes, 2 en Asie et 3 en Europe.

Indicateur 12.2. Nombre d'Etats Membres qui, avec l'appui du BIT, renforcent les dispositifs de négociation collective et de règlement des conflits du travail conformément aux normes internationales du travail et en consultation avec les partenaires sociaux

Mesure

Pour pouvoir être comptabilisés, les résultats doivent répondre à au moins un des critères suivants:

- Mise en place d'un mécanisme volontaire, gratuit et rapide pour le règlement des conflits de travail permettant aux employeurs, aux travailleurs et à leurs organisations respectives de résoudre leurs différends par voie de conciliation et d'arbitrage sans recourir à la justice, conformément aux dispositions de la recommandation n° 92. Ce mécanisme devra être doté d'un budget suffisant et apporter la preuve d'une activité régulière.
- Mise en place ou réforme d'un mécanisme pour les négociations volontaires à différents niveaux, apte à fonctionner dans le secteur public comme dans le secteur privé, conformément aux dispositions des conventions nos 98, 151 et 154, et attesté par l'évolution des accords collectifs en vigueur et le nombre de travailleurs couverts par ces accords.

Base de référence

10 Etats Membres

Cible

10 Etats Membres, dont 2 en Afrique, 1 dans les Amériques, 1 dans les Etats arabes, 3 en Asie et 3 en Europe

Résultat 13: Une approche sectorielle du travail décent est appliquée

Stratégie

Expérience et enseignements

236. L'expérience de la crise économique mondiale a souligné la nécessité de fixer les priorités de façon dynamique et flexible de manière à répondre en temps voulu aux besoins des mandants. Il est apparu que les connaissances sectorielles en temps réel étaient au cœur de la réponse du Bureau. Par leur caractère adéquat et opportun, les données et analyses concernant les tendances de l'emploi et les conditions de travail par secteur d'activité ont aidé les mandants à mieux contrôler l'impact de la crise et le processus de relance. L'expérience récente révèle aussi un accroissement constant du taux de ratification des conventions sectorielles, qui peut s'expliquer en partie par une forme plus ciblée d'appui du Bureau à la ratification. Dans le prolongement des expériences liées à la promotion de la convention

du travail maritime, 2006, des activités d'assistance technique et des outils ont été conçus et mis en application pour aider à aligner la législation nationale sur les prescriptions des conventions sectorielles. La stratégie pour atteindre ce résultat en 2012-13 s'articulera autour des éléments suivants: i) une assistance ciblée à la ratification et à l'application des conventions sectorielles au niveau national, en privilégiant les normes relatives aux professions les plus dangereuses, par exemple l'agriculture, la construction, la pêche et l'industrie minière; et ii) un appui à la promotion du dialogue social sectoriel, notamment par la recherche d'un consensus sur les principales questions sectorielles et par le renforcement des capacités des mandants nationaux, y compris dans le cadre de programmes d'action sectoriels et d'activités de formation au niveau national. A cet égard, le programme Better Work, qui met particulièrement l'accent sur l'amélioration de la coopération entre salariés et employeurs, des conditions de travail

et du dialogue social, sera un pilier important de la stratégie de l'OIT pour atteindre ce résultat.

Liens avec d'autres résultats

237. L'approche sectorielle appliquée au travail décent intègre divers résultats en matière de travail décent et s'en inspire. La stratégie pour 2012-13 combine les travaux visant à encourager la mise en œuvre des normes sectorielles (résultat 18), à améliorer les conditions de travail (résultat 5) au niveau sectoriel dans des domaines comme l'agriculture, la construction, la pêche, l'industrie minière et les services publics, à améliorer les conditions de sécurité et de santé sur le lieu de travail (résultat 6) dans des secteurs comme la chimie, le pétrole et le gaz et les transports maritimes et à prévenir le VIH/sida (résultat 8) par l'application de directives sectorielles dans les domaines de l'éducation, de la santé, des services postaux, des chemins de fer, ainsi que dans le secteur routier et le tourisme. On favorisera les synergies au profit d'une approche sectorielle du travail forcé (résultat 15), notamment grâce à la collaboration avec les fédérations syndicales mondiales.

Développement et partage des connaissances

238. Le travail sur la collecte et la systématisation de données sectorielles, concernant notamment les tendances de l'emploi, restera une priorité. Ces données alimenteront les analyses sur les principales questions qui se posent dans certains secteurs: l'identification des compétences requises à l'avenir (dans les secteurs de la production des métaux de base, des industries chimiques, du commerce, de la finance, des activités manufacturières et des ports); le renforcement de la compétitivité par la promotion du travail décent (textiles, électronique); l'amélioration et la modification des conditions de travail, en particulier pour les femmes (agriculture, construction, éducation, transport); les incidences des nouvelles technologies sur le plan du travail (industries mécaniques et électrotechniques, industrie minière, industries pétrolière et gazière); les travailleurs migrants (pêche); et les effets d'une application plus stricte des normes du travail sur la vie des travailleurs et de leur famille et sur la compétitivité des secteurs (industries vestimentaire et électronique). Les données et les analyses seront publiées, notamment sous forme de profils de pays par secteur, et utilisées pour orienter les processus de dialogue social avec les mandants et les décideurs aux niveaux international et national, et il en résultera l'établissement de programmes axés sur les politiques et orientés vers l'action. Ce travail contribuera aux activités de recherche menées à

l'échelle du Bureau sur une reprise durable et sur le travail décent (en analysant l'impact des mesures sectorielles adoptées par les pays pour promouvoir une reprise riche en emplois), ainsi que sur la relance de l'emploi axée sur des emplois de qualité (grâce à des études sur les conditions de travail au niveau sectoriel). Un réseau institutionnel comprenant des universités spécialisées, des institutions liées aux partenaires sociaux au niveau sectoriel, des réseaux de recherche et des milieux universitaires sera créé pour exploiter la capacité du Bureau à recueillir et diffuser de façon ciblée des informations sectorielles spécifiques, tout en étendant le champ d'action de l'Agenda du travail décent.

Egalité entre hommes et femmes et non-discrimination

239. Les questions d'égalité entre hommes et femmes seront traitées de façon continue grâce à la collecte et à la diffusion de données ventilées par sexe et aux analyses sexospécifiques des possibilités d'emploi et des conditions de travail dans certains secteurs. La priorité sera accordée à l'analyse de l'accès – différencié par sexe – à l'emploi et des conditions de travail dans les secteurs traditionnellement dominés par les hommes, tels que l'industrie minière, les industries pétrolière et gazière et les transports maritimes. De même, les activités de recherche et de développement des connaissances continueront de répondre à la nécessité de promouvoir l'égalité entre hommes et femmes dans des secteurs spécifiques comme la pêche, le transport maritime et les transports.

Renforcement des capacités des mandants

240. A l'aide des outils mis au point lors de précédentes périodes biennales, une formation spécifique sur le lieu de travail ou en entreprise, proposée aux organisations d'employeurs et de travailleurs, portera principalement sur les secteurs les plus dangereux (construction, pêche, industrie minière, transports), et une formation ciblée sera dispensée au niveau de l'entreprise pour promouvoir l'application des normes du travail, tout en améliorant la productivité et la compétitivité. Dans le cadre du programme Better Work, le Bureau continuera d'aider les entreprises à améliorer les pratiques fondées sur les normes fondamentales de l'OIT et sur la législation nationale du travail, en ciblant plus particulièrement les secteurs à forte intensité de main-d'œuvre qui font appel à un grand nombre de travailleurs vulnérables de pays en développement, notamment l'agroalimentaire, la confection, la construction et l'industrie légère. En Afrique, les activités de renforcement des

capacités des mandants seront conduites sur la base du Recueil de directives pratiques sur la sécurité et la santé dans l'agriculture, adopté récemment. Des programmes sur le VIH/sida, conçus à l'intention des employeurs et des travailleurs, viseront des secteurs spécifiques tels que l'éducation, la santé, les services postaux et les transports, y compris les transports routier et ferroviaire. Une formation continuera d'être donnée aux inspecteurs du travail, plus particulièrement dans la région de l'Asie et du Pacifique, en utilisant les outils spécifiques élaborés à l'intention des services d'inspection du travail dans la foresterie, la pêche et le secteur maritime. Enfin, les programmes d'action se poursuivront dans les services de santé et les services d'utilité publique.

Partenariats

241. On continuera de préconiser la cohérence des politiques et des programmes auprès des institutions des Nations Unies en prenant appui sur les groupes de travail mixtes interinstitutions. Ces derniers se sont avérés très efficaces pour l'élaboration de directives, de manuels et d'outils de portée internationale, notamment le Groupe de travail mixte OIT/OMI sur les examens médicaux des gens de mer et les pharmacies de bord, le Cadre mondial OMS/OIT applicable aux programmes nationaux de santé au travail à l'intention des personnels de santé et les Directives OMI/OIT/ONU/CEE pour le chargement des cargaisons dans des engins de transport. On continuera d'élaborer des programmes d'action conjoints pour promouvoir le travail décent dans le cadre de l'Accord entre l'OIT et l'Organisation mondiale du tourisme. L'OIT continuera de participer activement à l'Equipe spéciale de haut niveau des Nations Unies sur la crise alimentaire mondiale, et au système d'information sur les activités de l'ONU-Eau pour contribuer à la réalisation des OMD. La collaboration avec des entités non étatiques et des acteurs économiques tels que les entreprises multinationales et les fédérations syndicales mondiales sera encore renforcée. Les accords de coopération Sud-Sud seront poursuivis en tant que mécanisme visant à promouvoir le partage des bonnes pratiques entre mandants dans des secteurs tels que la construction, la pêche, les ports et les services postaux.

Communication

242. Les résultats des réunions sectorielles, les outils et les informations en temps réel sur des problèmes émergents seront rendus plus facilement disponibles en ligne et seront plus largement diffusés, l'accent étant mis plus particulièrement sur l'égalité entre les sexes. Un effort particulier sera entrepris en direction de la presse spécialisée, non seulement pour lui fournir des comptes rendus actualisés sur les questions émergentes et urgentes concernant l'industrie, mais aussi pour la tenir régulièrement informée des tendances et conditions de travail dans les secteurs d'activité.

Coopération technique

243. La coopération technique servira à compléter et renforcer la capacité du Bureau à appliquer l'approche sectorielle du travail décent. Des ressources seront mobilisées pour mettre en œuvre des projets et programmes visant à améliorer les conditions de travail et à promouvoir l'application des normes sectorielles, conformément aux priorités et résultats des programmes par pays de promotion du travail décent. Les enseignements tirés du programme Better Work, qui s'est avéré efficace pour améliorer le respect des normes internationales du travail et promouvoir l'Agenda du travail décent, seront optimisés et appliqués à une plus vaste échelle. Le Bureau s'efforcera d'établir des partenariats public-privé pour compléter et étendre l'activité sectorielle aux niveaux mondial, régional et national, et de collaborer avec les employeurs et les syndicats actifs tout au long des chaînes d'approvisionnement.

Gestion des risques

244. Le risque principal est que les décisions prises par les mandants tripartites au niveau international, notamment dans le contexte des forums de discussion et réunions tripartites organisés par l'OIT, ne soient pas traduites en actes concrets au niveau des pays. La stratégie visant à atténuer ce risque repose sur un alignement plus étroit entre les priorités concernant les secteurs et les thèmes identifiés par les organes directeurs de l'OIT, d'une part, et les demandes émanant des régions et des programmes par pays de promotion du travail décent, d'autre part.

Indicateurs

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	
Mesure Pour pouvoir être comptabilisés, les résultats doivent répondre à au moins un des critères suivants: ■ Ratification d'une convention sectorielle. ■ Adoption d'une législation ou d'une réglementation appliquant les principales dispositions d'une norme sectorielle, d'un recueil de directives pratiques ou d'une directive spécifique à un secteur.	
Base de référence	Cible
19 Etats Membres	15 Etats Membres, dont 4 en Afrique, 4 dans les Amériques, 1 dans les Etats arabes, 4 en Asie et 2 en Europe

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	
Mesure 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.	
Base de référence	Cible
5 Etats Membres	11 Etats Membres, dont 2 en Afrique, 1 dans les Amériques, 1 dans les Etats arabes, 5 en Asie et 2 en Europe

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

245. La Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable et le Pacte mondial pour l'emploi confirment la place des normes internationales du travail et des principes et droits fondamentaux au travail au cœur du mandat de l'Organisation, en tant qu'objectifs et critères de la justice sociale et de l'équité au travail. Les normes internationales du travail constituent le fondement normatif et le socle de droits indispensables de l'Agenda du travail décent et sont au cœur de toute stratégie visant à favoriser un développement économique et social plus équilibré, comme l'attestent également le contexte de crise et les bouleversements dans beaucoup de secteurs de l'économie mondiale.

246. La liberté syndicale, le droit d'organisation et la négociation collective sont des instruments essentiels pour la défense des intérêts des femmes et des hommes dans le monde du travail. Ils sont déterminants pour assurer l'équité et l'équilibre dans la société et l'économie. Ils se heurtent pourtant constamment à des obstacles, dans les pays – quel que soit leur niveau de développement – et dans toutes les régions. Défendre ces instruments, notamment par le biais du dispositif de surveillance des normes, reste une priorité fondamentale.

Objectif stratégique: Promouvoir et mettre en œuvre les normes et les principes et droits fondamentaux au travail	1	2	3
	Budget ordinaire proposé 2012-13 (en dollars E.-U.)	Montant estimatif des dépenses extrabudgétaires pour 2012-13 (en dollars E.-U.)	Montant estimatif du CSBO pour 2012-13 (en dollars E.-U.)
14. Liberté syndicale et négociation collective: La liberté syndicale et le droit de la négociation collective sont largement connus et exercés	15 569 480	3 500 000	14 000 000
15. Travail forcé: Le travail forcé est éliminé	4 423 506	6 500 000	
16. Travail des enfants: Le travail des enfants est éliminé et la priorité est donnée à l'éradication de ses pires formes	14 254 519	92 400 000	
17. Discrimination au travail: La discrimination dans l'emploi et la profession est éliminée	9 067 764	4 200 000	
18. Normes internationales du travail: Les normes internationales du travail sont ratifiées et appliquées	64 458 915	10 000 000	
Total	107 774 184	116 600 000	14 000 000
Montant estimatif total des ressources affectées à l'objectif stratégique			238 374 184

247. Les quatre catégories de principes et droits fondamentaux au travail (liberté syndicale et négociation collective, abolition du travail forcé et du travail des enfants, non-discrimination au travail) et leur promotion bénéficient du soutien unanime de tous les groupes de mandants. La promotion de ces principes et droits est mise en avant par les décisions de la Conférence internationale du Travail qui, en 2010, s'est penchée sur le suivi de la Déclaration sur les principes et droits fondamentaux au travail (Déclaration de 1998). Des rapports récurrents détaillés alimenteront les débats de futures Conférences sur les principes et droits fondamentaux au travail. La coopération technique contribuera à l'objectif de la ratification universelle des huit conventions fondamentales d'ici à 2015 et de l'amélioration de leur application.

248. Le biennium 2012-13 sera crucial pour atteindre la cible fixant à 2016 l'échéance pour éliminer les pires formes de travail des enfants. Le rapport global de 2010 *Intensifier la lutte contre le travail des enfants* et la feuille de route en vue de l'élimination des pires formes de travail des enfants d'ici à 2016, adoptée par la Conférence mondiale sur le travail des enfants (La Haye, mai 2010), ont souligné la nécessité de passer à la vitesse supérieure. On s'attachera avec détermination à poursuivre l'intégration des résultats concernant le travail des enfants dans les trois autres objectifs stratégiques.

249. Conformément à la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable, une politique normative cohérente pertinente pour le monde du travail sera mise en œuvre. Les conventions internationales du travail relatives à l'amélioration de la gouvernance dans le monde du travail occuperont une place de choix dans les travaux de promotion. A l'issue des discussions récurrentes de la Conférence concernant les différents objectifs stratégiques, les normes seront plus complètement reliées à tous les résultats de l'OIT. Il s'agit d'exploiter au

mieux l'avantage comparatif de l'OIT – sa capacité à élaborer des normes et assurer le dialogue social – au service de la réalisation de l'Agenda du travail décent.

250. En 2009-10, le mécanisme de surveillance de l'OIT a été saisi du plus grand nombre de rapports au titre de l'article 22 jamais reçus en une seule année. Cela souligne à nouveau la nécessité de mettre l'accent sur les méthodes de travail et de rationaliser celles-ci, de sorte que le Bureau puisse continuer à fournir ses services aux organes de surveillance au niveau requis. A cet effet, il y a lieu notamment d'ancrer fermement les travaux du Bureau visant à promouvoir et assurer l'application effective des normes dans les résultats du dispositif de contrôle. Le suivi de la Déclaration sur la justice sociale pour une mondialisation équitable peut à cet égard être utile. La promotion des principes et droits fondamentaux au travail en vertu de la Déclaration de 1998 et du Programme international pour l'élimination du travail des enfants (IPEC) doit se faire en synergie avec l'agenda normatif. La période biennale 2012-13 devrait permettre de consolider une vision claire pour le système normatif de l'OIT, de façon à obtenir plus d'impact, à réduire le déficit d'application des normes et à promouvoir les normes techniques, notamment en ce qui concerne la sécurité et la santé au travail et la sécurité sociale.

251. Il faut tirer profit des nouveaux partenariats et procédés disponibles pour promouvoir le respect intégral des normes internationales du travail, ce qui signifie poursuivre et intensifier la coopération avec les organisations internationales, tant à l'intérieur du système des Nations Unies qu'à l'extérieur, ainsi que l'engagement dans des initiatives du secteur privé qui œuvrent en faveur de cet objectif. Cette démarche offre une réelle possibilité d'avancer sur la voie du travail décent aux termes du mandat de l'OIT.

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

Stratégie

Expérience et enseignements

252. Les principaux enseignements tirés de l'exercice 2010-11 et du rapport sur l'*Exécution du programme de l'OIT en 2008-09* sont la nécessité d'intensifier la diffusion d'informations et la sensibilisation concernant les deux conventions fondamentales de l'OIT – la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, et la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949 – qui demeurent très insuffisamment ratifiées et appliquées dans la pratique. Il faut sans relâche défendre la liberté syndicale et le droit de négociation collective, non seulement en tant que droits de l'homme mais aussi en tant que droits essentiels pour une démocratie forte et stable et pour le développement économique et social. En période de crise économique et financière et de reprise après la crise, il faut tout particulièrement veiller à assurer ces droits. L'expérience a montré que, sans volonté politique, il est difficile de faire pleinement respecter le droit d'organisation et de négociation collective. L'engagement et le soutien apportés par le Bureau de très longue date selon des modalités qui souvent excèdent l'échéance d'un exercice biennal peuvent y contribuer sensiblement. Pour mieux défendre ces droits auprès des mandants au niveau national dans tous les secteurs de l'économie – formelle et informelle –, le Bureau doit intensifier sa collaboration avec les gouvernements, les partenaires sociaux et d'autres acteurs compétents pour les aider à renforcer leurs connaissances et leurs capacités. En 2012-13, le BIT formera des experts nationaux en utilisant les outils mondiaux conçus en 2010-11. Cela permettra de recenser les insuffisances et d'aider les mandants tripartites à établir des plans d'action nationaux.

Liens avec d'autres résultats

253. La Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable fait de la liberté syndicale et de la négociation collective des éléments particulièrement importants pour atteindre les quatre objectifs stratégiques de l'OIT. Il est illusoire de s'imaginer que l'on pourra atteindre les autres objectifs stratégiques si ces droits fondamentaux ne sont pas respectés. C'est pourquoi les travaux menés en vue de ce résultat se réfèrent à la réalisation de l'Agenda du travail décent dans son ensemble. Il existe en particulier

une synergie évidente avec les travaux menés au titre du résultat 12 (Dialogue social et relations professionnelles), notamment l'établissement et le fonctionnement de mécanismes de règlement des conflits et l'élaboration de manuels de négociation collective.

Développement et partage des connaissances

254. L'information sur le cadre légal et les pratiques en matière de liberté syndicale et de relations professionnelles dans les pays, là où elle existe, sera répertoriée et archivée dans une mémoire unique pour qu'elle soit directement accessible aux mandants. En étroite coordination avec les bureaux statistiques nationaux, le Bureau aidera les gouvernements à faire de la collecte de statistiques pertinentes un élément intégral de leur plan d'action national en vue de déterminer l'impact des politiques et mesures gouvernementales dans le domaine de la liberté syndicale et de la négociation collective. Cette information sera particulièrement utile pour les travaux menés en rapport avec l'établissement d'un modèle plus durable pour l'après-crise. Elle servira de base à des travaux analytiques et de recherche qui contribueront en particulier aux études menées dans l'ensemble du Bureau sur le rôle des normes internationales du travail dans le rééquilibrage de la mondialisation. On approfondira les indicateurs sur le travail décent en collaboration avec le Département de l'intégration des politiques afin d'offrir des données crédibles actualisées et aisément accessibles sur les obstacles d'ordre légal ou pratique à l'exercice de la liberté syndicale et de la négociation collective dans les différents pays.

Egalité entre les sexes et non-discrimination

255. Liberté syndicale et négociation collective sont fondamentales pour l'autonomisation des travailleuses et l'amélioration de leurs conditions de vie et de travail. Beaucoup de secteurs où la main-d'œuvre féminine est très importante sont exclus de la législation nationale, ce qui expose les femmes à un double risque, celui d'être dépourvues de protection juridique et de ne pas bénéficier de droits essentiels pour maîtriser leur destin. Le Bureau s'attachera à accroître la sensibilisation au rôle que jouent la liberté syndicale et la négociation collective pour favoriser l'égalité entre hommes et femmes et renforcer la capacité des femmes à s'organiser

dans les secteurs où elles sont nombreuses, notamment le secteur rural, l'économie informelle, les zones franches d'exportation et le travail domestique, afin de réduire les zones de non-droit.

Renforcement des capacités des mandants

256. Les mandants tripartites recevront une aide accrue à l'établissement de cadres juridiques solides pour le respect et la protection de ces droits fondamentaux. Le Bureau s'attachera à renforcer la capacité des mandants d'appliquer ces droits et de mieux les faire respecter, en coopération avec le Centre de Turin, en recourant aux outils mondiaux élaborés en 2010-11. La collaboration avec les parlementaires, les autorités judiciaires, les administrations du travail et les décideurs sera élargie. On s'attachera spécialement à mieux faire respecter la liberté syndicale et le droit de négociation collective, qui sont de véritables outils pour la reprise et le développement, et à faire en sorte que les réponses apportées à la crise produisent le plus d'effet possible sur l'économie réelle. Les outils et les manuels élaborés en 2010-11 sur les liens entre liberté syndicale et développement, y compris en ce qui concerne les entreprises durables, la politique macroéconomique et la démocratie, seront largement utilisés et appliqués à cet effet. On veillera à garantir que le droit de liberté syndicale puisse être exercé de façon pertinente par les travailleurs ruraux et les travailleurs des zones franches d'exportation. Les activités de sensibilisation et de conseil dans ce domaine seront axées sur le renforcement de la capacité des gouvernements, des travailleurs et des employeurs à exploiter plus efficacement le potentiel des droits habilitants qui sont les leurs, et à les utiliser à bon escient de façon à mieux lutter contre la pauvreté, à promouvoir une main-d'œuvre et des entreprises durables productives ainsi qu'à réaliser le travail décent et la justice sociale.

Partenariats

257. Le Bureau continuera de collaborer avec des organisations internationales et régionales qui jouent un rôle dans le domaine des droits fondamentaux et, s'il y a lieu, aidera les institutions financières internationales et les banques de développement régionales et nationales à améliorer la cohérence entre les objectifs du développement et l'Agenda du travail décent. Ainsi, en s'inspirant des travaux réalisés en 2010-11, le Bureau continuera d'appuyer les programmes relevant de la stratégie «Unis dans l'action» au niveau du système des Nations Unies dans un certain nombre de pays, afin d'assurer la

cohérence dans la façon de satisfaire les besoins nationaux en se fondant solidement sur la liberté syndicale. La collaboration régulière avec le Centre de Turin continuera de porter sur les normes internationales du travail et la régionalisation, y compris les questions relatives à l'action menée par la Commission européenne et le Comité économique et social européen.

Communication

258. Le Comité de la liberté syndicale envisage de prendre des mesures pour rendre ses rapports plus accessibles et améliorer l'effet de ses recommandations sur le terrain. Le nécessaire sera fait pour donner suite à ses suggestions en temps voulu. En outre, la collaboration avec le Centre de Turin se poursuivra pour mieux sensibiliser les médias à ces droits fondamentaux et faciliter leur rôle dans la promotion de ces droits de façon à renforcer leur pertinence à l'échelle des pays.

Coopération technique

259. Les rapports des organismes de contrôle de l'OIT et les plans d'action établis en vertu du suivi de la Déclaration de 1998 aideront le Bureau à fixer des priorités et à cibler la coopération et l'assistance technique de l'OIT sur les Etats Membres soucieux de recenser les lacunes de leur législation et de leurs pratiques. L'étude d'ensemble sur les principes et droits fondamentaux au travail et la discussion récurrente sur cette question qui est prévue en 2012 orienteront les travaux du Bureau dans ce domaine. Les régions continueront de fournir des contributions essentielles pour répertorier les besoins sur le terrain, et la coopération entre le siège et le terrain sera intensifiée dans ce domaine. Ainsi, des formations spécifiques par secteur et l'élaboration de plans d'action nationaux par les mandants contribueront à mettre l'accent nécessaire sur des préoccupations particulières dans le secteur de l'exportation.

Gestion des risques

260. Le principal risque pour ce qui est de la stratégie touche au degré de volonté politique manifesté au niveau national d'accorder la priorité à la ratification et à l'application de ces principes et droits fondamentaux au travail. Pour gérer ce risque, les pays doivent être identifiés sur la base des informations découlant des mécanismes de contrôle, des bureaux extérieurs et des mandants. A cet effet, le Bureau devra fournir un engagement et un appui à long terme, sur la base de méthodes de travail en collaboration entre les départements du siège et dans les régions.

Indicateurs

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

Mesure

Pour pouvoir être comptabilisés, les résultats doivent au moins remplir deux des critères ci-après, comme l'ont fait remarquer les organes de contrôle de l'OIT ou comme cela est indiqué dans le cadre du mécanisme de suivi de la Déclaration de 1998:

- Une stratégie et/ou des programmes de sensibilisation concernant la liberté d'association et la négociation collective visant les mandants tripartites est (sont) lancé(s).
- La convention n° 87 ou n° 98 est ratifiée.
- Des progrès sont accomplis dans le respect des libertés civiles fondamentales des syndicalistes et des organisations d'employeurs.
- Des modifications sont apportées à la législation, à la politique ou à la pratique pour faire en sorte que les syndicats et les organisations d'employeurs puissent être enregistrés et fonctionner sans restrictions excessives.
- Des mécanismes visant à assurer une protection contre les actes de discrimination ou d'ingérence antisyndicale sont établis ou développés.
- Des politiques et mécanismes visant à promouvoir la négociation collective sont établis ou développés.

Base de référence

8 Etats Membres

Cible

11 Etats Membres, dont 1 en Afrique, 3 dans les Amériques, 2 dans les Etats arabes, 3 en Asie et 2 en Europe

Indicateur 14.2. Nombre d'Etats Membres qui, avec l'appui du BIT, prennent des mesures ayant une réelle portée pour permettre l'exercice de la liberté syndicale et du droit de négociation collective dans les zones franches d'exportation (ZFE)

Mesure

Pour pouvoir être comptabilisés, les résultats doivent au moins remplir un des critères ci-après, comme l'ont fait remarquer les organes de contrôle de l'OIT ou comme cela est indiqué dans le cadre du mécanisme de suivi de la Déclaration de 1998:

- Une stratégie et/ou des programmes de sensibilisation conçus pour promouvoir la liberté syndicale et la négociation collective et ciblant les travailleurs et les employeurs de ZFE est (sont) lancé(s).
- Des mesures sont adoptées pour permettre à des organisations de travailleurs de s'établir et de fonctionner dans des ZFE.
- Des mécanismes visant à assurer la protection contre des actes de discrimination ou d'ingérence antisyndicale dans des ZFE sont établis ou développés.
- Des politiques et mécanismes visant à promouvoir la négociation collective dans des ZFE sont établis ou développés.

Base de référence

2 Etats Membres

Cible

2 Etats Membres, dont 1 dans les Etats arabes et 1 en Asie

Résultat 15: Le travail forcé est éliminé

Stratégie

Expérience et enseignements

261. L'expérience a mis en évidence la valeur ajoutée des initiatives prises par les mandants de l'OIT, en coopération avec d'autres partenaires aux niveaux mondial et national, pour éliminer le travail forcé et la traite des êtres humains. La participation active des organisations d'employeurs et de travailleurs à la mise en œuvre de plans nationaux de lutte contre la traite, par exemple, donne aux mesures adoptées une dimension très spécifique et utile touchant au marché du travail, qu'elles n'avaient pas auparavant. L'élaboration et l'application d'indicateurs du travail forcé pratiques et rendant compte des inégalités hommes-femmes sont un

moyen efficace de renforcer les capacités institutionnelles, en particulier celles des services d'inspection du travail, pour ce qui est de prévenir, d'identifier et de sanctionner les violations. Parmi les éléments essentiels d'une stratégie d'ensemble, on peut citer les cadres juridiques et réglementaires améliorés et les plans d'action nationaux intégrant des mesures destinées à promouvoir la coordination entre les pays de départ et les pays de destination des travailleurs migrants ainsi que des interventions ciblées pour lutter contre le travail forcé et en protéger les victimes. L'action doit être adaptée aux particularités des secteurs économiques connus pour être les plus exposés aux pires formes d'exploitation de la main-d'œuvre. Il faut s'efforcer de mieux évaluer l'impact des autres ripostes possibles. A l'échelle mondiale, les stratégies de

recherche et de communication de l'OIT, notamment la modernisation de son site Web, ont permis de mieux faire connaître les manifestations à la fois anciennes et nouvelles du travail forcé et d'attirer davantage l'attention sur ce sujet. Les efforts doivent être poursuivis pour veiller à ce que la lutte contre le travail forcé reste en bonne place dans les programmes politiques nationaux et internationaux à l'heure où le monde sort de la crise.

Liens avec d'autres résultats

262. Certains groupes de travailleurs migrants étant vulnérables à la traite des êtres humains, on cherchera, en collaboration avec le résultat 7 (migrations de main-d'œuvre), à mieux comprendre comment un processus migratoire peut déboucher sur une situation de travail forcé ou de traite et à déterminer quelles sont les meilleures solutions à apporter. A cet égard, on s'intéressera notamment à la lutte contre les agences d'emploi privées illégales ou non autorisées (ce point rejoint également le résultat 2 sur le développement des compétences) et à l'application de la réglementation sur les visas et le permis de travail dans les pays d'accueil. La collaboration avec le résultat 13 (travail décent dans les secteurs économiques) permettra d'attirer plus particulièrement l'attention sur les secteurs que l'on sait exposés aux pratiques de travail forcé, tels que le secteur du transport maritime/de la pêche, l'hôtellerie/restauration, la construction ou encore l'agriculture et l'industrie alimentaire. L'objectif est d'encourager le dialogue social et l'action tripartite pour combattre et éliminer les pratiques de travail abusives, y compris la traite et le travail forcé. L'élaboration de nouvelles stratégies, intégrées et pragmatiques, pour promouvoir l'ensemble des principes et droits fondamentaux dans un pays et/ou un secteur donné est une autre priorité qui requiert une collaboration étroite avec les résultats 14 (liberté syndicale et négociation collective), 16 (travail des enfants) et 17 (discrimination au travail), respectivement. L'orientation de ces travaux sera donnée par les débats consacrés à l'étude d'ensemble et à la question récurrente couvrant les quatre principes et droits fondamentaux au travail, qui auront lieu à la session de 2012 de la Conférence.

Développement et partage des connaissances

263. L'établissement de nouvelles estimations mondiales du travail forcé et de la traite de personnes – pour actualiser celles données pour la première fois en 2005 – est une priorité absolue du Bureau dans le cadre de l'amélioration de son entrepôt de données. Afin de définir une nouvelle

méthodologie à cet effet, une étroite collaboration devra être nouée avec le Département de statistique, ainsi qu'avec les bureaux nationaux de statistique. Le Programme d'action spécial pour combattre le travail forcé continuera de répertorier et de rassembler les enseignements tirés des activités de coopération technique menées dans certains pays qui ont fourni, dans la durée, les efforts les plus significatifs pour venir à bout du travail forcé et de la traite des êtres humains. Il est prévu de produire un ensemble de notes d'orientation facilement exploitables, qui présenteront des analyses des solutions ayant eu une incidence sur différentes formes de travail forcé, notamment dans le contexte de la crise. Une réunion tripartite internationale sera organisée pour faire part de ces résultats aux mandants, ainsi qu'à d'autres partenaires, et d'en débattre avec eux dans le cadre de ce processus. Les activités de coopération avec les milieux universitaires du monde entier continueront d'être encouragées en vue de mener des travaux de recherche de qualité, y compris sur les formes de travail forcé imposées par l'Etat, pour lesquelles il y a une demande manifeste d'analyses et d'informations fiables. Il convient également de s'intéresser au rôle déterminant de l'endettement dans les situations de travail forcé rencontrées de nos jours dans l'économie privée, en mettant à profit des travaux de recherche antérieurs sur la fonction de la microfinance dans la prévention de la servitude pour dettes. Ces travaux s'inscriront dans le cadre des activités de recherche menées, à l'échelle du Bureau, sur le rôle des normes internationales du travail dans le rééquilibrage de la mondialisation.

Egalité entre hommes et femmes et non-discrimination

264. La composante sexospécifique du travail forcé, qui est importante, continuera d'être prise en compte en s'appuyant sur les connaissances acquises jusqu'à présent. Il faudra pour cela prendre en considération le fait que les hommes et les garçons, ainsi que les femmes et les filles, ne sont pas exposés de la même manière aux pratiques de travail forcé et à la traite et qu'ils ont des besoins qui leur sont propres en termes de prévention et de réadaptation. Des notes d'orientation comporteront une analyse sexospécifique des solutions présentées. Des groupes, tels que les migrants en situation irrégulière, les peuples indigènes et les minorités, sont employés dans certains secteurs particulièrement exposés au travail forcé. L'une des priorités sera dès lors de renforcer les mécanismes de suivi et d'application/de réglementation pour prévenir le travail forcé dans des secteurs, comme le travail domestique où la discrimination peut prendre des formes multiples.

Renforcement des capacités des mandants

265. Le renforcement de la capacité des mandants de s'engager de manière anticipée dans une alliance mondiale contre le travail forcé exige une démarche plus ciblée, fondée sur les outils et les activités de formation génériques mis au point au cours des périodes biennales précédentes. L'assistance fournie tant aux syndicats qu'aux organisations d'employeurs, notamment dans le cadre d'initiatives multipartites, portera tout particulièrement sur les secteurs les exposés au travail forcé, à savoir : agriculture/industrie alimentaire, transport maritime/pêche, construction, vêtements et textiles, services domestiques. La collaboration avec les fédérations syndicales mondiales actives dans ces secteurs sera renforcée. Les partenariats public-privé avec des entreprises et des organisations d'employeurs dans les secteurs à risque auront pour objectif la recherche des moyens de faire respecter la législation du travail et d'empêcher le recours au travail forcé dans les chaînes d'approvisionnement. Pour les gouvernements, des conseils portant spécialement sur les secteurs visés seront dispensés dans le domaine de l'inspection du travail, notamment à l'aide d'un outil de formation en ligne. Ces nouvelles approches seront testées avec les mandants en collaboration avec le Centre de Turin, notamment dans le cadre de programmes de formation sur le terrain, en particulier en Afrique et en Asie.

Partenariats

266. L'OIT continuera de travailler en étroite collaboration avec les organisations apparentées du système des Nations Unies (notamment l'Office des Nations Unies contre la drogue et le crime, le Haut Commissariat aux droits de l'homme et le Fonds des Nations Unies pour l'enfance (UNICEF), l'Organisation internationale pour les migrations (OIM), les institutions financières internationales, les parlementaires, les organisations de la société civile (y compris Anti-Slavery International), les organisations régionales (dont l'UA et l'OEA) et d'autres acteurs du développement, l'objectif étant de poursuivre l'intégration de la lutte contre le travail forcé dans les stratégies de réduction de la pauvreté et de développement. Les indicateurs relatifs à la traite des personnes et au travail forcé utilisés aux fins de l'application de la législation et de la protection des victimes seront perfectionnés en partenariat avec les organisations compétentes, telles que le réseau informel de rapporteurs nationaux ou de mécanismes équivalents dans le domaine de la traite des êtres humains, qui a été mis en place par l'Union européenne. Des partenariats plus

étroits seront noués pour promouvoir une action plus efficace et coordonnée contre la servitude pour dettes, en Asie en particulier, et pour étoffer les premières données d'expérience tirées de l'application de nouvelles stratégies en la matière, notamment dans le cadre d'une coopération Sud-Sud.

Communication

267. Pour être efficace, une stratégie de communication sur le travail forcé devra notamment s'appuyer sur des outils de connaissance en ligne et sur des campagnes de sensibilisation. On s'attachera à enrichir le site Web de l'OIT sur le travail forcé pour en faire le meilleur guichet unique en la matière, rassemblant toutes sortes d'informations sur cette pratique et sur les mesures prises pour l'éliminer. Des documents audiovisuels seront produits pour rendre compte des projets qui ont donné de bons résultats dans la lutte contre le travail forcé et les faire connaître au public.

Coopération technique

268. Les projets de coopération technique porteront sur quelques-uns des aspects clés du travail forcé – y compris les systèmes de servitude pour dettes, toujours très répandus dans certains pays d'Asie et d'Amérique latine, la traite interne et transfrontalière des êtres humains en Afrique et en Asie centrale, et la traite interrégionale à des fins d'exploitation de la main-d'œuvre, par exemple entre l'Asie et le Moyen-Orient. L'accent sera mis sur l'application de mesures de pérennisation des acquis et de stratégies de retrait dans les pays qui ont bénéficié de l'appui du BIT pendant une période relativement longue et sur la définition d'approches novatrices pour faire face aux problèmes émergents de travail forcé. Une plus grande attention sera accordée au suivi systématique de l'impact et à la collecte d'informations sur les bonnes pratiques.

Gestion des risques

269. L'éventuel affaiblissement de l'engagement politique dans la lutte contre le travail forcé est un risque qu'il faudra atténuer en soutenant la capacité des partenaires sociaux à encourager la prise d'initiatives dans ce domaine car celles-ci sont indispensables à la reprise économique, à la réduction de la pauvreté et au travail décent. Les activités de plaidoyer et les campagnes de sensibilisation contribueront également à maintenir la pression de l'opinion publique. Une vigilance accrue, pour détecter les pratiques de travail forcé et de traite des êtres humains dans les secteurs et les groupes qui ont particulièrement souffert de la crise, permettra au Bureau de réagir rapidement.

Indicateur

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	
Mesure Pour être comptabilisés, les résultats doivent remplir au moins deux des critères ci-après : ■ Les conventions n^{os} 29 ou 105 sont ratifiées, ou les organes de contrôle ont noté avec satisfaction ou intérêt les progrès accomplis dans l'application des conventions pertinentes. ■ Une loi, une politique ou un plan d'action national nouveau ou modifié est adopté pour éliminer le travail forcé, ou l'élimination du travail forcé est une des priorités de la politique nationale de développement, ou une structure institutionnelle est établie pour conduire ou coordonner l'action contre le travail forcé. ■ On observe une augmentation incontestable du nombre de poursuites et de condamnations de personnes recourant au travail forcé. ■ Des systèmes sont établis ou renforcés pour permettre aux anciennes victimes du travail forcé, notamment de la traite des êtres humains, de bénéficier d'une assistance correspondant à leurs besoins. ■ Des systèmes sont établis ou renforcés pour fournir des données et des informations ventilées par sexe actualisées sur le travail forcé et les mesures prises pour le combattre.	
Base de référence	Cible
8 Etats Membres	8 Etats Membres, dont 1 en Afrique, 2 dans les Amériques, 1 dans les Etats arabes, 2 en Asie et 2 en Europe

Résultat 16: Le travail des enfants est éliminé et la priorité est donnée à l'éradication de ses pires formes

Stratégie

Expérience et enseignements

270. Les estimations mondiales du travail des enfants, présentées dans le rapport global de 2010 intitulé *Intensifier la lutte contre le travail des enfants*, et la discussion tenue sur le sujet lors de la session de 2010 de la Conférence mettent en évidence la nécessité de renforcer la capacité des mandants d'intensifier les efforts entrepris au niveau national pour éliminer les pires formes de travail des enfants d'ici à 2016. Le rapport global a mis en lumière l'évolution du travail des enfants: moins de filles et de garçons âgés de 5 à 14 ans sont touchés tandis qu'il y a nettement plus de garçons âgés de 15 à 17 ans astreints à un travail dangereux. Cette mutation exige de créer de nouveaux outils pour atteindre des enfants plus âgés, en particulier des garçons, et d'établir des liens concrets avec l'emploi productif et la sécurité au travail pour les jeunes. Etant donné que 60 pour cent des enfants qui travaillent sont employés dans l'agriculture, on s'attachera davantage à élaborer des solutions permettant d'améliorer la productivité dans les zones rurales et les moyens de subsistance des communautés agricoles. L'ampleur de ce phénomène variant selon les régions et sous-régions, le Bureau devra mettre au point des stratégies régionales adaptées pour éliminer le travail des enfants. L'examen du rapport *Exécution du programme de*

l'OIT en 2008-09 a été l'occasion de souligner l'efficacité des approches holistiques aux fins de la lutte contre le travail des enfants. Il faudra par conséquent s'attaquer aux causes profondes de ce phénomène – comme la pauvreté et le manque d'instruction – dans le cadre d'initiatives combinant l'élaboration de politiques, les travaux de recherche et les activités de projet. Des stratégies seront mises en œuvre pour promouvoir une éducation de qualité, l'instauration d'un véritable socle social, l'amélioration des marchés du travail et de la productivité, la formation tout au long de la vie et l'emploi des parents et des jeunes.

Liens avec d'autres résultats

271. L'accent étant mis sur les liens entre la réduction de la pauvreté et le travail des enfants dans l'agriculture, de nouvelles interventions seront mises au point en collaboration avec les trois résultats liés à l'emploi (1 – promotion de l'emploi; 2 – développement des compétences; et 3 – entreprises durables) ainsi qu'avec le résultat 13 (travail décent dans les secteurs économiques). Compte tenu de l'importance qu'il y a à appliquer la législation et les politiques relatives au travail des enfants, on continuera en collaboration avec le résultat 11 (administration du travail et législation du travail) de veiller à ce que la question du travail des enfants soit pleinement prise en compte lors des interventions de l'inspection du travail. Les activités menées en relation avec le résultat 4 (sécurité sociale),

concernant les transferts conditionnels en espèces et d'autres initiatives ayant trait au socle social, seront étendues. Enfin, en lien avec les résultats 9 (organisations d'employeurs) et 10 (organisations de travailleurs), la priorité sera donnée au renforcement de la capacité des partenaires sociaux d'atteindre l'économie informelle, où l'on a largement recours au travail des enfants. Par exemple, dans le cadre d'un nouveau projet de coopération technique qui sera lancé en Amérique centrale, les ménages dont les enfants pourraient être, ou sont déjà, astreints au travail seront mis en rapport avec les services d'emploi et de développement des compétences, de manière à s'attaquer aux causes premières du travail des enfants.

Développement et partage des connaissances

272. En réponse aux demandes des mandants, la capacité des Etats Membres de mener des enquêtes nationales sur le travail des enfants et d'intégrer des modules spécifiques dans d'autres outils d'enquête existants continuera d'être renforcée. Pour combler les lacunes constatées en matière de connaissances, des travaux de recherche seront consacrés aux tâches accomplies par les enfants dans l'agriculture, aux liens qui existent entre le travail des enfants, l'emploi des jeunes et la sécurité au travail pour les jeunes ainsi qu'à la protection sociale des ménages vulnérables susceptibles d'avoir recours au travail des enfants. Ces travaux viendront étayer ceux consacrés, dans l'ensemble du Bureau, à la manière d'assurer une croissance tirée par les revenus. Des méthodes plus efficaces seront également mises au point pour mesurer l'impact des projets et faire ainsi en sorte que les enseignements tirés de ces interventions éclairent les initiatives futures de coopération technique.

Egalité entre hommes et femmes et non-discrimination

273. Une attention particulière continuera d'être accordée aux filles, compte tenu des résultats encourageants déjà obtenus. De nouveaux programmes seront élaborés pour atteindre les garçons âgés de 15 à 17 ans qui sont de plus en plus nombreux à effectuer des travaux dangereux. L'application au niveau national de la résolution de 2008 sur les statistiques du travail des enfants permettra de disposer d'informations de meilleure qualité, ventilées par sexe, concernant les conditions de travail des filles et des garçons et les différentes tâches auxquelles ils sont astreints, informations qui serviront à définir des interventions visant à atteindre les poches déjà

connues de travail des enfants et à en évaluer l'impact.

Renforcement des capacités des mandants

274. La capacité des organisations de travailleurs et d'employeurs de plaider en faveur de l'adoption de politiques et de pratiques entrepreneuriales contribuant à éradiquer les causes profondes du travail des enfants sera renforcée au moyen de formations et d'interventions spécifiques, destinées par exemple à organiser les groupes difficilement atteignables ou à accroître l'efficacité de l'action entreprise par les partenaires sociaux dans les secteurs où le travail des enfants est très répandu. En fonction des besoins et des priorités de chaque pays, il s'agira d'aider les gouvernements à élaborer ou à réviser leurs politiques et programmes et à fournir des services, notamment en ce qui concerne l'inspection du travail, une éducation de base de qualité et des programmes de développement des compétences tout au long de la vie, autant d'éléments qui ont une incidence positive sur le travail des enfants. Une importance particulière sera donnée au renforcement de leur capacité d'intégrer les questions relatives au travail des enfants dans les politiques et programmes de grande envergure. Par l'intermédiaire du Centre de Turin, le Bureau continuera de dispenser des cours visant à accroître la capacité des mandants d'élaborer des programmes efficaces de lutte contre le travail des enfants, de manière à donner une ampleur accrue aux programmes existants et à améliorer la présentation des rapports sur l'application des conventions n^{os} 138 et 182. De nouveaux cours seront proposés, reliant le travail des enfants au travail décent et aux questions propres à certains secteurs.

Partenariats

275. Un appui continuera d'être fourni aux partenariats existants, tels que l'Equipe spéciale sur le travail des enfants et l'éducation pour tous et le Partenariat international de coopération sur le travail des enfants et l'agriculture, afin d'étendre leur portée. Soucieuse de répondre aux besoins des acteurs de l'économie réelle, l'OIT cherchera à coopérer plus étroitement avec ce secteur ainsi qu'avec les représentants des travailleurs en vue de réaliser des avancées concrètes dans la lutte contre le travail des enfants, une lutte qui s'inscrit dans le cadre général du travail décent. Cela se fera par la négociation de mémorandums d'accord propres à chaque branche d'activité et le lancement d'initiatives public-privé. Compte tenu de l'expérience actuelle, une ampleur accrue sera donnée aux activités menées avec d'autres agences des Nations Unies, telles que l'UNICEF,

l'Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture et la Banque mondiale, ainsi qu'à certains travaux de recherche et projets statistiques.

Communication

276. Sur la base de travaux antérieurs et des résultats obtenus, la stratégie de communication continuera d'être centrée sur: i) la sensibilisation au niveau national; ii) la Journée mondiale contre le travail des enfants; et iii) la diffusion efficace d'informations par les médias (radio, télévision, journaux, etc.) et les réseaux sociaux.

Coopération technique

277. Les activités concernant ce résultat continueront pour l'essentiel d'être menées dans le cadre de projets de coopération technique. Conformément à la Feuille de route en vue de l'élimination des pires formes de travail des enfants d'ici à 2016, approuvée par le Conseil d'administration en novembre 2010 en tant que stratégie de mise en œuvre du Plan d'action mondial adopté en 2006, une plus large place sera faite à la fourniture de conseils, d'orientations et d'une assistance techniques aux mandants afin qu'ils élaborent des politiques et des programmes efficaces permettant d'appliquer les principes du

travail décent pour s'attaquer aux causes profondes du travail des enfants et mettre l'accent sur les domaines dans lesquels des changements systémiques sont nécessaires. Par exemple, dans le cadre d'un nouveau projet de coopération technique qui sera lancé en Amérique centrale, les ménages dont les enfants pourraient être, ou sont déjà, astreints au travail, seront mis en rapport avec les services d'emploi et de développement des compétences, de manière à s'attaquer aux causes premières du travail des enfants.

Gestion des risques

278. Plus de 95 pour cent des fonds mobilisés pour atteindre ce résultat au cours des périodes biennales précédentes provenaient de ressources extrabudgétaires. A l'heure actuelle, les perspectives concernant cette source de financement pour 2012-13 sont très incertaines. Beaucoup de donateurs ont aujourd'hui tendance à financer moins de projets et à privilégier les grands projets, ce qui pourrait réduire la capacité du Bureau de répondre pleinement aux demandes de nombreux mandants. Pour atténuer ces risques, le Bureau cherchera à créer de nouveaux partenariats novateurs, tels que des initiatives Sud-Sud ou des partenariats public-privé.

Indicateurs

Indicateur 16.1. Nombre d'Etats Membres dans lesquels les mandants, avec l'appui du BIT, adoptent des politiques et mettent en place des programmes ayant une réelle portée pour éliminer le travail des enfants conformément aux conventions et recommandations de l'OIT	
Mesure Pour être comptabilisés, les résultats doivent remplir au moins un des critères ci-après: ■ Des politiques, plans d'action et/ou programmes sont adoptés par un ou plusieurs mandants de l'OIT pour les rendre conformes aux normes internationales du travail visant à interdire et à éliminer le travail des enfants. ■ Des mesures assorties de délais destinées à éliminer d'urgence les pires formes de travail des enfants sont mises en œuvre par un ou plusieurs des mandants de l'OIT. ■ Les questions relatives au travail des enfants, compte tenu de la situation particulière des filles, figurent dans les politiques et programmes de développement et/ou de lutte contre la pauvreté et les politiques et programmes sociaux pertinents. ■ Des politiques de lutte contre le travail des enfants sont adoptées et promues par le biais d'organisations ou de groupements intergouvernementaux économiques et sociaux opérant aux niveaux mondial, régional ou sous-régional.	
Base de référence	Cible
32 Etats Membres en 2008	34 Etats Membres, dont 12 en Afrique, 12 dans les Amériques, 2 dans les Etats arabes, 4 en Asie et 4 en Europe

Indicateur 16.2. Nombre d'Etats Membres dans lesquels les mandants, avec l'appui du BIT, prennent des mesures pour adopter ou modifier la législation ou renforcer leurs bases de connaissances sur le travail des enfants

Mesure

Pour être comptabilisés, les résultats doivent remplir au moins un des critères ci-après:

- Les conventions n°s 138 ou 182 sont ratifiées.
- Les organes de contrôle de l'OIT ont noté avec satisfaction ou intérêt les progrès accomplis dans l'application des conventions pertinentes.
- Des mécanismes et systèmes sont établis ou renforcés pour que l'on dispose de données et statistiques ventilées par sexe actualisées concernant la situation des enfants qui travaillent.
- La collecte et l'analyse de données ciblées ainsi que des recherches sont entreprises par les mandants et/ou d'autres partenaires nationaux afin d'enrichir la base de connaissances sur le travail des enfants et de répertorier les leçons tirées de l'expérience.

Base de référence

42 Etats Membres en 2008

Cible

46 Etats Membres, dont 13 en Afrique, 12 dans les Amériques, 2 dans les Etats arabes, 14 en Asie et 5 en Europe

Résultat 17: La discrimination dans l'emploi et la profession est éliminée

Stratégie

Expérience et enseignements

279. L'expérience acquise au cours des périodes biennales précédentes a confirmé que les mandants de l'OIT se heurtent constamment à des difficultés lorsqu'il s'agit de lutter contre la discrimination dans l'emploi et la profession, compte tenu, notamment, de la persistance de formes déjà anciennes de discrimination et de l'apparition de «nouvelles» formes, de la force des stéréotypes, de l'absence d'une conception commune des notions fondamentales, de l'absence fréquente d'une politique nationale cohérente en matière d'égalité et de la difficulté de mesurer la discrimination. La crise financière et économique mondiale a creusé les inégalités et aggravé la marginalisation des groupes vulnérables. La stratégie prévue au titre de ce résultat pour 2012-13 reposera en particulier sur les points suivants: i) renforcer la capacité des mandants de déterminer les diverses dimensions de la discrimination et de participer de manière efficace à l'élaboration et à la mise en œuvre de politiques nationales d'ensemble en matière d'égalité; et ii) élargir les connaissances concernant les tendances récentes de la discrimination au travail, ainsi qu'utiliser des outils de connaissances visant à traiter cette question et en assurer la diffusion.

Liens avec d'autres résultats

280. La stratégie comporte des synergies particulières avec les résultats 9 et 10 pour veiller à ce que les organisations d'employeurs et de travailleurs soient associées aux campagnes de sensibilisation et aux activités de renforcement

des capacités, avec les travaux relevant du résultat 5 (conditions de travail) sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, les écarts de salaire et les travailleurs domestiques, avec les résultats 7 (migrations de main-d'œuvre) et 8 (VIH/sida) qui étayeront la recherche antidiscrimination, la collecte de données et l'échange de bonnes pratiques sur les migrations de main-d'œuvre et traiteront le problème de la discrimination fondée sur le VIH et le sida, y compris par le biais du Plan d'action mondial sur la promotion de la recommandation (n° 200) sur le VIH et le sida, 2010, avec le résultat 11 (administration du travail et législation du travail), qui abordera la réforme de la législation et le renforcement des capacités en collaboration avec les organes d'exécution des lois antidiscrimination, avec le résultat 15 (travail forcé) dans les domaines où le travail forcé résulte de certaines formes de discrimination, fondée, par exemple, sur le sexe ou la race, avec les résultats 18 (normes internationales du travail) et 19 (intégration du travail décent), vu que les indicateurs et les statistiques concernant le travail décent seront essentiels pour la composante collecte et analyse des données de la stratégie.

Développement et partage des connaissances

281. Un appui sera apporté aux bureaux nationaux de statistique pour les aider à rassembler et à analyser les données sur la discrimination au travail. Les tendances mondiales, régionales et nationales feront l'objet d'un suivi. Des travaux de recherche seront entrepris pour aider les mandants à traiter les aspects complexes de la discrimination, en

s'inspirant des travaux antérieurs sur des questions telles que l'égalité de rémunération et la discrimination raciale. Des informations seront rassemblées et publiées au sujet des mesures qui se sont avérées efficaces pour lutter contre la discrimination. Ces recherches et cette analyse contribueront aux grands travaux de recherche réalisés à l'échelle du Bureau sur le rôle des normes internationales du travail dans le rééquilibrage de la mondialisation. Des informations juridiques et de politique générale sur la non-discrimination aux niveaux national, régional et mondial seront également collectées et fournies aux mandants par le biais du rapport global de 2012, de l'étude d'ensemble de 2012 concernant les conventions fondamentales et des examens annuels au titre du suivi de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail. Ces informations, ainsi que des orientations tripartites auxquelles la discussion donnera lieu, guideront la mise en œuvre de la stratégie.

Egalité entre hommes et femmes et non-discrimination

282. La discrimination fondée sur le sexe demeure si répandue dans le monde du travail que les activités spécifiques relevant de ce résultat contribueront aux travaux intersectoriels visant à intégrer l'égalité entre les sexes dans tous les autres résultats et seront réalisées en étroite coordination avec le Bureau de l'égalité entre hommes et femmes. Conformément à la résolution concernant l'égalité entre hommes et femmes au cœur du travail décent, adoptée par la Conférence internationale du Travail à sa 98^e session en 2009, la ratification des conventions n^{os} 100 et 111 restera une priorité et, quand il y a eu ratification, une aide sera fournie pour qu'une suite soit donnée aux commentaires des organes de contrôle. Le renforcement de la capacité des juges, des inspecteurs du travail et des responsables gouvernementaux d'assurer l'application de l'égalité de chances et de traitement aura pour effet d'améliorer l'efficacité pratique de la ratification. Face au problème que pose la multiplicité des formes de discrimination, il sera essentiel de tenir compte du principe de l'égalité des sexes, la discrimination à l'égard des femmes étant souvent aggravée par d'autres formes de discrimination.

Renforcement des capacités des mandants

283. L'OIT s'attachera en particulier à: i) renforcer la capacité des mandants tripartites d'élaborer et de mettre en œuvre des politiques nationales en matière d'égalité; et ii) renforcer la

capacité des organisations de travailleurs et d'employeurs de prendre des mesures pratiques pour lutter contre la discrimination au travail, au moyen par exemple de conventions collectives et d'initiatives sur le lieu de travail. Des matériels de formation mis au point au cours de périodes biennales antérieures, sur des thèmes tels que l'égalité de rémunération et la discrimination raciale, seront utilisés et adaptés aux besoins particuliers des divers pays ou régions et fournis dans les langues locales. Les cours de formation demeureront un moyen important de renforcer la capacité des mandants de comprendre et d'appliquer des notions telles que le principe de l'égalité de rémunération des hommes et femmes pour un travail de valeur égale. Le volet renforcement des capacités de la stratégie bénéficiera d'un appui du Centre de Turin.

Partenariats

284. Le Bureau continuera d'œuvrer activement avec les organismes nationaux chargés de l'égalité, tels que la Commission nationale jordanienne pour la femme et la Haute autorité française de lutte contre les discriminations et pour l'égalité, ainsi qu'avec divers organismes interinstitutions s'occupant des droits de l'homme, des populations autochtones, des minorités, des personnes handicapées et de l'égalité entre hommes et femmes. Les normes internationales du travail relatives à la non-discrimination et à l'égalité seront plus largement diffusées et leur visibilité sera accrue. Quant aux conclusions pertinentes des organes de contrôle, elles seront promues auprès d'organisations partenaires du système des Nations Unies telles que ONU Femmes et le Bureau du Haut Commissariat pour les droits de l'homme.

Communication

285. Le site Web de l'OIT consacré aux normes et principes et droits fondamentaux au travail sera optimisé en améliorant l'accès aux outils sur la discrimination, classés en trois grandes catégories: les outils indiquant la manière de procéder (manuels, directives, matériels didactiques), les outils fondés sur la connaissance (études, données) et les bonnes pratiques (au niveau national). Les informations relatives aux normes seront également rendues plus facilement accessibles, par le biais notamment d'un regroupement de toutes les bases de données liées aux normes. Compte tenu de l'expérience acquise, les publications de première importance telles que les rapports globaux de 2011 et de 2012 et l'étude d'ensemble de 2012 concernant les conventions fondamentales feront l'objet d'une promotion dans les médias.

Coopération technique

286. Afin de développer et de renforcer la capacité opérationnelle du BIT de fournir des services efficaces de coopération technique concernant la non-discrimination, des efforts seront accomplis pour mobiliser des ressources en vue de donner suite au plan d'action sur la non-discrimination qui sera adopté en 2011 ainsi qu'aux commentaires des organes de contrôle. L'assistance sera axée sur les moyens de faciliter l'élaboration et la mise en œuvre de politiques nationales d'ensemble en matière d'égalité, en y associant tous les partenaires tripartites.

Gestion des risques

287. La marginalisation possible au niveau national du principe de non-discrimination représente un risque qui pourrait nuire à la réalisation des objectifs fixés dans le cadre de ce résultat. Pour atténuer ce risque, le BIT continuera de promouvoir le principe de non-discrimination au travail au moyen des activités suivantes: i) assistance et conseils techniques; ii) recherche, sensibilisation et orientations ciblées; iii) renforcement des capacités; iv) aide au dialogue entre les partenaires tripartites; et v) collaboration accrue dans l'ensemble du Bureau au siège et sur le terrain, ainsi qu'avec d'autres institutions nationales et internationales compétentes.

Indicateur

Indicateur 17.1. Nombre d'Etats Membres dans lesquels les mandants, avec l'appui du BIT, mettent en œuvre des lois, politiques, programmes ou mesures spécifiques permettant de progresser dans l'application des conventions, principes et droits relatifs à la non-discrimination

Mesure

Pour être comptabilisés, les résultats doivent remplir au moins deux des critères suivants:

- Les conventions n^{os} 100 ou 111 sont ratifiées ou les organes de contrôle ont noté avec satisfaction ou intérêt les progrès accomplis dans l'application des conventions pertinentes.
- Des lois, politiques, plans d'action et/ou programmes nouveaux ou modifiés sont adoptés pour les rendre conformes aux normes internationales relatives à la non-discrimination.
- Une stratégie de sensibilisation en matière de non-discrimination est mise en place par un ou plusieurs mandants.
- Un organisme national chargé d'examiner les questions d'égalité est établi ou renforcé.
- Un plan de renforcement des capacités concernant le respect et/ou la promotion des lois et politiques non discriminatoires élaboré à l'intention des fonctionnaires intéressés est mis en œuvre.
- Les systèmes sont renforcés pour fournir des données ventilées par sexe actualisées sur la non-discrimination.

Base de référence

2 Etats Membres

Cible

8 Etats Membres, dont 2 en Afrique, 2 dans les Amériques, 1 dans les Etats arabes, 2 en Asie et 1 en Europe

Résultat 18: Les normes internationales du travail sont ratifiées et appliquées

Stratégie

Expérience et enseignements

288. Les principaux enseignements tirés au cours des deux dernières périodes biennales portent sur la nécessité: i) de continuer à renforcer la confiance entre les mandants tripartites au moyen d'un dialogue permanent afin de parvenir à un consensus et à une participation active visant à finaliser et à mettre en œuvre le plan d'action sur la stratégie normative de l'OIT; ii) de mettre davantage l'accent sur l'assistance technique à fournir aux mandants tripartites de l'OIT, en

particulier les gouvernements, pour les aider à combler les lacunes dans la mise en œuvre des conventions ratifiées et leur permettre de ratifier les conventions internationales du travail; iii) d'atténuer l'impact que les crises peuvent avoir sur les priorités fixées et les progrès accomplis en rapport avec les normes internationales du travail aux niveaux national et international; et iv) d'assurer le suivi des aspects normatifs des conclusions de la Conférence concernant les discussions récurrentes sur l'emploi et la sécurité sociale dans le cadre de la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable.

289. Les mesures ci-après seront donc prises compte tenu de ces renseignements afin de contribuer à la réalisation des objectifs de la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable et du Pacte mondial pour l'emploi.

- La priorité continuera d'être donnée à la promotion d'un consensus tripartite sur les points suivants: une politique normative cohérente de l'OIT concernant le monde du travail; l'amélioration du fonctionnement, de la transparence, de la réactivité aux problèmes d'inégalité entre les sexes et de l'efficacité du système de contrôle de l'OIT, notamment en allégeant les obligations en matière de présentation de rapports; l'interprétation des conventions internationales du travail; et le renforcement de l'impact des normes internationales du travail et de la plate-forme de connaissances sur les législations du travail.
- Les plans d'action adoptés en ce qui concerne les quatre conventions de gouvernance, la convention du travail maritime, 2006, les instruments de SST et la convention (n° 188) et la recommandation (n° 199) sur le travail dans la pêche, 2007, ainsi que la stratégie de promotion de la convention (n° 185) sur les pièces d'identité des gens de mer (révisée), 2003, et de la convention (n° 169) relative aux peuples indigènes et tribaux, 1989, permettent d'aller de l'avant dans le domaine de la coopération technique. C'est cette approche qui devrait être suivie pour la recommandation (n° 200) sur le VIH et le sida, 2010, récemment adoptée, et les décisions prises récemment par la Conférence internationale du Travail dans le cadre des discussions récurrentes.
- Les observations des organes de contrôle guideront les priorités de l'assistance technique de l'OIT. Une suite sera également donnée aux priorités relatives aux normes qui figurent dans les programmes par pays de promotion du travail décent. Une coopération étroite entre le siège et la structure extérieure est essentielle pour l'efficacité de cette assistance.
- La coopération au sein du Bureau concernant le suivi de la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable sera renforcée; d'importants travaux préparatoires seront entrepris avec les mandants tripartites avant la Conférence pour améliorer l'interaction entre la Commission d'application des normes de la Conférence et la Commission pour la discussion récurrente en ce qui concerne la discussion sur l'étude d'ensemble.

Liens avec d'autres résultats

290. Les normes internationales du travail constituent à la fois un résultat à part entière visant le travail décent et un moyen d'action essentiel dont dispose l'Organisation pour s'acquitter de son mandat et, par conséquent, atteindre l'ensemble des autres résultats. Elles contribuent toutes à la réalisation des trois autres objectifs stratégiques. Une attention particulière sera accordée à l'intégration des normes internationales du travail et des observations des organes de contrôle dans l'ensemble des stratégies de résultat. Les conclusions de la Conférence concernant les discussions récurrentes sur les différents objectifs stratégiques joueront un rôle à cet égard. Ainsi, en 2012-13, des efforts particuliers seront consentis pour assurer le suivi efficace des conclusions concernant la promotion de l'emploi (résultat 1) et la sécurité sociale (résultat 4). Les travaux portant sur le résultat 17 (discrimination au travail), en particulier au regard de la promotion de la ratification et de l'application des conventions concernant l'égalité entre les sexes, seront poursuivis. De même, le lien étroit établi avec le résultat 6 (sécurité et santé au travail) sera maintenu en vue de donner effet au plan d'action (2010-2016) adopté par le Conseil d'administration et visant à assurer une large ratification et une application effective des instruments relatifs à la sécurité et à la santé au travail.

Développement et partage des connaissances

291. Le regroupement et l'unification de toutes les bases de données liées aux normes seront poursuivis, ce qui permettra au Bureau de donner une image dynamique de la situation par pays en ce qui concerne les normes internationales du travail. Les recherches seront axées sur quatre thèmes liés à ces normes: i) l'évaluation de l'impact socio-économique des normes internationales du travail, notamment par l'élaboration et l'utilisation d'indicateurs; ii) l'application des normes internationales du travail dans le secteur informel, en vue de donner des indications claires sur la façon d'assurer la protection des travailleurs dans l'économie informelle, en tenant compte des aspects liés à l'égalité entre hommes et femmes; iii) l'incidence des mesures anticrise sur les normes internationales du travail, à la lumière du Pacte mondial pour l'emploi; et iv) les normes internationales du travail et le commerce, y compris la mise à jour régulière du portail Internet sur les accords de libre-échange et les droits des travailleurs. Ces travaux de recherche et d'analyse, de même que la plate-forme de

connaissances renforcée et globale sur les normes internationales du travail et les législations du travail, contribueront au thème de recherche lancé à l'échelle du Bureau sur le rôle des normes internationales du travail dans le rééquilibrage de la mondialisation.

Egalité entre hommes et femmes et non-discrimination

292. Les normes internationales du travail constituent l'un des principaux moyens de promouvoir l'égalité dans le monde du travail au profit de tous les travailleurs. Ce résultat sera poursuivi conjointement avec le résultat 17. Une attention particulière sera accordée à la promotion de la ratification et de l'application des conventions citées dans la résolution concernant l'égalité entre hommes et femmes au cœur du travail décent, adoptée par la Conférence en 2009 (conventions n^{os} 156, 175, 177 et 183, ainsi que conventions n^{os} 100 et 111). Les organes de contrôle de l'OIT se pencheront en particulier sur la prise en compte des questions d'égalité lors de l'application des normes internationales du travail, ce qui permettra de veiller à ce que les femmes et les hommes aient un même accès aux prestations découlant des normes à jour. Par exemple, dans l'application des conventions sur l'inspection du travail, notamment la convention (n^o 81) sur l'inspection du travail, 1947, et la convention (n^o 129) sur l'inspection du travail (agriculture), 1969, une attention particulière sera accordée à la représentation des femmes dans les services d'inspection du travail. Dans le domaine de la sécurité et la santé au travail et dans le contexte de l'application de la convention (n^o 45) des travaux souterrains (femmes), 1935, le Bureau continuera de promouvoir la suppression des restrictions aux travaux souterrains limités aux femmes, en invitant les Etats Membres qui ont ratifié cette convention à la dénoncer au profit de la récente convention (n^o 176) sur la sécurité et la santé dans les mines, 1995.

Renforcement des capacités des mandants

293. Le renforcement des capacités des mandants tripartites dans le domaine des normes internationales du travail sera poursuivi et renforcé en coopération avec le Centre de Turin, au moyen de cours de formation sur divers thèmes couverts par les normes internationales du travail, y compris les conventions fondamentales, les droits et le développement des peuples autochtones et l'inspection du travail maritime. Plusieurs autres moyens continueront d'être utilisés, parmi lesquels l'analyse des lacunes législatives – particulièrement pour les conventions visées par les quatre plans

d'action –, des conseils informels fournis par le Bureau, la mise au point d'outils juridiques et les activités de promotion et de sensibilisation. En outre, on s'emploiera davantage à renforcer le programme de formation du Centre de Turin sur l'utilisation par les juges, les avocats, les professeurs de droit et les journalistes des normes internationales du travail, en vue d'accroître l'impact de ces normes et des observations des organes de contrôle.

Partenariats

294. L'action se poursuivra pour intégrer les priorités relatives aux normes ailleurs qu'à l'OIT, dans le cadre du bilan commun de pays des Nations Unies, du PNUAD et d'autres initiatives majeures en matière de développement. Le module d'orientation et d'appui de 2010 du PNUAD inclut notamment les normes internationales du travail en tant que partie intégrante du mandat des équipes de pays des Nations Unies et énumère toutes les conventions de l'OIT pertinentes et les recommandations qui les accompagnent afin que ces équipes puissent les utiliser. Cet outil et d'autres encore permettront également au Bureau d'aider les organisations régionales, ainsi que les banques et les agences internationales et nationales de développement, à intégrer les normes internationales du travail dans leurs activités et procédures. Les arrangements spéciaux sur l'application des normes déjà établis entre l'OIT et d'autres organisations internationales seront maintenus et renforcés. Il s'agit notamment de la coopération avec l'Instance permanente des Nations Unies sur les questions autochtones (pour l'application de la convention n^o 169), les organismes des Nations Unies créés en vertu de traités relatifs aux droits de l'homme et le Conseil de l'Europe (la commission d'experts étant responsable de l'application du Code européen de sécurité sociale).

Communication

295. On pourra accéder plus facilement aux informations actuellement fournies dans le cadre des procédures de contrôle, à la compilation des lois nationales sur le travail et à toutes les autres informations relatives aux normes. Des améliorations seront apportées aux bases de données, notamment grâce à la mise en place d'un système de présentation de rapports en ligne, ainsi qu'au contenu et à la présentation des rapports des organes de contrôle. Afin de faire mieux connaître et comprendre les normes internationales du travail, une stratégie globale de communication, élaborée avec des spécialistes des médias provenant notamment du Centre de Turin, sera mise en œuvre, et les groupes cibles ne se limiteront pas aux mandants tripartites de

l'OIT et continueront d'être élargis aux parlementaires, aux autorités judiciaires, aux juristes, aux journalistes, aux médias, aux universités et au grand public.

Coopération technique

296. Par le biais de ses activités d'assistance technique, le Bureau s'efforcera de promouvoir la ratification et l'application effective des normes internationales du travail, en réduisant ainsi les lacunes sur le plan de la mise en œuvre et en assurant une meilleure intégration des normes internationales du travail et des observations des organes de contrôle dans les programmes par pays de promotion du travail décent. On s'efforcera d'obtenir des ressources pour financer un programme global de coopération technique, englobant les plans d'action relatifs aux conventions de gouvernance, à la convention du travail maritime, aux instruments sur la sécurité et la santé au travail et à la convention (n° 188) et la recommandation (n° 199) sur le travail dans la pêche, 2007. Dans le cadre du programme de

promotion de la convention n° 169 (PRO 169), la coopération technique à long terme axée sur les peuples autochtones comptera également parmi les priorités en matière de mobilisation des ressources.

Gestion des risques

297. Le risque principal lié à la stratégie concerne le rang de priorité insuffisant que les mandants pourraient accorder au niveau national à la ratification et à l'application des normes internationales du travail, eu égard en particulier à la faible croissance économique. L'approche suivie pour gérer les risques comporte les cinq éléments cumulatifs et interdépendants ci-après qui sont intégrés dans la stratégie: i) assistance et conseils techniques; ii) recherche axée sur les sujets de préoccupation liés aux normes internationales du travail et aux orientations stratégiques; iii) renforcement des capacités; iv) dialogue permanent avec les mandants tripartites; et v) coopération à l'échelle du Bureau au siège et dans les bureaux extérieurs.

Indicateurs

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	
Mesure Pour être comptabilisés, les résultats doivent remplir l'un des critères ci-après: ■ La Commission d'experts de l'OIT pour l'application des conventions et recommandations note avec satisfaction ou intérêt les progrès faits dans l'application des conventions pertinentes. ■ Le gouvernement a adopté ou modifié la législation ou a amélioré sensiblement sa pratique conformément aux normes internationales du travail, y compris les conventions non ratifiées et les recommandations.	
Base de référence	Cible
41 Etats Membres	37 Etats Membres, dont 12 en Afrique, 13 dans les Amériques, 5 dans les Etats arabes, 4 en Asie et 3 en Europe

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 d'autres grandes initiatives	
Mesure Pour être comptabilisés, les résultats doivent remplir le critère suivant: ■ Les normes internationales du travail pertinentes sont prises en considération dans le Cadre de l'aide au développement des Nations Unies, du Bilan commun de pays ou des cadres similaires.	
Base de référence	Cible
6 Etats Membres	5 Etats Membres, dont 1 en Afrique, 1 dans les Amériques, 2 dans les Etats arabes et 1 en Europe

Indicateur 18.3. Nombre d'Etats Membres qui, avec l'appui du BIT, progressent dans la ratification des conventions à jour afin d'inclure au moins les instruments considérés comme des normes fondamentales du travail, ainsi que ceux qui sont considérés comme les plus importants du point de vue de la gouvernance

Mesure

Pour être comptabilisés, les résultats doivent remplir le critère suivant:

- A la suite de nouvelles ratifications, l'Etat Membre a ratifié au moins les huit conventions fondamentales n°s 29, 87, 98, 100, 105, 111, 138 et 182 et les quatre conventions prioritaires n°s 81, 122, 129 et 144.

Base de référence

29 Etats Membres

Cible

7 Etats Membres, dont 2 en Afrique,
2 dans les Amériques, 2 en Asie et
1 en Europe

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

Mesure

Pour être comptabilisés, les résultats doivent remplir au moins l'un des critères ci-après:

- Des activités sont incluses pour tenir compte des commentaires de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations concernant les conventions ratifiées.
- Des activités sont incluses pour promouvoir la ratification et la mise en œuvre des conventions fondamentales et prioritaires.
- Des activités sont incluses pour promouvoir la ratification et la mise en œuvre d'autres normes à jour en tenant compte des priorités nationales établies par les mandants tripartites.

Base de référence

19 Etats Membres

Cible

15 Etats Membres, dont 2 en Afrique,
3 dans les Amériques, 2 dans les Etats
arabes, 6 en Asie et 2 en Europe

Cohérence des politiques

298. La Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable souligne que, pour que l'action pour le travail décent ait un impact optimal, les efforts destinés à promouvoir les quatre objectifs stratégiques – y compris les questions transversales que sont l'égalité entre hommes et femmes et la non-discrimination – devraient s'inscrire dans une stratégie globale et intégrée. Le résultat 19 vise à encourager les

progrès en matière de travail décent dans les Etats Membres au moyen d'une approche intégrée. Cela demande une cohérence des politiques et des partenariats actifs à tous les niveaux, et notamment une coopération avec d'autres organisations internationales et régionales dont le mandat touche à des domaines connexes, en vue de promouvoir l'Agenda du travail décent.

Cohérence des politiques	1	2	3
	Budget ordinaire proposé 2012-13 (en dollars E.-U.)	Montant estimatif des dépenses extrabudgétaires pour 2012-13 (en dollars E.-U.)	Montant estimatif du CSBO pour 2012-13 (en dollars E.-U.)
19. Intégration du travail décent: Les Etats Membres placent une approche intégrée du travail décent au cœur de leurs politiques économiques et sociales, avec le soutien des principales agences des Nations Unies et d'autres institutions multilatérales	22 396 785	9 600 000	2 000 000
Montant estimatif total des ressources affectées à la cohérence des politiques			33 996 785

Résultat 19: Les Etats Membres placent une approche intégrée du travail décent au cœur de leurs politiques économiques et sociales, avec le soutien des principales agences des Nations Unies et d'autres institutions multilatérales

Stratégie

Expérience et enseignements

299. Les enseignements tirés de l'expérience acquise par le Bureau durant la crise montrent que l'accent mis sur la cohérence des politiques a permis au BIT d'établir un lien entre le discours international sur la politique macroéconomique tenu par le FMI, la Banque mondiale et l'OCDE et celui sur le développement tenu par l'ONU et ses institutions spécialisées. Cependant, si le Bureau a entretenu des relations de travail fructueuses avec les organismes multilatéraux et régionaux, la tentation de la rigueur budgétaire et le retour sur le devant de la scène mondiale des questions

monétaires et commerciales révèlent que l'intégration de l'emploi et du travail décent dans des politiques de relance durables ne peut être tenue pour acquise. Une sensibilisation résolue, étayée par des analyses et des travaux de recherche solides fondés sur des données factuelles, est devenue une condition indispensable de l'intégration du travail décent. En s'appuyant sur des travaux antérieurs consacrés aux thèmes de l'inégalité et de la mondialisation équitable, on s'attachera prioritairement, en 2012-13, à mieux comprendre le rapport entre les performances macroéconomiques et la situation sur le marché du travail, ce qui est essentiel pour pouvoir fournir des services consultatifs en temps opportun. Les enseignements tirés du processus

de consultation tripartite qui a débouché sur la production des profils de pays en matière de travail décent permettront de faciliter la définition de tels profils pour de nouveaux pays dans le cadre de l'initiative globale du Bureau en matière de connaissances. Dans les Etats Membres qui ne disposent toujours pas des données relatives au marché du travail nécessaires à l'établissement d'indicateurs de mesure des progrès accomplis, on s'efforcera en premier lieu d'accroître la capacité des mandants de recueillir des statistiques ventilées par sexe et des informations qualitatives.

Liens avec d'autres résultats

300. Le présent résultat vise tant les Etats Membres qui appliquent une approche intégrée pour réaliser l'objectif du travail décent que les institutions multilatérales qui incorporent l'Agenda du travail décent dans leurs politiques et dans leurs programmes. S'il existe des liens intrinsèques entre ce résultat et chacun des 18 autres, ces liens sont particulièrement intéressants avec le résultat 1 (promotion de l'emploi) pour ce qui est de l'intégration des politiques de l'emploi dans les cadres nationaux de développement, des systèmes d'information sur le marché du travail et des activités relatives au Pacte mondial pour l'emploi, le résultat 4 (sécurité sociale) en ce qui concerne les initiatives en matière de protection sociale lancées avec le FMI et d'autres institutions multilatérales, et le résultat 18 (normes internationales du travail) sur le plan de l'intégration des aspects normatifs dans les stratégies nationales, en particulier dans les PNUAD et les programmes uniques des Nations Unies.

Développement et partage des connaissances

301. Dans le cadre de l'initiative en matière de connaissances lancée à l'échelle du Bureau, l'élaboration des indicateurs du travail décent dans les Etats Membres et la production de profils de pays seront poursuivis. Faisant fond sur des travaux amorcés durant des périodes biennales précédentes, le BIT ouvrira un portail statistique unique, regroupant des bases de données établies dans l'ensemble du Bureau, sous la direction du Département de statistique. Les statistiques du BIT y gagneront ainsi en accessibilité et en visibilité tandis que la capacité du Bureau et des mandants de repérer et de combler les lacunes et d'éviter les doubles emplois se trouvera renforcée. Les travaux de recherche et l'analyse des politiques auront pour finalité première d'étayer les travaux consacrés dans tout le Bureau à la reprise durable et au travail décent ainsi qu'à la manière d'assurer une

croissance tirée par les revenus. Des documents d'orientation qui auront un grand retentissement dans les conférences et les manifestations internationales de même que des notes de synthèse à l'intention des mandants et des décideurs nationaux permettront de veiller à ce que ces questions soient prises en compte dans le débat international sur la reprise et la réduction de la pauvreté.

Egalité entre hommes et femmes et non-discrimination

302. Les travaux de recherche et les analyses feront ressortir les liens entre l'efficacité économique, la justice sociale et l'égalité entre hommes et femmes. On encouragera un usage plus systématique des données ventilées par sexe dans les activités de renforcement des capacités consacrées aux indicateurs du travail décent et l'on précisera quels effets les résultats relatifs au travail décent auront eus, tant pour les hommes que pour les femmes. En tirant parti de partenariats internationaux, y compris avec les organisations du système des Nations Unies, le FMI, la Banque mondiale, le G8 et le G20, il faudra veiller à ce que les activités de promotion de la cohérence des politiques incluent systématiquement l'objectif de l'égalité entre hommes et femmes et de la non-discrimination dans le monde du travail. Cet objectif sera également pris en compte dans le cadre de la mobilisation de ressources, du partage de connaissances et de la coopération technique, en partenariat avec les donateurs.

Renforcement des capacités des mandants

303. Pour qu'une approche intégrée du travail décent soit inscrite dans les cadres d'action nationaux, il faut que les ministères du travail et de l'emploi ainsi que les organisations d'employeurs et de travailleurs jouent un rôle important dans l'élaboration et l'application des politiques économiques, sociales et environnementales. En mettant à profit la dynamique créée par l'initiative de l'OIT pour la cohérence des politiques et par le Pacte mondial pour l'emploi, on dispensera aux partenaires sociaux une formation sur les politiques intégrées ainsi que sur la mesure et le suivi du travail décent. C'est dans ce cadre qu'une aide sera apportée aux employeurs et aux travailleurs désireux de savoir comment s'y prendre pour coopérer avec les organisations multilatérales et les institutions financières internationales. Les bureaux régionaux et de pays de l'OIT ainsi que les équipes de pays des Nations Unies s'appuieront sur le guide du Conseil des chefs de secrétariat intitulé *Outils pour l'intégration de*

l'emploi et du travail décent pour renforcer la capacité des mandants d'intégrer le travail décent dans les stratégies nationales de développement. En complément du guide, des cours de formation en ligne seront préparés avec l'aide du Centre de Turin, à l'intention des mandants et d'autres professionnels du développement, et porteront sur la manière dont ceux-ci peuvent intégrer le travail décent dans les politiques, les stratégies et les activités de leur propre organisation.

Partenariats

304. A partir des résultats obtenus en matière d'intégration du travail décent dans le système multilatéral au cours des deux dernières périodes biennales, le Bureau continuera de renforcer les partenariats conclus avec les organismes des Nations Unies et d'autres institutions, notamment celles dont le mandat est lié à l'Agenda du travail décent. Il s'agira notamment de mener des travaux de recherche communs, par exemple avec le FMI sur le socle de protection sociale et la croissance fondée sur l'emploi, et d'élaborer à l'échelle nationale des programmes conjoints et des matériels de formation par le biais des équipes de pays des Nations Unies. L'OIT collaborera avec d'autres institutions des Nations Unies afin d'améliorer les chances de réaliser les objectifs du Millénaire pour le développement d'ici à 2015, grâce au Cadre d'accélération des OMD, aux initiatives conjointes de lutte contre la crise prises par le système des Nations Unies et à d'autres programmes.

Communication

305. La communication sera orientée vers les manifestations de haut niveau, qu'elles soient ou non organisées par l'OIT, l'accent étant mis plus particulièrement sur l'importance de la cohérence des politiques. Le site Web du Pacte mondial pour l'emploi et les dépêches électroniques, diffusées depuis 2008-09 pour faire le point en temps opportun sur la mise en œuvre du Pacte, continueront d'offrir des informations sur la manière dont les Membres de l'OIT adoptent une approche intégrée du travail décent. De même, le site Web consacré au guide du CCS et sa plateforme de partage des connaissances, hébergés et

administrés par l'OIT, donneront des informations sur les initiatives prises par les pays et les institutions pour intégrer le travail décent.

Coopération technique

306. La coopération technique continuera d'être pour les mandants un moyen essentiel d'acquérir la capacité technique et institutionnelle nécessaire pour participer efficacement à la planification du développement dans le cadre des programmes par pays de promotion du travail décent. La diffusion du guide du CCS à l'échelle nationale se poursuivra afin d'évaluer l'incidence des programmes uniques des Nations Unies et des PNUAD sur le travail décent. La mise en œuvre du projet de la Commission européenne sur le suivi et l'évaluation des progrès en matière de travail décent (2009-2013) aidera des pays en développement déterminés à renforcer leur capacité de préparer des statistiques et des indicateurs pour mesurer le travail décent. Les ressources extrabudgétaires et autres contributions volontaires seront utilisées pour financer la fourniture aux mandants de services consultatifs techniques et de formations en matière de statistiques et de cohérence des politiques.

Gestion des risques

307. La stratégie d'intégration du travail décent se base sur l'hypothèse d'un maintien de l'engagement et de la coordination au niveau multilatéral. La coordination internationale qui a caractérisé les premiers efforts de relance au lendemain de la crise risque de s'affaiblir et les rééquilibrages budgétaires pourraient se faire aux dépens d'une croissance riche en emploi. Dans le cadre de sa stratégie d'atténuation des risques visant à garantir que le travail décent n'est pas relégué au second plan en raison de l'austérité budgétaire et que l'élan imprimé jusqu'à présent n'est pas brisé, le Bureau poursuivra ses efforts d'intégration et de sensibilisation, au plus haut niveau au sein du système multilatéral, tout en continuant de jouer le rôle clé qui est le sien dans la gouvernance mondiale au service d'une mondialisation équitable.

Indicateurs

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	
Mesure Pour être comptabilisés, les résultats doivent remplir au moins deux des quatre premiers critères ci-dessous ainsi que le dernier critère: ■ La création d'opportunités de travail décent est adoptée en tant qu'objectif central de la stratégie nationale de développement, parallèlement aux autres priorités nationales. ■ La mise en œuvre d'un programme par pays de promotion du travail décent intégré soutient l'application de la stratégie nationale de développement. ■ Les programmes nationaux ou sectoriels dans des domaines comme l'éducation, la santé, l'égalité des sexes, le commerce, la finance, le développement des entreprises, le développement rural et la lutte contre la pauvreté intègrent une dimension liée au travail décent. ■ Les services de statistiques sont améliorés afin d'optimiser la mesure des progrès accomplis vers la réalisation du travail décent, conformément aux dispositions de la convention n° 160. ■ L'élaboration de l'ensemble de la stratégie de développement se fait en consultation avec les mandats de l'OIT, conformément aux dispositions de la convention n° 144.	
Base de référence	Cible
0	10 Etats Membres, dont 3 en Afrique, 4 dans les Amériques, 1 dans les Etats arabes et 2 en Asie

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	
Mesure Pour être comptabilisés, les résultats doivent répondre à au moins un des critères suivants: ■ Sur la base des rapports consacrés à l'application des <i>Outils pour l'intégration de l'emploi et du travail décent</i> du CCS, on constate une intégration plus large du travail décent dans les politiques et programmes des organismes internationaux ou des institutions multilatérales. ■ De nouvelles initiatives coordonnant les politiques et programmes relatifs à l'Agenda du travail décent au niveau interinstitutionnel sont mises en œuvre.	
Base de référence	Cible
3 organismes internationaux	5 organismes internationaux ou institutions multilatérales

Egalité entre hommes et femmes: Obtenir des résultats

308. La résolution concernant l'égalité entre femmes et hommes au cœur du travail décent adoptée par la Conférence internationale du Travail à sa 98^e session en 2009 fournit des orientations stratégiques sur les travaux que doit entreprendre le Bureau pour intégrer l'égalité entre hommes et femmes dans les quatre objectifs stratégiques, conformément à la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable.

309. Le Plan d'action du Bureau pour l'égalité entre hommes et femmes 2010-2015, qui est entièrement aligné sur le cadre stratégique pour 2010-2015, se conforme à l'avis du Conseil d'administration selon lequel il convient de tenir compte des efforts déployés par le Bureau pour assurer la mise en œuvre des conclusions contenues dans la résolution et pour intégrer la question de l'égalité entre hommes et femmes dans ses activités opérationnelles. Le plan utilise une méthode de gestion axée sur les résultats pour renforcer les capacités internes en matière d'égalité entre hommes et femmes, en identifiant les ressources, les produits, les résultats et les calendriers. Il recourt également à une structure claire de responsabilisation en matière de résultats dans les domaines de la dotation en personnel, des structures institutionnelles et des activités. Il est important d'appuyer le réseau de l'OIT pour l'égalité entre hommes et femmes pour atteindre les résultats définis dans le plan.

310. Les stratégies de résultat du programme et budget pour 2012-13, assorties des indicateurs de résultats et des critères de mesure qui les accompagnent, reflètent également l'action menée par le Bureau pour donner suite aux conclusions. Parmi les mesures concrètes figurent des actions de sensibilisation, la mise à disposition d'outils de connaissance et le renforcement des capacités des mandants. Les initiatives visant à promouvoir l'égalité entre hommes et femmes dans le monde du travail en 2012-13 s'appuieront sur les politiques et programmes performants mis en œuvre en 2010-11 et les renforceront. Elles tiendront également compte des enseignements tirés des périodes biennales précédentes dans le domaine de la promotion de l'égalité entre hommes et femmes.

311. Conformément à la résolution concernant l'égalité entre femmes et hommes au cœur du travail décent, l'appui à la ratification et à l'application effective des principales conventions sur l'égalité entre hommes et femmes restera

prioritaire. Une attention particulière sera accordée aux observations de la commission d'experts relatives à la non-discrimination. Dans les domaines de la protection de la maternité et de l'égalité pour les travailleurs ayant des responsabilités familiales, une analyse comparative sera réalisée pour repérer les meilleures pratiques et étudier les perspectives de ratification. Cette analyse portera sur les législations et les politiques publiques (y compris les politiques d'aide à l'intention des travailleurs ayant des responsabilités familiales) ainsi que sur la responsabilité sociale des entreprises et la négociation collective. Des matériels et des campagnes de sensibilisation seront mis au point. Il s'agira de renforcer la capacité des services d'inspection du travail et des tribunaux d'appliquer les principes de l'égalité des chances et de traitement aux femmes et aux hommes et d'assurer la mise en œuvre effective de ces quatre conventions. Si un instrument international sur un travail décent pour les travailleurs domestiques est adopté en 2011, il conviendra d'en appuyer la diffusion et la promotion.

312. La persistance des inégalités entre hommes et femmes dans la structure de l'emploi est due, pour une large part, aux représentations et aux stéréotypes véhiculés par la société sur le rôle et le statut de la femme dans les divers domaines d'activité. Une des priorités sera de mettre au point une base de connaissances permettant de formuler des politiques publiques et de fournir une assistance technique aux gouvernements et aux organisations d'employeurs et de travailleurs dans les domaines de l'emploi et de l'émancipation économique. Par rapport aux hommes, les femmes sont désavantagées en termes d'accès à la formation et à l'emploi et au sein même du marché du travail, et leur situation s'est encore aggravée au cours de la récente crise économique. Les taux de participation, d'emploi et de chômage de même que l'impact de l'informalité et de la précarité mettent clairement en évidence les disparités entre hommes et femmes. En outre, certains phénomènes comme la ségrégation dans la profession sont encore bien présents, d'où la concentration de femmes dans les échelons les plus bas de la hiérarchie observée dans certains pays. Tous ces facteurs expliquent les inégalités de revenu persistantes entre les deux sexes et la surreprésentation des femmes dans les milieux les plus démunis. En 2012-13, il s'agira prioritairement de réaliser une analyse comparative des politiques de l'emploi afin de repérer les bonnes pratiques et d'élaborer des

recommandations appuyant la mise en œuvre du Pacte mondial pour l'emploi. Ces recommandations devraient aider les pays à s'engager sur la voie de l'égalité entre hommes et femmes et à améliorer la qualité des emplois des femmes.

313. Une des causes principales des inégalités hommes-femmes sur le marché du travail est la persistance de la division du travail par sexe qui assigne aux femmes la principale responsabilité de l'aide aux personnes, ce qui influe sur la répartition du temps de travail des hommes et des femmes entre les responsabilités professionnelles et familiales. Il en résulte pour les femmes une réduction du niveau de couverture sociale et une augmentation du taux de pauvreté. En 2012-13, les efforts porteront principalement sur la mise au point de recommandations visant à promouvoir l'indépendance économique des femmes en instaurant un socle de protection sociale et en renforçant la place des femmes dans le débat sur le sujet. Une analyse comparative des programmes de transferts monétaires sera réalisée pour définir quelles sont, parmi les expériences menées, celles qui sont à même de faire reculer durablement la pauvreté en permettant aux femmes d'acquérir les compétences requises pour obtenir des emplois de qualité sur le marché du travail.

314. Le plan d'action du BIT pour l'égalité entre hommes et femmes ne pourra être mis en œuvre sans la participation active des partenaires sociaux. Les capacités des organisations d'employeurs et de travailleurs seront renforcées pour intégrer les aspects liés à l'égalité entre hommes et femmes dans leurs programmes de travail et dans la négociation collective. De la même manière, la création de mécanismes de dialogue social tripartite visant à promouvoir l'égalité entre hommes et femmes sera encouragée. A cet effet, les bonnes pratiques à l'échelle nationale seront identifiées et mises en commun. Des matériels de formation et de diffusion seront également mis au point en liaison avec le Centre de Turin.

315. Le renforcement institutionnel des mandants, préalable indispensable si on veut progresser sur la voie de l'égalité entre les hommes et les femmes, est également évoqué dans la résolution concernant l'égalité entre femmes et hommes au cœur du travail décent. En conséquence, des audits participatifs sur les questions d'égalité entre hommes et femmes continueront d'être réalisés et de nouveaux outils de formation seront élaborés. Le Bureau

redoublera d'efforts pour mobiliser des ressources extrabudgétaires, l'objectif étant de réaliser davantage d'audits participatifs sur les questions d'égalité entre hommes et femmes dans les institutions qui en font la demande, notamment au sein des mandants.

316. Une importance particulière sera accordée à l'élaboration d'une base de données qui fournira une assise solide permettant de mettre au point des politiques publiques en se fondant sur des données empiriques. Le Bureau sera ainsi en mesure de participer aux grands débats mondiaux et nationaux sur l'égalité entre hommes et femmes dans le monde du travail et de contribuer à l'élaboration de recommandations sur l'action à mener. Cette approche, qui est conforme aux priorités de la politique du BIT en matière de recherche et de publication mise en place par le Directeur général en 2007, sera mise en œuvre dans le cadre d'une collaboration étroite entre le siège et les régions. Dans ce contexte, un appui sera fourni aux bureaux nationaux de statistique en coordination avec les secteurs correspondants en vue de faciliter la collecte des données nécessaires et leur ventilation par sexe. Des progrès seront également accomplis dans le domaine de la mise au point d'indicateurs du travail décent intégrant la distinction homme-femme.

317. La collaboration avec d'autres institutions du système des Nations Unies constituera un autre grand domaine d'intervention. L'accent sera davantage placé sur la coopération à l'échelle nationale, régionale et mondiale avec ces institutions – et notamment ONU-Femmes – dans le cadre de la stratégie d'unité d'action des Nations Unies. Des actions analogues seront menées avec les institutions multilatérales. Une formation sera dispensée aux organisations nationales d'employeurs et de travailleurs et aux ministères du travail afin qu'ils puissent intégrer les questions d'égalité dans le monde du travail et aussi participer au dialogue sur l'élaboration des politiques avec les équipes de pays des Nations Unies, notamment pour ce qui est de lier le processus des programmes par pays de promotion du travail décent à celui des PNUAD.

318. Le Bureau s'efforcera également d'accorder une plus large place aux questions d'égalité entre hommes et femmes dans les activités de coopération technique.

319. Le Bureau continuera de concevoir et de mettre en œuvre des programmes par pays de promotion du travail décent qui répondent aux préoccupations et aux besoins des femmes.

Renforcer les capacités techniques

Renforcer les connaissances

320. Le renforcement de la base de connaissances de l'OIT aux niveaux mondial et national fera considérablement progresser le travail du BIT en 2012-13. Une approche systématique de la gestion et du partage des connaissances permettra de mettre l'accent sur les connaissances ainsi que le préconisent la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable et les conclusions de la discussion récurrente sur l'emploi adoptées par la Conférence internationale du Travail à sa 99^e session. D'importantes mesures seront prises eu égard aux étapes à franchir pendant les périodes biennales, qui sont fixées dans la stratégie en matière de connaissances axée sur les résultats pour 2010-2015.

321. Des activités récentes, comme la préparation des rapports pour le G20, ont montré combien il est utile de disposer de données par pays en temps réel. Actuellement, le BIT n'a pas de méthode systématique de collecte, de partage et d'analyse des informations sur les politiques et leur efficacité. Il investira dans la création et la tenue de systèmes de collecte et de stockage de données, qui permettront d'accéder facilement aux renseignements recherchés. Ces systèmes et processus s'appuieront sur une infrastructure informatique adéquate. Les nouveaux produits ainsi mis au service des mandants aideront ces derniers à analyser les politiques et à fixer des priorités aux échelons national et mondial et enrichiront les services d'analyse et de conseil du BIT. Les stratégies afférentes aux 19 résultats en matière de travail décent indiquent la contribution du développement et du partage des connaissances à la réalisation de chaque résultat.

Un nouveau système de gestion de l'information

322. Un nouveau système permettra de réunir et d'agréger des informations par pays détaillées et disponibles en temps utile couvrant les quatre objectifs stratégiques de l'OIT, sur la base desquelles on pourra procéder à une analyse comparative de qualité fondée sur des observations probantes. Ce système regroupera progressivement les activités et les coordonnera de manière à éliminer les chevauchements et à stimuler les programmes par pays de promotion du travail décent.

323. Le nouveau système offrira un accès simplifié aux données, celles-ci étant rassemblées sur une page séparée pour chaque pays, à laquelle on accèdera par un portail central depuis le site Web public de l'OIT. Ces pages

regrouperont les informations pertinentes provenant des bases de données et des systèmes de gestion électronique des documents actuellement utilisés au siège et dans les régions. Les modèles de collecte de données au niveau national sont en cours d'élaboration. Chaque page contiendra des informations couvrant les quatre objectifs stratégiques de l'OIT et concernant les 19 résultats et autres thèmes pertinents du programme et budget. Des liens renverront à des rapports clés, aux documents des programmes par pays de promotion du travail, aux rapports d'évaluation ainsi qu'aux profils et aux évaluations du pays au regard du travail décent. Il sera possible d'effectuer des recherches par thème couvrant plusieurs pays et donc d'obtenir des informations permettant une analyse comparative.

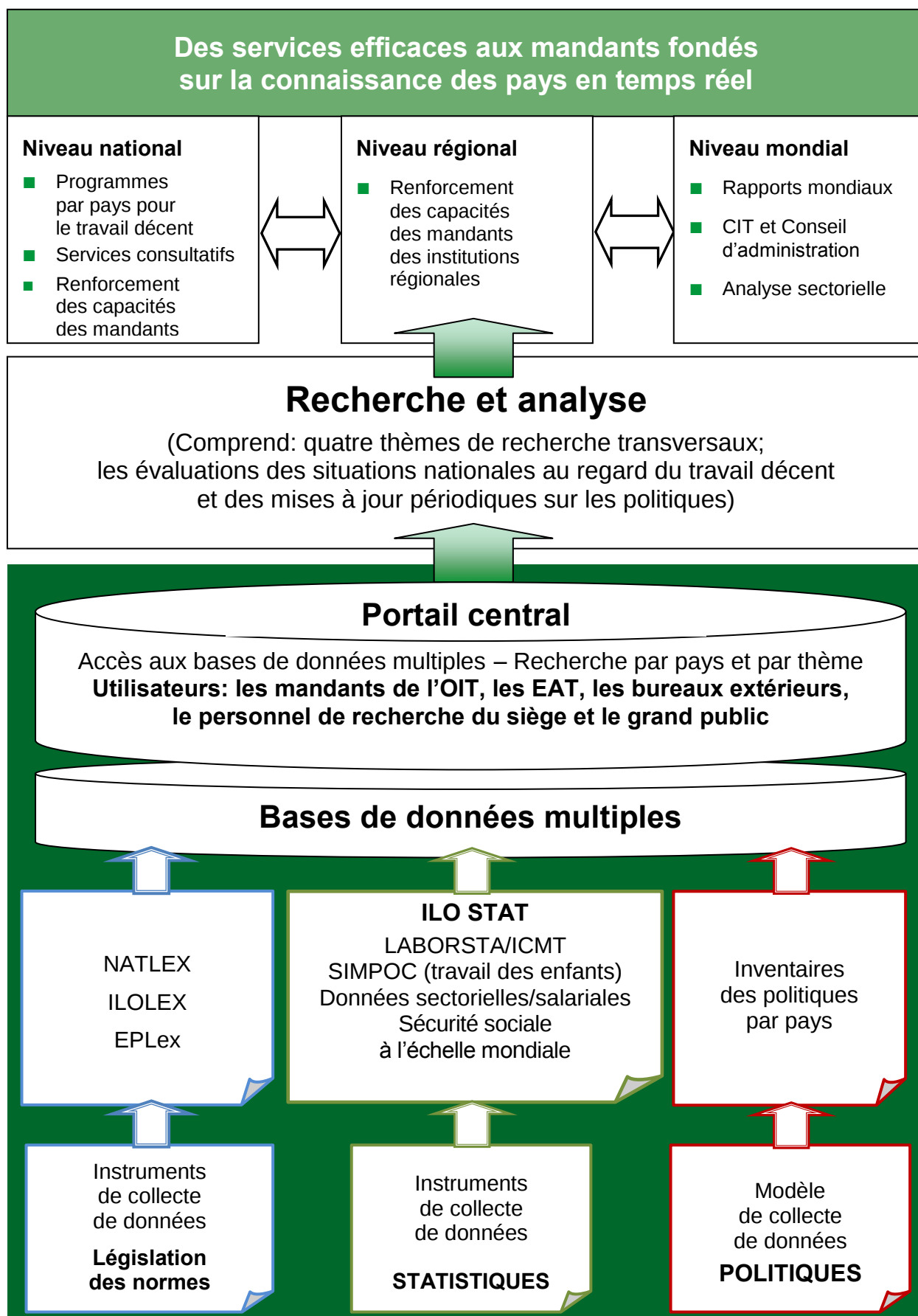
Avantages du nouveau système

324. Les mandants de l'OIT tireront les avantages suivants du nouveau système:

- ils auront accès par un seul portail d'entrée à des informations complètes sur la législation, les institutions et les politiques de leurs propres pays et d'autres pays dans les domaines clés relevant du mandat de l'OIT;
- ils pourront consulter des rapports mondiaux contenant des statistiques et des analyses comparatives à l'échelle internationale;
- ils bénéficieront de services renforcés d'appui technique de la part des équipes d'appui technique au travail décent (EAT) et du personnel des bureaux de l'OIT, qui accéderont directement aux informations sur les normes, politiques et statistiques concernant les pays dont ils s'occupent en particulier ainsi que d'autres pays et régions;
- ils auront à leur disposition, pour la préparation des programmes par pays de promotion du travail décent, des données par pays réunies de manière systématique.

325. Le personnel du siège et des régions utilisera le système comme point de départ pour des travaux de recherche, d'analyse et de préparation de rapports, sur lesquels appuyer les activités de sensibilisation de l'OIT aux niveaux national, régional et mondial, et notamment pour appliquer la nouvelle méthode d'évaluation des situations nationales au regard du travail décent et dresser des bilans périodiques sur les politiques. Les utilisateurs externes du site Web bénéficieront d'un accès rapide aux statistiques et autres données du BIT sur les mesures prises en faveur du travail décent aux échelons national et international, grâce à quoi le grand public connaîtra mieux l'OIT et prêterait davantage attention à son action.

Figure 2. Vue d'ensemble du système de gestion des connaissances



Trois filières d'information

326. Comme le montre la figure 2, le portail central permettra d'accéder à trois types ou «filières» d'informations qui alimenteront les pages de pays.

327. La filière «Législation et normes du travail» fournit pour chaque pays des informations sur la ratification et l'application des conventions de l'OIT, qui sont tirées des principales bases de données existantes, à savoir principalement APPLIS, EPLex, ILOLEX et NATLEX. Le Bureau travaille actuellement à l'amélioration de cette filière en vue d'actualiser les données et de les présenter sous une forme qui permette leur intégration dans le nouveau système.

328. La filière «statistiques», qui contient des statistiques sélectionnées sur l'emploi et le travail, bénéficie du travail considérable déjà entrepris pour coordonner la collecte des données et améliorer leur diffusion grâce à un portail unifié de statistiques en ligne, ILO/STAT, qui fera partie intégrante du nouveau système. On trouvera des précisions sur les mesures actuellement prises pour renforcer la base de données statistiques dans le document du Conseil d'administration intitulé *Stratégie en matière de connaissances (2010-2015): Le rôle et la contribution des statistiques sur le travail décent*³.

329. La filière «politiques» fournira essentiellement des informations sur les politiques nationales relatives à la protection sociale et aux conditions de travail, au dialogue social et à l'administration du travail ainsi qu'au développement des entreprises et à la création d'emplois. Cette filière qui est actuellement en cours d'élaboration exploitera plusieurs sources d'information. Certaines bases de données sur les politiques existent déjà (par exemple, Extension de la sécurité sociale dans le monde (GESS), la base de données sur l'emploi des jeunes, les profils nationaux de l'inspection du travail, etc.) et seront progressivement intégrées dans le nouveau système. Un nouveau modèle de collecte et de regroupement des informations à l'échelon national avec la participation des régions est en cours d'élaboration. Des rapports et documents clés seront accessibles au moyen d'un logiciel de recherche documentaire.

Mise en œuvre du système

330. Le système prend appui sur les deux premières bases de données créées et décrites ci-dessus, qui font actuellement l'objet d'importantes améliorations sur le plan technique.

331. Du point de vue organisationnel, le nouveau système de gestion des connaissances sera situé dans la section des services de gestion de

l'information où un personnel spécialisé sera affecté à sa maintenance. Pendant la phase de démarrage, une équipe spéciale sera constituée pour coordonner les tâches informatiques et le travail de collecte et de mise en ligne des d'informations. On passera en revue les différentes unités chargées de mettre en œuvre et de faire fonctionner le système de manière à mettre leurs ressources au service de celui-ci et à assurer une coopération et une coordination adéquates entre elles. Les secteurs techniques, les régions, le Département du développement des ressources humaines (HRD), le Bureau de l'informatique et des communications (ITCOM) et d'autres unités administratives concernées seront représentés au sein de l'équipe spéciale. L'équipe spéciale rendra compte à un membre de l'équipe de direction du BIT, qui présentera à cette dernière des rapports d'activité périodiques.

332. La structure extérieure de l'OIT jouera un rôle essentiel dans la conception et le développement du nouveau système dans la mesure où non seulement elle utilisera mais aussi alimentera la nouvelle base de données sur les pays. La responsabilité de la collecte et de la maintenance des données incombera aux bureaux de pays, qui collaboreront au besoin avec les mandants, tandis que les spécialistes des EAT et les départements techniques du siège se chargeront du contrôle de la qualité technique des informations recueillies.

333. Plusieurs modes d'accompagnement sont prévus dans le cadre de la stratégie globale de mise en œuvre. Ils seront incorporés dans le plan de mise en œuvre pour faire en sorte que, dans l'ensemble du Bureau, les personnels concernés reçoivent une formation adéquate, adhèrent et participent au projet et communiquent entre eux.

334. Les composantes essentielles du nouveau système seront mises en place progressivement à la faveur d'une série de consultations participatives avec le personnel clé du siège et des régions. Des pays sélectionnés testeront le produit initial, et leurs observations serviront à mettre définitivement au point la méthode de collecte de données et le mode d'utilisation du système.

335. Enfin, un programme de formation substantiel est prévu pour doter le personnel concerné des bureaux régionaux et de pays des compétences nécessaires pour recenser, sélectionner, réunir et organiser les informations sur les politiques appliquées dans les pays. Ce programme sera financé par le Fonds pour le perfectionnement du personnel du BIT et réalisé en collaboration avec le Centre de Turin.

³ Document GB.310/PFA/6.

Calendrier

336. La mise en œuvre du nouveau système commencera en 2011 et durera trois ans. Une approche par étapes sera adoptée. L'élaboration et la mise à l'essai des composantes essentielles auront lieu en 2011. D'après les prévisions, le système complet devrait être en place et opérationnel dans au moins 30 pays en 2012 et dans 50 pays supplémentaires en 2013. L'objectif est de couvrir tous les Etats Membres de l'OIT.

Coûts

337. Les activités seront réorientées et leur ordre de priorité sera redéfini, ce qui permettra d'absorber les coûts récurrents de maintenance du nouveau système. Il est proposé d'imputer les dépenses non renouvelables de mise en route au compte des programmes spéciaux⁴. La coordination centrale du système sera assurée par le Bureau de la bibliothèque et des services d'information (INFORM) et son coût s'élèvera à environ un million de dollars E.-U. en 2012-13. En outre, un montant d'environ d'un million de dollars E.-U. est affecté au budget du Bureau de l'informatique et des communications (ITCOM) pour les frais de maintenance induits par les investissements dans l'informatique.

Priorités de la recherche

338. La stratégie en matière de connaissances consiste en grande partie à renforcer les capacités du Bureau pour qu'il mène, à partir de données probantes, des recherches de qualité bien coordonnées répondant aux besoins des mandants. La Commission de la recherche et des publications a recensé quatre grands domaines de recherche, de collaboration et de travail d'équipe à l'échelle du Bureau: les trajectoires de reprise durable et le travail décent; l'investissement, l'emploi et la croissance, une attention particulière devant être accordée à la qualité des emplois créés; les revenus, la composition de la demande et les modèles de croissance; et le rôle des normes internationales du travail dans une mondialisation équilibrée.

339. Ces domaines ont été choisis en raison de l'intérêt qu'ils représentent pour la reprise mondiale et une croissance forte et équilibrée. Les stratégies de réalisation des 19 résultats définissent l'apport des travaux de recherche et d'analyse conduits au titre de chaque résultat à un ou plusieurs de ces quatre domaines (voir tableau 10).

340. Une étroite coopération entre les secteurs techniques, les régions, l'Institut international d'études sociales (IIES) et le Centre de Turin sera

essentielle pour maximiser les synergies dans ces quatre domaines thématiques.

341. Les trajectoires de reprise sont certes différentes, mais les perspectives de l'emploi restent sombres dans de nombreuses parties du monde. Une étude documentée et continue des tendances réelles de la création d'emplois est absolument nécessaire. Elle doit porter sur l'évolution du chômage de longue durée, le découragement des demandeurs d'emploi et la précarité de l'emploi dans les pays avancés, l'évolution du sous-emploi et de l'emploi informel et précaire dans les pays en développement et émergents et, de façon plus générale, sur l'évolution de la qualité des emplois. Deuxièmement, il faut recueillir des informations sur les politiques actuellement appliquées dans différents contextes nationaux. Ce sont des travaux qui seront considérablement facilités par le nouveau système de gestion des informations. Troisièmement, il faut réunir des informations sur l'efficacité de différentes politiques selon le contexte national dans lequel elles sont appliquées, ce qui permettra de déterminer les meilleures options dont disposent les pays. Il est essentiel de rechercher quel assortiment de politiques pourrait conduire à un modèle plus durable pour l'après crise, qui combinerait une forte croissance de la production, un climat propice à l'investissement, une forte création d'emplois productifs, une hausse des salaires corrélée à celle de la productivité et de solides politiques de protection sociale.

342. La Commission de la recherche et des publications suivra les progrès accomplis vers la réalisation des étapes à franchir pendant la période biennale 2012-13, telles qu'elles sont définies dans la stratégie en matière de connaissances, à savoir:

- 7,5 pour cent des documents publiés sont des publications phares fondées sur des données probantes;
- un système d'examen par les pairs est pleinement opérationnel pour les publications;
- une variante du mécanisme d'examen par les pairs est mise au point pour les publications statistiques;
- les programmes par pays de promotion du travail décent sont élargis et mis à jour de façon à tenir compte d'une analyse solide des ripostes à la crise et de l'Agenda du travail décent.

⁴ Document GB.310/PFA/3.

Tableau 10. Thèmes de recherche transversaux pour 2012-13

Résultats du programme et budget	Reprise durable et travail décent	Reprise de l'emploi avec des emplois de qualité	Croissance tirée par les revenus	Rôle des normes internationales du travail dans le rééquilibrage de la mondialisation
Résultat 1 – Promotion de l'emploi		X		
Résultat 2 – Développement des compétences		X		
Résultat 3 – Entreprises durables		X		
Résultat 4 – Sécurité sociale		X		
Résultat 5 – Conditions de travail		X		
Résultat 6 – Sécurité et santé au travail		X		
Résultat 7 – Migration de la main-d'œuvre		X	X	
Résultat 8 – VIH/sida		X		
Résultat 9 – Organisations d'employeurs	X	X	X	X
Résultat 10 – Organisations de travailleurs		X	X	X
Résultat 11 – Administration du travail et législation du travail			X	
Résultat 12 – Dialogue social et relations professionnelles			X	X
Résultat 13 – Travail décent dans les secteurs économiques	X	X		
Résultat 14 – Liberté syndicale et négociation collective				X
Résultat 15 – Travail forcé				X
Résultat 16 – Travail des enfants			X	
Résultat 17 – Discrimination dans l'emploi				X
Résultat 18 – Normes internationales du travail				X
Résultat 19 – Intégration du travail décent	X		X	

Le rôle des technologies de l'information

343. Les outils informatiques ainsi que les politiques et l'infrastructure correspondantes jouent un rôle crucial dans l'exécution d'une stratégie en matière de connaissances. Des plates-formes supplémentaires de partage des connaissances en matière de technologies de l'information seront mises à la disposition du personnel du BIT. Parallèlement, une bonne connectivité est une condition préalable au fonctionnement optimal de tout système d'information sur le Web. Une étude récente sur les technologies de l'information a recensé les domaines dans lesquels le BIT doit investir pour améliorer la connectivité des bureaux extérieurs, les systèmes de messagerie électronique, les dispositifs de stockage, les systèmes d'hébergement et les centres de données des sites Internet/Intranet, l'hébergement externe des systèmes informatiques, la rationalisation et le regroupement des serveurs existants et la récupération de données en situation d'urgence et en cas de catastrophe. De tels investissements sont nécessaires pour soutenir le système de gestion des connaissances du Bureau.

Renforcer la capacité des mandants

344. A l'instar de la Déclaration sur la justice sociale pour une mondialisation équitable, la stratégie de renforcement des capacités met l'accent sur l'amélioration des services aux mandants, et plus particulièrement sur le renforcement des capacités institutionnelles leur permettant de progresser dans la réalisation de l'Agenda du travail décent. La nécessité de prendre des mesures cohérentes de renforcement des capacités des mandants tripartites, axées sur les résultats, a également été soulignée à de multiples reprises par le Conseil d'administration notamment dans le cadre de la Commission de la coopération technique et de ses discussions concernant le Centre de Turin. C'est sur le Centre de Turin que s'appuie le BIT pour dispenser une formation dans le domaine du renforcement des capacités. Le rôle du Centre dans le renforcement des capacités institutionnelles est appelé à se développer encore grâce à une collaboration accrue avec le Bureau, tant au siège que dans les régions, ce dont fera état le nouveau plan stratégique que le Conseil du Centre de Turin adoptera en novembre 2011.

345. En 2012-13, la stratégie visera à mieux intégrer les services de renforcement des capacités pour les mandants dans les domaines couverts par les quatre objectifs stratégiques de

l'Agenda du travail décent. Il s'agira notamment de renforcer les organisations de travailleurs et d'employeurs pour les rendre représentatives, fortes et indépendantes et à même de fournir des services adaptés à leurs membres, de consolider leurs capacités afin de les aider, notamment grâce à une conception et une exécution améliorées des programmes par pays de promotion du travail décent, à participer à l'élaboration et la mise en œuvre des grands cadres et des principales politiques de développement de leurs pays et à peser sur le processus décisionnel. Tout cela suppose de renforcer les capacités techniques et institutionnelles des mandants de l'OIT.

346. Le renforcement des capacités institutionnelles fera partie intégrante des stratégies afférentes aux résultats 9 (organisations d'employeurs), 10 (organisations de travailleurs) et 11 (administration du travail et législation du travail). Un programme de travail sur mesure sera mis en œuvre avec chacune des trois catégories de mandants. Un deuxième volet consistera à renforcer les capacités techniques des mandants de façon à leur permettre de participer pleinement au processus d'élaboration des politiques et de l'influencer. A cet effet, des initiatives spécifiques seront intégrées à l'intention des mandants dans chaque résultat du programme et budget. Certaines de ces initiatives concernent une catégorie donnée de mandants, d'autres sont de nature bipartite ou tripartite selon le sujet, son intérêt pour plusieurs catégories de mandants et la possibilité qu'il offre d'engager une réflexion commune, dans le cadre du dialogue social. Leur mise en œuvre suppose une collaboration et des synergies dépassant les cloisonnements administratifs. Elle se fera dans le cadre d'une étroite collaboration entre les programmes techniques et les Bureaux des activités pour les employeurs et pour les travailleurs.

347. L'approche afférente à chaque résultat se fonde sur une analyse des capacités des mandants faisant ressortir celles dont ils disposent et celles qu'il leur faut encore acquérir pour atteindre les résultats escomptés sur le plan des ressources humaines (leurs compétences), des caractéristiques organisationnelles (les mécanismes, outils et procédures internes) et du cadre institutionnel général (dialogue social et gouvernance tripartite du marché du travail). L'intervention directe des mandants dans l'évaluation de leurs besoins en matière de renforcement des capacités les conduira à investir davantage dans la définition des priorités et la mise en œuvre des programmes afférents aux 19 résultats, ce qui les amènera à mieux connaître les initiatives correspondantes, à y adhérer davantage et à les pérenniser. Les Bureaux des activités pour les employeurs et les travailleurs recenseront, par le truchement de

spécialistes sur le terrain, les besoins en matière de capacités avec les organisations représentatives de travailleurs et d'employeurs, et le Programme d'administration et d'inspection du travail agira de même avec les ministères du travail.

348. Les activités de renforcement des capacités prendront appui sur le travail antérieurement accompli avec les mandants. Par exemple, les modules de formation conçus en 2010-11 sur l'inspection et l'administration du travail seront adaptés et mis en place dans toutes les régions. De plus, le BIT exploitera le savoir-faire dont disposent les pays pour instituer des plates-formes mondiales de bonnes pratiques et en particulier promouvoir les possibilités d'apprentissage dans le cadre de la coopération Sud-Sud. Dans d'autres cas, comme dans le domaine de la discrimination au travail, les outils seront adaptés à de nouveaux publics ou produits dans d'autres langues, en fonction des réactions des mandants.

349. Le développement des ressources humaines par la formation et l'apprentissage sera l'un des principaux moyens utilisés pour renforcer les capacités des mandants et leur permettre de progresser sur la voie du travail décent dans leurs pays. Le Centre de Turin et ses méthodes de formation interactive centrée sur l'apprenant seront mis à contribution, soit sous la forme de cours dispensés au Centre soit par le biais de formations mises en place dans les Etats Membres, y compris en partenariat avec les institutions nationales compétentes. Ce type de formation sera progressivement complété par des plates-formes d'apprentissage à distance et des cours en ligne, sur la manière de prendre systématiquement en considération les principes du travail décent, par exemple. Les activités de formation à l'échelle mondiale telles que les séminaires sur le développement des compétences, l'inspection du travail et la création d'entreprises durables ou encore les grandes sessions annuelles de formation et de partage des connaissances sur le socle de protection sociale seront perfectionnées. Dans certains domaines, des réseaux d'experts régionaux, comme le réseau des travailleurs pour la sécurité sociale, seront créés pour appuyer le travail de renforcement des capacités; ils seront coordonnés par le Centre de Turin et l'Université ouvrière mondiale ou le réseau des coordonnateurs des mandants pour la lutte contre le VIH/sida.

350. La formation et l'apprentissage, loin d'être des activités isolées, s'inscrivent dans des projets de coopération technique ou de développement institutionnel définis dans les programmes par pays de promotion du travail décent pour répondre au besoin de renforcement des capacités. Ainsi, un cours de formation annuel à

plusieurs modules sur la conception, la mise en œuvre et l'évaluation de la politique de l'emploi sera élaboré et dispensé en collaboration avec le Centre de Turin et les bureaux de l'OIT dans les régions.

351. Les plans de travail axés sur les résultats, introduits par le Bureau en 2010, continueront à être utilisés comme principal outil de gestion en vue d'activer l'obtention de résultats grâce à une utilisation cohérente de toutes les ressources et de tout le savoir-faire disponibles. Ils permettront au Bureau de déterminer le degré d'efficacité des activités de renforcement des capacités axées sur les résultats qui sont décrites plus haut.

Partenariats

352. La stratégie de l'OIT en matière de partenariats s'inspire de la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable. Cette Déclaration souligne qu'il est important de promouvoir des partenariats efficaces dans le cadre des Nations Unies et du système multilatéral et d'en établir de nouveaux, notamment avec des entités non étatiques et des acteurs économiques tels que les entreprises multinationales ou les syndicats opérant à l'échelon sectoriel mondial, afin de renforcer l'efficacité des activités et des programmes opérationnels de l'OIT. Ces dernières années, cette question a fait l'objet de plusieurs décisions du Conseil d'administration. Ainsi, la politique relative aux partenariats public-privé pour le travail décent et la stratégie en matière de coopération technique, approuvées respectivement en mars 2008 et novembre 2009, définissent le cadre de l'action de l'OIT dans ce domaine.

353. Pour la période 2012-13, les mesures visant à développer les partenariats constituent un volet essentiel des stratégies afférentes aux 19 résultats du programme et budget. L'accent sera placé sur l'intensification de la coopération avec les Nations Unies et le système multilatéral en tant que moyen de promouvoir les objectifs stratégiques et opérationnels de l'OIT et de garantir une meilleure incorporation du travail décent dans les processus et règles de gouvernance au niveau mondial ainsi que dans les cadres et les politiques d'aide au développement au niveau national. Ce faisant, le Bureau s'efforcera de renforcer les synergies et de tirer le meilleur parti des atouts et du savoir-faire de ses partenaires de développement, y compris sur le plan des ressources financières et humaines.

354. A l'échelle mondiale, l'OIT continuera de soutenir les efforts des Nations Unies visant à promouvoir la cohérence à l'échelle du système, conformément à la résolution n° 64/289 adoptée

en juillet 2010. La réunion plénière de haut niveau de l'Assemblée générale des Nations Unies, tenue en 2010 pour examiner les progrès accomplis dans la réalisation des objectifs du Millénaire pour le développement, a débouché sur un cadre concret destiné à coordonner la réalisation des objectifs dans l'ensemble du système des Nations Unies. Le BIT continuera à s'investir plus particulièrement dans la réalisation l'OMD 1B sur l'emploi et le travail décent, en s'appuyant sur les mécanismes et processus conjoints des Nations Unies aux niveaux mondial, national et régional, dont le cadre d'accélération de la réalisation des OMD.

355. A l'échelle nationale, l'OIT continuera de collaborer avec les organisations internationales ayant des mandats similaires et complémentaires pour mettre au point une démarche cohérente, obtenir un impact plus important et éviter les chevauchements d'activités, notamment dans le contexte des équipes de pays des Nations Unies et des programmes «Unis dans l'action».

356. Les objectifs et le champ d'action des partenariats varieront selon les domaines de travail et les possibilités sur le terrain. La recherche restera un important domaine de collaboration avec d'autres organisations comme les Nations Unies et le FMI pour le socle de protection sociale, la Banque mondiale pour la croissance et l'emploi et le milieu universitaire pour ce qui est des organisations d'employeurs et de travailleurs. De plus, c'est par le truchement des partenariats que seront mis en application les outils conçus conjointement dans les cadres d'évaluation et de développement des équipes de pays des Nations Unies, pour la formation professionnelle, par exemple. Les efforts déployés par le Bureau pour faire progresser l'application des normes internationales du travail et promouvoir la mise en œuvre des principes énoncés dans ces normes s'inscriront dans une collaboration accrue avec les partenaires internationaux, en ce qui concerne les migrations de main-d'œuvre et les peuples autochtones, par exemple.

357. Les partenariats s'appuieront sur les réseaux et les savoir-faire nationaux et chercheront à les développer. Dans le cadre de l'initiative «Unis dans l'action», le BIT aidera les mandants à renforcer leur collaboration avec d'autres institutions nationales et internationales ainsi qu'avec les acteurs privés et publics du développement pour pleinement incorporer l'Agenda du travail décent dans les priorités nationales de développement par le biais des programmes par pays de promotion du travail décent. Les partenariats avec des réseaux spécialisés seront maintenus et d'autres seront établis. Un partenariat sera, par exemple, conclu avec un réseau mondial d'écoles de gestion qui intégrera les questions de l'entreprise durable et

des emplois verts dans les programmes de formation des futurs dirigeants d'entreprise. Dans ce contexte, la coopération Sud-Sud et la coopération triangulaire seront largement sollicitées, notamment pour favoriser le transfert de connaissances et l'échange de bonnes pratiques entre les mandants, par exemple dans des secteurs comme le bâtiment, la pêche, l'activité portuaire et les services postaux. Enfin, on explorera plus avant la possibilité d'une collaboration plus étroite avec le secteur privé dans le cadre de partenariats public-privé concernant, par exemple, le travail des enfants.

358. La mobilisation de contributions volontaires destinées à financer le programme de coopération technique du BIT auprès d'un éventail de plus en plus large de donateurs restera un élément central de stratégie de partenariat. Pour compléter les programmes actuels de partenariat avec les donateurs, on multipliera les efforts pour accéder dans une plus large proportion au fonds du programme «Unis dans l'action» et à d'autres fonds des Nations Unies, pour favoriser la mobilisation des ressources et la programmation à l'échelon locale, pour développer les partenariats public-privé ainsi que pour augmenter le nombre de donateurs en attirant de nouveaux bailleurs de fonds et en recourant aux modalités de la coopération Sud-Sud et de la coopération triangulaire. Les mesures spécifiques visant à inciter les donateurs à financer le Compte supplémentaire du budget ordinaire (CSBO) seront maintenues.

Communication

359. Il est essentiel de diffuser aussi largement que possible les politiques de l'OIT relatives au travail décent et au plein emploi productif ainsi que l'approche intégrée préconisée dans la Déclaration sur la justice sociale pour une mondialisation équitable, en recourant à cet effet aux moyens les plus efficaces. La communication et l'information sont deux moyens complémentaires qui sont indispensables pour relayer ce message et aussi pour mieux faire connaître les valeurs de l'OIT. La partie communication des stratégies liées aux 19 résultats contient la liste des produits, publications et manifestations clés pour la période 2012-13. Les mises à jour périodiques seront uniformisées, regroupées et téléchargeables.

360. Le Centre de Turin est particulièrement bien placé pour diffuser les connaissances sur les politiques de l'OIT au public large et diversifié des mandants ainsi qu'à des responsables politiques, à des universitaires et à d'autres réseaux. De par ses activités de renforcement des capacités, ses liens avec les établissements d'enseignement et

ses modules d'apprentissage en ligne et à distance, il a un rôle essentiel à jouer dans la diffusion des connaissances de l'OIT. C'est un atout très précieux qui sera encore mieux mis à profit grâce à son intégration dans le nouveau système de connaissances proposé.

361. L'OIT continuera à utiliser les moyens de communication classiques pour aller à la rencontre des mandants, des responsables politiques, des décideurs, des donateurs, de la société civile et du grand public. Sa participation à des réunions internationales de haut niveau sera pour elle l'occasion de diffuser très largement ses messages. Et en s'alliant plus étroitement avec d'autres institutions des Nations Unies et d'autres partenaires du système multilatéral, elle élargira et de diversifiera son audience.

362. L'accès à l'information et la convivialité du site Web seront encore améliorés. Le Réseau mondial d'information de l'OIT se fera mieux connaître en organisant davantage d'activités avec ses bibliothèques partenaires dans les universités et les instituts de recherche. Le Bureau continuera de collaborer avec Palgrave Macmillan, un des plus grands éditeurs dans le domaine des sciences économiques. Des produits multimédias en ligne seront conçus pour présenter les connaissances de l'OIT sous une forme novatrice et conviviale.

Capacité opérationnelle

363. La Déclaration sur la justice sociale pour une mondialisation équitable appelle l'Organisation à «revoir et adapter ses pratiques institutionnelles afin d'améliorer sa gouvernance et de renforcer ses capacités» dans le cadre d'une réforme interne permanente, en prenant en compte la nécessité d'assurer, entre autres, «le renforcement et le maintien des politiques et des capacités opérationnelles». Pour répondre à cette exigence, le Bureau a lancé ou renforcé un certain nombre d'initiatives qui ont été soumises pour discussion et orientation au Conseil d'administration lors de récentes sessions. La réforme du fonctionnement du Conseil d'administration et de la Conférence internationale du Travail sera poursuivie conformément aux résultats de la consultation des mandants.

364. Les activités du Bureau dans ce domaine, tout en respectant la structure et le mandat tripartites propres à l'Organisation, s'alignent sur les processus et les meilleures pratiques des Nations Unies qui visent à accroître l'impact des partenariats, la transparence, la responsabilisation et la durabilité. En 2010, dans une résolution sur la cohérence du système, l'Assemblée générale des Nations Unies a adopté un large éventail de mesures et demandé des propositions concernant

la gouvernance des activités opérationnelles pour le développement du système des Nations Unies, l'approbation des programmes communs de pays mettant l'accent sur le principe de direction et d'appropriation nationales, et l'amélioration du système de financement des activités opérationnelles, y compris par la simplification et l'harmonisation des pratiques de fonctionnement.

365. En 2012-13, la stratégie d'amélioration de la capacité opérationnelle dont dispose l'OIT pour prêter assistance à ses Membres s'appuiera sur les enseignements tirés de l'examen de la structure extérieure de l'Organisation et d'autres initiatives récentes lancées dans le cadre du suivi de la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable. Les progrès accomplis dans la réalisation des objectifs stratégiques et la prise en compte effective des besoins des mandants seront mesurés à l'aide des indicateurs élaborés pour évaluer la structure extérieure à deux niveaux approuvée par le Conseil d'administration en 2009 et mise en place en 2010. Une évaluation globale et indépendante qui sera conduite en 2013 permettra d'évaluer l'impact de ces changements et d'orienter les futures réformes.

366. La mobilisation de ressources extrabudgétaires supplémentaires est considérée comme particulièrement importante pour la bonne exécution des stratégies de résultats énoncés dans le programme et budget de 2012-13, notamment dans des domaines tels que la promotion de l'emploi, la sécurité sociale, la santé et la sécurité au travail, la non-discrimination au travail et le travail décent dans les secteurs de l'économie. Dans le domaine de la coopération technique, le Bureau continuera à appliquer la stratégie 2010-2015 approuvée par le Conseil d'administration en 2009, en alignant encore plus son programme sur les priorités des mandants et leurs besoins en matière de capacités, conformément aux plans de travail axés sur les résultats, aux programmes par pays de promotion du travail décent, au programme et budget et à d'autres décisions des organes politiques de l'OIT. L'objectif est de rationaliser davantage le déploiement de la totalité des ressources disponibles – budget ordinaire, ressources extrabudgétaires et Compte supplémentaire du budget ordinaire (CSBO) – pour obtenir des résultats dans les pays et à l'échelle internationale.

367. Le Bureau continuera de travailler à la simplification des processus opérationnels en vue d'accroître l'efficacité de ses services et de mieux répondre aux besoins, notamment dans le contexte de la mise en service d'IRIS sur le terrain. Il faudra pour cela réfléchir plus avant à la possibilité de transférer certaines opérations de traitement du siège aux régions et de regrouper au niveau régional certaines tâches actuellement

effectuées dans les bureaux extérieurs de l'OIT. Il faudra aussi réfléchir à des mesures permettant de réaliser des économies et/ou d'alléger le poids des formalités administratives et des procédures, qui pèse sur les institutions des Nations Unies et les partenaires nationaux.

368. Dans le prolongement des réformes qui ont été introduites depuis 2009, une attention particulière sera accordée au renforcement dans tout le Bureau d'une culture qui valorise la collaboration et la coopération pour améliorer le fonctionnement organisationnel. La poursuite de la mise en œuvre des stratégies de gestion axées

sur les résultats pour 2010-2015 en matière de ressources humaines, de technologies de l'information, de connaissances et de coopération technique, qui ont été approuvées par le Conseil d'administration en 2009, jouera à cet égard un rôle d'importance capitale. De même, des efforts continueront d'être faits pour rendre le cadre de responsabilisation du BIT pleinement opérationnel afin qu'une importance accrue soit accordée à la gestion axée sur les résultats, que les chefs aient plus de latitude et d'autonomie pour obtenir les résultats convenus et que la transparence soit une caractéristique essentielle de la reddition des comptes.

Gouvernance, appui et management

369. La Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable invite à revoir et adapter les pratiques institutionnelles et de gouvernance de l'OIT grâce à une utilisation efficace et efficiente des ressources, à des processus de gestion renforcés et à des structures de gouvernance plus efficaces. Le travail concernant la gouvernance, l'appui et le management a pour but d'appuyer la mise en œuvre du mandat de l'OIT et de donner aux Membres les assurances nécessaires en ce qui concerne l'efficacité, le contrôle, la transparence et la responsabilisation. Il vise aussi à promouvoir les valeurs inhérentes à la fonction publique internationale, qui tendent à garantir l'indépendance et l'intégrité dans l'accomplissement de son mandat.

370. L'utilisation efficace et efficiente des ressources et une bonne gouvernance, assurant notamment aux organes directeurs de l'OIT les services d'appui dont ils ont besoin, sont la base d'une bonne mise en œuvre de la gestion axée sur les résultats au sein du BIT. La prestation en temps opportun de services de qualité est à la base des travaux du groupe de la gouvernance, de l'appui et du management qui, en collaboration

avec les secteurs techniques et les bureaux extérieurs, est chargé d'atteindre ces résultats. Le niveau de la demande de services de la part des Etats Membres, qui se reflète dans les demandes d'appui émanant des services du Conseil d'administration et du Bureau, aura un impact sur la concrétisation des résultats.

371. Le Bureau continuera à mener à bien son programme consistant à améliorer les règles et procédures en matière de gouvernance interne, à préciser les rôles et les responsabilités de chacun, à obtenir des gains d'efficacité sur le plan administratif et à améliorer l'efficacité des technologies de l'information. Les stratégies viseront toutes, à l'échelle du Bureau, à renforcer le sens du service et le partage des connaissances, en améliorant la base de connaissances et les moyens d'accéder à l'information.

372. On trouvera les renseignements relatifs aux ressources opérationnelles liées aux résultats en matière de gouvernance, d'appui et de management dans l'annexe documentaire 1 du programme et budget.

Résultat 1: Utilisation efficace et efficiente de toutes les ressources de l'OIT

Stratégie

373. Les gains d'efficacité dégagés en améliorant les méthodes de travail contribueront à l'utilisation efficace des ressources. On s'efforcera notamment de revoir les règles, les procédures et les pratiques en cours et d'envisager des changements structurels pour regrouper certaines fonctions spécialisées, ce qui permettra d'améliorer la qualité des services et de réduire les coûts; ce faisant, on réaffectera des ressources à des activités à plus forte valeur ajoutée. On s'efforcera d'obtenir des gains d'efficacité en améliorant la planification et la coordination dans certaines fonctions, notamment pour ce qui est des coûts d'expédition, d'affranchissement et d'entretien de l'équipement. Les systèmes d'archivage des dossiers et les plates-formes de partage des connaissances actuellement utilisées seront consolidés pour éviter les doubles emplois et rationaliser les futurs investissements. La décentralisation de l'autorité et des responsabilités liées aux fonctions d'achat est également à l'étude. Le recours accru à la vidéoconférence devrait aboutir à des réductions des frais de voyage.

374. Le déploiement d'IRIS dans les bureaux régionaux créera des gains d'efficacité en centralisant les fonctions de traitement au niveau régional tout en renforçant le processus de décision au niveau local. Des examens des processus métiers seront réalisés selon le cas et font déjà partie du déploiement d'IRIS au sein de l'équipe d'appui technique au travail décent et du bureau de pays de l'OIT pour l'Europe centrale et orientale ainsi que du bureau régional pour les Etats arabes. Ces examens contribueront à maximiser les avantages des nouvelles méthodes de travail grâce à l'alignement des rôles du personnel, à la standardisation des processus et à une meilleure utilisation de la technologie. En suivant les travaux des organes pertinents du système des Nations Unies, le Bureau continuera à étudier les possibilités d'harmoniser les politiques et les pratiques et à entreprendre des activités en commun lorsqu'elles pourront déboucher sur des avantages mutuels.

375. Pour atteindre les cibles fixées au titre de ce résultat, il faudra passer par les étapes approuvées dans les stratégies fondées sur les résultats pour 2012-13 dans les domaines des ressources humaines, des technologies de l'information et de la coopération technique. Ces

stratégies ont été conçues pour contribuer à la mise en œuvre de la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable et de la résolution qui lui est associée, et à soutenir les secteurs techniques et les régions tout au long des efforts déployés pour atteindre les 19 résultats relatifs au travail décent. Le mouvement visant à parvenir à une utilisation efficace et efficiente des ressources humaines, financières, physiques et technologiques du Bureau est au cœur des stratégies, tout comme la nécessité d'améliorer la qualité du service.

376. La stratégie en matière de ressources humaines vise à faire concorder au mieux la priorité stratégique de l'OIT – obtenir des résultats dans le domaine du travail décent – et la gestion des ressources humaines du Bureau. Elle sera un important moteur du changement en renforçant la culture de la gestion axée sur les résultats et en favorisant la reddition de comptes, le talent, l'aptitude à diriger le travail en équipe, la collaboration et la mise en place d'un cadre de travail favorable. Les activités essentielles en cours telles que le réexamen et la formulation des politiques, le recrutement et la sélection par l'intermédiaire du système de recrutement, d'affectation et de placement du personnel (RAPS), le perfectionnement du personnel et la formation, ainsi que l'administration des contrats, des droits à prestations et des avantages sociaux contribueront à favoriser l'efficacité et à améliorer les services fournis à la direction, au personnel et aux mandants. En outre, le Département du développement des ressources humaines (HRD) mène actuellement un programme de développement interne. Grâce à toutes ces activités, la base de connaissances et de compétences du personnel de HRD sera renforcée dans l'objectif de réduire le travail administratif et d'accroître la valeur ajoutée des services fournis par HRD. Les principaux produits attendus pour la période biennale sont la mise en œuvre d'un nouveau programme de formation stratégique visant à améliorer les méthodes de gestion et l'aptitude à diriger et la synthèse des résultats relatifs à l'introduction du nouveau cadre de suivi du comportement professionnel, qui renforceront la responsabilité dans le domaine de la gestion des ressources humaines du Bureau.

377. La stratégie en matière de technologies de l'information s'articule autour des éléments suivants: infrastructure; IRIS; partage des connaissances; gouvernance; appui; formation. Elle est reliée à d'autres stratégies du Bureau, qu'elle enrichit. La mise à niveau de l'infrastructure informatique se poursuivra en vue d'assurer un environnement moderne, sûr et fiable sur ce plan. La mise en œuvre d'un système centralisé d'achat d'ordinateurs de bureau et de logiciels contribuera à des gains d'efficacité et permettra d'aboutir à des outils technologiques de base de qualité à l'échelle du

Bureau. Le déploiement d'IRIS dans les bureaux régionaux sera achevé et permettra de se mettre en conformité avec les Normes comptables internationales pour le secteur public (IPSAS) et d'améliorer la qualité de la gestion de l'information qui, à son tour, facilitera la planification et le processus de décision. IRIS sera renforcée pour faciliter le suivi des ressources intégrées au regard des résultats du programme et budget et l'établissement des rapports en la matière.

378. La stratégie de coopération technique, adoptée par le Conseil d'administration en novembre 2009, établit un lien plus étroit entre le financement à l'aide des ressources extrabudgétaires et du CSBO et les résultats attendus en matière de travail décent, grâce à des activités de collecte de fonds ciblées, fondées sur des plans de mise en œuvre. Les donateurs seront encouragés à financer les activités contribuant directement aux résultats relatives au travail décent à travers des accords de partenariat pluriannuels, un financement par le CSBO, et/ou le financement direct de programmes et de projets favorisant l'obtention des résultats attendus en matière de travail décent. Les activités financées par les ressources extrabudgétaires et le CSBO seront évaluées par rapport à un plein alignement sur les résultats en matière de travail décent, et l'adhésion aux normes de qualité de l'OIT sera renforcée pour ce qui a trait à la coopération technique. Le Bureau développera son engagement avec le système des Nations Unies pour faciliter l'accès au financement dans le cadre du principe «Unis dans l'action» et pour promouvoir le travail décent dans le cadre d'une programmation conjointe. Une initiative visant à garantir une protection juridique de base pour les opérations de l'OIT dans les Etats Membres devrait contribuer à des économies de coût et de temps. Ceci sera favorisé, par exemple, par la conclusion d'accords permanents pour les activités menées dans un même pays – qui permettra un démarrage plus précoce des travaux –, et la reconnaissance juridique du statut de l'OIT – qui accélérera les procédures d'exonération ou de remboursement d'impôts. L'initiative contribuera aussi à limiter les risques liés aux activités de l'OIT dans un pays en offrant, par exemple, des garanties pour les fonctionnaires et les collaborateurs du BIT et des arrangements appropriés pour le traitement des plaintes contre l'OIT.

379. Le projet de rénovation du bâtiment du siège conduira à une utilisation plus efficiente de l'espace utilisable, à une écologisation du Bureau par de meilleurs rendements énergétiques, à une amélioration de la sécurité et à un abaissement des coûts d'entretien. Ces avantages seront effectifs pendant toute la durée de vie du projet (2011-2018). Par ailleurs, en consultation avec les régions, des plans de maintenance périodique seront établis et mis en œuvre dans toutes les

installations appartenant à l'OIT en dehors de Genève.

380. En plus de ces mesures visant à parvenir à un Bureau neutre sur le plan climatique, un audit

écologique sera réalisé pour identifier les mesures précises à adopter dans le domaine du recyclage, de la gestion des déchets et de la réduction des émissions de gaz à effet de serre.

Indicateurs

Indicateur 1.1. Amélioration de l'efficacité de la gestion des ressources humaines	
Base de référence	Cible
Résultats présentés au Conseil d'administration en mars 2012 en ce qui concerne l'exécution du programme de l'OIT 2010-11	Etapes prévues par la stratégie en matière de ressources humaines pour 2010-2015
Indicateur 1.2. Amélioration de l'efficacité de la gestion des technologies de l'information	
Base de référence	Cible
Résultats présentés au Conseil d'administration en mars 2012 en ce qui concerne la mise en œuvre du programme de l'OIT 2010-11	Etapes prévues par la stratégie en matière de technologies de l'information pour 2010-2015
Indicateur 1.3. Adéquation des ressources extrabudgétaires et des ressources du CSBO avec les résultats attendus dans le domaine du travail décent aux échelons mondial, régional, sous-régional et national	
Base de référence	Cible
Résultats présentés au Conseil d'administration en mars 2012 en ce qui concerne l'exécution du programme de l'OIT 2010-11	Etapes prévues par la stratégie en matière de coopération technique pour 2010-2015
Indicateur 1.4. Amélioration de l'entretien et de l'utilisation des locaux de l'OIT	
Base de référence	Cible
Sera soumis au Sous-comité du bâtiment de la Commission PFA en novembre 2011	■ Mise en œuvre dans les délais du projet de rénovation du siège ■ Création et mise en œuvre de plans de maintenance pour toutes les installations appartenant à l'OIT en dehors de Genève
Indicateur 1.5. Progrès vers la neutralité climatique	
Base de référence	Cible
■ 3,4 pour cent du budget ordinaire affectés aux voyages en 2006-07 ■ 350 vidéoconférences réalisées en 2008	Introduction d'un audit écologique

Résultat 2: Gouvernance efficace et efficiente de l'Organisation

Stratégie

381. Une gouvernance interne et externe efficace et efficiente de l'Organisation est essentielle pour que le Bureau soit en mesure d'aider efficacement les mandants dans les Etats Membres à appliquer des politiques et programmes de promotion du travail décent. Le résultat a trait à la fois à l'obligation du Bureau de rendre compte de la façon dont il gère les ressources qui lui sont confiées et au fonctionnement des organes directeurs de l'OIT, y compris des réunions régionales.

382. Les programmes par pays de promotion du travail décent constituent le principal mécanisme

opérationnel de l'Organisation. Leur gouvernance nécessite donc une attention spéciale. Les programmes par pays de promotion du travail décent ne seront efficaces que s'ils sont conduits par les mandants et s'ils se concentrent sur un nombre restreint de priorités qu'ils ont eux-mêmes définies avec l'aide du Bureau. La participation active des mandants à l'élaboration, à la mise en œuvre, au contrôle, à l'évaluation et à la mobilisation des ressources est donc essentielle. Il en va de même d'une bonne formation et d'un soutien des mandants tripartites et du personnel sur le terrain tout au long du cycle des programmes par pays de promotion du travail décent.

383. La mise en œuvre des Normes comptables internationales pour le secteur public (IPSAS) sera achevée durant la période biennale 2012-13 conformément aux décisions du Conseil d'administration. Le gain de transparence issu de ce changement aidera à parvenir à une meilleure gouvernance et à une meilleure harmonisation avec les autres organisations du système des Nations Unies.

384. Les audits internes ou externes et les évaluations indépendantes sont des outils importants pour la gouvernance et contribuent à créer une culture de la responsabilisation. Le Bureau continuera de porter une attention particulière aux recommandations de ces audits, de les mettre en œuvre, compte tenu des contraintes budgétaires, et de veiller à la divulgation adéquate des enseignements tirés.

385. Pour donner suite à l'évaluation externe indépendante de la fonction d'évaluation du BIT, le Bureau a prévu notamment un plan d'action pour la mise en œuvre des résultats convenus, y compris un renforcement du rôle du Comité consultatif d'évaluation afin d'identifier plus efficacement les thèmes hautement prioritaires à des fins d'évaluation. Des rapports seront demandés aux responsables de la gestion des programmes sur les leçons retenues et la suite donnée aux recommandations issues des évaluations, et cela contribuera à plus d'efficacité dans les décisions et le partage des connaissances. Un programme de formation régulier et orienté vers la demande sur l'évaluation dans le contexte de la gestion axée sur les résultats sera proposé en collaboration avec le Centre de Turin.

386. La Déclaration sur la justice sociale pour une mondialisation équitable vise à garantir que la gouvernance de l'Organisation permet la bonne exécution du mandat constitutionnel de l'OIT. Dans ce contexte, le Bureau fournira aux mandants les avis juridiques et autres services d'appui nécessaires pour faciliter l'adoption de mesures tendant à améliorer le fonctionnement du Conseil d'administration et de la Conférence internationale du Travail. Le Bureau continuera aussi à encourager les mandants à parvenir à un meilleur équilibre hommes-femmes dans les délégations participant au Conseil d'administration et à la Conférence internationale du Travail.

387. Le Bureau soutiendra la réforme du fonctionnement du Conseil d'administration qui devrait être approuvée en 2011. Cette réforme pourrait mettre davantage l'accent sur plusieurs domaines: supervision et gouvernance; pleine participation des trois groupes; priorité accordée aux débats d'orientation aboutissant à des décisions; enfin, déploiement d'efforts permettant de mieux se conformer à la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable. Des améliorations continueront à être apportées au fonctionnement de la Conférence internationale du Travail, y compris de ses procédures, ceci en concertation avec les mandants. On favorisera l'organisation de réunions régionales plus courtes et plus ciblées. Des mesures seront prises pour accélérer le passage à un meilleur équilibre dans la diffusion, sous forme imprimée ou électronique, des documents officiels des réunions avant les sessions et pendant celles-ci.

Indicateurs

Indicateur 2.1. Les mandants de l'OIT guident la mise en œuvre des activités de l'OIT au niveau national au moyen des programmes par pays de promotion du travail décent	
Base de référence	Cible
Niveau de participation des mandants en 2010-11	Les mandants sont associés à l'élaboration de 100 pour cent des programmes par pays de promotion du travail décent
Indicateur 2.2. Opinion du Commissaire aux comptes sur les états financiers de l'OIT et sur les mesures de suivi	
Base de référence	Cible
Approbation sans réserve donnée pour 2006-07	Approbation sans réserve et bonne mise en œuvre des normes comptables internationales pour le secteur public
Indicateur 2.3. Des analyses de la qualité figurent dans les rapports d'audits internes et d'évaluations indépendantes et les recommandations sont mises en œuvre de façon effective et dans les délais	
Base de référence	Cible
■ Résultats des rapports d'audit interne sur la mise en œuvre pour 2010-11 ■ Résultat de la stratégie d'évaluation présentée au Conseil d'administration	i) Mise en œuvre des conclusions et recommandations des audits ayant un degré de priorité élevée dans les six mois qui suivent la publication du rapport d'audit ii) Mise en œuvre des autres conclusions et recommandations dans les douze mois qui suivent la publication du rapport d'audit i) Etapes prévues par la stratégie d'évaluation pour 2010-2015
Indicateur 2.4. Meilleure connaissance et réduction des risques	
Base de référence	Cible
Le système de gestion des risques pour l'ensemble du Bureau est opérationnel en 2008-09	Tous les éléments du système ont été mis en place et sont tenus à jour
Indicateur 2.5. Planification, préparation et gestion efficaces des sessions de la Conférence internationale du Travail et du Conseil d'administration et des réunions régionales	
Base de référence	Cible
■ Niveau de satisfaction des mandants par rapport aux services d'appui de RELCONF; enquête régulière lancée en 2010-11 ■ 65 pour cent des documents officiels sont publiés dans les délais ■ 100 pour cent des documents officiels peu avant les réunions et pendant celles-ci sont distribués sous forme papier ■ Les avis juridiques fournis aux participants et les travaux préparatoires ayant des conséquences juridiques importantes réalisés par les services du Bureau, notamment les documents présentés, sont, d'une manière générale, adéquats et fournis sans retard	■ Augmentation de 10 pour cent du niveau de satisfaction des mandants ■ 95 pour cent des documents officiels publiés dans les délais ■ Baisse de 20 pour cent des documents papier ■ Des avis juridiques adéquats sont fournis sans retard et dans tous les cas
Indicateur 2.6. Renforcement des fonctions de gouvernance et de décisions des organes de l'OIT	
Base de référence	Cible
Fonctionnement et calendrier actuels du Conseil d'administration et de ses commissions	Les méthodes de travail, le contenu des sessions et le calendrier du Conseil d'administration tels que révisés entrent en vigueur

Projet de budget des dépenses et des recettes pour 2012-13

388. Compte tenu des variations probables des coûts, les Propositions de programme et de budget pour 2012-13, évaluées au taux de change budgétaire pour 2010-11 de 1,07 franc suisse pour 1 dollar, s'élèvent à 746 215 794 dollars, soit un montant égal en termes réels à celui de la période biennale antérieure.

389. Après une analyse des facteurs de coûts tant au siège que dans les bureaux extérieurs, les augmentations de coûts ont été estimées à un taux global de 2,7 pour cent. Des informations complètes sur les variations des facteurs de coûts sont fournies dans l'annexe documentaire 2 des propositions de programme et de budget.

390. Le taux de change budgétaire pour la période biennale 2012-13 sera fixé au taux du marché lorsque le budget sera examiné par la Commission des finances des représentants gouvernementaux à la 100^e session (juin 2010) de la Conférence. Les présentes propositions ont donc été évaluées au même taux de change budgétaire (1,07 franc suisse pour 1 dollar des

Etats-Unis) que le programme et budget pour 2010-11, à la fois pour faciliter les comparaisons et parce que le coût des propositions en dollars des Etats-Unis comme en francs suisses continuera d'évoluer avec le taux de change jusqu'à ce que le budget soit définitivement arrêté.

391. A titre indicatif cependant, le taux de change comptable mensuel de l'ONU pour début 2011 était de 0,97 franc suisse pour 1 dollar. Au cas où ce taux serait toujours valable en juin 2011, le montant du budget proposé en dollars serait de quelque 791,5 millions, et le montant correspondant en francs suisses des contributions serait d'environ 767,8 millions.

392. Ainsi, les contributions payables par les Etats Membres en 2012-13 dépendront du montant global du budget, du taux de change budgétaire qui sera finalement fixé et du barème des contributions approuvé par la Conférence.

393. Le projet de budget des dépenses et des recettes avec les chiffres correspondants pour 2010-11, présenté sous la forme requise pour son adoption par la Conférence, figure ci-après.

Projet de budget

Dépenses			Recettes			
	Budget 2010-11 (dollars E.-U.)	Prévisions 2012-13 (dollars E.-U.)		Budget 2010-11	Prévisions 2012-13	
				(dollars E.-U.)	(francs suisses)	(dollars E.-U.) (francs suisses)
Partie I						
Budget courant	718 898 200	741 861 709	Contributions des Etats Membres	726 720 000	777 590 400	746 215 794 798 450 900
Partie II						
Dépenses imprévues	875 000	1 375 000				
Partie III						
Fonds de roulement	-	-				
Partie IV						
Investissements institutionnels et éléments extraordinaires	6 946 800	2 979 085				
Budget total	726 720 000	746 215 794		726 720 000	777 590 400	746 215 794 798 450 900

394. Lorsqu'elle aura terminé l'examen des prévisions budgétaires figurant dans le présent document, la Commission du programme, du budget et de l'administration voudra sans doute soumettre au Conseil d'administration, pour qu'il soit proposé à la Conférence internationale du Travail, un projet de résolution concernant l'adoption du programme et budget du 73^e exercice (2012-13) et la répartition des dépenses entre les Etats Membres pour 2012-13. Le texte proposé pour ce projet de résolution est le suivant:

La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail,

Aux termes du Règlement financier, approuve, pour le 73^e exercice prenant fin le 31 décembre 2013, le budget des dépenses de l'Organisation internationale du Travail, s'élevant à dollars des Etats-Unis, et le budget des recettes s'élevant à dollars des Etats-Unis, soit, au taux de change de franc suisse pour 1 dollar des Etats-Unis, à une somme de francs suisses, et décide que le budget des recettes, libellé en francs suisses, sera réparti entre les Etats Membres conformément au barème des contributions recommandé par la Commission des finances des représentants gouvernementaux.

Annexes documentaires *

- 1. Budget opérationnel**
- 2. Détail des augmentations de coûts**
- 3. Budget opérationnel, par rubrique et objet de dépense**
- 4. Etat récapitulatif des dépenses de coopération technique proposées au titre du budget ordinaire**
- 5. Evolution du programme et des dépenses**

* Le tableau des postes permanents a été inclus dans le programme et budget à la suite d'une décision prise en 1988 par le Conseil d'administration. Il est identique d'un exercice biennal à l'autre et restera inchangé tant que le Conseil d'administration en décidera ainsi.

Budget opérationnel

395. Cette annexe documentaire donne une vue opérationnelle du budget. Elle énumère les ressources et décrit les principales fonctions de chaque secteur et de chaque département. Elle explique les variations importantes dans le niveau des ressources. Comme il est indiqué dans la Vue d'ensemble, tous les services du BIT ont été priés de proposer des économies à réaliser et des mesures de rationalisation à prendre afin de parvenir à une utilisation optimale des ressources.

Partie I: Budget ordinaire

Organes directeurs

396. Les ressources budgétées pour la **Conférence internationale du Travail**, le **Conseil d'administration** et les **réunions régionales** représentent les coûts directs (tels que les frais d'interprétation, d'élaboration et d'impression des rapports, de location des installations, de voyage des membres du Conseil d'administration et certaines dépenses de personnel) liés à la tenue de deux sessions de la Conférence et de six sessions du Conseil d'administration, ainsi que de deux réunions régionales pendant la période biennale, à savoir la seizième Réunion régionale asienne et la neuvième Réunion régionale européenne. Le coût des réunions régionales a diminué de 270 000 dollars en valeur réelle parce que la réunion régionale européenne aura lieu à Genève où elle bénéficiera de services d'appui moins

onéreux. La réduction de 280 000 dollars pour la Conférence internationale du Travail est due à une rationalisation des méthodes de travail. La réduction en valeur réelle de 290 000 dollars pour le Conseil d'administration repose sur l'hypothèse que la réforme du Conseil d'administration aura un impact positif sur les coûts d'interprétation.

397. Services juridiques. Ce titre recouvre les travaux juridiques se rapportant à la Constitution et aux organes directeurs. Ces services s'occupent d'établir et d'examiner les conventions et recommandations internationales du travail et autres instruments. Ils fournissent également des avis juridiques sur les questions de personnel, sur des questions commerciales ou techniques et sur les contrats.

398. Relations, réunions et documents. Ce département assure le service des conférences et réunions, notamment en ce qui concerne la traduction, le traitement de texte, l'impression et la distribution des documents ainsi que les services d'interprétation; il assure également les relations officielles avec les Etats Membres. En application des mesures d'économie et de rationalisation, les ressources affectées à ce programme ont été réduites de 1,82 million de dollars en valeur réelle. Cette réduction tient compte de la plus grande utilisation des documents d'avant et d'après-session sous forme électronique pour les réunions officielles, du recours accru à des outils de traduction assistée par ordinateur ainsi que de la modification des méthodes de travail, de l'augmentation de la productivité et de la mise en place d'autres mesures internes de rationalisation du travail.

Budget opérationnel pour 2012-13

	Propositions de budget 2012-13					Budget révisé ¹ 2010-11	Différences	
	Services organiques	Services généraux	Dépenses de personnel	Autres dépenses	Ressources totales			
	(années/mois de travail)		(en dollars E.-U. constants de 2010-11)					%
PARTIE I								
Organes directeurs								
Conférence internationale du Travail ²	2 / 5	0 / 0	10 218 289	3 431 049	13 649 338	13 927 896	-278 558	-2,0
Conseil d'administration	0 / 0	0 / 0	2 525 743	2 961 310	5 487 053	5 775 844	-288 791	-5,0
Principales réunions régionales	0 / 0	0 / 0	387 693	456 819	844 512	1 110 627	-266 115	-24,0
Services juridiques	12 / 1	3 / 9	3 349 952	93 361	3 443 313	3 443 313	-	0,0
Relations, réunions et documents ²	98 / 1	180 / 0	49 728 409	3 373 314	53 101 723	54 919 998	-1 818 275	-3,3
	112 / 7	183 / 9	66 210 086	10 315 853	76 525 939	79 177 678	-2 651 739	-3,3
Objectifs stratégiques								
Secteurs techniques								
Emploi								
Analyses économiques et des marchés du travail	30 / 0	6 / 0	7 533 504	1 064 426	8 597 930	8 045 097	552 833	6,9
Compétences et employabilité	24 / 0	6 / 7	6 268 442	1 106 646	7 375 088	7 433 992	-58 904	-0,8
Politique de l'emploi	27 / 0	10 / 0	7 397 676	1 119 019	8 516 695	9 401 973	-885 278	-9,4
Création d'emplois et développement de l'entreprise	48 / 7	12 / 2	12 524 514	2 509 335	15 033 849	15 219 523	-185 674	-1,2
Cabinet du directeur exécutif et appui central	12 / 0	17 / 0	4 993 875	1 045 196	6 039 071	6 420 076	-381 005	-5,9
Coopération technique financée par le budget ordinaire	0 / 0	0 / 0	-	2 436 552	2 436 552	2 436 552	-	0,0
	141 / 7	51 / 9	38 718 011	9 281 174	47 999 185	48 957 213	-958 028	-2,0
Protection sociale								
Sécurité sociale	32 / 10	11 / 1	9 002 969	330 990	9 333 959	9 228 386	105 573	1,1
Protection des travailleurs	66 / 10	23 / 0	18 028 160	2 938 883	20 967 043	21 408 844	-441 801	-2,1
Cabinet du directeur exécutif et appui central	6 / 0	8 / 0	2 621 988	281 304	2 903 292	2 933 828	-30 536	-1,0
Coopération technique financée par le budget ordinaire	0 / 0	0 / 0	-	1 345 302	1 345 302	1 345 302	-	0,0
	105 / 8	42 / 1	29 653 117	4 896 479	34 549 596	34 916 360	-366 764	-1,1

	Propositions de budget 2012-13					Budget révisé ¹ 2010-11	Différences	
	Services organiques	Services généraux	Dépenses de personnel	Autres dépenses	Ressources totales			
	(années/mois de travail)		(en dollars E.-U. constants de 2010-11)					%
Dialogue social								
Activités pour les employeurs	18 / 0	9 / 6	5 448 774	475 427	5 924 201	5 674 202	249 999	4,4
Activités pour les travailleurs	42 / 0	18 / 0	11 972 287	2 266 491	14 238 778	13 988 771	250 007	1,8
Relations professionnelles et relations d'emploi	20 / 0	7 / 0	5 561 701	672 047	6 233 748	6 562 517	-328 769	-5,0
Administration du travail et inspection du travail	16 / 0	4 / 0	4 125 264	375 526	4 500 790	4 256 554	244 236	5,7
Activités sectorielles	36 / 0	12 / 0	9 821 208	3 343 532	13 164 740	13 714 137	-549 397	-4,0
Cabinet du directeur exécutif et appui central	8 / 0	5 / 7	2 565 603	158 774	2 724 377	2 868 084	-143 707	-5,0
Coopération technique financée par le budget ordinaire	/	/	-	8 670 207	8 670 207	8 670 207	-	0,0
	140 / 0	56 / 1	39 494 837	15 962 004	55 456 841	55 734 472	-277 631	-0,5
Normes et principes et droits fondamentaux au travail								
Principes et droits fondamentaux au travail	21 / 6	9 / 7	6 110 507	1 643 641	7 754 148	7 024 223	729 925	10,4
Normes internationales du travail	76 / 3	29 / 7	21 275 462	3 185 950	24 461 412	24 971 747	-510 335	-2,0
Cabinet du directeur exécutif et appui central	9 / 0	3 / 0	2 623 285	1 289 802	3 913 087	4 361 623	-448 536	-10,3
Coopération technique financée par le budget ordinaire	0 / 0	0 / 0	-	1 493 459	1 493 459	1 493 459	-	0,0
	106 / 9	42 / 2	30 009 254	7 612 852	37 622 106	37 851 052	-228 946	-0,6
Programmes intersectoriels								
Communications et information du public	65 / 0	51 / 0	21 851 993	4 887 424	26 739 417	26 038 709	700 708	2,7
Partenariats et coopération pour le développement	28 / 7	15 / 9	8 526 035	1 328 540	9 854 575	10 266 150	-411 575	-4,0
Egalité entre hommes et femmes	8 / 0	4 / 0	2 348 326	652 627	3 000 953	3 000 953	-	0,0
Appui à la réforme des Nations Unies et aux programmes interinstitutions	0 / 0	0 / 0	-	-	-	1 557 882	-1 557 882	-100,0
Institut international d'études sociales	0 / 0	0 / 0	-	5 944 683	5 944 683	5 776 699	167 984	2,9
Centre international de formation de l'OIT, Turin	0 / 0	0 / 0	-	7 609 877	7 609 877	7 609 877	-	0,0
Intégration des politiques	21 / 8	10 / 0	6 511 482	1 135 864	7 647 346	7 803 369	-156 023	-2,0
Statistiques	24 / 0	22 / 0	8 405 276	1 518 305	9 923 581	9 466 074	457 507	4,8
Réserve pour les réunions techniques	0 / 10	0 / 0	186 890	459 717	646 607	1 435 558	-788 951	-55,0
Appui à la coopération Sud-Sud et à la coopération triangulaire	2 / 0	0 / 0	448 536	1 008 971	1 457 507	-	1 457 507	n/a
	150 / 1	102 / 9	48 278 538	24 546 008	72 824 546	72 955 271	-130 725	-0,2
Total, programmes techniques	644 / 1	294 / 10	186 153 757	62 298 517	248 452 274	250 414 368	-1 962 094	-0,8

	Propositions de budget 2012-13					Budget révisé ¹ 2010-11	Différences	
	Services organiques	Services généraux	Dépenses de personnel	Autres dépenses	Ressources totales			
	(années/mois de travail)		(en dollars E.-U. constants de 2010-11)					%
Régions								
Programmes extérieurs en Afrique	203 / 9	289 / 5	46 176 097	23 862 599	70 038 696	68 455 998	1 582 698	2,3
Programmes extérieurs dans les Amériques	177 / 4	162 / 0	39 386 100	16 070 908	55 457 008	54 504 521	952 487	1,7
Programmes extérieurs dans les Etats arabes	38 / 10	39 / 3	9 895 728	4 604 894	14 500 622	14 308 547	192 075	1,3
Programmes extérieurs en Asie et dans le Pacifique	192 / 10	245 / 0	43 007 923	18 910 878	61 918 801	61 482 231	436 570	0,7
Programmes extérieurs en Europe et en Asie centrale	82 / 7	71 / 7	17 170 779	4 041 763	21 212 542	21 193 998	18 544	0,1
	695 / 4	807 / 3	155 636 627	67 491 042	223 127 669	219 945 295	3 182 374	1,4
Services d'appui								
Informatique et communications ^{3, 4, 6}	46 / 4	30 / 7	14 566 385	15 008 872	29 575 257	27 713 990	1 861 267	6,7
Gestion des locaux	6 / 0	25 / 0	4 761 708	15 256 364	20 018 072	20 531 708	-513 636	-2,5
Services centraux, sécurité et protocole ⁵	8 / 0	118 / 0	17 904 888	8 156 661	26 061 549	26 547 120	-485 571	-1,8
Achats	7 / 0	6 / 9	2 397 302	103 387	2 500 689	2 500 689	-	0,0
	67 / 4	180 / 4	39 630 283	38 525 284	78 155 567	77 293 507	862 060	1,1
Total, objectifs stratégiques	1 406 / 9	1 282 / 5	381 420 667	168 314 843	549 735 510	547 653 170	2 082 340	0,4
Services de management								
Direction générale	19 / 2	17 / 0	7 540 195	1 069 652	8 609 847	9 066 536	-456 689	-5,0
Développement des ressources humaines ^{4, 5}	40 / 3	60 / 7	17 631 288	4 663 364	22 294 652	22 294 652	-	0,0
Services financiers	37 / 5	49 / 5	14 786 759	544 382	15 331 141	15 331 141	-	0,0
Programmation et gestion ^{3, 4}	32 / 0	6 / 0	8 177 925	554 516	8 732 441	8 732 441	-	0,0
Cabinet du directeur exécutif, gestion et administration	4 / 0	2 / 0	1 365 301	179 084	1 544 385	1 625 804	-81 419	-5,0
	132 / 10	135 / 0	49 501 468	7 010 998	56 512 466	57 050 574	-538 108	-0,9
Contrôle et évaluation								
Audit interne et contrôle	8 / 0	3 / 4	2 241 624	172 410	2 414 034	2 414 034	-	0,0
Comité consultatif de contrôle indépendant	0 / 0	1 / 0	229 761	113 800	343 561	343 561	-	0,0
Fonction Ethique	0 / 6	0 / 3	145 695	55 787	201 482	201 482	-	0,0
Evaluation	8 / 1	2 / 0	2 189 488	493 509	2 682 997	2 075 490	607 507	29,3
	16 / 7	6 / 7	4 806 568	835 506	5 642 074	5 034 567	607 507	12,1

	Propositions de budget 2012-13					Budget révisé ¹ 2010-11	Différences	
	Services organiques	Services généraux	Dépenses de personnel	Autres dépenses	Ressources totales			
	(années/mois de travail)	(en dollars E.-U. constants de 2010-11)					%	
Autres provisions budgétaires	9 / 0	10 / 10	3 472 878	36 640 539	40 113 417	40 113 417	-	0,0
Ajustement pour mouvements de personnel	0 / 0	0 / 0	-6 104 967	-	-6 104 967	-6 104 967	-	0,0
TOTAL PARTIE I	1 677 / 9	1 618 / 7	499 306 700	223 117 739	722 424 439	722 924 439	-500 000	-0,1
PARTIE II. DÉPENSES IMPRÉVUES								
Dépenses imprévues			-	1 375 000	1 375 000	875 000	500 000	57,1
PARTIE III. FONDS DE ROULEMENT								
Fonds de roulement				-	-	-	-	n/a
TOTAL (PARTIES I-III)	1 677 / 9	1 618 / 7	499 306 700	224 492 739	723 799 439	723 799 439	-	0,0
PARTIE IV. INVESTISSEMENTS INSTITUTIONNELS ET ÉLÉMENTS EXTRAORDINAIRES								
Locaux	0 / 0	0 / 0	-	2 920 561	2 920 561	2 920 561	-	0,0
TOTAL PARTIE IV	/	/	0	2 920 561	2 920 561	2 920 561	-	0,0
TOTAL (PARTIES I-IV)	1 677 / 9	1 618 / 7	499 306 700	227 413 300	726 720 000	726 720 000	-	0,0

¹ On notera de légères différences entre les chiffres de cette colonne et ceux du tableau correspondant dans les Propositions de programme et de budget pour 2010-11. Ces différences résultent du transfert de ressources entre unités lors de l'exécution du programme comme expliqué dans les autres notes de ce tableau. En conséquence, il existe des différences similaires entre les totaux pour 2010-11 dans ce tableau et ceux du tableau 1. ² 25 mois de travail des services organiques transférés de RELCONF à la Conférence internationale du Travail. ³ 3 années de travail des services généraux et 7 mois de travail des services généraux transférés de PROGRAM à ITCOM. ⁴ 2 années de travail des services organiques transférées de HRD à ITCOM (une année) et à PROGRAM (une année). ⁵ 2 années de travail des services généraux transférées de HRD à SERVSEC. ⁶ Ressources destinées à l'achat d'un ordinateur central transférées de tous les programmes à ITCOM.

Objectifs stratégiques

Secteurs techniques

399. Dans les limites du budget alloué aux programmes techniques, l'accent est mis davantage sur l'application des normes internationales du travail, l'administration du travail et l'inspection du travail, la protection sociale, la durée du travail et les salaires, le travail rural et l'analyse macroéconomique.

400. Emploi. Ce secteur technique est celui qui soutient l'Agenda global pour l'emploi et qui fournit des conseils concernant les stratégies et politiques nationales de l'emploi, la formation professionnelle et le développement des compétences, la création d'emplois et le développement des entreprises. Il comporte quatre départements: Analyse économique et des marchés du travail, Politiques de l'emploi, Compétences et employabilité, Création d'emplois et développement de l'entreprise. Le Département de l'analyse économique et des marchés du travail est chargé des travaux techniques du BIT qui ont trait à l'analyse des grandes tendances de l'économie et de l'emploi, à la production d'analyses, de travaux de recherche et de données sur l'emploi et les politiques et institutions du marché du travail, les politiques macroéconomiques et le développement ainsi qu'à l'élaboration des grands rapports sur l'emploi dans le monde. Le Département des politiques de l'emploi coordonne les activités du Bureau qui concernent la mise en place de politiques de l'emploi et des programmes correspondants destinés à soutenir les politiques économiques et sociales des pays, les méthodes d'investissement à forte intensité d'emploi, le financement solidaire et la participation de l'OIT aux stratégies de réduction de la pauvreté, y compris l'administration du volet emploi de l'action visant l'économie informelle. Le Département des compétences et de l'employabilité est responsable au premier chef des politiques et programmes d'amélioration des compétences et de développement, des services de l'emploi et des politiques et programmes conçus à l'intention des personnes handicapées et des groupes vulnérables. Le Département de la création d'emplois et du développement de l'entreprise est chargé des travaux du Bureau concernant le développement des petites entreprises, le développement local, les coopératives et les entreprises multinationales, ainsi que la réponse aux crises et la responsabilité sociale des entreprises. En outre, le secteur soutient les travaux techniques concernant des thèmes transversaux tels que l'emploi des jeunes, l'emploi rural et l'égalité entre hommes et femmes, qui

exigent la participation de plusieurs départements du secteur et d'autres unités du siège et du terrain. Le secteur de l'emploi dans son ensemble est administré par le cabinet du directeur exécutif. Son budget total est réduit de 2 pour cent en valeur réelle.

401. Protection sociale. Ce secteur technique appuie les travaux du BIT dans les domaines suivants: systèmes nationaux de sécurité sociale et analyse quantitative des systèmes de sécurité sociale existants ou en cours d'élaboration; sécurité et santé au travail; conditions de travail et d'emploi. Il se compose de deux départements: le Département de la sécurité sociale, qui est chargé des études, de l'élaboration des politiques et des stratégies, des services consultatifs et de la coopération technique liés aux questions de sécurité sociale, et le Département de la protection des travailleurs, qui est chargé de la sécurité et de la santé au travail, des conditions de travail et d'emploi, des questions relatives aux migrations ainsi que du VIH et du sida et le monde du travail. Le secteur dans son ensemble est administré par le cabinet du directeur exécutif. Son budget total est diminué de 1,1 pour cent en valeur réelle.

402. Dialogue social. Ce secteur technique concentre les compétences du BIT dans les domaines suivants: renforcement des organisations d'employeurs et de travailleurs; cadres juridiques, institutions, mécanismes et processus de dialogue social tripartite et bipartite; relations professionnelles aux niveaux de l'entreprise, du secteur, du pays et de la sous-région; conséquences pour les secteurs de tous les éléments du travail décent. Il a cinq composantes – le Bureau des activités pour les employeurs, le Bureau des activités pour les travailleurs, le Département des relations professionnelles et des relations d'emploi, le Programme **d'administration** et d'inspection du travail et le Département des activités sectorielles – qui sont toutes administrées par le cabinet du directeur exécutif. Le Bureau des activités pour les employeurs et le Bureau des activités pour les travailleurs entretiennent et développent les relations du Bureau avec les partenaires sociaux. Le Département des relations professionnelles et des relations d'emploi s'attache à promouvoir le dialogue social, les bonnes relations professionnelles, l'adoption ou la réforme de la législation du travail conformément aux normes internationales du travail ainsi que les meilleures pratiques comparatives, en consultation avec les partenaires sociaux. Le Programme d'administration et d'inspection du travail a pour objectif d'aider les mandants à promouvoir le travail décent grâce au renforcement des mécanismes d'administration du travail,

notamment les services d'inspection du travail, afin de les rendre plus efficaces. Le Département des activités sectorielles facilite l'échange d'informations entre les mandants tripartites de l'OIT sur l'évolution des questions sociales et du travail dans tel ou tel secteur économique. Le budget total du secteur est réduit de 0,5 pour cent en valeur réelle.

403. Normes et principes et droits fondamentaux au travail. Ce secteur technique est responsable des normes internationales du travail, de la promotion de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail, y compris ses procédures de suivi, et de l'élimination du travail des enfants. Il se compose de deux départements: le Département des principes et droits fondamentaux au travail, qui gère les grands domaines de coopération technique que sont la promotion de la Déclaration et l'élimination du travail des enfants, et le Département des normes internationales du travail, qui est chargé de la politique relative aux normes dans toute l'Organisation. Ce dernier département fournit un appui au Comité de la liberté syndicale du Conseil d'administration et au suivi de la Déclaration sur la justice sociale. L'ensemble du secteur est administré par le cabinet du directeur exécutif, qui assure également la présence de l'OIT au Myanmar. Au total, le budget de ce secteur est diminué de 0,6 pour cent en valeur réelle.

Programmes intersectoriels

404. Le Département de la communication et de l'information du public est chargé de coordonner les activités de communication, de publication et le nouveau système de gestion des connaissances du BIT. Il donne des conseils sur les activités de sensibilisation et les relations avec les médias; il examine les initiatives et documents d'information destinés au grand public; il gère le site Web (public) de l'OIT et le site Intranet du BIT; il facilite l'accès du personnel du BIT, des mandants et des clients externes à l'information grâce à la bibliothèque et à ses services d'information en ligne; enfin, il gère la production, la commercialisation et la distribution des publications du BIT. Les ressources affectées à ce programme ont augmenté d'environ 700 000 dollars, essentiellement pour assurer la coordination et la maintenance du nouveau système de gestion des connaissances et pour renforcer la communication et l'information du public afin de mieux faire connaître les valeurs de l'OIT.

405. Partenariats et coopération pour le développement est le point focal pour la mobilisation des ressources et les partenariats avec les donateurs et soutient l'élaboration, la

gestion et l'évaluation des programmes de coopération technique dans tout le BIT. Ce travail suppose une coordination avec les départements techniques et les services extérieurs sur les politiques et procédures de coopération technique ainsi que la coordination de la collaboration opérationnelle à l'échelle du système des Nations Unies, notamment sur le terrain et par l'intermédiaire du Groupe des Nations Unies pour le développement. Le Département des partenariats et de la coopération pour le développement comprend le Bureau des relations externes et des partenariats, qui apporte son soutien au Directeur général et au Bureau pour ce qui est du système multilatéral et qui s'emploie à renforcer les liens avec les organisations du système des Nations Unies et les autres partenaires internationaux, à faire valoir les perspectives et les positions de l'OIT auprès de ces organisations et à l'occasion de réunions et de tribunes organisées par la communauté internationale. Le bureau de liaison de New York est le principal point de contact avec l'ONU et les institutions spécialisées établies à New York. Les ressources affectées à ce département ont été réduites d'environ 410 000 dollars par suite de gains d'efficacité sur le plan administratif et d'une amélioration des méthodes de travail.

406. Le programme Égalité entre hommes et femmes est chargé de faciliter la mise en œuvre d'une stratégie d'intégration des questions relatives à l'égalité entre hommes et femmes dans tous les aspects des travaux du BIT, tant au siège que sur le terrain. Il permet au Bureau d'étendre sa base de connaissances sur ces questions et de contribuer de façon visible à l'égalité entre les sexes.

407. L'Institut international d'études sociales est un lieu stratégique où l'on étudie les nouveaux aspects des politiques du travail qui ont une incidence sur l'OIT. Il offre par ailleurs un moyen de dialogue libre et informel entre les chercheurs du monde entier, le personnel du BIT et les mandants de l'Organisation. La contribution de l'OIT à l'Institut international d'études sociales a augmenté de 170 000 dollars environ pour financer les activités liées à l'analyse macroéconomique, au commerce et au développement.

408. Le Centre international de formation de l'OIT à Turin élabore et dispense des cours de formation concernant l'OIT et les priorités des mandants. Les cours peuvent être suivis au Centre, sur le terrain et à distance.

409. Intégration des politiques est le département technique qui apporte des connaissances spécialisées au BIT sur les tendances économiques globales et la

mondialisation, les politiques et programmes intégrés concernant le travail décent et les stratégies de réduction de la pauvreté au niveau national. Les ressources allouées à ce programme ont été réduites de 200 000 dollars environ.

410. Le programme **Statistiques** est chargé de gérer et de coordonner au niveau central la collecte, le contrôle de la qualité et la diffusion des informations statistiques de l'OIT concernant les quatre piliers du travail décent. Les ressources allouées à ce programme ont été augmentées de 500 000 dollars environ pour renforcer la base de connaissances en matière de statistiques.

411. La **Réserve pour les réunions techniques** est destinée à couvrir les frais liés à l'établissement des rapports des réunions techniques et à l'organisation de ces réunions. Ses ressources ont été réduites de 55 pour cent. Un montant de 500 000 dollars en valeur réelle imputé sur la réserve a été également réparti entre le Bureau des activités pour les employeurs et le Bureau des activités pour les travailleurs afin que ceux-ci disposent d'une plus grande latitude pour prendre des décisions en matière de ressources. La dotation pour les réunions techniques couvre également les frais liés à la préparation et à l'organisation de la Conférence internationale des statisticiens du travail de 2013, à l'organisation du Comité tripartite consultatif pour les migrations de main-d'œuvre et le développement et à la convocation d'une troisième réunion technique.

412. L'**appui à la coopération Sud-Sud et à la coopération triangulaire** concerne les activités visant à renforcer cette dimension de la stratégie de coopération technique de l'OIT.

Les régions

413. Les ressources allouées aux régions ont été accrues d'environ 3,2 millions de dollars en valeur réelle. Dans le cadre des ressources régionales, 3,8 millions de dollars sont consacrés à l'amélioration de la connectivité Internet, notamment en Afrique. Dans les limites du budget alloué aux régions, l'accent est mis davantage sur l'emploi rural, les statistiques, les connaissances et l'évaluation.

Programmes extérieurs en Afrique

414. Le bureau régional, actuellement installé à Addis-Abeba, est chargé de la gestion et de la supervision des bureaux de l'OIT situés dans la région, ainsi que de l'appui administratif à ces bureaux.

415. La structure des programmes extérieurs en Afrique est la suivante:

- le bureau de pays de l'OIT situé à Abidjan ⁵;
- le bureau de pays de l'OIT pour le Nigéria, la Gambie, le Ghana, le Libéria et la Sierra Leone, situé à Abuja;
- le bureau de pays de l'OIT pour l'Ethiopie et la Somalie, situé à Addis-Abeba;
- le bureau de pays de l'OIT pour l'Algérie, la Jamahiriya arabe libyenne, le Maroc et la Tunisie, situé à Alger;
- le bureau de pays de l'OIT pour Madagascar, les Comores, Djibouti, Maurice et les Seychelles, situé à Antananarivo;
- le bureau de pays de l'OIT pour la République-Unie de Tanzanie, le Kenya, le Rwanda et l'Ouganda, situé à Dar es-Salaam;
- le bureau de pays de l'OIT pour le Zimbabwe, situé à Harare ⁶;
- le bureau de pays de l'OIT pour la République démocratique du Congo, le Burundi, la République centrafricaine, le Tchad, le Congo, la Guinée équatoriale et le Gabon, situé à Kinshasa;
- le bureau de pays de l'OIT pour la Zambie, le Malawi et le Mozambique, situé à Lusaka;
- l'équipe d'appui technique au travail décent pour l'Afrique occidentale et le bureau de pays pour le Sénégal, le Bénin, le Burkina Faso, Cap-Vert, la Côte d'Ivoire, la Guinée, la Guinée-Bissau, le Mali, la Mauritanie, le Niger et le Togo, situés à Dakar ⁷. Des services techniques sont également fournis aux pays desservis par BP-Abuja;
- l'équipe d'appui technique au travail décent pour l'Afrique du Nord et le bureau de pays pour l'Egypte, l'Erythrée et le Soudan, situés au Caire ⁸. Des services techniques sont également fournis aux pays couverts par BP-Alger et à la Somalie qui est desservie par BP-Addis-Abeba;
- l'équipe d'appui technique au travail décent pour l'Afrique orientale et l'Afrique australe et le bureau de pays pour l'Afrique du Sud, le Botswana, le Lesotho, la Namibie et le

⁵ La couverture géographique de BP-Abidjan sera revue en 2011.

⁶ La couverture géographique de BP-Harare sera revue en 2011.

⁷ La couverture géographique de BP-Dakar sera revue en 2011.

⁸ La couverture géographique de BP-Le Caire sera revue en 2011.

Swaziland, situés à Pretoria⁹. Des services techniques seront également fournis aux pays desservis par BP-Lusaka et BP-Harare, au Kenya, à l'Ouganda et à la République-Unie de Tanzanie qui sont desservis par BP-Dar es-Salaam, à Maurice et aux Seychelles qui sont desservis par BP-Antananarivo et à l'Ethiopie qui est desservie par BP-Addis-Abeba;

- l'équipe d'appui technique au travail décent pour l'Afrique centrale et le bureau de pays pour le Cameroun, l'Angola et Sao Tomé-et-Principe, situés à Yaoundé. Des services techniques sont également fournis aux pays couverts par BP-Kinshasa, aux Comores, à Djibouti et à Madagascar qui sont couverts par BP-Antananarivo et au Rwanda qui est couvert par BP-Dar es-Salaam.

416. Les ressources allouées à la région ont augmenté de 2,3 pour cent en valeur réelle.

Programmes extérieurs dans les Amériques

417. Le bureau régional de l'OIT à Lima est chargé de la gestion et de la supervision des bureaux de l'OIT situés dans la région, ainsi que de l'appui administratif à ces bureaux. Un groupe de spécialistes régionaux est basé au bureau régional de Lima. Le bureau de l'OIT à Washington sert de centre de liaison pour les Etats-Unis.

418. La structure des programmes extérieurs dans les Amériques est la suivante:

- le bureau de pays de l'OIT pour le Brésil, situé à Brasília;
- le bureau de pays de l'OIT pour l'Argentine, situé à Buenos Aires;
- le bureau de pays de l'OIT pour le Mexique et Cuba, situé à Mexico;
- l'équipe d'appui technique au travail décent et le bureau de pays de l'OIT pour les Caraïbes, situés à Port of Spain, desservent les pays et territoires suivants: Anguilla, Antigua-et-Barbuda, Aruba, Bahamas, Barbade, Belize, Bermudes, îles Caïmanes, Curaçao, Dominique, Grenade, Guyana, Jamaïque, Montserrat, Saint-Kitts-et-Nevis, Sainte-Lucie, Saint-Vincent-et-les Grenadines, Sint Maarten, Suriname, îles Turques et Caïques, îles Vierges britanniques et Trinité-et-Tobago;
- l'équipe d'appui technique au travail décent et le bureau de pays de l'OIT pour l'Amérique latine australe, situés à Santiago, desservent le Chili, le Paraguay et l'Uruguay.

Des services techniques sont également fournis aux pays couverts par BP-Buenos Aires et BP-Brasília;

- l'équipe d'appui technique au travail décent et le bureau de pays de l'OIT pour l'Amérique centrale, situés à San José, desservent les pays suivants: Costa Rica, El Salvador, Guatemala, Haïti, Honduras, Nicaragua, Panama et République dominicaine. Des services techniques sont également fournis aux pays couverts par BP-Mexico;
- l'équipe d'appui technique au travail décent et le bureau de pays de l'OIT pour les pays andins, situés à Lima, desservent la Colombie, l'Equateur, l'Etat plurinational de Bolivie, le Pérou et la République bolivarienne du Venezuela.

419. Le Centre interaméricain pour le développement des connaissances en formation professionnelle (CINTERFOR) à Montevideo (Uruguay) renforce et consolide le réseau d'établissements de formation professionnelle en coopération avec les bureaux de pays de l'OIT et les équipes d'appui technique au travail décent. Il participe à la fourniture d'avis aux mandants pour l'élaboration des politiques et programmes de formation professionnelle.

420. Les ressources allouées à la région ont augmenté de 1,7 pour cent en valeur réelle. Les ressources allouées à la représentation de l'OIT à Washington figurent dans ce programme.

Programmes extérieurs dans les Etats arabes

421. Le bureau régional de Beyrouth s'occupe de la gestion régionale et de l'appui administratif à la gestion globale des activités de l'OIT dans la région, de la gestion financière du programme régional, du suivi régional du développement économique et social, des relations avec les institutions régionales, et de la diffusion d'informations sur les activités de l'OIT.

422. L'équipe d'appui technique au travail décent pour les Etats arabes, située à Beyrouth, dessert les pays suivants: Arabie saoudite, Bahreïn, Emirats arabes unis, Iraq, Jordanie, Koweït, Liban, Oman, Qatar, République arabe syrienne et Yémen, ainsi que les territoires palestiniens occupés. Les représentants de l'OIT sont basés au Koweït et à Jérusalem. Les coordonnateurs nationaux sont basés en République arabe syrienne et au Yémen.

423. Le montant total des ressources allouées à la région a augmenté de 1,3 pour cent en valeur réelle.

⁹ La couverture géographique de BP-Pretoria sera revue en 2011.

Programmes extérieurs en Asie et dans le Pacifique

424. Le bureau régional de Bangkok est chargé de la gestion et de la supervision des bureaux de l'OIT situés dans la région, ainsi que de l'appui administratif à ces bureaux. Il dessert les pays suivants: Afghanistan, Australie, Brunéi Darussalam, Japon, Malaisie, Nouvelle-Zélande, République de Corée, Singapour et République islamique d'Iran. Le bureau de Tokyo sert de centre de liaison pour le Japon. Un coordonnateur principal est en poste à Kaboul. Un chargé de liaison est en poste au Myanmar. Des coordonnateurs nationaux sont basés au Cambodge, dans la République démocratique populaire lao, en Mongolie et en Papouasie-Nouvelle-Guinée.

425. La structure des programmes extérieurs en Asie et dans le Pacifique est la suivante:

- le bureau de pays de l'OIT pour la Thaïlande, le Cambodge et la République démocratique populaire lao, situé à Bangkok;
- le bureau de pays de l'OIT pour la Chine et la Mongolie, situé à Beijing;
- le bureau de pays de l'OIT pour Sri Lanka et les Maldives, situé à Colombo;
- le bureau de pays de l'OIT pour le Bangladesh, situé à Dhaka;
- le bureau de pays de l'OIT pour le Viet Nam, situé à Hanoi;
- le bureau de pays de l'OIT pour le Pakistan, situé à Islamabad;
- le bureau de pays de l'OIT pour l'Indonésie et Timor-Leste, situé à Jakarta;
- le bureau de pays de l'OIT pour le Népal, situé à Katmandou;
- le bureau de pays de l'OIT pour les Philippines, situé à Manille;
- le bureau de pays de l'OIT pour les Etats insulaires du Pacifique Sud, situé à Suva;
- l'équipe d'appui technique au travail décent pour l'Asie de l'Est et du Sud-Est et le Pacifique est située à Bangkok. Des services techniques sont fournis aux pays desservis par BP-Bangkok, BP-Hanoi, BP-Beijing, BP-Jakarta, BP-Manille, BP-Suva ainsi qu'à Brunéi Darussalam, à la République de Corée, à la Malaisie et à Singapour, qui relèvent du bureau régional;
- l'équipe d'appui technique au travail décent pour l'Asie du Sud et le bureau de pays de l'OIT pour l'Inde sont situés à New Delhi. Des services techniques sont également fournis aux pays desservis par BP-Dhaka,

BP-Colombo, BP-Katmandou, BP-Islamabad ainsi qu'à l'Afghanistan et à la République islamique d'Iran, qui relèvent du bureau régional.

426. Les ressources pour la région ont augmenté de 0,7 pour cent en valeur réelle. Les ressources destinées au bureau de Tokyo figurent dans ce programme ainsi qu'une partie des ressources destinées à financer la présence de l'OIT au Myanmar.

Programmes extérieurs en Europe et en Asie centrale

427. Le bureau régional de l'OIT à Genève est chargé de la planification, de la coordination et de l'exécution des activités de l'OIT dans la région et des relations avec les autres institutions, en particulier l'Union européenne et le système de l'ONU. Le bureau régional dessert directement l'Autriche, Chypre, le Danemark, la Finlande, la Grèce, l'Irlande, l'Islande, Israël, Malte, la Norvège, le Royaume-Uni, la Suède et la Suisse. Des coordonnateurs nationaux sont en poste en Albanie, en Arménie, en Azerbaïdjan, au Bélarus, en Bosnie-Herzégovine, dans l'ex-République yougoslave de Macédoine, au Kazakhstan, au Kirghizistan, dans la République de Moldova, en Serbie, au Tadjikistan et en Ukraine.

428. La structure des programmes extérieurs en Europe et en Asie centrale est la suivante:

- les bureaux de l'OIT sont situés à Ankara, Berlin et Bruxelles (pour l'UE et les pays du Benelux), à Lisbonne, Madrid, Paris et Rome;
- l'équipe d'appui technique au travail décent et le bureau de pays pour l'Europe centrale et orientale, situés à Budapest, desservent les pays suivants: Albanie, Bosnie-Herzégovine, Bulgarie, Croatie, Estonie, ex-République yougoslave de Macédoine, Hongrie, Lettonie, Lituanie, République de Moldova, Monténégro, Pologne, Roumanie, Serbie, Slovaquie, Slovénie, République tchèque et Ukraine;
- l'équipe d'appui technique au travail décent et le bureau de pays pour l'Europe orientale et l'Asie centrale sont situés à Moscou et desservent les pays suivants: Arménie, Azerbaïdjan, Bélarus, Géorgie, Kazakhstan, Kirghizistan, Ouzbékistan, Fédération de Russie, Tadjikistan et Turkménistan.

429. Le montant total des ressources allouées à la région a augmenté de 0,1 pour cent en valeur réelle.

Services d'appui

430. Informatique et communications. Ce service est chargé de l'infrastructure informatique du BIT (matériels, logiciels et connexions), de la fourniture de services de consultants en matière de développement des applications, de l'administration des bases de données, des activités de recherche-développement dans le domaine informatique, des normes informatiques et de l'aspect technique de l'exploitation d'IRIS. Le niveau des ressources a augmenté de 6,7 pour cent en valeur réelle. Cette augmentation est liée aux coûts permanents du système de gestion des connaissances et à d'autres investissements en matière d'informatique proposés dans le cadre du Compte de programmes spéciaux.

431. Le Département de la gestion des locaux est un nouveau département chargé de superviser la construction, l'acquisition, l'affectation et l'entretien de l'ensemble des bâtiments et bureaux que l'OIT loue ou dont elle est propriétaire et de fournir et gérer avec efficacité tous les biens et services internes requis en interne à cet égard. Ces prestations, comme celles du **Département des services centraux, de la sécurité et du protocole**, étaient auparavant fournies par le Bureau de l'administration intérieure. Il en a été séparé notamment pour assurer une gestion et une responsabilisation adéquates en vue de la rénovation du bâtiment du siège. Des mesures d'économie ont permis de réduire de 2,5 pour cent l'ensemble des ressources allouées aux deux départements.

432. Le Département des services centraux, de la sécurité et du protocole est un nouveau département chargé du protocole, de la sécurité et de la sûreté du personnel et de plusieurs services centraux ainsi que de la gestion des services sous-traités en relation avec ces activités. Il intervient notamment dans les domaines suivants: politiques, gouvernance et orientation pour toutes les questions relatives à la sécurité et à la sûreté, y compris la liaison avec le Département de la sûreté et de la sécurité de l'ONU, affranchissement et acheminement des lettres et des marchandises, visioconférences, assurances et gestion des archives.

433. Le Bureau des achats et contrats est chargé de l'administration des procédures d'achat, de l'achat de matériel et de services, ainsi que de la sous-traitance et de la gestion du mobilier de bureau et des articles de papeterie. Il relève directement du Trésorier et contrôleur des finances.

Services de management

434. Direction générale. La direction générale recouvre la direction exécutive du Bureau. Les ressources ont été réduites de 5 pour cent en valeur réelle.

435. Développement des ressources humaines. Ce département gère la planification du personnel, les appuis à l'organisation des carrières et la stratégie en matière de ressources humaines. Il administre également les politiques, règlements et pratiques applicables au personnel, ainsi que les traitements, droits et prestations et la caisse maladie du personnel. Les ressources allouées au bureau du Médiateur et à la Commission consultative paritaire de recours sont intégrées dans ce programme, sans préjudice des dispositions qui pourraient être prises en ce qui concerne l'autorité dont ils relèvent.

436. Services financiers. Ils sont chargés d'assurer la bonne exécution des tâches et des obligations financières, conformément au Règlement financier et aux Règles de gestion financière.

437. Programmation et gestion. Ce bureau fournit au Conseil d'administration et à la Conférence les analyses et les propositions nécessaires pour définir le programme d'activités de l'OIT et pour en suivre l'exécution. Il conseille le Bureau sur les mesures à prendre pour améliorer les structures internes et les systèmes de gestion et fournit un appui à cet effet, notamment par le support fonctionnel intégré d'IRIS.

438. Gestion et administration est le cabinet du directeur exécutif pour le secteur de la gestion et de l'administration. Ce secteur comprend le Département des services financiers (FINANCE), le Bureau de programmation et de gestion (PROGRAM), le Département du développement des ressources humaines (HRD), le Département de la gestion des locaux (FACILITIES), le Département des services centraux, de la sécurité et du protocole (SERVSEC) et le Bureau de l'informatique et des communications (ITCOM). Le directeur exécutif est responsable de l'ensemble des services de gestion et d'administration du BIT. Les ressources affectées aux services de management ont été réduites de 5 pour cent en valeur réelle.

Contrôle et évaluation

439. Le Bureau de l'audit interne et du contrôle exerce un contrôle conformément aux dispositions de l'article 30 d) du Règlement financier de l'Organisation. Il relève directement du Directeur général.

440. Le Comité consultatif de contrôle indépendant fournit des conseils au Conseil d'administration et au Directeur général sur l'efficacité du contrôle interne, de la gestion financière et de l'établissement des états financiers, et sur les résultats de l'audit interne et du contrôle externe.

441. La fonction Ethique vise à assurer le respect, dans toute l'Organisation, des normes éthiques en matière de conduite et d'intégrité. Elle relève directement du Directeur général.

442. Evaluation est un programme chargé de fournir au BIT des services d'évaluation indépendante de qualité. Ses ressources ont été accrues de 600 000 dollars environ pour renforcer la fonction de contrôle et se conformer ainsi aux recommandations formulées dans le cadre de l'évaluation externe indépendante de la fonction d'évaluation qui a eu lieu en 2010. Cette augmentation couvre également la création d'un poste supplémentaire de la catégorie des services organiques et les dépenses non afférentes au personnel en vue d'appuyer les évaluations dans les régions.

Autres provisions budgétaires

443. Ce programme comprend les ressources budgétaires nécessaires au versement des contributions de l'OIT à plusieurs fonds, aux organes du régime commun des Nations Unies et à d'autres comités ou commissions interinstitutions, ainsi que des crédits pour des objets de dépense qui ne relèvent spécifiquement d'aucun autre titre du programme et budget.

444. Annuités dues pour le bâtiment du BIT. Une provision est constituée pour le versement de deux annuités de 3 702 300 francs suisses en 2012 et 2013 (soit 6 920 183 dollars pour l'exercice biennal) en remboursement du prêt accordé pour le bâtiment du BIT par la Fondation des immeubles pour les organisations internationales (FIPOI). Le prêt sera entièrement remboursé en 2025.

445. Caisse des pensions du personnel du BIT. Bien que la provision reste la même en valeur réelle compte tenu de la diminution du nombre des titulaires d'une pension versée par la caisse, une réduction des coûts de 372 600 dollars a été prévue pour 2012-13.

446. Caisse de versements spéciaux. Cette caisse a pour objet d'effectuer périodiquement des versements à titre gracieux à d'anciens fonctionnaires ou à leurs conjoints, conformément aux critères approuvés par le Conseil d'administration. Il est proposé de maintenir à 200 000 francs suisses la contribution à cette caisse, financée par le budget ordinaire.

447. Caisse d'assurance pour la protection de la santé du personnel (CAPS): contribution au titre de l'assurance des fonctionnaires retraités. Cette provision, qui s'élève à 24,7 millions de dollars, correspond à la contribution de l'OIT à la CAPS au titre de l'assurance des fonctionnaires retraités, des bénéficiaires d'une pension d'invalidité, des conjoints survivants et des orphelins. Le montant proposé pour 2012-13 pour les fonctionnaires retraités est le même en valeur réelle que pour l'exercice biennal précédent.

448. Contribution au Fonds pour le bâtiment et le logement. La contribution du budget ordinaire à ce fonds est d'environ 380 000 francs suisses par période biennale. Une provision de 2,92 millions de dollars a été inscrite dans la Partie IV de ces propositions (Investissements institutionnels et éléments extraordinaires) pour alimenter le fonds et financer les travaux périodiques futurs de remise en état et de rénovation des bâtiments du BIT.

449. Contributions versées à divers organes du régime commun des Nations Unies et à d'autres comités ou commissions interinstitutions. La provision totale (environ 1,6 million de dollars) est au même niveau en valeur réelle qu'au cours de la période biennale précédente. Elle couvre les contributions de l'OIT à diverses entités du régime commun des Nations Unies, notamment le Corps commun d'inspection, le Conseil des chefs de secrétariat, le Groupe des opérations communes d'achat, la Commission de la fonction publique internationale, l'Ecole des cadres des Nations Unies et les activités au titre des enquêtes communes sur les conditions d'emploi.

450. Unité de services de santé. L'OIT gère une unité de sécurité et de santé au travail faisant partie intégrante du Bureau et chargée de fournir des services et des avis en matière médicale. Les ressources affectées à cette unité sont les mêmes en valeur réelle que pour la période biennale précédente.

451. Frais de vérification externe des comptes. Les ressources prévues sous cette rubrique, qui s'élèvent à 1 055 433 dollars, doivent couvrir les frais de vérification de tous les fonds commis à la garde du Directeur général (budget ordinaire, ressources du PNUD, fonds fiduciaires, comptes extrabudgétaires et autres comptes spéciaux) et comprennent un supplément de 154 500 dollars pour tenir compte des coûts supplémentaires liés à la mise en œuvre des normes IPSAS et à l'appui apporté par le Commissaire aux comptes au Comité consultatif de contrôle indépendant.

452. Tribunal administratif. Les ressources sous cette rubrique couvrent la rémunération du greffier du Tribunal administratif, les services d'un secrétariat à temps partiel et une partie des autres

dépenses de fonctionnement. Les autres dépenses de fonctionnement sont les dépenses afférentes au greffier adjoint, aux services de secrétariat, aux frais de mission, de traduction et de mise à jour de la banque de données sur la jurisprudence du Tribunal, aux honoraires et aux frais de voyage des juges. Elles sont réparties en fonction de la part du personnel du BIT dans les effectifs des organisations qui reconnaissent la compétence du Tribunal et du nombre de cas dans lesquels le BIT est mis en cause par rapport au nombre total des cas soumis au Tribunal pendant la période biennale. La provision est la même en valeur réelle que pour la période biennale précédente.

453. Représentation du personnel. L'article 10.1 du Statut du personnel accorde aux membres du Comité du Syndicat du personnel le temps qui leur est nécessaire pour représenter le personnel du Bureau lors de consultations portant sur les conditions de travail et d'emploi. Comme lors des périodes biennales précédentes, une dotation de 4/00 années de travail des services organiques et 1/00 année de travail des services généraux est proposée pour financer en partie le remplacement des membres du Comité du Syndicat du personnel dans les services où ils travaillent habituellement. Une dotation complémentaire de 2/00 années de travail des services généraux est prévue pour le financement d'un secrétaire pour le Syndicat du personnel. La provision totale pour la représentation du personnel s'élève à 1,3 million de dollars environ.

454. Services de crèche et de garderie. La provision totale s'élève à 479 000 francs suisses (environ 448 000 dollars) et reste la même en valeur réelle que pour la période biennale précédente.

455. Dettes non soldées. Un montant de 2 000 dollars est alloué, conformément à l'article 17 du Règlement financier, pour les paiements à effectuer en 2012-13 au titre d'opérations prévues au budget d'exercices antérieurs qui ne peuvent être imputées à aucun autre poste du budget.

Partie II: Dépenses imprévues

456. Des crédits sont prévus sous cette rubrique pour couvrir les dépenses imprévues ou exceptionnelles, c'est-à-dire celles qui peuvent

devoir être engagées lorsque, par suite de décisions du Conseil d'administration postérieures à l'adoption du budget, ou pour toute autre raison, un crédit budgétaire approuvé s'avère insuffisant pour atteindre les objectifs envisagés, ou lorsque le Conseil approuve une catégorie de travaux ou une activité pour lesquelles aucun crédit budgétaire n'a été ouvert.

457. Conformément à l'article 15 du Règlement financier, aucune fraction des ressources prévues sous cette rubrique ne peut être utilisée à d'autres fins sans l'autorisation préalable expresse du Conseil d'administration.

458. Les dépenses additionnelles totales autorisées par le Conseil d'administration pour les derniers exercices ont atteint les montants suivants:

Exercice	Dollars des Etats-Unis
1996-97	438 900
1998-99	8 682 250
2000-01	2 550 600
2002-03	3 520 000
2004-05	1 473 500
2006-07	1 013 700
2008-09	1 244 900

459. En principe, le financement de ces dépenses autorisées doit être assuré en premier lieu et dans toute la mesure possible à l'aide des économies budgétaires ou, à défaut, à l'aide des ressources prévues sous cette rubrique et, enfin, une fois ces crédits épuisés, par prélèvement sur le Fonds de roulement.

460. A sa 221^e session (novembre 1982), le Conseil d'administration a approuvé la proposition du Directeur général visant à ce que la provision sous cette rubrique soit fixée à un niveau plus réaliste, bien que les considérations budgétaires n'aient pas permis précédemment de l'augmenter. Un montant supplémentaire de 500 000 dollars est maintenant proposé pour répondre aux besoins urgents qui, à chaque période biennale, dépassent de beaucoup la provision existante. Il peut s'agir de travaux entrepris en vertu de la Constitution, par exemple en réponse à de graves violations des normes internationales du travail, ou résultant d'événements imprévus pour lesquels il n'existe aucune autre source de financement dans le cadre du budget approuvé.

Partie III: Fonds de roulement

461. Le Fonds de roulement a été créé pour servir les objectifs définis à l'article 19.1 du Règlement financier, à savoir:

- a) pour financer les dépenses budgétaires en attendant le versement de contributions ou d'autres recettes; et
- b) dans des cas très particuliers, et avec l'autorisation préalable du Conseil d'administration, pour fournir des avances en vue de faire face à des besoins imprévus et à des circonstances exceptionnelles.

462. *Montant du Fonds de roulement.* A sa 80^e session (juin 1993), la Conférence internationale du Travail a fixé le montant du Fonds de roulement à 35 millions de francs suisses au 1^{er} janvier 1993.

463. *Remboursement des prélèvements.* En vertu des dispositions de l'article 21.2 du Règlement financier, toute somme prélevée sur le Fonds de roulement pour financer des dépenses budgétaires en attendant le versement des contributions sera remboursée en utilisant des arriérés de contributions reçus. Toutefois, les sommes prélevées pour financer des dépenses engagées pour faire face à des besoins imprévus ou des circonstances exceptionnelles avec l'autorisation préalable du Conseil d'administration

seront remboursées en mettant en recouvrement une contribution supplémentaire auprès des Etats Membres. Il ne devrait pas être nécessaire d'ouvrir des crédits dans cette partie du budget en 2012-13.

Partie IV: Investissements institutionnels et éléments extraordinaires

464. Des crédits sont prévus sous cette rubrique pour financer les investissements institutionnels au titre des locaux, pour lesquels aucun crédit n'est prévu dans la Partie I du budget.

465. Une provision d'environ 2,92 millions de dollars a été constituée pour alimenter le Fonds pour le bâtiment et le logement en vue des travaux périodiques futurs de remise en état et de rénovation des bâtiments du BIT.

466. Certaines rubriques qui figuraient auparavant dans la Partie IV du budget opérationnel sont désormais inscrites dans la Partie I, car il est plus adéquat de les classer parmi les dépenses courantes de fonctionnement. La colonne intitulée «Budget révisé 2010-11» dans l'annexe 1 rend compte de cette modification.

Détail des augmentations de coûts

	2010-11	2012-13 Estimations en dollars E.-U. constants de 2010-11	Augmentations du programme (diminutions)		Augmentations de coûts (diminutions)		2012-13	% du budget total
	Dollars E.-U.	Dollars E.-U.	Dollars E.-U.	%	Dollars E.-U.	%	Dollars E.-U.	%
PARTIE I. BUDGET COURANT								
Organes directeurs	79 177 678	76 525 939	-2 651 739	-3,3%	938 731	1,2%	77 464 670	10,4%
Conférence internationale du Travail	13 927 896	13 649 338	-278 558	-2,0%	363 404	2,7%	14 012 742	
Conseil d'administration	5 775 844	5 487 053	-288 791	-5,0%	157 519	2,9%	5 644 572	
Principales réunions régionales	1 110 627	844 512	-266 115	-24,0%	37 764	4,5%	882 276	
Services juridiques	3 443 313	3 443 313	0	0,0%	16 933	0,5%	3 460 246	
Relations, réunions et documents	54 919 998	53 101 723	-1 818 275	-3,3%	363 111	0,7%	53 464 834	
Objectifs stratégiques	547 653 170	549 735 510	2 082 340	0,4%	16 077 465	2,9%	565 812 975	75,8%
Secteurs techniques	250 414 368	248 452 274	-1 962 094	-0,8%	3 278 429	1,3%	251 730 703	33,7%
Emploi	48 957 213	47 999 185	-958 028	-2,0%	695 662	1,4%	48 694 847	
Protection sociale	34 916 360	34 549 596	-366 764	-1,1%	647 379	1,9%	35 196 975	
Dialogue social	55 734 472	55 456 841	-277 631	-0,5%	781 900	1,4%	56 238 741	
Normes et principes et droits fondamentaux au travail	37 851 052	37 622 106	-228 946	-0,6%	381 788	1,0%	38 003 894	
Programmes intersectoriels								
Communication et information du public	26 038 709	26 739 417	700 708	2,7%	370 803	1,4%	27 110 220	
Partenariats et coopération pour le développement	10 266 150	9 854 575	-411 575	-4,0%	55 657	0,6%	9 910 232	
Egalité entre hommes et femmes	3 000 953	3 000 953	0	0,0%	32 110	1,1%	3 033 063	
Appui à la réforme des Nations Unies et aux programmes interinstitutions	1 557 882	0	-1 557 882	-100,0%	0	n/a	0	
Institut international d'études sociales	5 776 699	5 944 683	167 984	2,9%	31 518	0,5%	5 976 201	
Centre international de formation de l'OIT, Turin	7 609 877	7 609 877	0	0,0%	83 531	1,1%	7 693 408	
Intégration des politiques	7 803 369	7 647 346	-156 023	-2,0%	66 558	0,9%	7 713 904	
Statistiques	9 466 074	9 923 581	457 507	4,8%	88 864	0,9%	10 012 445	
Réserve pour les réunions techniques	1 435 558	646 607	-788 951	-55,0%	16 017	2,5%	662 624	
Appui à la coopération Sud-Sud et à la coopération triangulaire	0	1 457 507	1 457 507	n/a	26 642	1,8%	1 484 149	

	2010-11	2012-13	Augmentations		Augmentations		2012-13	% du
		Estimations	du programme		de coûts			budget
		en dollars E.-U.	(diminutions)		(diminutions)			total
	Dollars E.-U.	Dollars E.-U.	Dollars E.-U.	%	Dollars E.-U.	%	Dollars E.-U.	%
Régions	219 945 295	223 127 669	3 182 374	1,4%	11 514 098	5,2%	234 641 767	31,4%
Programmes extérieurs en Afrique	68 455 998	70 038 696	1 582 698	2,3%	2 257 099	3,2%	72 295 795	
Programmes extérieurs dans les Amériques	54 504 521	55 457 008	952 487	1,7%	4 299 342	7,8%	59 756 350	
Programmes extérieurs dans les Etats arabes	14 308 547	14 500 622	192 075	1,3%	553 152	3,8%	15 053 774	
Programmes extérieurs en Asie et dans le Pacifique	61 482 231	61 918 801	436 570	0,7%	3 635 748	5,9%	65 554 549	
Programmes extérieurs en Europe et en Asie centrale	21 193 998	21 212 542	18 544	0,1%	768 757	3,6%	21 981 299	
Services d'appui	77 293 507	78 155 567	862 060	1,1%	1 284 938	1,6%	79 440 505	10,7%
Informatique et communications	27 713 990	29 575 257	1 861 267	6,7%	366 317	1,2%	29 941 574	
Gestion des locaux	20 531 708	20 018 072	-513 636	-2,5%	348 610	1,7%	20 366 682	
Services centraux, sécurité et protocole	26 547 120	26 061 549	-485 571	-1,8%	422 324	1,6%	26 483 873	
Achats	2 500 689	2 500 689	0	0,0%	147 687	5,9%	2 648 376	
Services de management	57 050 574	56 512 466	-538 108	-0,9%	974 682	1,7%	57 487 148	7,7%
Direction générale	9 066 536	8 609 847	-456 689	-5,0%	66 630	0,8%	8 676 477	
Développement des ressources humaines	22 294 652	22 294 652	0	0,0%	199 562	0,9%	22 494 214	
Services financiers	15 331 141	15 331 141	0	0,0%	629 282	4,1%	15 960 423	
Programmation et gestion	8 732 441	8 732 441	0	0,0%	65 776	0,8%	8 798 217	
Cabinet du directeur exécutif, gestion et administration	1 625 804	1 544 385	-81 419	-5,0%	13 432	0,9%	1 557 817	
Contrôle et évaluation	5 034 567	5 642 074	607 507	12,1%	46 534	0,8%	5 688 608	0,7%
Audit interne et contrôle	2 414 034	2 414 034	0	0,0%	19 884	0,8%	2 433 918	
Comité consultatif de contrôle indépendant	343 561	343 561	0	0,0%	5 261	1,5%	348 822	
Fonction Ethique	201 482	201 482	0	0,0%	2 149	1,1%	203 631	
Evaluation	2 075 490	2 682 997	607 507	29,3%	19 240	0,7%	2 702 237	
Autres provisions budgétaires	40 113 417	40 113 417	0	0,0%	1 439 290	3,6%	41 552 707	5,6%
Ajustement pour mouvements de personnel	-6 104 967	-6 104 967	0	0,0%	-39 432	0,6%	-6 144 399	-0,8%
TOTAL PARTIE I.	722 924 439	722 424 439	-500 000	-0,1%	19 437 270	2,7%	741 861 709	99,4%

	2010-11	2012-13 Estimations en dollars E.-U. constants de 2010-11	Augmentations du programme (diminutions)		Augmentations de coûts (diminutions)		2012-13	% du budget total
	Dollars E.-U.	Dollars E.-U.	Dollars E.-U.	%	Dollars E.-U.	%	Dollars E.-U.	%
PARTIE II. DÉPENSES IMPRÉVUES								
Dépenses imprévues	875 000	1 375 000	500 000	57,1%	0	0,0%	1 375 000	0,2%
PARTIE III. FONDS DE ROULEMENT								
Fonds de roulement								
TOTAL (PARTIES I-III)	723 799 439	723 799 439	0	0,0%	19 437 270	2,7%	743 236 709	99,6%
PARTIE IV. INVESTISSEMENTS INSTITUTIONNELS ET ÉLÉMENTS EXTRAORDINAIRES								
Locaux	2 920 561	2 920 561	0	0,0%	58 524	2,0%	2 979 085	0,4%
TOTAL PARTIE IV.	2 920 561	2 920 561	0	0,0%	58 524	2,0%	2 979 085	0,4%
TOTAL (PARTIES I-IV)	726 720 000	726 720 000	0	0,0%	19 495 794	2,7%	746 215 794	100,0%

Méthodologie

467. La présente annexe documentaire donne des détails sur la méthodologie utilisée pour calculer les augmentations de coûts pour 2012-13. En approuvant les programmes et budgets successifs, la Conférence internationale du Travail a reconnu la nécessité d'augmenter le budget établi en dollars constants pour faire en sorte qu'il y ait suffisamment de fonds pour maintenir les services fournis aux mandants au niveau souhaité. Le tableau A2-1 récapitule les augmentations de coûts approuvées et les pourcentages correspondants pour les exercices biennaux précédents.

Tableau A2-1. Augmentation des coûts dans le temps

Exercice biennal	Augmentation en % pour l'exercice	Dollars E.-U.
1992-93	13,62	44 853 593
1994-95	9,99	40 521 000
1996-97	6,2	29 192 345
1998-99	1,95	10 682 428
2000-01	-0,16	-785 000
2002-03	1,5	7 022 705
2004-05	3,22	13 980 730
2006-07	6,22	33 293 300
2008-09	6,88	40 879 873
2010-11	3,6	23 386 121

Base de calcul des augmentations de coûts

468. Pour chaque cycle budgétaire, le BIT retient un budget à croissance zéro de manière à disposer d'un niveau de référence pour l'ensemble des coûts opérationnels prévus pour la prochaine période biennale. Les propositions de budget stratégique et opérationnel sont initialement élaborées sur la base de taux constants pour les coûts afin d'assurer la comparabilité du budget approuvé pour 2010-11 avec le budget proposé pour 2012-13.

469. Les projections budgétaires ont été en grande partie établies sur la base de prévisions vérifiables et indépendantes concernant les indices des prix à la consommation ainsi qu'à partir de données publiées par des organismes faisant autorité comme la Commission de la fonction publique internationale (CFPI), le Fonds monétaire international (FMI) et les banques centrales. Lorsque les prévisions concernant l'inflation ne couvrent pas la totalité de la période budgétaire, elles sont extrapolées pour l'exercice 2012-13. Une étude a également été effectuée pour déterminer l'impact en dollars de l'évolution

des monnaies locales depuis l'adoption du dernier budget.

470. Il est procédé à une analyse par poste des dépenses supportées au cours de la présente période biennale, des structures des coûts et de l'évolution prévue des déterminants des coûts. Une analyse, effectuée en parallèle, porte sur la répartition géographique des dépenses actuelles et des dépenses prévues, étant donné que le taux d'inflation est très variable dans les régions où l'OIT mène ses activités, que ce soit d'une région à l'autre ou à l'intérieur d'une même région.

471. Les augmentations prévues en pourcentage sont appliquées au budget de 2012-13 pour chaque objet de dépense correspondant et pour chacun des lieux d'affectation. Le résultat final de ce processus donne un taux global moyen d'inflation de 2,68 pour cent pour le budget biennal.

Coordination interinstitutions concernant le calcul des augmentations de coûts

472. Depuis plusieurs périodes biennales, le BIT se fonde, pour calculer les augmentations de coûts dans la partie de son budget exécutée à Genève, sur des hypothèses formulées d'un commun accord avec les autres organismes des Nations Unies ayant leur siège ou des bureaux importants à Genève. Poursuivant donc la pratique établie, qui a été approuvée par le Conseil des chefs de secrétariat (CCS) des organismes des Nations Unies, les représentants de ces organisations se sont réunis le 12 novembre 2010 pour examiner les taux de change et d'inflation dont il faudrait tenir compte pour la Suisse dans leurs propositions de dépenses pour 2012-13.

473. Un ensemble d'hypothèses communes ont été convenues en ce qui concerne l'évolution des facteurs économiques en Suisse, notamment le taux global de l'inflation, compte tenu des statistiques officielles, des déclarations des autorités compétentes, du point de vue d'analystes économiques réputés et des informations recueillies auprès d'associations professionnelles et d'autres sources pertinentes. Sur le vu de données plus récentes, le BIT a été amené à appliquer aux éléments des dépenses supportées en Suisse des taux d'inflation plus bas, soit 0,4 pour cent pour 2011, 1 pour cent pour 2012 et 2 pour cent pour 2013.

474. Il a été noté dans certains cas que ces données indiquent, pour telle ou telle catégorie de dépenses, un taux d'inflation différent du taux global présumé. Pour certains programmes impliquant certains types de dépenses, il n'est pas réaliste d'utiliser les taux moyens d'inflation. Sauf indication contraire, les hypothèses formulées

d'un commun accord ont été utilisées pour calculer les augmentations de coûts au cours de la période 2012-13 pour les dépenses à engager en Suisse.

475. La principale source d'estimations en matière d'inflation pour les bureaux extérieurs est les données du FMI. Pour ces bureaux, les coûts de 2010 les plus récents sont majorés du taux d'inflation prévu pour 2011, 2012, et 2013, et il est tenu compte, dans le calcul, des variations du taux de change entre la monnaie locale et le dollar. Les taux annuels d'augmentation des coûts varient considérablement d'une région à l'autre et à l'intérieur d'une même région. Le tableau A2-2 indique le taux annuel moyen prévu pour chaque région.

Tableau A2-2. Taux annuel moyen prévu par région

Région	Augmentation annuelle en %
Afrique	5,8
Amériques	3,5
Etats arabes	2,8
Asie et Pacifique	3,9
Europe	0,7

476. Le tableau A2-3 récapitule les augmentations de coûts proposées pour 2012-13 par objet de dépense dans toutes les régions. La provision totale pour les augmentations de coûts s'élève à 19,5 millions de dollars E.-U., soit un accroissement moyen de 2,7 pour cent pour la période biennale 2012-13.

477. Le tableau A2-4 contient le détail des augmentations de coûts réparties entre le siège et les régions.

Tableau A2-3. Augmentations des coûts par objet de dépense (en dollars E.-U.)

Objet de dépense	Budget proposé (en dollars E.-U. constants)	Augmentations de coûts	Augmentation en % pour l'exercice biennal
Dépenses de personnel	499 306 700	13 486 797	2,7
Voyages en mission	13 308 966	448 529	3,4
Services contractuels	51 269 172	1 294 526	2,5
Dépenses générales de fonctionnement	51 524 026	1 145 996	2,2
Fournitures et accessoires	2 751 179	275 383	10
Mobilier et matériel	3 897 788	21 169	0,5
Amortissement des emprunts contractés pour le bâtiment du siège	6 920 183	0	0
Bourses d'études, allocations et CTBO	68 530 492	1 598 103	2,3
Autres dépenses ¹	29 211 494	1 225 291	4,2
Total	726 720 000	19 495 794	2,7

¹ Y compris une provision de 1 014 786 dollars E.-U. pour la mise en place du régime d'indemnisation en cas de congé de maladie de longue durée.

Tableau A2-4. Augmentations de coûts par lieu d'affectation (en dollars E.-U.)

	Budget proposé (en dollars E.-U. constants)	Augmentations de coûts	Augmentation en % pour l'exercice biennal
Genève	503 592 331	7 981 696	1,6
Régions	223 127 669	11 514 098	5,2
Total	726 720 000	19 495 794	2,7

Augmentations de coûts pour 2012-13

Dépenses de personnel

478. Les dépenses de personnel représentent quelque 70 pour cent du budget total des dépenses et l'augmentation correspondante – 13,5 millions de dollars E.-U., soit 2,7 pour cent – est la plus forte en chiffres absolus. Les augmentations des dépenses de personnel pour 2012-13 répercutent dans leur intégralité les ajustements de coûts déjà opérés pendant l'exercice biennal en cours.

479. Les dépenses de personnel recouvrent:

- l'ensemble des dépenses de personnel afférentes à la catégorie des services organiques et à la catégorie des services généraux au siège, budgétisées aux coûts standards et décrites plus amplement ci-après;
- la rémunération des interprètes, secrétaires de commission et autre personnel de conférence recrutés pour une courte durée, étant entendu que l'augmentation des coûts envisagée dans ce domaine correspond à ce qui est prévu en ce qui concerne le personnel des services organiques et des services généraux au siège et aux accords conclus avec l'Association internationale des interprètes de conférence; et
- la rémunération du personnel recruté sur le plan local, étant entendu que les montants prévus dans ce domaine coïncident avec le taux annuel moyen projeté pour chacun des bureaux et chacune des régions, comme indiqué dans le tableau figurant plus haut.

Dépenses de personnels calculées aux coûts standards

480. Des coûts standards sont utilisés en ce qui concerne la catégorie des services organiques, quel que soit le lieu d'affectation, et celle des services généraux à Genève, et sont décrits plus en détail ci-après. Les augmentations des composants des coûts standards sont fondées sur les dernières orientations et décisions en matière de traitements qui ont été approuvées par l'Assemblée générale des Nations Unies sur la recommandation de la CFPI et sont applicables à l'ensemble du régime commun des Nations Unies. Etant donné que l'OIT participe au régime commun, le Bureau est tenu d'appliquer ces augmentations obligatoires.

481. Les coûts standards pour 2012-13 ont été calculés sur la base des coûts effectifs supportés

en 2010, compte dûment tenu des tendances prévisibles de l'inflation, de l'évolution des droits statutaires du personnel, ainsi que des mouvements et de la composition générale du personnel. Une augmentation du coût standard d'une année de travail des services organiques a été provisionnée pour 2012-13: le montant correspondant a été porté de 224 268 à 226 224 dollars E.-U. Le coût d'une année de travail des services généraux au siège est passé, quant à lui, de 134 244 à 134 496 dollars E.-U.

482. Même si ces coûts standards ont été pris en compte dans la charge estimative des augmentations de coûts, les coûts standards utilisés dans les chiffres estimatifs qui figurent dans les tableaux budgétaires de l'annexe documentaire 1 sont ceux de 2010-11, étant donné que les propositions sont présentées en dollars constants de 2010-11. Quand le budget sera adopté par la Conférence en juin, les tableaux budgétaires seront ajustés pour tenir compte des dépenses de personnel, y compris du montant estimatif des augmentations de coûts et de l'impact du nouveau taux de change budgétaire pour l'exercice 2012-13.

483. Catégorie des services organiques. Aucune augmentation réelle du barème des traitements de base du personnel de la catégorie des services organiques n'a été inscrite au budget, exception faite d'un ajustement opéré pour tenir compte d'une augmentation de 1,37 pour cent du barème des traitements de base minima, tel qu'approuvée par l'Assemblée générale des Nations Unies en décembre 2010. Cette augmentation a été compensée par une baisse correspondante des taux d'ajustement de poste et elle n'a pas d'effet inflationniste. Les augmentations du salaire de base qui découlent des droits statutaires liés à l'ancienneté ont été appliquées.

484. Les modifications des indices d'ajustement de poste dues aux fluctuations du taux de change et à l'évolution du coût de la vie sont telles que déterminées par la Commission de la fonction publique internationale (CFPI) à New York. Etant donné que le budget est défini en fonction d'un taux de change budgétaire franc suisse/dollar fixe, et que les propositions actuelles sont établies sur la base du taux de change budgétaire existant, ce facteur n'a entraîné aucun changement dans l'ajustement de poste à Genève. Une provision a été effectuée pour tenir compte des augmentations appliquées à l'ajustement de poste au taux général de l'inflation pour les fonctionnaires en poste à Genève.

485. Les taux d'ajustement de poste sur le terrain sont déterminés par la CFPI et correspondent au coût de la vie sur place et au taux de change entre la monnaie locale et le dollar.

486. Le Comité mixte de la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies n'a recommandé de réviser ni le taux global des cotisations à la Caisse ni la part financée par les organisations membres. On part du principe que le statu quo en ce qui concerne ce taux sera maintenu tout au long de la période 2012-13. Les contributions versées à la Caisse sont fonction du niveau de la rémunération considérée aux fins de la pension du personnel pour chaque grade. Les hausses annuelles liées à l'inflation prévue à New York ont été prises en compte dans les prévisions pour 2012-13.

487. Autres dépenses communes de personnel. La CFPI a également approuvé, avec effet au 1^{er} janvier 2011, un relèvement, compris entre 3 et 11 pour cent, du plafond des dépenses engagées au titre des indemnités pour frais d'études dans les pays/zones monétaires désignés.

488. Catégorie des services généraux. Il a été tenu compte du taux d'inflation prévu pour Genève, indiqué au paragraphe 473, dans la projection sur les salaires du personnel des services généraux. La tendance persistante à la

réduction du nombre des fonctionnaires qui ne sont pas recrutés localement s'est traduite par une diminution des provisions destinées à couvrir les prestations d'expatriation, comme le congé dans les foyers.

489. Pour le personnel de la catégorie des services généraux, la rémunération considérée aux fins de la pension représente toujours l'équivalent en dollars de la somme du traitement brut local, de la prime éventuelle de connaissances linguistiques et, le cas échéant, du montant de l'indemnité de non-résident. Toute modification des taux de change entre le dollar et le franc suisse influencerait sur le coût en dollars de la contribution des organisations.

490. Le tableau A2-5 montre la composition des coûts standards et les chiffres comparatifs de 2010-11. La composante franc suisse des éléments des coûts standards de la catégorie des services organiques est établie en fonction d'un taux de change de 1,07 franc suisse pour un dollar. Les éléments des coûts standards de la catégorie des services généraux sont exprimés en francs suisses.

Tableau A2-5. Composition des coûts standards, 2010-11 et 2012-13

Catégorie de personnel	Budget de 2010-11 en dollars E.-U. (1 dollar = 1,07 franc suisse)	Budget de 2012-13 en dollars E.-U. (1 dollar = 1,07 franc suisse)
Catégorie des services organiques		
Traitements de base	88 872	92 924
Ajustement de poste	68 291	64 575
Indemnités pour charges de famille	2 571	2 206
Cotisation du BIT à la Caisse des pensions	29 878	30 428
Cotisation du BIT à la Caisse d'assurance-maladie du personnel et à d'autres assurances	6 785	6 865
Allocations pour frais d'études et allocations pour frais de voyage à l'occasion des études	10 079	9 968
Voyages et indemnités de réinstallation et versement à la cessation de service	17 792	19 258
Total	224 268	226 224
	Budget de 2010-11 (francs suisses)	Budget de 2012-13 (francs suisses)
Catégorie des services généraux		
Traitements de base	105 932	106 430
Indemnités pour charges de famille	7 871	7 239
Cotisation du BIT à la Caisse des pensions	21 308	22 081
Cotisation du BIT à la Caisse d'assurance-maladie du personnel et à d'autres assurances	4 497	4 612
Allocations pour frais d'études et allocations pour frais de voyage à l'occasion des études	1 405	1 496
Voyages et indemnités de réinstallation et versement à la cessation de service	2 628	2 053
Total	143 641	143 911
	134 244 dollars (1,07 franc suisse = 1 dollar)	134 496 dollars (1,07 franc suisse = 1 dollar)

491. S'agissant des agents des services généraux en poste dans les bureaux extérieurs, on a utilisé le barème des traitements les plus récents pour chaque lieu d'affectation, des provisions et des ajustements étant effectués pour tenir compte du taux d'inflation prévu en dollars.

Dépenses non afférentes au personnel

Voyages en mission

492. Un taux d'inflation annuel de 0,65 pour cent a été prévu pour les titres de transport, compte tenu de l'augmentation anticipée déterminée à partir de données provenant de l'IATA. Des augmentations ont été également provisionnées pour les indemnités de subsistance afin de refléter l'augmentation adoptée par la CFPI des taux applicables à ces indemnités dans les différents lieux d'affectation de l'OIT. L'augmentation prévue concerne les frais de voyage du personnel et les voyages des membres du Conseil d'administration, de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations et des participants aux réunions sectorielles et techniques.

Services contractuels

493. L'augmentation du coût des contrats de collaboration extérieure est fonction du taux d'inflation annuel prévu pour la Suisse.

Dépenses générales de fonctionnement

494. Mazout. Bien que les prix du pétrole restent très instables et incertains, une augmentation de 4 pour cent a été décidée par l'Office des Nations Unies à Genève et a été intégrée dans les estimations budgétaires faites pour 2012-13.

495. Autres services collectifs. S'agissant de Genève, on s'est fondé sur les tarifs obtenus auprès des fournisseurs locaux pour prévoir une augmentation de 3 pour cent pour l'eau et une baisse de 3 pour cent pour l'électricité. S'agissant des bureaux extérieurs, on a pris comme hypothèse que les prix de l'eau et de l'électricité augmenteront au même rythme que le taux d'inflation du lieu d'affectation, conformément aux prévisions du FMI.

496. Communications. Une augmentation de 5 pour cent a été estimée pour les frais relatifs à la valise diplomatique et à l'affranchissement. Les autres frais de communication (frais de téléphone par exemple) devraient, selon les estimations, augmenter au même rythme que l'inflation générale. La réduction des coûts unitaires n'est pas perceptible compte tenu de la demande et de l'utilisation accrues dont fait l'objet la téléphonie mobile pour la transmission de la voix et des données.

497. Loyer. Des provisions ont été constituées pour faire face aux augmentations contractuelles des loyers et aux coûts supplémentaires résultant des déménagements pour raisons de sécurité, compensées par les économies réalisées grâce à la renégociation de contrats de location plus favorables dans trois lieux d'affectation.

Fournitures, accessoires, mobilier
et matériel

*Papeterie et fournitures d'imprimerie,
périodiques, revues, etc.*

498. Selon les estimations, les frais de papier devraient augmenter en moyenne de 5 pour cent par an, en fonction du type de papier. Des augmentations ont été prévues pour les articles de papeterie afin de tenir compte de l'inflation au niveau local. Le coût de la documentation et des outils de recherche, en particulier les périodiques, continue d'augmenter nettement plus rapidement que l'inflation générale. Les dépenses allouées aux ouvrages, aux périodiques et à d'autres abonnements ont été majorées de 8,5 pour cent par an en moyenne.

Acquisition de mobilier et de matériel

499. Compte tenu de l'évolution actuelle des prix courants, aucune augmentation n'a été prévue pour le matériel de traitement des données. Il a été supposé que l'augmentation des coûts liés à l'acquisition de mobilier et de matériel reflètera le taux d'inflation du lieu d'affectation.

Bourses d'études, allocations et projets de coopération technique inscrits au budget ordinaire

500. Le budget ordinaire pour la coopération technique (CTBO) a des composantes qui relèvent à la fois du terrain et du siège. La prévision des augmentations de coûts a été effectuée sur la base des taux d'inflation du lieu d'affectation, ce qui a donné une augmentation moyenne de 2,5 pour cent. La contribution requise pour financer les composantes autres que les dépenses de personnel de la contribution au Centre interaméricain pour le développement des connaissances en formation professionnelle (CINTERFOR) a été augmentée de 8,1 pour cent par an pour tenir compte de l'inflation en Uruguay exprimée en dollars. Dans la mesure où les coûts de formation se composent principalement de frais de voyage, du coût de services de consultants et du coût de travaux d'imprimerie, le taux d'inflation de chacun de ces éléments a été appliqué pour déterminer le niveau de l'augmentation des coûts pour ce poste de dépenses.

Autres postes budgétaires

501. Ces postes recouvrent principalement des fonctions administratives exécutées conjointement dans le cadre du régime commun des Nations Unies (par exemple, avec la Commission de la fonction publique internationale, le Comité de haut niveau sur la gestion, le Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies, le Corps commun d'inspection, etc.). Lorsqu'elles étaient disponibles, les prévisions budgétaires propres à ces organes ont servi de base de calcul, les augmentations de coûts étant fondées sur le taux général présumé de l'inflation au lieu d'affectation des divers organismes. De plus, des modifications mineures ont été apportées à la répartition des coûts entre les institutions participantes. Un montant de quelque 468 000 dollars a également été prévu pour couvrir l'augmentation du coût de la cotisation du BIT à la Caisse d'assurance pour la protection de la santé du personnel au titre des fonctionnaires retraités due à l'augmentation du nombre de retraités et des coûts afférents aux pensions.

502. Les dépenses afférentes à la vérification des comptes ont été augmentées de 154 567 dollars sur la base d'une estimation fournie par la Commissaire aux comptes, compte tenu de l'évolution constatée au cours des trois premières années du mandat d'audit.

Système de compensation en cas de congé de maladie de longue durée

503. Une provision a été constituée pour la mise en place d'un système d'auto-assurance prévoyant le remboursement partiel des programmes lorsque l'absence d'un fonctionnaire est due à un congé de maladie de longue durée. La finalité de ce dispositif est de permettre la poursuite de l'exécution du programme en l'absence du fonctionnaire concerné. Une absence ininterrompue d'au moins trois mois suffira à déclencher le mécanisme de compensation budgétaire. Sur la base d'une analyse des absences, un montant d'environ 1 million de dollars E.-U. a été provisionné pour la période biennale.

Budget opérationnel proposé, par rubrique et objet de dépense

		1	2	3	4	5	6	7	8	9	Total
		Dépenses de personnel	Voyages en mission	Services contractuels	Dépenses générales de fonctionnement	Fournitures et accessoires	Mobilier et matériel	Amortissement des emprunts pour le bâtiment du siège	Bourses d'études, allocations et CTBO	Autres postes budgétaires	
		Dollars E.-U.	Dollars E.-U.	Dollars E.-U.	Dollars E.-U.	Dollars E.-U.	Dollars E.-U.	Dollars E.-U.	Dollars E.-U.	Dollars E.-U.	Dollars E.-U.
PARTIE I. BUDGET COURANT											
Organes directeurs											
Conférence internationale du Travail	2010-11	s10 154 029	95 286	1 629 306	1 924 173	101 008	-	-	24 094	-	13 927 896
	2012-13	10 218 289	54 000	1 350 747	1 977 302	40 000	-	-	9 000	-	13 649 338
Conseil d'administration	2010-11	2 614 466	3 027 968	-	133 410	-	-	-	-	-	5 775 844
	2012-13	2 525 743	2 876 570	-	84 740	-	-	-	-	-	5 487 053
Principales réunions régionales	2010-11	472 507	276 580	116 033	234 109	11 398	-	-	-	-	1 110 627
	2012-13	387 693	174 638	151 308	122 189	8 684	-	-	-	-	844 512
Services juridiques	2010-11	3 355 559	19 092	11 846	-	-	-	-	56 816	-	3 443 313
	2012-13	3 349 952	19 092	7 158	-	-	-	-	67 111	-	3 443 313
Relations, réunions et documents	2010-11	50 875 859	38 579	1 853 336	642 481	276 242	441 567	-	791 934	-	54 919 998
	2012-13	49 728 409	34 721	1 113 692	945 000	140 865	179 460	-	959 576	-	53 101 723
Total, organes directeurs	2010-11	67 472 420	3 457 505	3 610 521	2 934 173	388 648	441 567	0	872 844	0	79 177 678
	2012-13	66 210 086	3 159 021	2 622 905	3 129 231	189 549	179 460	0	1 035 687	0	76 525 939
Objectifs stratégiques											
Secteurs techniques											
Emploi	2010-11	37 174 980	1 430 196	6 740 328	-	180 814	368 051	-	3 062 844	-	48 957 213
	2012-13	38 718 011	1 225 735	4 372 505	-	160 814	311 462	-	3 210 658	-	47 999 185
Protection sociale	2010-11	29 426 444	613 748	2 846 182	17 831	29 582	46 919	-	1 935 654	-	34 916 360
	2012-13	29 653 117	716 591	2 032 900	20 876	18 848	41 896	-	2 065 368	-	34 549 596
Dialogue social	2010-11	38 675 918	878 308	3 372 609	2 688 505	8 529	-	-	10 110 603	-	55 734 472
	2012-13	39 494 837	1 269 563	1 828 363	2 564 555	8 529	31 127	-	10 259 867	-	55 456 841
Normes et principes et droits fondamentaux au travail	2010-11	30 299 845	833 965	4 667 571	3 229	-	43 602	-	2 002 840	-	37 851 052
	2012-13	30 009 254	835 172	4 655 391	3 229	-	26 999	-	2 092 061	-	37 622 106

			1	2	3	4	5	6	7	8	9	Total
			Dépenses de personnel	Voyages en mission	Services contractuels	Dépenses générales de fonctionnement	Fournitures et accessoires	Mobilier et matériel	Amortissement des emprunts pour le bâtiment du siège	Bourses d'études, allocations et CTBO	Autres postes budgétaires	
			Dollars E.-U.	Dollars E.-U.	Dollars E.-U.	Dollars E.-U.	Dollars E.-U.	Dollars E.-U.	Dollars E.-U.	Dollars E.-U.	Dollars E.-U.	Dollars E.-U.
Programmes intersectoriels												
Communications et information du public	2010-11		20 456 731	215 908	3 492 896	102 673	1 280 239	121 504	-	368 758	-	26 038 709
	2012-13		21 851 993	178 418	2 957 834	87 246	1 044 637	133 896	-	485 393	-	26 739 417
Partenariats et coopération pour le développement	2010-11		9 034 399	89 482	259 957	711 277	11 527	-	-	159 508	-	10 266 150
	2012-13		8 526 035	88 737	227 752	768 005	11 084	7 712	-	225 250	-	9 854 575
Egalité entre hommes et femmes	2010-11		2 348 326	81 941	334 972	2 414	2 354	12 382	-	218 564	-	3 000 953
	2012-13		2 348 326	46 941	369 972	2 414	2 354	13 242	-	217 704	-	3 000 953
Appui à la réforme des Nations Unies et aux programmes interinstitutions	2010-11		1 304 185	235 948	-	-	-	-	-	17 749	-	1 557 882
	2012-13		-	-	-	-	-	-	-	-	-	0
Institut international d'études sociales	2010-11		-	-	-	-	-	-	-	5 776 699	-	5 776 699
	2012-13		-	-	-	-	-	-	-	5 944 683	-	5 944 683
Centre international de formation de l'OIT, Turin	2010-11		-	-	-	-	-	-	-	7 609 877	-	7 609 877
	2012-13		-	-	-	-	-	-	-	7 609 877	-	7 609 877
Intégration des politiques	2010-11		6 791 970	293 701	498 485	-	-	107 879	-	111 334	-	7 803 369
	2012-13		6 511 482	280 701	710 520	-	-	17 879	-	126 764	-	7 647 346
Statistiques	2010-11		7 508 204	126 447	1 364 590	-	-	238 917	-	227 916	-	9 466 074
	2012-13		8 405 276	276 447	916 054	-	-	56 507	-	269 297	-	9 923 581
Réserve pour les réunions techniques	2010-11		448 536	830 244	156 778	-	-	-	-	-	-	1 435 558
	2012-13		186 890	393 201	66 516	-	-	-	-	-	-	646 607
Appui à la coopération Sud-Sud et à la coopération triangulaire	2010-11		-	-	-	-	-	-	-	-	-	0
	2012-13		448 536		500 000	-	-	-	-	508 971	-	1 457 507
Total, programmes techniques		2010-11	183 469 538	5 629 888	23 734 368	3 525 929	1 513 045	939 254	0	31 602 346	0	250 414 368
		2012-13	186 153 757	5 311 506	18 637 807	3 446 325	1 246 266	640 720	0	33 015 893	0	248 452 274
Régions												
Programmes extérieurs en Afrique	2010-11		47 902 996	1 461 597	2 900 794	6 635 883	365 551	275 934	-	8 843 410	69 833	68 455 998
	2012-13		46 176 097	1 377 614	4 932 258	7 690 619	335 107	607 804	-	8 849 364	69 833	70 038 696
Programmes extérieurs dans les Amériques	2010-11		38 936 056	1 197 701	2 545 547	4 412 744	263 172	-	-	7 149 301	-	54 504 521
	2012-13		39 386 100	953 645	2 554 248	4 952 477	199 283	191 537	-	7 219 718	-	55 457 008

		1	2	3	4	5	6	7	8	9	Total
		Dépenses de personnel	Voyages en mission	Services contractuels	Dépenses générales de fonctionnement	Fournitures et accessoires	Mobilier et matériel	Amortissement des emprunts pour le bâtiment du siège	Bourses d'études, allocations et CTBO	Autres postes budgétaires	
		Dollars E.-U.	Dollars E.-U.	Dollars E.-U.	Dollars E.-U.	Dollars E.-U.	Dollars E.-U.	Dollars E.-U.	Dollars E.-U.	Dollars E.-U.	Dollars E.-U.
Programmes extérieurs dans les Etats arabes	2010-11	10 365 553	256 119	1 035 146	602 569	32 382	18 052	-	1 998 726	-	14 308 547
	2012-13	9 895 728	440 230	918 838	1 096 787	68 745	74 460	-	2 005 834	-	14 500 622
Programmes extérieurs en Asie et dans le Pacifique	2010-11	42 987 676	1 320 025	3 699 828	6 328 976	518 991	199 732	-	6 427 003	-	61 482 231
	2012-13	43 007 923	1 023 308	4 368 124	6 350 581	456 851	185 029	-	6 526 985	-	61 918 801
Programmes extérieurs en Europe et en Asie centrale	2010-11	17 247 987	165 537	900 138	1 460 420	28 206	-	-	1 391 710	-	21 193 998
	2012-13	17 170 779	244 324	1 100 725	1 254 006	10 567	2 000	-	1 430 141	-	21 212 542
Total, régions	2010-11	157 440 268	4 400 979	11 081 453	19 440 592	1 208 302	493 718	0	25 810 150	69 833	219 945 295
	2012-13	155 636 627	4 039 121	13 874 193	21 344 470	1 070 553	1 060 830	0	26 032 042	69 833	223 127 669
Services d'appui											
Informatique et communications	2010-11	15 705 231	84 268	6 380 581	3 279 104	-	1 804 490	-	260 316	200 000	27 713 990
	2012-13	14 566 385	50 000	9 160 054	3 458 320	-	1 861 760	-	293 738	185 000	29 575 257
Gestion des locaux	2010-11	4 895 952	15 000	350 000	14 718 115	25 000	446 260	-	81 381	-	20 531 708
	2012-13	4 761 708	15 000	350 000	14 705 086	25 000	67 244	-	94 034	-	20 018 072
Services centraux, sécurité et protocole	2010-11	18 128 628	-	2 289 001	5 098 058	740 000	-	-	291 433	-	26 547 120
	2012-13	17 904 888	-	3 017 355	4 669 179	130 000	-	-	340 127	-	26 061 549
Achats	2010-11	2 334 809	44 942	63 266	17 933	-	1 233	-	38 506	-	2 500 689
	2012-13	2 397 302	20 000	11 087	20 330	-	5 000	-	46 970	-	2 500 689
Total, services d'appui	2010-11	41 064 620	144 210	9 082 848	23 113 210	765 000	2 251 983	0	671 636	200 000	77 293 507
	2012-13	39 630 283	85 000	12 538 496	22 852 915	155 000	1 934 004	0	774 869	185 000	78 155 567
Total, objectifs stratégiques	2010-11	381 974 426	10 175 077	43 898 669	46 079 731	3 486 347	3 684 955	0	58 084 132	269 833	547 653 170
	2012-13	381 420 667	9 435 627	45 050 496	47 643 710	2 471 819	3 635 554	0	59 822 804	254 833	549 735 510
Services de management											
Direction générale	2010-11	7 789 976	231 620	312 393	594 353	11 645	-	-	126 549	-	9 066 536
	2012-13	7 540 195	231 620	72 124	594 353	11 645	15 320	-	144 590	-	8 609 847
Développement des ressources humaines	2010-11	18 090 820	164 996	908 070	173 659	6 492	-	-	2 950 615	-	22 294 652
	2012-13	17 631 288	130 689	1 346 883	100 000	6 166	7 152	-	3 072 474	-	22 294 652
Services financiers	2010-11	14 523 955	18 344	489 266	60 865	-	-	-	238 711	-	15 331 141
	2012-13	14 786 759	32 153	160 000	25 000	-	9 026	-	318 203	-	15 331 141

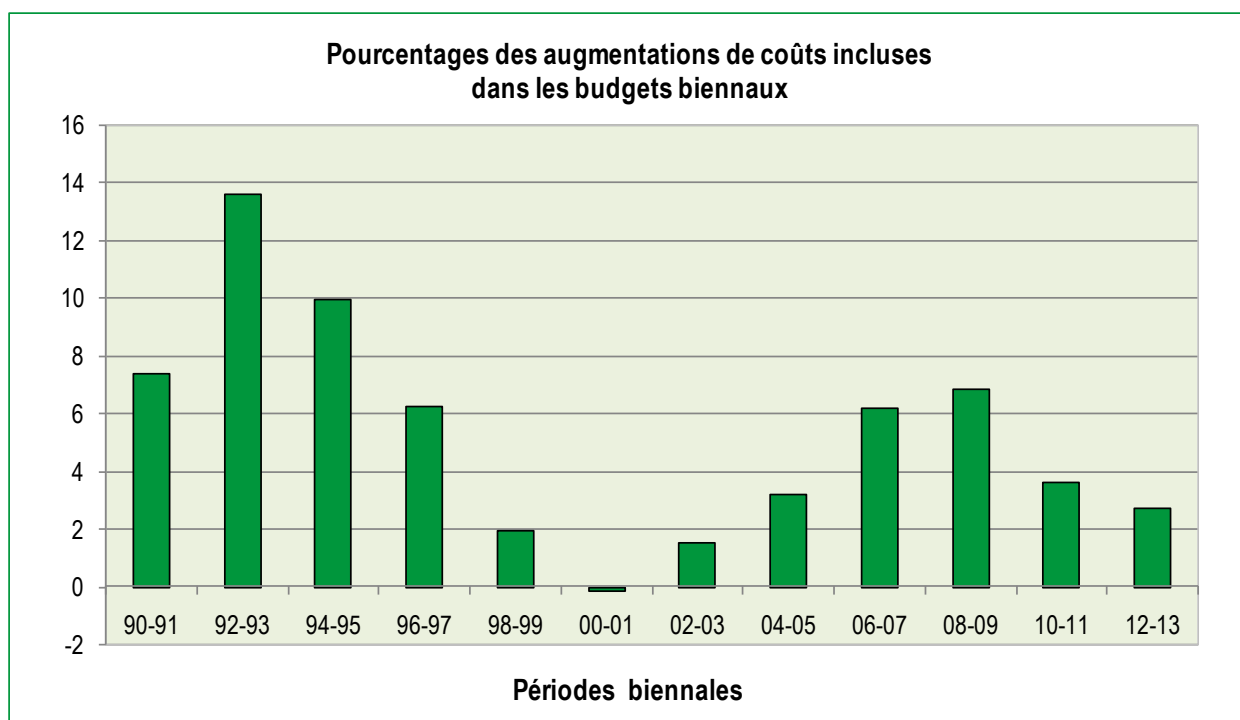
		1 Dépenses de personnel	2 Voyages en mission	3 Services contractuels	4 Dépenses générales de fonctionnement	5 Fournitures et accessoires	6 Mobilier et matériel	7 Amortissement des emprunts pour le bâtiment du siège	8 Bourses d'études, allocations et CTBO	9 Autres postes budgétaires	Total
		Dollars E.-U.	Dollars E.-U.	Dollars E.-U.	Dollars E.-U.	Dollars E.-U.	Dollars E.-U.	Dollars E.-U.	Dollars E.-U.	Dollars E.-U.	Dollars E.-U.
Programmation et gestion	2010-11	8 177 925	68 515	290 063	25 905	-	33 216	-	136 817	-	8 732 441
	2012-13	8 177 925	68 515	246 447	25 904	-	51 276	-	162 374	-	8 732 441
Cabinet du directeur exécutif, gestion et administration	2010-11	1 365 301	-	237 453	-	-	-	-	23 050	-	1 625 804
	2012-13	1 365 301	70 000	40 000	2 016	-	-	-	67 068	-	1 544 385
Total, services de management	2010-11	49 947 977	483 475	2 237 245	854 782	18 137	33 216	0	3 475 742	0	57 050 574
	2012-13	49 501 468	532 977	1 865 454	747 273	17 811	82 774	0	3 764 709	0	56 512 466
Contrôle et évaluation											
Audit interne et contrôle	2010-11	2 196 877	50 757	129 392	-	-	-	-	37 008	-	2 414 034
	2012-13	2 241 624	6 575	121 004	-	-	-	-	44 831	-	2 414 034
Comité consultatif de contrôle indépendant	2010-11	286 908	56 653	-	-	-	-	-	-	-	343 561
	2012-13	229 761	113 800	-	-	-	-	-	-	-	343 561
Fonction Ethique	2010-11	145 695	-	53 590	-	-	-	-	2 197	-	201 482
	2012-13	145 695	-	52 873	-	-	-	-	2 914	-	201 482
Evaluation	2010-11	1 740 952	86 447	218 566	-	-	-	-	29 525	-	2 075 490
	2012-13	2 189 488	56 178	393 541	-	-	-	-	43 790	-	2 682 997
Total, contrôle et évaluation	2010-11	4 370 432	193 857	401 548	0	0	0	0	68 730	0	5 034 567
	2012-13	4 806 568	176 553	567 418	0	0	0	0	91 535	0	5 642 074
Autres provisions budgétaires	2010-11	3 471 470	4 737	1 162 039	39 417	72 000	-	6 920 183	861 910	27 581 661	40 113 417
	2012-13	3 472 878	4 788	1 162 899	3 812	72 000	-	6 920 183	895 196	27 581 661	40 113 417
Ajustement pour mouvements de personnel	2010-11	-6 104 967	-	-	-	-	-	-	-	-	-6 104 967
	2012-13	-6 104 967	-	-	-	-	-	-	-	-	-6 104 967
TOTAL PARTIE I.	2010-11	501 131 758	14 314 651	51 310 022	49 908 103	3 965 132	4 159 738	6 920 183	63 363 358	27 851 494	722 924 439
	2012-13	499 306 700	13 308 966	51 269 172	51 524 026	2 751 179	3 897 788	6 920 183	65 609 931	27 836 494	722 424 439
PARTIE II. DÉPENSES IMPRÉVUES											
Dépenses imprévues	2010-11	-	-	-	-	-	-	-	-	875 000	875 000
	2012-13	-	-	-	-	-	-	-	-	1 375 000	1 375 000

		1 Dépenses de personnel	2 Voyages en mission	3 Services contractuels	4 Dépenses générales de fonctionnement	5 Fournitures et accessoires	6 Mobilier et matériel	7 Amortissement des emprunts pour le bâtiment du siège	8 Bourses d'études, allocations et CTBO	9 Autres postes budgétaires	Total
		Dollars E.-U.	Dollars E.-U.	Dollars E.-U.	Dollars E.-U.	Dollars E.-U.	Dollars E.-U.	Dollars E.-U.	Dollars E.-U.	Dollars E.-U.	Dollars E.-U.
PARTIE III. FONDS DE ROULEMENT											
Fonds de roulement	2010-11	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0
	2012-13	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0
TOTAL (PARTIES I-III)											
	2010-11	501 131 758	14 314 651	51 310 022	49 908 103	3 965 132	4 159 738	6 920 183	63 363 358	28 726 494	723 799 439
	2012-13	499 306 700	13 308 966	51 269 172	51 524 026	2 751 179	3 897 788	6 920 183	65 609 931	29 211 494	723 799 439
PARTIE IV. INVESTISSEMENTS INSTITUTIONNELS ET ÉLÉMENTS EXTRAORDINAIRES											
Locaux	2010-11	-	-	-	-	-	-	-	2 920 561	-	2 920 561
	2012-13	-	-	-	-	-	-	-	2 920 561	-	2 920 561
TOTAL PARTIE IV											
	2010-11	0	0	0	0	0	0	0	2 920 561	0	2 920 561
	2012-13	0	0	0	0	0	0	0	2 920 561	0	2 920 561
TOTAL (PARTIES I-IV)											
	2010-11	501 131 758	14 314 651	51 310 022	49 908 103	3 965 132	4 159 738	6 920 183	66 283 919	28 726 494	726 720 000
	2012-13	499 306 700	13 308 966	51 269 172	51 524 026	2 751 179	3 897 788	6 920 183	68 530 492	29 211 494	726 720 000
	Recalculé	512 793 497	13 757 495	52 563 698	52 670 022	3 026 562	3 918 957	6 920 183	70 128 595	30 436 785	746 215 794

Etat récapitulatif des dépenses de coopération technique au titre du budget ordinaire

	2010-11	2012-13	2012-13
	(en dollars E.-U. constants de 2010-11)		(recalculé en dollars E.-U.)
Emploi	2 436 552	2 436 552	2 497 759
Protection sociale	1 345 302	1 345 302	1 379 096
Dialogue social	8 670 207	8 670 207	8 888 006
<i>Activités pour les employeurs</i>	2 105 386	2 105 386	2 158 274
<i>Activités pour les travailleurs</i>	5 371 887	5 371 887	5 506 831
Normes et principes et droits fondamentaux au travail	1 493 459	1 493 459	1 530 975
Egalité entre hommes et femmes	113 017	113 017	115 856
Statistiques	102 581	102 581	105 158
Appui à la coopération Sud-Sud et à la coopération triangulaire	0	500 000	512 560
Programmes extérieurs en Afrique	7 868 963	7 868 963	8 066 634
Programmes extérieurs dans les Amériques	4 459 219	4 459 219	4 571 236
Programmes extérieurs dans les Etats arabes	1 808 157	1 808 157	1 853 579
Programmes extérieurs en Asie et dans le Pacifique	5 500 119	5 500 119	5 638 284
Programmes extérieurs en Europe et en Asie centrale	1 046 966	1 046 966	1 073 266
	34 844 542	35 344 542	36 232 409

Evolution du programme et des dépenses



¹ Budget des dépenses en dollars constants, à l'exclusion des augmentations de coûts et des variations du taux de change.

