



Conseil d'administration

317^e session, Genève, 6-28 mars 2013

GB.317/PFA/1

Section du programme, du budget et de l'administration
Segment du programme, du budget et de l'administration

PFA

Date: 28 janvier 2013

Original: anglais

PREMIÈRE QUESTION À L'ORDRE DU JOUR

PROPOSITIONS DE PROGRAMME ET DE BUDGET POUR 2014-15

Présentées par le Directeur général

Préface

Les Propositions de programme et de budget pour 2014-15 que je présente dans ce document répondent aux appels pressants et réitérés des mandants de l'OIT en faveur d'un changement et d'une réforme – un changement et une réforme qui fassent de l'Organisation le centre d'excellence technique du monde du travail, l'entité de référence que l'on sollicite pour son analyse des politiques et ses services de qualité, et enfin un interlocuteur crédible et influent sur la scène internationale, à même de défendre sa cause première, la justice sociale.

Ces propositions ne sont pas uniquement l'expression de la volonté de l'Organisation de conduire ses activités avec le maximum d'efficacité et d'impact, elles énoncent aussi les méthodes à appliquer pour ce faire.

Les propositions dont le Conseil d'administration est maintenant saisi ont grandement bénéficié de la discussion que celui-ci a tenue sur leur aperçu préliminaire en novembre 2012, ainsi que des échanges auxquels a donné lieu la volonté de réforme qui se traduit actuellement dans les faits et qui établira le cadre organisationnel de l'exécution du programme et budget en 2014-15. Il est ressorti de ces débats que l'idée consistant à se concentrer sur un nombre limité de domaines de première importance recueillait un large soutien. Ces domaines ont donc été redéfinis à la lumière des vues exprimées et occupent une place prépondérante dans mes propositions. En procédant ainsi, l'OIT pourra consacrer une masse critique de moyens et de ressources aux questions essentielles. Cela devrait en outre contribuer sensiblement au travail d'équipe au sein du Bureau, de telle sorte que tous les acteurs du BIT soient véritablement « unis dans l'action ».

Les représentants des gouvernements, des employeurs et des travailleurs au sein du Conseil d'administration mesureront sans nul doute la valeur du projet de programme et de budget à l'aune des réalités qu'ils doivent affronter dans leur propre monde du travail, avec les défis et les possibilités qu'elles supposent. Nous le savons, ces réalités n'ont jamais évolué aussi rapidement qu'aujourd'hui et elles sont éprouvantes pour beaucoup. Le bouleversement subi par l'économie mondiale en 2008 a créé une onde de choc qui se fait encore sentir aujourd'hui. Avant tout, cette situation exige de l'OIT qu'elle fédère les efforts conjugués de ses mandants tripartites pour permettre au monde de renouer avec le

travail et de s'engager sur la voie d'une croissance et d'un développement durables et équitables.

L'OIT ne réussit jamais autant que lorsqu'elle parvient à mettre les différents points de vue de ses mandants et la défense de leurs intérêts légitimes au service de la cause commune qu'est la justice sociale. Aucune partie prenante ne peut se soustraire à la responsabilité qui lui échoit dans cette entreprise, pas plus que l'OIT ne peut manquer à son devoir d'adapter ses méthodes de travail aux impératifs d'un environnement en évolution rapide.

Le fait d'approuver un programme et budget biennal neuf mois avant le début de sa mise en œuvre a des conséquences évidentes, à plus forte raison dans un contexte de profonds changements au sein de l'Organisation et de grandes incertitudes dans son environnement extérieur. A ces conséquences s'en ajoutent d'autres, dues au fait que 2014-15 est la dernière période biennale comprise dans le cadre stratégique actuel de l'OIT, qui s'articule autour des quatre objectifs stratégiques et de 19 résultats, structure qui a été maintenue.

En d'autres termes, le changement et la continuité constituent la trame même des propositions, et sont présentés de telle manière que l'OIT pourra utiliser et améliorer ses systèmes établis aux fins de la gestion axée sur les résultats – gage essentiel d'une gestion responsable – tout en progressant, rapidement et avec détermination, dans le processus de réforme qu'elle s'est engagée à mener.

Au cours de la période biennale 2014-15, le Conseil d'administration devra décider s'il convient d'adopter un nouveau cadre stratégique pour une période de six ans. Ce faisant, il aura à l'esprit le fait que ce prochain cadre stratégique s'appliquera jusqu'en 2019, année du centenaire de l'Organisation.

Mis à part le caractère hautement symbolique de cette date et l'œuvre historique d'une organisation qui comptera bientôt un siècle d'existence, cette coïncidence, comme d'ailleurs l'ensemble des circonstances auxquelles l'OIT se trouve confrontée, ne peut qu'inciter celle-ci à repenser en profondeur la place globale qu'elle occupe dans le système international et dans le monde du travail et, en fait, à réfléchir à l'avenir du travail lui-même.

Tout en allant dans le sens des propositions présentées ici, cette réflexion va nécessairement au-delà de leur champ d'application et de leur objectif immédiat. Il me semble par conséquent opportun que le rapport que je présenterai à la 102^e session de la Conférence internationale du Travail (juin 2013) soit consacré à un premier examen des questions en jeu et de leurs incidences pour l'OIT alors que celle-ci célébrera bientôt son centième anniversaire.

Enfin, je tiens à souligner qu'il a été pleinement tenu compte, lors de l'élaboration des présentes propositions, des contraintes budgétaires auxquelles sont confrontés de nombreux Etats Membres et de leur incidence sur les services publics de plusieurs d'entre eux. L'OIT ne peut pas être envisagée isolément de ces réalités, et les vues exprimées par les Etats Membres à cet égard ont été prises en considération avec tout le sérieux qui convient.

La situation de nombreux Etats Membres nous invite à proposer un niveau budgétaire caractérisé par la prudence et la pondération. Etant donné que l'inflation par la hausse des coûts devrait être exceptionnellement faible, cela peut être fait avec un budget à croissance zéro en termes réels, ce qui donne une croissance nominale de 2,4 millions de dollars E.-U. ou 0,3 pour cent par rapport au niveau du budget actuel.

Je suis convaincu que ce budget est justifié et nécessaire si l'on veut que l'OIT conserve la capacité matérielle de relever les défis qui l'attendent. Je suis persuadé que cette volonté d'exécuter un programme porteur de changement et de valeur ajoutée permettra au Conseil d'administration de doter l'Organisation de ce niveau de ressources à une étape décisive de son histoire.

Le 28 janvier 2013

Guy Ryder
Directeur général

Table des matières

	Page
Préface	iii
Abréviations.....	vii
Vue d'ensemble	1
Un programme et budget sous le signe du changement pour un meilleur rapport qualité-coût	1
Le programme de l'OIT en 2014-15.....	2
Proposition de budget ordinaire	4
Budgets intégrés pour l'obtention des résultats	6
Exécution du programme et réforme	9
Cadre stratégique.....	15
Objectifs stratégiques	15
Travail décent: priorités dans les régions	17
Égalité entre hommes et femmes et non-discrimination.....	19
Domaines de première importance appelant une action prioritaire en 2014-15	20
Résultats à atteindre en 2014-15.....	22
Résultat 1: Davantage de femmes et d'hommes bénéficient d'un emploi productif et de possibilités de travail et de revenus décents	22
Résultat 2: Le développement des compétences accroît l'employabilité des travailleurs, la compétitivité des entreprises et l'inclusivité de la croissance.....	26
Résultat 3: Les entreprises durables créent des emplois productifs et décents	30
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	33
Résultat 5: Les femmes et les hommes bénéficient de conditions de travail meilleures et plus équitables	36
Résultat 6: Les travailleurs et les entreprises bénéficient de meilleures conditions de sécurité et de santé au travail	38
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	41
Résultat 8: Le monde du travail réagit de façon efficace à l'épidémie de VIH/sida.....	43
Résultat 9: Les employeurs sont dotés d'organisations fortes, indépendantes et représentatives	45
Résultat 10: Les travailleurs sont dotés d'organisations fortes, indépendantes et représentatives	48
Résultat 11: Les administrations du travail appliquent une législation du travail actualisée et fournissent des services efficaces.....	51
Résultat 12: Le tripartisme et une gouvernance renforcée du marché du travail contribuent à un dialogue social efficace et à de bonnes relations professionnelles	54

Résultat 13: Une approche sectorielle du travail décent est appliquée	56
Résultat 14: La liberté syndicale et le droit de négociation collective sont largement connus et exercés	58
Résultat 15: Le travail forcé est éliminé	61
Résultat 16: Le travail des enfants est éliminé et la priorité est donnée à l'éradication de ses pires formes.....	63
Résultat 17: La discrimination dans l'emploi et la profession est éliminée	66
Résultat 18: Les normes internationales du travail sont ratifiées et appliquées	68
Résultat 19: Les Etats Membres placent l'approche intégrée du travail décent au cœur de leurs politiques économiques et sociales, avec le soutien des principales institutions des Nations Unies et d'autres institutions multilatérales	70
Capacités institutionnelles	73
Connaissances, capacités d'analyse et diffusion de l'information	75
Statistiques	76
Partenariats extérieurs	76
Centre international de formation, Turin	77
Institut international d'études sociales	77
Communication et information du public	78
Gouvernance, appui et management	79
Résultat 1: Utilisation efficace et efficiente de toutes les ressources de l'OIT	79
Résultat 2: Gouvernance efficace et efficiente de l'Organisation	82
Projet de budget des dépenses et des recettes pour 2014-15.....	87
Annexes documentaires	
1. Budget opérationnel	91
2. Détail des augmentations de coûts	99
3. Budget opérationnel proposé, par rubrique et objet de dépense	109
4. Etat récapitulatif des dépenses de coopération technique au titre du budget ordinaire.....	115

Abréviations

AISS	Association internationale de la sécurité sociale
ASEAN	Association des nations de l'Asie du Sud-Est
CIST	Conférence internationale des statisticiens du travail
CEDEAO	Communauté économique des Etats de l'Afrique de l'Ouest
CNUCED	Conférence des Nations Unies sur le commerce et le développement
CSBO	Compte supplémentaire du budget ordinaire
FAO	Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture
FMI	Fonds monétaire international
HCDH	Haut Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme
IPSAS	Normes comptables internationales pour le secteur public
IRIS	Système intégré d'information sur les ressources
OCDE	Organisation de coopération et de développement économiques
OIM	Organisation internationale pour les migrations
OMI	Organisation maritime internationale
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
PNUE	Programme des Nations Unies pour l'environnement
SCORE	Des entreprises durables, compétitives et responsables
SST	Sécurité et santé au travail
UNESCO	Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture
UNICEF	Fonds des Nations Unies pour l'enfance
ZFE	Zone franche d'exportation

Vue d'ensemble

Un programme et budget sous le signe du changement pour un meilleur rapport qualité-coût

1. Les Propositions de programme et de budget pour 2014-15 tracent une voie destinée à rendre l'Organisation mieux à même d'affronter les défis urgents du monde du travail. En engageant une réforme pour renforcer l'impact de son action, l'OIT peut être un acteur clé du rééquilibrage de l'économie mondiale dans l'optique d'une croissance forte et durable. Relever le défi mondial consistant à remettre le monde sur le chemin du travail, assurer le respect universel des droits fondamentaux au travail et garantir une protection sociale plus large, en particulier aux plus pauvres et aux plus désavantagés, représentent des missions qui sont tout aussi essentielles pour l'action de l'OIT en 2014-15 qu'elles ne l'étaient au regard des buts et objectifs définis il y a près d'un siècle.

Un contexte extérieur difficile

2. Etant donné les conditions actuelles des marchés du travail dans le monde et la menace d'un nouveau ralentissement de l'économie mondiale, il est probable que la sortie de crise demeurera incertaine et inégale. Cette situation, qui assombrit les perspectives pour 2014 et au-delà, signifie qu'il faudra surmonter d'importants obstacles pour promouvoir et maintenir l'emploi, le respect des droits au travail et la protection sociale. Parallèlement, les pratiques sur le lieu de travail évoluent rapidement sous l'effet du progrès technique, et l'économie mondiale continue de redéfinir la répartition de la production et des emplois dans les secteurs et les pays aussi bien qu'entre eux. En outre, c'est au cours de cette période biennale que la part de la production totale des pays émergents et des pays en développement rattrapera, puis dépassera celle des pays avancés. L'OIT se doit de comprendre tous ces faits nouveaux et d'en appliquer les enseignements dans ses activités afin d'apporter des réponses pertinentes, utiles et solides aux questions que les mandants tripartites doivent résoudre.

Le contexte intérieur: réforme et changement

3. Pour relever les défis auxquels font face les mandants dans l'ensemble des Etats Membres,

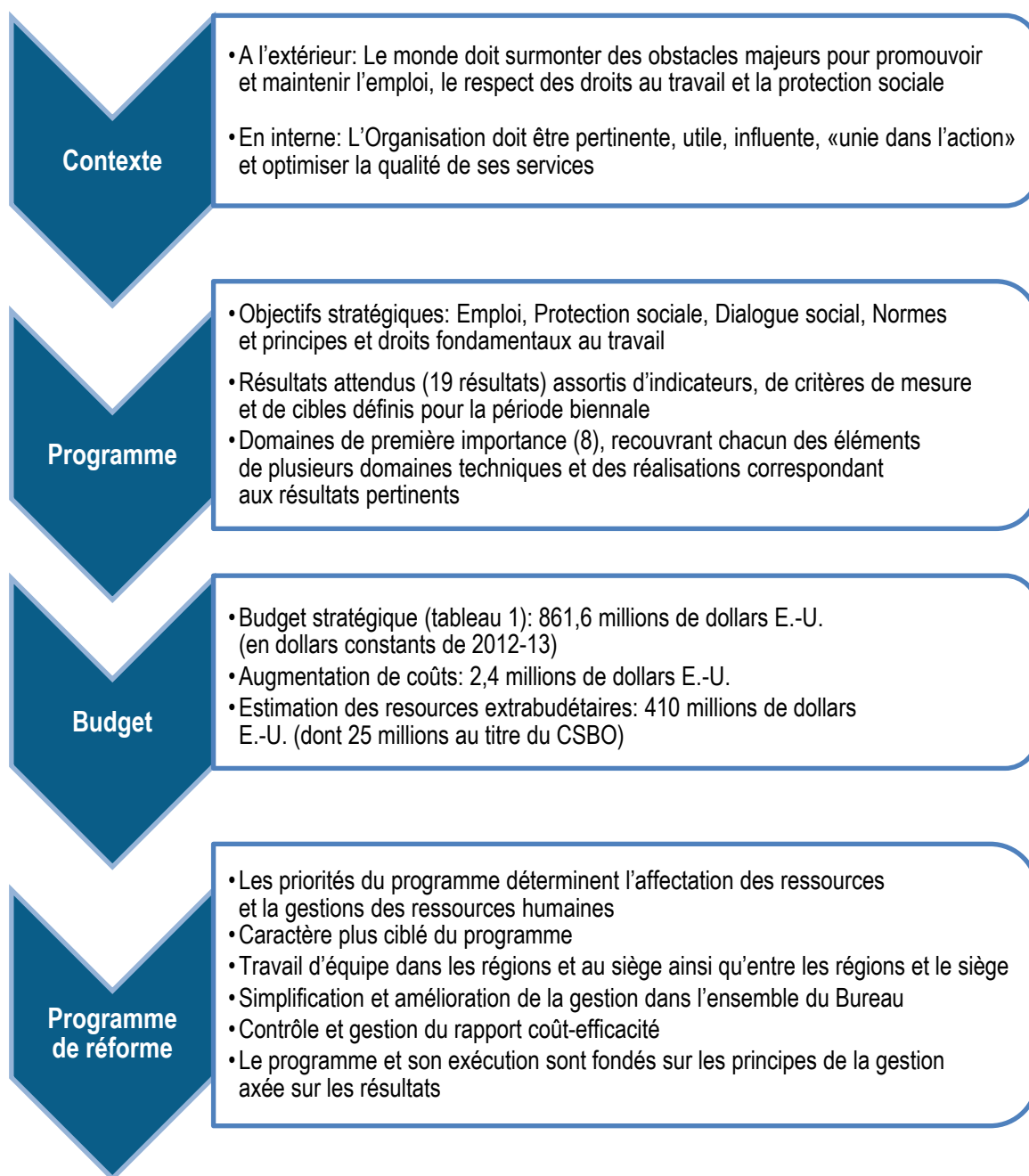
l'Organisation doit gagner en efficacité, redoubler d'attention à l'égard des coûts et optimiser la qualité de ses services – à plus forte raison compte tenu des lourdes contraintes financières qui obèrent la capacité de nombreux Etats Membres en tant que contributeurs et donateurs.

4. A cette fin, une véritable dynamique de réforme a été créée au sein du Bureau. Certains changements ont déjà eu lieu. La plupart seront effectifs à la fin de 2013, d'autres seront en cours durant la période 2014-15. Ces changements porteront sur les structures, les responsabilités et les procédures de la direction; sur le renforcement des capacités statistiques, de recherche, analytiques et techniques; sur l'amélioration des structures et procédures au siège et dans les régions de manière à accroître la qualité et l'intégration de l'exécution du programme; sur l'efficacité des systèmes et des processus administratifs; et enfin sur la prise en compte des enseignements utiles tirés de l'expérience et des résultats des évaluations. Le partage de l'information et les consultations sont une constante de la réforme.

Objectifs clés: qualité et efficience

5. Des programmes de grande qualité, mis en œuvre avec un bon rapport coût-efficacité, sont une condition essentielle pour permettre à l'OIT de s'acquitter de son mandat, de concert avec les mandants. La hiérarchisation des questions essentielles et la mobilisation des efforts et des ressources pour obtenir des résultats constituent un axe central des présentes propositions. Une action ciblée et une masse critique en termes de capacité technique, associées à un travail d'équipe reposant sur des rôles et des attributions clairement définis et sur des systèmes administratifs efficaces, sont les moyens d'assurer un bon rapport coût-résultats et de produire des effets réels. La figure 1 résume les grandes orientations des Propositions de programme et de budget pour 2014-15.

Figure 1. Les Propositions de programme et de budget pour 2014-15 en un coup d'œil



Le programme de l'OIT en 2014-15

6. Outre son action normative et son rôle de sensibilisation à l'échelle mondiale, l'OIT fournit des services directs aux gouvernements et aux organisations d'employeurs et de travailleurs dans 185 Etats Membres sous la forme d'analyses, d'informations et de statistiques comparatives, de services consultatifs et d'activités de coopération

technique. Les programmes sont conçus de façon à donner suite aux décisions prises par la Conférence internationale du Travail et le Conseil d'administration ainsi qu'aux demandes formulées par les mandants aux niveaux national et régional. A cette fin, l'OIT travaille en collaboration avec toute une série de partenaires, dont divers

organismes nationaux ou régionaux, les Nations Unies et les institutions financières internationales. Le développement de ces partenariats est l'un des objectifs du programme de réforme.

7. Le programme de l'OIT en 2014-15 est guidé par la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale

pour une mondialisation équitable et continuera de bénéficier pleinement du suivi de cet instrument. Comme le montre schématiquement la figure 2, le programme est cohérent par rapport au cadre stratégique pour 2010-15.

Figure 2. Cadre stratégique pour 2010-15



8. Ce cadre s'articule autour des quatre objectifs stratégiques de l'OIT, auxquels sont associés 19 résultats, également liés aux résultats définis au niveau national dans les programmes par pays de promotion du travail décent. L'égalité entre hommes et femmes et la non-discrimination sont des questions transversales. Les cibles, qui sont arrêtées à chaque période biennale, sont énoncées en détail pour chaque résultat dans le chapitre suivant. Au total, 713 cibles sont prévues pour 2014-15, dont 252 en Afrique, 167 dans les Amériques, 142 en Asie et dans le Pacifique, 82 en Europe et en Asie centrale et 63 dans les Etats arabes.

9. En 2014-15, le programme de l'OIT mettra particulièrement l'accent sur un nombre limité de domaines de première importance, présentés dans la figure 3. Ces domaines ont chacun pour objet d'apporter des solutions:

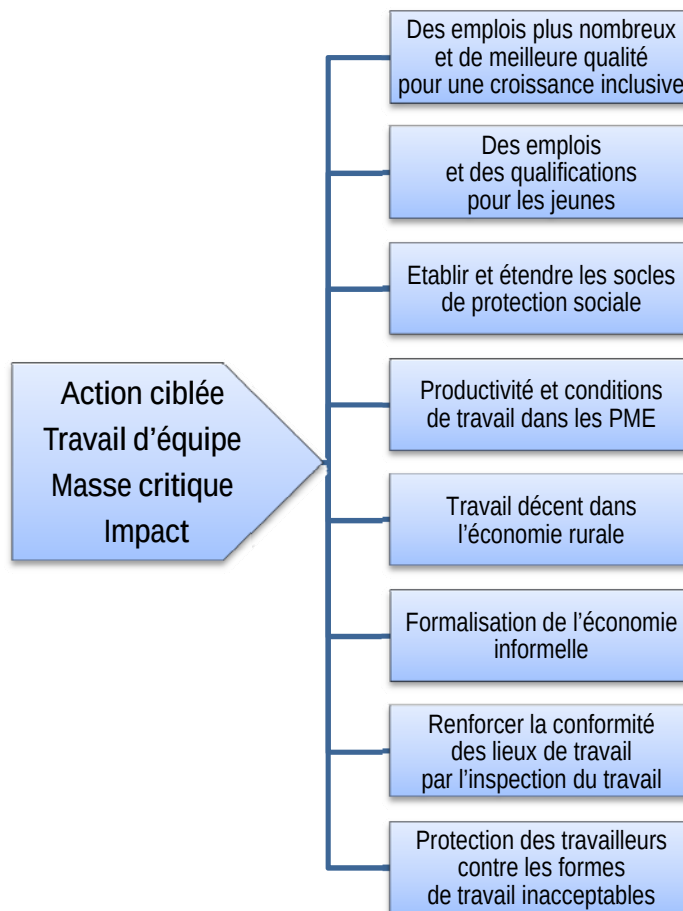
- dans des situations graves et d'actualité, qui touchent un grand nombre d'employeurs et de travailleurs et préoccupent vivement de nombreux pays;
- dans des cas où un changement est manifestement nécessaire et où l'OIT peut faire la différence;
- dans des cas qui ont fait l'objet de décisions de la Conférence, du Conseil d'administration ou de réunions régionales ou qui par ailleurs ont suscité la préoccupation des mandants.

10. La coopération avec les organisations d'employeurs et de travailleurs, ainsi que les normes internationales du travail et la prise en compte du principe de l'égalité entre hommes et femmes feront partie intégrante des activités menées dans tous les domaines de première importance. Ces domaines feront appel aux connaissances spécialisées, aux ressources et à

la capacité d'exécution de l'ensemble du Bureau, y compris toutes les structures régionales et les départements techniques au siège. Cette approche pluridisciplinaire nécessitera un travail

d'équipe et l'encouragera, permettant ainsi au programme de l'OIT de gagner en qualité et d'accroître sa masse critique et son impact.

Figure 3. Domaines de première importance en 2014-15



Proposition de budget ordinaire

Budget stratégique

11. Le budget ordinaire proposé pour 2014-15 est de 861,6 millions de dollars E.-U., soit le même niveau que pour 2012-13 en dollars E.-U. constants. Le budget stratégique proposé prévoit une augmentation des ressources affectées aux objectifs stratégiques, avec une réduction correspondante des ressources affectées aux services de management. Pour ce qui est des objectifs stratégiques, une augmentation sensible est proposée pour les activités relevant de l'Emploi, avec des ajustements mineurs opérés pour la Protection sociale, les Normes et le Dialogue social.

12. Les coûts afférents aux organes directeurs incluent ceux de la Conférence internationale du Travail, du Conseil d'administration, des réunions régionales et des services d'appui correspondants. Le paquet de réformes visant à améliorer le fonctionnement du Conseil d'administration adopté en mars 2011 et la réforme de la Conférence internationale du Travail à l'examen en 2013-14 pourraient se traduire par des économies, qui ne sont pas prises en compte dans les présentes propositions.

13. Le montant total des coûts afférents aux services de management a diminué à la suite des réformes introduites à partir d'octobre 2012.

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

	Budget stratégique révisé 2012-13 ¹	Budget stratégique proposé 2014-15	Budget stratégique proposé 2014-15
	(en dollars E.-U.)	(en dollars E.-U. constants 2012-13)	(recalculé en dollars E.-U.)
Partie I. Budget courant			
A. Organes directeurs	93 292 325	92 993 577	92 265 395
B. Objectifs stratégiques	652 873 774	654 804 011	655 796 405
Emploi	202 273 352	204 235 404	204 544 935
Protection sociale	132 246 112	132 305 622	132 506 139
Dialogue social	186 114 727	186 001 348	186 283 244
Normes	132 239 583	132 261 637	132 462 087
C. Services de management	70 953 136	69 201 647	68 280 474
D. Autres provisions budgétaires	47 133 896	47 253 896	50 158 749
Ajustement pour mouvement de personnel	-7 302 917	-7 302 917	-7 189 961
Total Partie I	856 950 214	856 950 214	859 311 062
Partie II. Dépenses imprévues			
Dépenses imprévues	875 000	875 000	875 000
Partie III. Fonds de roulement			
Fonds de roulement	-	-	-
Total (Parties I-III)	857 825 214	857 825 214	860 186 062
Partie IV. Investissements institutionnels et éléments extraordinaires			
Investissements institutionnels et éléments extraordinaires	3 794 786	3 794 786	3 825 008
TOTAL (Parties I-IV)	861 620 000	861 620 000	864 011 070

¹ Pour faciliter la comparaison avec les chiffres de 2014-15, le budget pour 2012-13 a été révisé de façon à tenir compte de la consolidation des ressources d'appui d'IRIS avec d'autres ressources affectées aux technologies de l'information dans le cadre des objectifs stratégiques.

Augmentations de coûts

14. Les Propositions de programme et de budget pour 2014-15 ont été élaborées dans l'optique de maintenir le programme à son niveau de 2012-13. Elles prévoient par conséquent une provision modeste constituée au titre des augmentations de coûts qui devront être supportées en 2014 et en 2015. À l'issue d'une analyse détaillée des postes de dépenses, des facteurs économiques et des facteurs d'inflation enregistrés durant 2012-13 et des projections de ces variables pour 2014-15, une augmentation nominale de 2,4 millions de dollars E.-U., ou de 0,3 pour cent, est prévue dans les présentes propositions. Les prévisions d'inflation disponibles pour 2014 et 2015, qui sont tirées d'un ensemble de sources fiables, indiquent toutes un faible taux d'inflation, et il en a été tenu compte lors de la constitution de la provision.

15. Aucune augmentation des coûts afférents au traitement de base du personnel des Nations Unies n'a été prévue. En outre, l'inflation réelle a été jusqu'à présent inférieure à celle prévue dans le programme et budget pour 2012-13, ce qui a eu pour effet de sensiblement réduire le montant requis au titre des augmentations de coûts pour la période biennale 2014-15. Comme indiqué dans le tableau 2, une réduction nette des dépenses de personnel a été prévue pour 2014-15, contrebalancée par une augmentation des autres dépenses. Les augmentations de coûts et les économies entre le siège et les régions sont ventilées dans le tableau 3, qui fait apparaître des économies nettes pour le siège, avec une modeste provision constituée au titre des augmentations de coûts dans les régions. La composition détaillée de cette provision est indiquée dans l'annexe documentaire 2.

Tableau 2. Augmentations des coûts en 2014-15 par objet de dépense (en dollars E.-U.)

Catégorie de dépenses	Budget 2014-15 (en dollars de 2012-13)	Augmentations de coûts	Augmentation biennale en %
Dépenses de personnel	605 192 183	-5 671 009	-0,9
Dépenses non afférentes au personnel	256 427 817	8 062 079	3,1
Total	861 620 000	2 391 070	0,3

Tableau 3. Augmentations des coûts en 2014-15 par lieu d'affectation (en dollars E.-U.)

Lieu d'affectation	Budget 2014-15 (en dollars de 2012-13)	Augmentations de coûts	Augmentation biennale en %
Genève	604 631 389	-1 272 077	-0,2
Régions	256 988 611	3 663 147	1,4
Total	861 620 000	2 391 070	0,3

Budgets intégrés pour l'obtention des résultats

16. Une estimation du montant total des dépenses pour chacun des 19 résultats est présentée dans le tableau 4, qui donne des informations sur le budget ordinaire et les dépenses extrabudgétaires

estimatives. Ces chiffres comprennent une estimation des dépenses totales au titre du Compte supplémentaire du budget ordinaire (CSBO) pour 2014-15.

Tableau 4. Cadre stratégique et montant estimatif total des ressources pour 2012-13 et total préliminaire des ressources pour 2014-15 (en millions de dollars E.-U.)

	Budget ordinaire révisé 2012-13 ¹	Montant estimatif des dépenses extra- budgétaires pour 2012-13	Montant estimatif du CSBO pour 2012-13	Budget ordinaire 2014-15	Montant estimatif des dépenses extra- budgétaires pour 2014-15	Montant estimatif du CSBO pour 2014-15
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	89,0	85,1		90,9	107,8	
2. Développement des compétences: Le développement des compétences accroît l'employabilité des travailleurs, la compétitivité des entreprises et l'inclusivité de la croissance	46,4	47,4		47,4	45,8	
3. Entreprises durables: Les entreprises durables créent des emplois productifs et décents	58,1	32,7		59,4	38,5	
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	42,2	14,2		43,1	13,1	
5. Conditions de travail: Les femmes et les hommes bénéficient de conditions de travail meilleures et plus équitables	24,8	1,9		25,1	1,9	
6. Sécurité et santé au travail: Les travailleurs et les entreprises bénéficient de meilleures conditions de sécurité et de santé au travail	39,1	5,4		37,4	3,9	

	Budget ordinaire révisé 2012-13 ¹	Montant estimatif des dépenses extra- budgétaires pour 2012-13	Montant estimatif du CSBO pour 2012-13	Budget ordinaire 2014-15	Montant estimatif des dépenses extra- budgétaires pour 2014-15	Montant estimatif du CSBO pour 2014-15
7. Migrations de main-d'œuvre: Un plus grand nombre de travailleurs migrants sont protégés et ont accès à l'emploi productif et au travail décent	14,9	11,5		15,7	11,6	
8. VIH/sida: Le monde du travail réagit de façon efficace à l'épidémie de VIH/sida	6,9	16,2		7,9	12,7	
9. Organisations d'employeurs: Les employeurs sont dotés d'organisations fortes, indépendantes et représentatives	38,8	3,9		39,4	3,5	
10. Organisations de travailleurs: Les travailleurs sont dotés d'organisations fortes, indépendantes et représentatives	53,9	5,8		54,4	5,4	
11. Administration du travail et législation du travail: Les administrations du travail appliquent une législation du travail actualisée et fournissent des services efficaces	26,0	7,7		26,2	6,5	
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	28,6	18,5		27,5	13,1	
13. Travail décent dans les secteurs économiques: Une approche sectorielle du travail décent est appliquée	29,8	8,5		29,3	11,6	
14. Liberté syndicale et négociation collective: La liberté syndicale et le droit de négociation collective sont largement connus et exercés	18,6	3,5		18,6	3,9	
15. Travail forcé: Le travail forcé est aboli	5,3	6,5		5,7	5,8	
16. Travail des enfants: Le travail des enfants est aboli, et la priorité est donnée à l'éradication de ses pires formes	13,3	92,4		13,5	77,0	
17. Discrimination au travail: La discrimination dans l'emploi et la profession est éliminée	13,0	4,2		13,3	3,5	
18. Normes internationales du travail: Les normes internationales du travail sont ratifiées et appliquées	77,4	10,0		77,8	9,2	
19. Intégration du travail décent: Les Etats Membres placent une approche intégrée du travail décent au cœur de leurs politiques économique et sociale, avec le soutien des principales agences des Nations Unies et d'autres institutions multilatérales	26,7	9,6		22,2	10,4	
TOTAL	652,8	385,0	34,7	654,8	385,0	25,0

¹ Pour faciliter la comparaison avec les chiffres de 2014-15, le budget pour 2012-13 a été révisé de façon à tenir compte de la consolidation des ressources d'appui d'IRIS avec d'autres ressources affectées aux technologies de l'information dans le cadre des objectifs stratégiques.

17. Le budget stratégique indiqué pour chaque résultat comprend tous les coûts autres que ceux afférents aux organes directeurs et aux services de management. Il inclut donc pour chaque résultat les dépenses relatives au personnel travaillant dans le domaine correspondant et aux services d'appui, comme les services informatiques, tous les coûts afférents aux régions, y compris les dépenses relatives au personnel et aux contrats de location au niveau local, ainsi que les coûts afférents à d'autres programmes techniques, tels que le Centre

international de formation de l'OIT à Turin (Centre de Turin). Par conséquent, les ressources affectées à chaque résultat sont supérieures au montant du budget opérationnel des unités administratives correspondantes (présenté dans l'annexe documentaire 1).

18. Chaque stratégie de résultat exposée dans le prochain chapitre se fonde sur deux ou trois priorités concernant la fourniture des services durant la période biennale. Au moins l'une de ces priorités traite d'un domaine de première

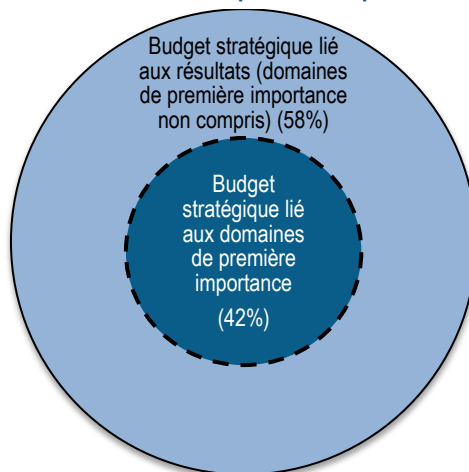
importance. Certaines unités contribueront donc à plusieurs domaines de première importance.

Dépenses par domaine de première importance

19. Le montant total des dépenses inscrites au budget ordinaire au titre des 19 résultats est

estimé à 654,8 millions exprimés en dollars constants de 2012-13 et inclut les dépenses prévues pour les domaines de première importance. Comme indiqué dans la figure 4, la part des dépenses consacrée à ces domaines est estimée à 42 pour cent, ce qui laisse 58 pour cent pour les activités menées au titre de chacun de ces résultats et dont la portée dépasse celle des domaines de première importance.

Figure 4. Répartition du budget stratégique entre les activités relevant des 19 résultats et celles correspondant à des résultats en rapport avec les domaines de première importance

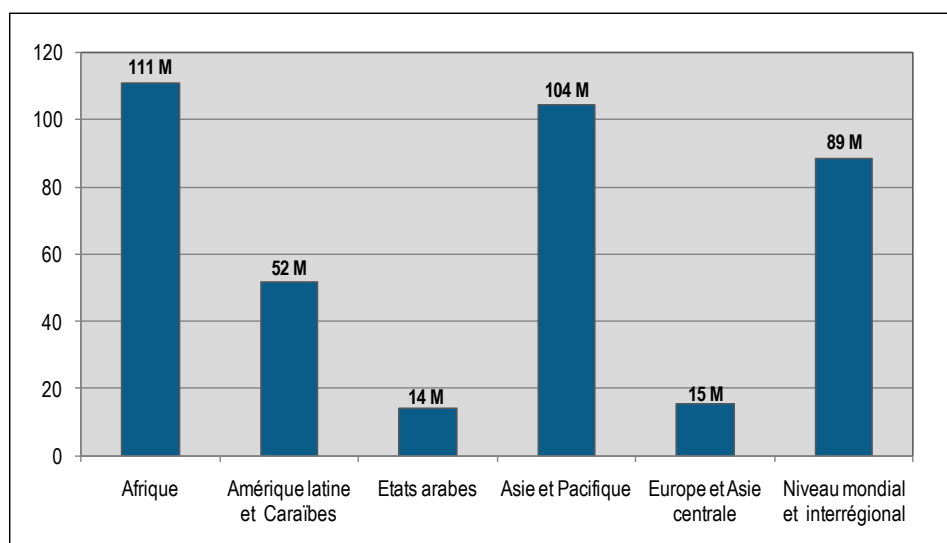


Estimation des ressources extrabudgétaires par région

20. S'appuyant sur les informations disponibles au moment de l'élaboration de ces propositions, le Bureau estime à 385 millions de dollars des Etats-Unis le montant total des dépenses

extrabudgétaires pour 2014-15. C'est un montant analogue à celui qui avait été estimé pour le budget de 2012-13, dont la réalisation est en bonne voie. La répartition de ce montant par région est présentée à la figure 5. L'Afrique demeure la principale bénéficiaire des dépenses extrabudgétaires de l'OIT, suivie de l'Asie et du Pacifique.

Figure 5. Montant estimatif des dépenses extrabudgétaires par région en 2014-15 (en millions de dollars E.-U.)



21. La coopération Sud-Sud et la coopération triangulaire continueront d'occuper une place importante dans la stratégie de l'OIT en matière de coopération technique. Facilitant notamment le transfert, dans les pays émergents et en développement, de connaissances et de données d'expérience intéressant le monde du travail, elle constituera un important instrument de mobilisation de ressources et de compétences.

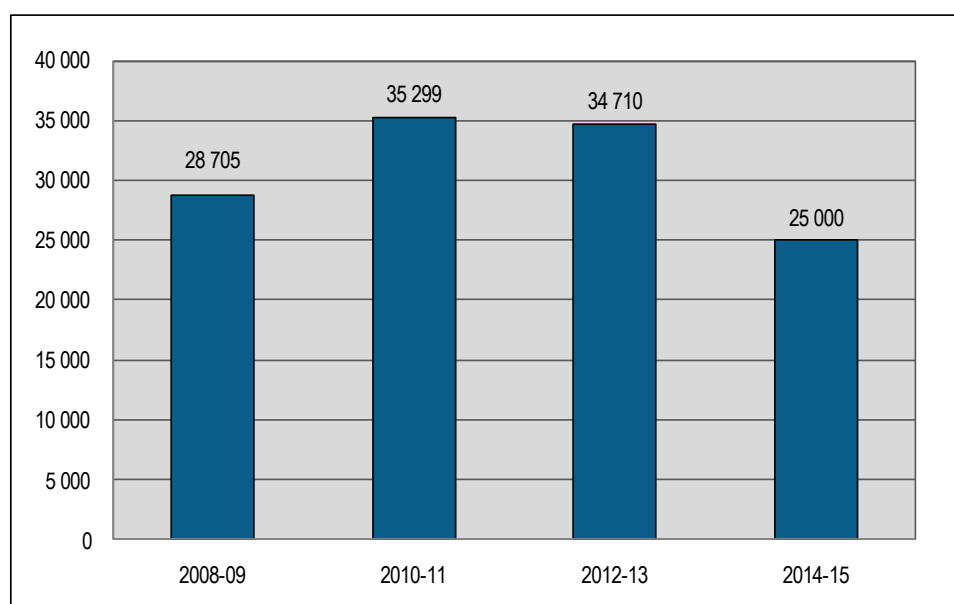
Compte supplémentaire du budget ordinaire

22. En 2008-09 le Bureau a mis en place un Compte supplémentaire du budget ordinaire permettant aux bailleurs de fonds de faire des contributions volontaires sans affectation spéciale, dans le droit fil de la Déclaration de Paris sur l'efficacité de l'aide au développement et du Programme d'action d'Accra. Il peut ainsi, grâce à

la souplesse que lui confère le CSBO, allouer des ressources volontaires à des domaines d'action prioritaires, ainsi qu'à certains domaines moins dotés en ressources extrabudgétaires autres. Les Pays-Bas, la Norvège et le Danemark ont été les principaux bailleurs de fonds du CSBO. La Belgique, l'Allemagne et l'Italie y ont également apporté leur contribution et d'autres pays pourraient prochainement venir rallonger la liste des donateurs. Comme le montre la figure 6, le montant estimatif des dépenses du CSBO prévues pour 2014-15 s'élève à 25 millions de dollars E.-U., soit un montant inférieur à celui enregistré pour 2008-09 et 2010-11 et au montant estimé pour 2012-13.

23. En 2014-15, il est proposé de consacrer les ressources du CSBO essentiellement aux domaines d'importance majeure en mettant l'accent sur les pays auxquels il a été alloué moins de ressources extrabudgétaires.

Figure 6. CSBO: Dépenses effectives et dépenses estimatives (en milliers de dollars E.-U.)

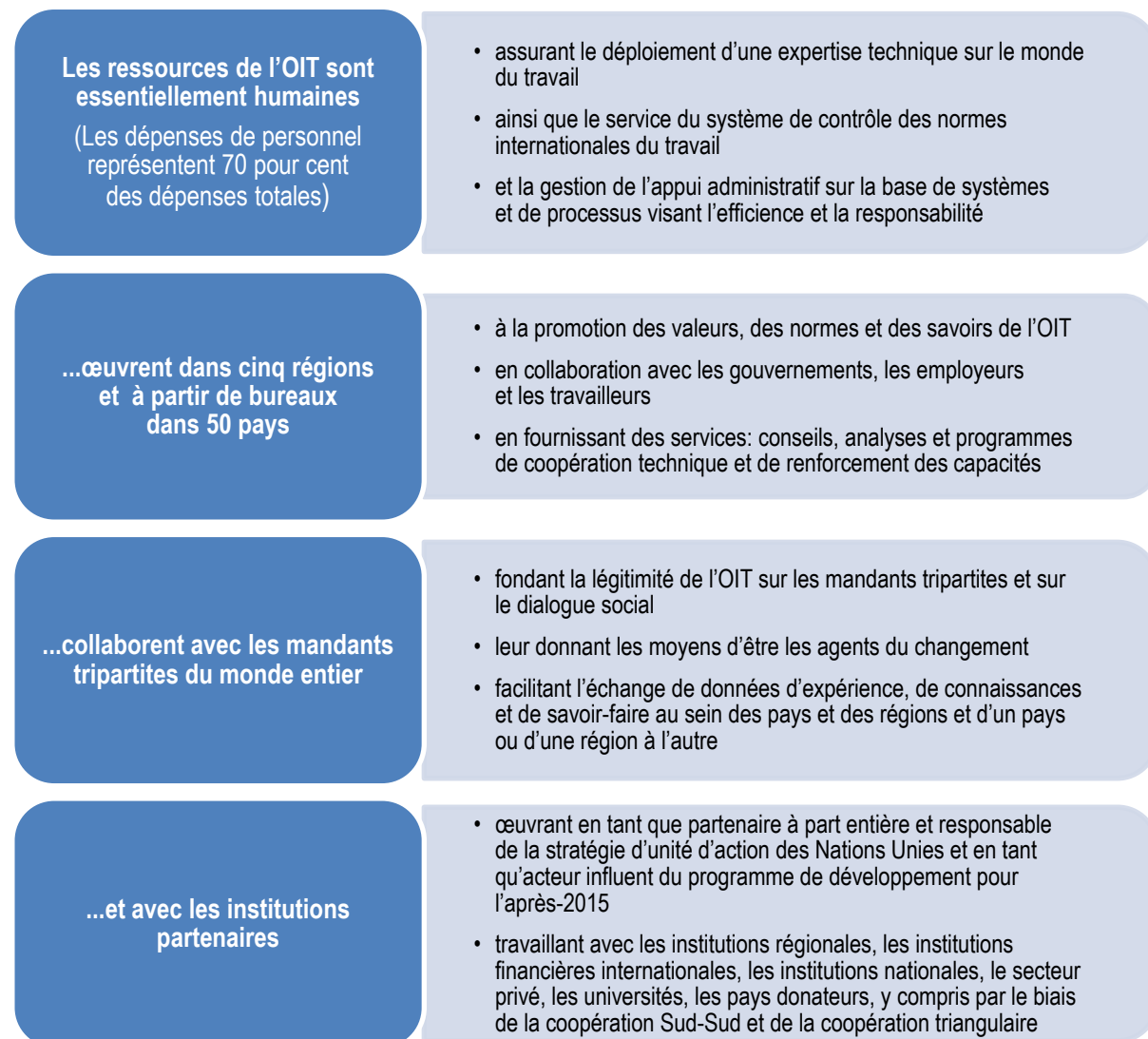


Exécution du programme et réforme

24. Pour l'exécution de son programme, l'OIT s'appuie sur les compétences, les connaissances et les capacités des membres du personnel du siège et des 50 bureaux dont elle dispose dans toutes les régions du monde. En tant qu'organisation tripartite, elle travaille en étroite collaboration avec les gouvernements, les employeurs et les travailleurs de tous les Etats

Membres et en partenariat avec de nombreuses institutions nationales, régionales et mondiales. L'égalité entre hommes et femmes dans le monde du travail est un des objectifs fondamentaux, qu'elle s'efforce de promouvoir dans tous ses programmes, par des moyens divers. La figure 7 donne un aperçu des moyens mis en œuvre par l'OIT pour l'exécution de ses programmes.

Figure 7. Exécution du programme



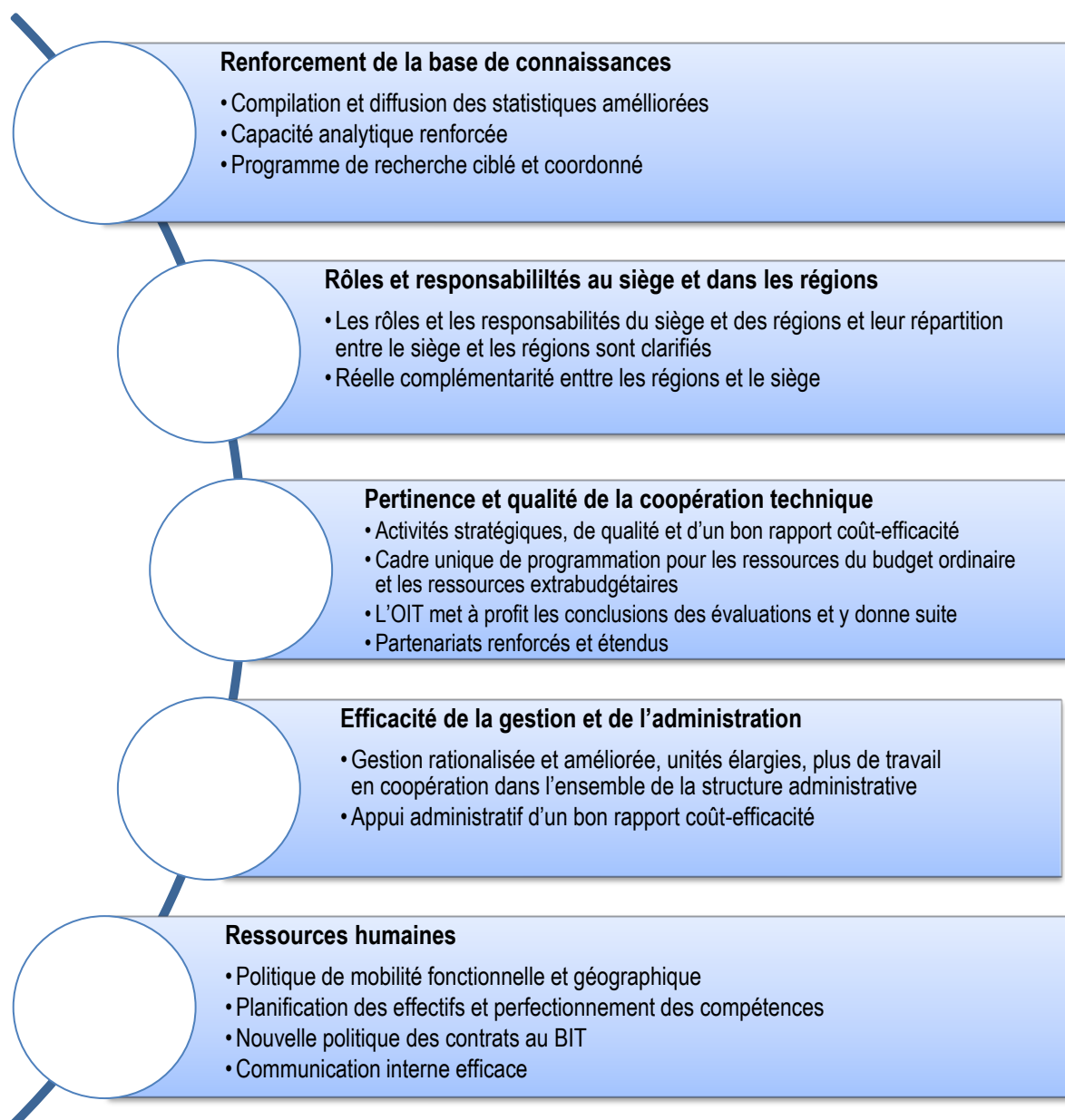
Réforme et changement organisationnels

25. Le processus de réforme et de changement engagé en octobre 2012 a pour objectif primordial de permettre à l'Organisation de faire plus avec les ressources dont elle dispose – autrement dit, de dépenser mieux en privilégiant les domaines dans lesquels les programmes de l'OIT sont pertinents, utiles et de qualité optimale.

26. Les principaux domaines de réforme et de changement recensés sont les suivants: renforcement de la base de connaissances du Bureau; clarification des rôles et des responsabilités au siège et dans les régions; coopération technique de qualité; efficacité de la gestion et de l'administration; ressources

humaines. D'ici à la fin de 2013, le programme de réforme et de changement sera déjà bien avancé, ce qui permettra d'entamer la période biennale 2014-15 en bénéficiant d'un nouvel ensemble de structures, de politiques et de modalités de fonctionnement, qui apporteront une plus-value. Les principaux résultats escomptés de ce processus sont exposés dans la figure 8. Gestion des ressources humaines, processus administratifs, utilisation des ressources de la coopération technique, renforcement de la coordination avec les régions, amélioration des capacités techniques et, parallèlement, rigueur d'une gestion axée sur les résultats sont autant de moyens qui seront mis à contribution pour optimiser l'utilisation des ressources au service du programme de l'OIT, et obtenir ainsi un meilleur rapport coût-efficacité et plus d'impact.

Figure 8. Réforme de l'Organisation: résultats escomptés



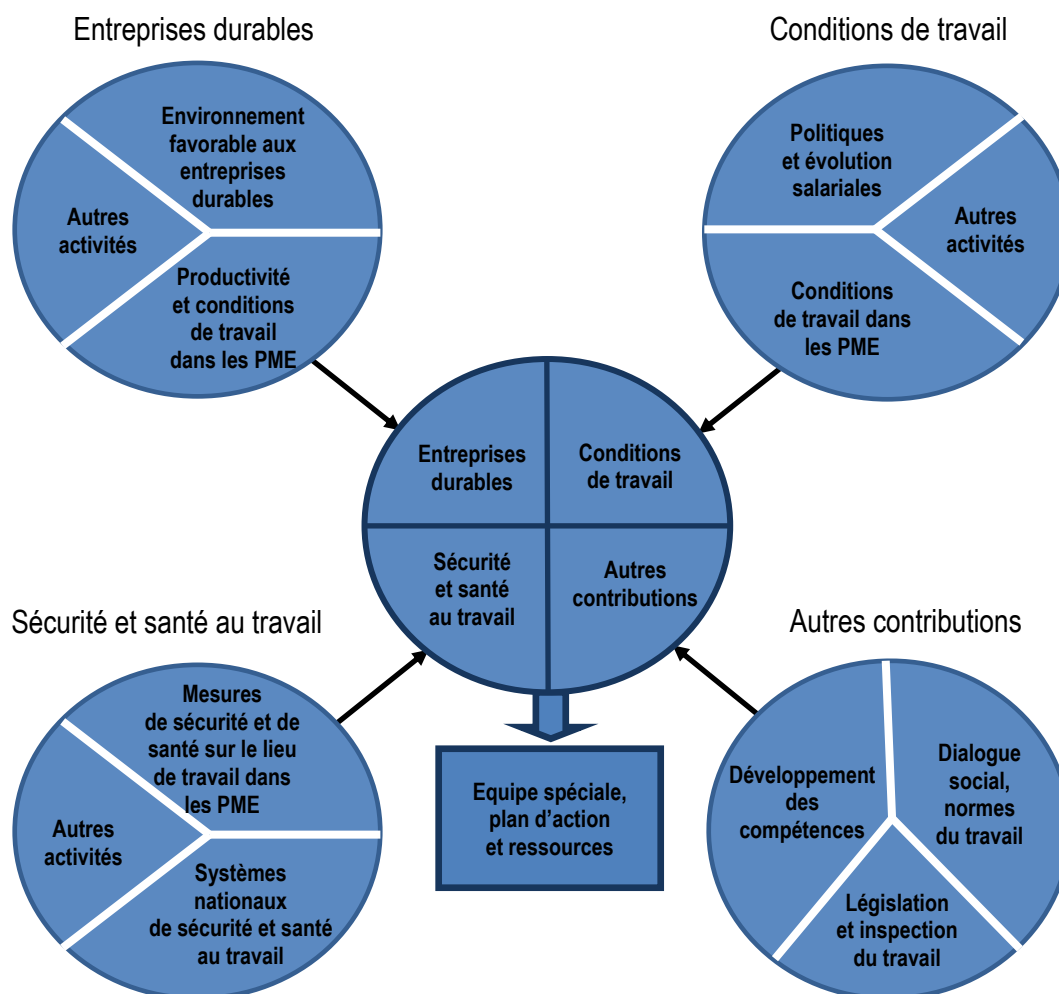
Cadre opérationnel pour les domaines de première importance

27. Chaque domaine d'importance majeure comporte des activités qui relèvent de plusieurs résultats. Au niveau opérationnel, ces domaines font appel aux compétences et aux ressources de plusieurs unités du Bureau, dans les régions et au siège. Comme illustré dans l'exemple présenté à la figure 9 concernant les conditions de travail et la productivité dans les petites et moyennes entreprises (PME), la contribution des différents domaines techniques est intégrée dans un plan

d'activités commun en vue de mieux cibler l'action et de maximiser la masse critique et l'impact grâce à une approche multidisciplinaire.

28. L'exécution des travaux se fera selon la hiérarchie en place, non sans s'appuyer sur une coordination accrue et des équipes de travail souples. Comme il a été dit précédemment, les ressources du CSBO seront essentiellement allouées aux activités relevant des domaines de première importance. Des indicateurs associés aux 19 résultats permettront de mesurer les progrès accomplis dans ces domaines.

Figure 9. Productivité et conditions de travail dans les PME



29. Avant le début de la période biennale, sera élaboré pour chaque domaine de première importance un plan d'action qui détaillera la façon dont les ressources seront allouées et la coordination mise en place à l'échelle du Bureau dans le but de fournir des résultats concrets. Les plans d'action et les ressources correspondantes, associant les contributions (temps de travail du personnel et ressources non liées au personnel) du siège et des régions pour toutes les sources de financement, permettront de définir clairement les responsabilités et les calendriers.

Cadre de gestion axée sur les résultats

30. Le cadre de gestion axée sur les résultats constitue la pierre angulaire du processus d'exécution du programme. Ce cadre est illustré à la figure 10.

31. Conformément à la demande du Conseil d'administration, des rapports plus détaillés seront présentés sur la réalisation des résultats

escomptés au titre de chaque résultat. Sur la base des expériences conduites en 2012-13, pendant l'exercice 2014-15 des informations de trois sortes seront recueillies: sur les progrès en général réalisés par les Etats Membres dans les domaines visés par les objectifs stratégiques (brèves informations factuelles et contextuelles); sur les produits et services les plus notables fournis par le BIT; sur la contribution de l'OIT à l'obtention des résultats.

32. En 2013, le BIT passera en revue un certain nombre d'autres mesures se rapportant à la gestion axée sur les résultats, pour une application en 2014-15. Le but recherché est d'assurer la concordance nécessaire entre les plans d'action correspondant à chaque résultat, les plans d'action des unités administratives et les attributions de chaque membre du personnel évalué dans le cadre des rapports d'évaluation. De nouvelles modalités seront mises à l'essai en 2013 afin de trouver des solutions simples et efficaces.

33. Dans le même ordre d'idées, afin de mieux renseigner sur les liens entre contributions, produits et résultats rapportés, le Bureau étudiera de quelle façon il serait possible d'envisager une prise en compte du temps de travail du personnel. Il s'attachera en outre à étendre la pratique de l'examen des programmes par des pairs pour encourager les experts techniques à faire part de leur avis concernant la qualité des programmes de l'OIT. Cette pratique est déjà en application dans un certain nombre de domaines. Le Bureau tirera des enseignements de l'expérience en cours afin d'encourager l'examen des programmes par des pairs.

Rôle du Bureau des activités pour les employeurs et du Bureau des activités pour les travailleurs

34. Le Bureau des activités pour les employeurs et le Bureau des activités pour les travailleurs ont notamment pour objectif clé de renforcer la capacité des partenaires sociaux pour en faire des organisations représentatives solides et indépendantes. Il s'agit, en l'espèce, de donner les moyens aux organisations de travailleurs et d'employeurs de participer à la conception et à la mise en œuvre des programmes par pays de promotion du travail décent. Ces deux bureaux continueront de collaborer étroitement avec les unités techniques pour que les points de vue de leurs mandants respectifs soient pris en considération dans d'autres résultats et programmes de l'OIT et pour appuyer les mandants dans divers organes de gouvernance et organes décisionnels tripartites de l'OIT.

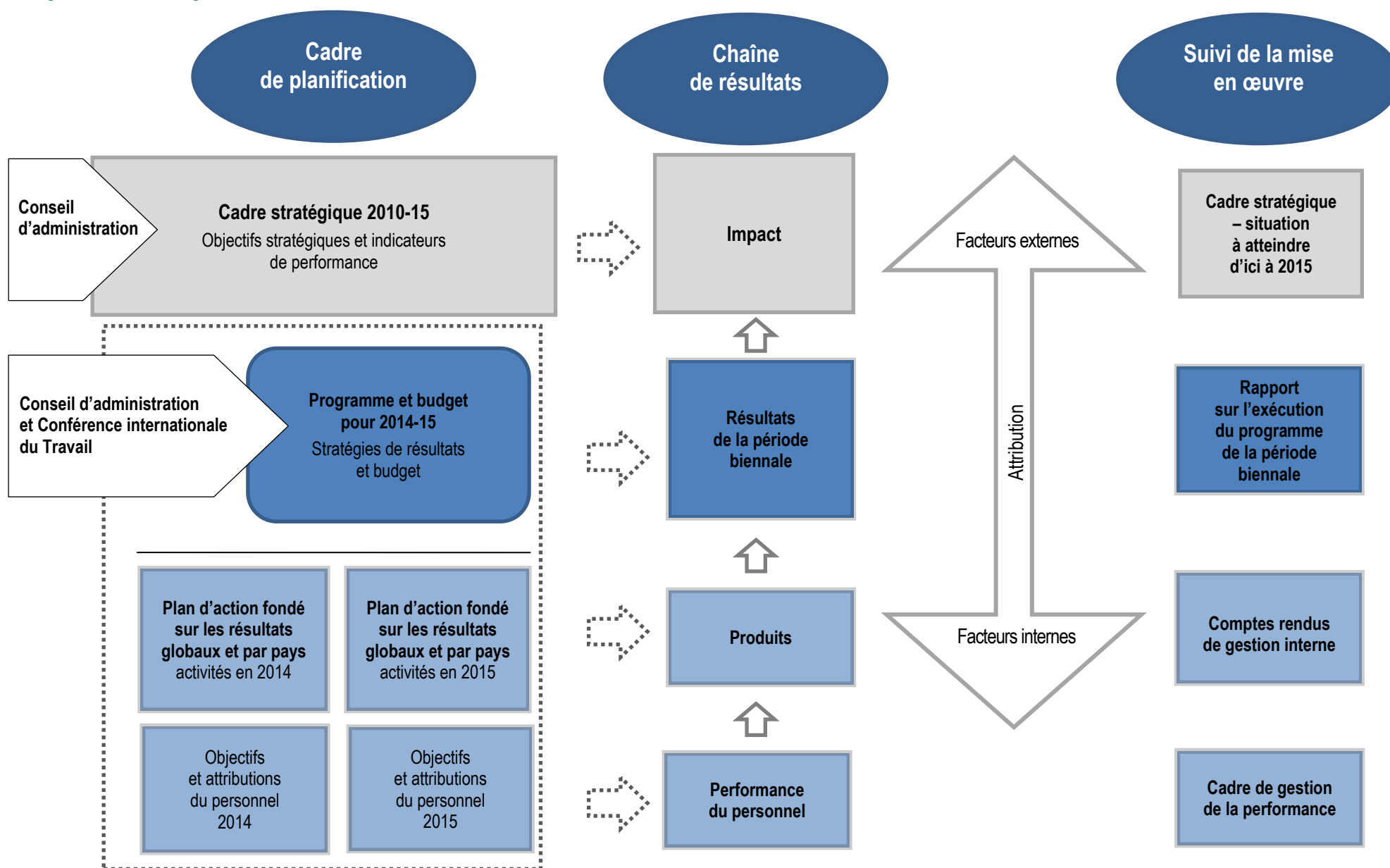
Contrôle des activités à l'OIT

35. Il est procédé à un contrôle régulier de toutes les activités de l'Organisation conformément aux pratiques établies.

36. C'est en définitive au Conseil d'administration et à la Conférence internationale du Travail qu'incombe cette tâche. Le Bureau de l'audit interne et du contrôle, le Commissaire aux comptes (qui produit désormais un rapport annuel en conformité avec les Normes comptables internationales pour le secteur public, IPSAS) et le Comité consultatif de contrôle indépendant, qui a été reconstitué et se compose de cinq experts indépendants n'ayant eu aucune relation antérieure avec l'OIT, continuent de prêter assistance aux organes de gouvernance dans l'exécution de leurs fonctions. L'Unité d'évaluation coordonne la politique d'évaluation des programmes et projets de l'OIT. En 2014-15, les efforts viseront essentiellement à continuer de renforcer les fonctions du Comité consultatif d'évaluation, la qualité et l'utilisation des évaluations de haut niveau, la participation des mandants, y compris en termes de suivi, la capacité du personnel et des mandants en matière d'évaluation et, enfin, les contributions à la base de connaissances de l'OIT sur ce qui marche, ce qui ne marche pas, et pourquoi. Enfin, l'OIT continuera d'appliquer les recommandations du Corps commun d'inspection des Nations Unies, en complément de ses mécanismes de contrôle et pour contribuer à la cohérence à l'échelle du système des Nations Unies.

37. Il sera également fondamental de poursuivre l'intégration de la gestion des risques dans les procédures établies et les processus fondamentaux. Un registre des risques, détaillant les risques jugés majeurs pour l'Organisation en 2014-15, parallèlement aux stratégies d'atténuation de ces risques, est présenté au chapitre sur la gouvernance, l'appui et le management.

Figure 10. Cadre de gestion axée sur les résultats



Cadre stratégique

38. Les Propositions de programme et de budget pour 2014-15 sont solidement ancrées dans la gestion axée sur les résultats. Le cadre stratégique s'articule autour des quatre objectifs stratégiques de l'OIT – emploi, protection sociale, dialogue social, normes et principes et droits fondamentaux au travail – et sur 19 résultats, énonçant dans le détail les résultats à atteindre en

coopération avec les mandants dans les régions. Une attention particulière est accordée aux huit domaines de première importance qui conjuguent des activités relevant de plusieurs résultats. Le budget stratégique indique l'effort budgétaire global qui est attendu, à partir de toutes les sources de financement, pour parvenir aux résultats escomptés.

Objectifs stratégiques

39. La Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable, 2008, est fondée sur deux principes qui définissent l'Agenda du travail décent: l'universalité des quatre objectifs stratégiques de l'OIT, que tous les membres de l'Organisation se sont engagés à promouvoir dans leur globalité, et l'indivisibilité de

ces objectifs qui, aux termes de la Déclaration, sont «indissociables, interdépendants et se renforcent mutuellement». Ces principes guident la conception du programme de l'OIT en 2014-15, ainsi que la manière dont l'Organisation prêtera assistance à ses Membres.

Emploi	Protection sociale
Cet objectif stratégique vise essentiellement à promouvoir l'emploi en créant un environnement institutionnel, social et économique durable qui permette: aux femmes et aux hommes d'acquérir et d'actualiser les capacités et les compétences dont ils ont besoin pour occuper un emploi productif; aux entreprises durables de prospérer et de créer des emplois; et à la société de parvenir à ses objectifs de développement économique et de progrès social. En matière de promotion de l'emploi, l'approche de l'OIT repose sur des politiques macroéconomiques favorables, des mesures destinées à garantir un environnement propice aux entreprises durables et à la création d'emplois, et sur des politiques pertinentes du marché du travail et d'acquisition des compétences, qui s'adressent tout particulièrement aux groupes vulnérables menacés par la pauvreté et l'exclusion. En 2014-15, une attention accrue sera accordée aux travaux d'analyse et aux activités opérationnelles qui s'inscrivent dans l'interaction de l'emploi et des mesures de protection sociale reposant sur les droits et le dialogue social, comme l'a préconisé la Conférence dans les conclusions des discussions récurrentes respectivement consacrées à l'emploi (2010) et à la protection sociale (2011). L'accent sera mis sur l'application de la résolution de la Conférence concernant la crise de l'emploi des jeunes: Appel à l'action (2012) ainsi que sur des initiatives visant à formaliser les entreprises et à garantir l'emploi formel décent, y compris dans les zones rurales. La mise en œuvre sera également guidée par les résultats des discussions sur le vieillissement de la population et le développement durable, et sur le travail décent et les emplois verts qui se tiendront à la session de 2013 de la Conférence.	Cet objectif stratégique est axé sur l'élaboration et l'amélioration de mécanismes de sécurité sociale et de protection des travailleurs qui soient durables et adaptés aux situations nationales. Il vise à protéger les hommes et les femmes des formes de travail qui ne respectent pas les principes et droits fondamentaux au travail et qui mettent en péril leur vie, leur santé et leur bien-être. La vulnérabilité est traitée comme une priorité, dans une double perspective: 1) la situation sociale des travailleurs et des membres de leur famille; 2) les conditions sur le lieu de travail, étant donné que la vulnérabilité découle de l'interaction de facteurs personnels et de facteurs professionnels et qu'elle subit l'influence des cadres institutionnels comme les systèmes de sécurité sociale, le dialogue social et le respect sur le lieu de travail de la législation et des normes du travail. En 2014-15, l'OIT renforcera la base de connaissances mondiale sur la protection sociale et la protection des travailleurs, ainsi que la capacité des mandants de travailler avec d'autres acteurs déterminants sur des décisions et des programmes d'action, et elle consolidera des partenariats stratégiques sur la sécurité sociale et la protection des travailleurs. L'accent portera sur la mise en œuvre de normes internationales du travail récentes traitant d'aspects décisifs de la vulnérabilité, à savoir la recommandation (n° 202) sur les socles de protection sociale, 2012, la convention (n° 189) sur les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011, et la recommandation n° 201 qui l'accompagne, ainsi que la recommandation (n° 200) sur le VIH et le sida, 2010.

Dialogue social	Normes et principes et droits fondamentaux au travail
Cet objectif stratégique vise à renforcer les institutions et les processus du dialogue social, de la participation et de la négociation, ainsi que les capacités de leurs acteurs – les mandants tripartites de l'OIT. Il s'agit notamment d'encourager l'établissement de législations du travail modernes et efficaces conformes aux normes internationales, ainsi que leur mise en œuvre et le contrôle de leur application. En 2014-15, l'accent sera mis sur trois dimensions interdépendantes: 1) renforcer la capacité institutionnelle et le fonctionnement des institutions du marché du travail ainsi que des organisations d'employeurs et de travailleurs; 2) renforcer la capacité des mandants en ce qui concerne le dialogue social tripartite, le lieu de travail et les relations professionnelles, la réforme de la législation du travail et sa mise en conformité avec la législation et la réglementation nationales pertinentes, les normes internationales du travail et les conventions collectives applicables; 3) fournir sur ces questions une assistance ciblée au niveau sectoriel et tout au long des chaînes logistiques. Des législations du travail plus solides et des institutions du dialogue social renforcées conforteront les mandants tripartites dans leur capacité d'engager un dialogue et des négociations efficaces à tous les stades de l'élaboration des politiques. Par voie de conséquence, les mandants se trouveront mieux à même de réaliser les autres objectifs stratégiques. Les décisions récentes de la Conférence guideront les activités menées dans ce domaine, en particulier la résolution de 2011 concernant l'administration et l'inspection du travail, ainsi que les résultats de la discussion récurrente sur le dialogue social qui se tiendra à la session de 2013 de la Conférence.	Cet objectif stratégique vise à promouvoir l'application des normes internationales du travail au niveau des pays. Ces normes établissent les normes sociales minimales convenues par les mandants tripartites. Quatre catégories définies de principes et de droits fondamentaux au travail ainsi que les normes correspondantes – sur la liberté syndicale et la négociation collective, le travail forcé, le travail des enfants et la non-discrimination au travail – constituent les grands axes sur lesquels l'OIT s'appuie pour défendre la justice sociale et une mondialisation équitable. En 2014-15, l'accent sera plus que jamais mis sur l'application de ces principes et de ces droits au sein des Etats Membres, conformément à la résolution prise en la matière par la Conférence en 2012, une importance particulière étant accordée aux mesures garantissant la mise en conformité avec les normes internationales du travail en milieu rural et dans l'économie informelle. La priorité sera également donnée au renforcement des liens avec les autres objectifs stratégiques, en particulier grâce à une assistance ciblée pour aider les mandants à réduire les déficits relevés par les organes de contrôle de l'OIT dans l'application des normes, à accroître le nombre des cas dans lesquels des progrès sont constatés et à soutenir les efforts accomplis sur la voie de la ratification des instruments à jour, en particulier des conventions relatives à la gouvernance.

40. Les exemples figurant dans l'encadré ci-après illustrent les approches que l'OIT s'emploie à promouvoir dans le cadre d'une stratégie intégrée en faveur du travail décent, comme le préconise

la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable, ainsi que les types de résultats qu'elle vise à atteindre en 2014-15 en se fondant sur des approches intégrées similaires.

Une stratégie intégrée en faveur du travail décent: les leçons de l'expérience

Le Brésil est parvenu à assurer la croissance de son économie en accroissant l'emploi formel, en faveur notamment des petites et moyennes entreprises (PME) et des travailleurs domestiques, et en élargissant la protection sociale et les droits au travail. Le BIT lui a apporté une assistance technique dans tous ces domaines.

En partenariat avec l'OIT et la Société financière internationale (SFI), le Viet Nam, dans le cadre du programme Better Work, a amélioré les conditions de travail, la conformité aux normes fondamentales de l'OIT et à la législation nationale du travail, ainsi que la compétitivité des entreprises dans les usines de confection.

Au Népal, le gouvernement et les partenaires sociaux ont travaillé avec l'OIT pour réformer la législation régissant la protection de l'emploi et créer une assurance-chômage de façon à trouver un équilibre entre la protection des travailleurs et la souplesse ménagée aux entreprises.

En Jordanie, une vaste stratégie nationale en faveur de l'emploi lancée en 2011 conjugue diverses mesures pour stimuler la création d'emplois, renforcer l'employabilité, notamment des jeunes et des femmes, ainsi que pour améliorer les conditions de travail et établir un socle de protection sociale.

En Ukraine, un programme de promotion de l'emploi pour 2012-2017 fondé sur l'Accord tripartite national sur l'emploi concilie emploi productif, protection sociale et mutation du marché du travail.

Au Ghana, un plan d'action national de lutte contre le travail des enfants, ainsi qu'une stratégie nationale complémentaire en matière de protection sociale ciblent l'extrême pauvreté dans le cadre d'une approche intégrée par zone et de plans d'action communautaires.

Au Maroc, la compétitivité de l'industrie du textile et de l'habillement a été renforcée par une action tripartite centrée sur les relations professionnelles, les conditions de travail et l'emploi.

Travail décent: priorités dans les régions

41. La crise mondiale de 2008 a marqué la fin d'une période de croissance soutenue dans le monde entier. Les perspectives pour 2014-15 ne laissent pas présager un retour rapide aux taux de croissance économique ni aux niveaux d'emploi qui prévalaient avant la crise. La poursuite des

efforts visant à relever les défis persistants sur le plan social et sur celui de l'emploi dans toutes les régions devra s'appuyer sur un renouvellement des engagements pris et une conception rigoureuse des politiques. Quelques-uns de ces défis sont indiqués dans le tableau 5.

Tableau 5. Exemples de défis à relever en matière de travail décent

	Afrique	Amériques*	Etats arabes	Asie-Pacifique	Europe-Asie centrale*
Part des travailleurs pauvres (2 dollars E.-U./jour) dans l'emploi total (2011)	57,1	7,0	7,8	35,5	4,9
Taux de chômage des jeunes (2011)	13,4	14,3	27,6	10,0	19,3
Emploi dans les microentreprises (part en pourcentage de l'emploi non agricole dans des entreprises de dix salariés au maximum)	87,6	57,2	n.d.	79,3	34,0
Dépenses publiques de protection sociale rapportées au PIB (pondérées par la population)	5,8	13,7	10,4	4,5	17,3
Prise en charge des personnes âgées (proportion de la population touchant une pension, pondérée par la population âgée de 65 ans et plus)	26,3	59,3	31,9	44,2	93,0
Taux de ratification des huit conventions fondamentales par rapport au nombre total de ratifications potentielles par région	95,4	94,3	78,4	67,6	99,8
Taux de ratification de la convention (n° 144) sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail, 1976, par rapport au nombre total de ratifications potentielles par région	68,5	82,9	45,5	55,9	84,3

* A l'exception des chiffres concernant le chômage des jeunes et les ratifications, ces régions n'incluent pas l'Amérique du Nord, l'Union européenne (UE) et l'Europe occidentale (hors UE).

Sources: Emploi: BIT, *Estimates and Projections of the Economically Active Population (EAPPE)*, sixième édition (mise à jour en juillet 2012); BIT, *Trends econometric models*, octobre 2012; Banque mondiale, *Rapport sur le développement dans le monde 2013: Emplois*; Protection sociale: chiffres établis par le BIT à partir des données du BIT, du FMI, de la BAD et de la CEPAL ou de données provenant de sources nationales; Normes: BIT, base de données des normes internationales du travail (NORMLEX).

42. Le programme de l'OIT pour 2014-15 s'attachera à relever ces défis, tels qu'ils auront été définis par les mandants tripartites dans le cadre de la Conférence internationale du Travail, du Conseil d'administration et des réunions régionales. L'encadré ci-après met en lumière les principales priorités pour l'ensemble de la période biennale qui ont été définies lors des réunions

régionales tenues ces dernières années. L'orientation et la conception du programme de l'OIT seront déterminées par les divers besoins et situations des pays de chaque région, et par les priorités énoncées par les mandants de ces pays, en particulier dans le cadre des programmes par pays de promotion du travail décent.

Le travail décent dans les régions: orientations données par les réunions régionales

La dix-septième Réunion régionale des Amériques (décembre 2010) a recensé des difficultés de mise en œuvre de l'Agenda du travail décent dans cette région, en particulier dans ces domaines: renforcement de la démocratie, réduction des inégalités, affirmation des droits et consolidation des mécanismes de participation, notamment le dialogue social. Les mandants ont appelé de leurs vœux des politiques tant privées que publiques qui mettent l'emploi, en particulier l'emploi des jeunes, au cœur des stratégies de développement. Les participants à la réunion ont également réaffirmé la nécessité d'étendre la sécurité sociale et ont demandé l'appui de l'OIT pour: intensifier la campagne en faveur de la liberté d'association et la promotion de la négociation collective, favoriser un environnement propice au développement des entreprises durables et renforcer les capacités des ministères du travail de relever les nouveaux défis du monde du travail.

La douzième Réunion régionale africaine (octobre 2011) a approuvé une vision commune visant à accélérer la mise en œuvre de l'Agenda du travail décent sur le continent. Cette vision englobe notamment les éléments suivants: des voies de croissance inclusive qui créent des emplois et réduisent la pauvreté; des investissements dans le développement des qualifications et les entreprises durables; des actions concrètes pour promouvoir l'emploi des jeunes; des programmes complets d'appui à l'emploi rural; des mesures visant à soutenir la formalisation, y compris par la promotion de l'économie solidaire; des politiques relatives à l'instauration d'un socle national de protection sociale; l'appropriation nationale des normes internationales du travail, notamment pour faire progresser le respect de l'égalité entre hommes et femmes; un dialogue social fort comme mécanisme essentiel de gouvernance.

La quinzième Réunion régionale de l'Asie et du Pacifique (décembre 2011), qui couvre également les pays de la région des Etats arabes, s'est prononcée en faveur d'ensembles de mesures propres à promouvoir une croissance équitable, riche en emplois et fondée sur le dialogue social, ainsi que sur les droits et la protection des travailleurs. La réunion a également souligné la nécessité notamment: d'offrir aux entreprises durables un environnement plus favorable et de renforcer l'investissement à forte intensité d'emploi; de promouvoir la négociation collective et la création de systèmes de salaire minimum; d'instaurer des socles de protection sociale efficaces; de promouvoir une croissance plus verte et les emplois verts; de prendre des mesures relatives au chômage des jeunes et aux migrations de main-d'œuvre; d'améliorer le taux de ratification des normes du travail fondamentales et des conventions relatives à la gouvernance.

La neuvième Réunion régionale européenne: emploi, croissance et justice sociale (avril 2013) examinera la question de savoir comment les politiques macro et microéconomiques peuvent faire de la croissance riche en emplois une réalité, ainsi que les thèmes suivants: promotion d'emplois de qualité grâce à un dialogue social et à des négociations collectives efficaces, crise de l'emploi des jeunes et vieillissement de la population, promotion des normes internationales du travail et cohérence des politiques en Europe. Les conclusions de la réunion définiront la mise en œuvre du programme des activités de l'OIT pour 2014-15 en Europe et en Asie centrale.

Egalité entre hommes et femmes et non-discrimination

43. L'égalité entre hommes et femmes dans le monde du travail est une valeur fondamentale de l'OIT et un élément transversal de la stratégie intégrée en faveur du travail décent préconisée dans la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable. La résolution adoptée en 2009 par la Conférence concernant l'égalité entre hommes et femmes au cœur du travail décent et le Plan d'action de l'OIT pour l'égalité entre hommes et femmes 2010-2015, ainsi que les normes internationales du travail applicables et autres décisions relatives à la gouvernance, orientent les activités de l'OIT menées dans le cadre des quatre objectifs stratégiques et des 19 résultats.

44. Un volet des travaux portera sur les activités de promotion visant à faire avancer la ratification et la mise en œuvre des normes internationales du travail qui ont une incidence sur le droit des hommes et des femmes à l'égalité au travail et dont dépend la réalisation d'autres droits. Une attention particulière sera portée aux conventions fondamentales sur l'égalité entre hommes et femmes, la liberté syndicale et la négociation collective, ainsi qu'aux normes ciblant des catégories de travailleurs particulièrement vulnérables aux inégalités de traitement et à la discrimination, notamment la convention (n° 189) sur les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011, la convention (n° 177) sur le travail à domicile, 1996, et la recommandation (n° 200) sur le VIH et le sida, 2010. L'appui de l'OIT se concentrera sur des interventions permettant aux mandants: i) de mieux comprendre et appliquer le principe d'égalité de rémunération entre hommes et femmes pour un «travail de valeur égale»; ii) de recenser et de traiter les cas de discrimination directe, indirecte et multiple; iii) de débattre des questions liées à l'égalité entre hommes et femmes dans le cadre des relations professionnelles et de la négociation collective; et iv) de faciliter l'accès équitable des femmes à des emplois rémunérés qui mènent à l'autonomie économique et à l'égalité sur le marché du travail, en particulier dans l'économie informelle, en milieu rural et dans les zones franches d'exportation (ZFE), en particulier pour les migrantes et les travailleuses domestiques.

45. La stratégie renforcera la capacité nationale des systèmes d'inspection du travail, des tribunaux et des mécanismes de règlement des différends de contrôler et d'assurer l'application de la législation sur l'égalité entre les sexes et la non-discrimination au travail. En partenariat avec le Centre international de formation de l'OIT à Turin, le BIT formera les inspecteurs du travail à détecter les cas de discrimination fondée sur le sexe, à les prévenir et à y remédier.

46. Des activités seront entreprises pour informer les mandants de l'OIT, les décideurs, le législateur et les chercheurs sur les avantages, la conception et le suivi des politiques et des programmes de création d'emplois respectueux de l'égalité entre hommes et femmes. Améliorer la représentation des femmes et leur donner les moyens de mieux faire entendre leur voix sera fondamental à cette fin.

47. Des produits intégrant des données ventilées par sexe et des analyses tenant compte des questions d'égalité, des audits participatifs de genre, des formations destinées aux organisateurs d'audits de genre, des cours sur l'intégration du principe d'égalité entre hommes et femmes ainsi que des interventions spécifiques adaptées aux situations nationales faciliteront la réalisation des résultats par pays. Le Réseau pour l'égalité entre hommes et femmes, composé de fonctionnaires des bureaux de l'OIT dans le monde entier, jouera un rôle d'appui à cet égard.

48. L'OIT renforcera les partenariats existants avec des entités des Nations Unies telles que ONU-Femmes et le Programme des Nations Unies pour le développement (PNUD). L'Organisation restera un membre actif du Réseau interinstitutions pour les femmes et l'égalité des sexes et nouera de nouvelles alliances avec des institutions et des organismes multilatéraux, notamment ceux dont les activités ont trait à la coopération Sud-Sud et à la coopération triangulaire, afin de promouvoir des approches en matière d'égalité entre les sexes qui tiennent pleinement compte des principes et valeurs de l'OIT.

Domaines de première importance appelant une action prioritaire en 2014-15

49. Un nombre limité de domaines de première importance, présentés ci-dessous, appellent une action prioritaire en 2014-15. Chaque domaine conjugue des activités relevant de plusieurs des 19 résultats du cadre stratégique de l'OIT et il est relié à ces résultats par leurs indicateurs, qui serviront à mesurer les progrès accomplis. On trouvera ci-après une brève description des activités prévues par domaine, assortie des principaux résultats qui y contribuent tels que

définis dans les textes pertinents relatifs à la stratégie. D'autres résultats apportant une contribution seront recensés au cours de la mise en œuvre. La coopération avec les organisations d'employeurs et de travailleurs, ainsi que les normes internationales du travail et la prise en compte des sexospécificités caractériseront les travaux menés dans tous les domaines de première importance.

Domaine	Principaux résultats
Des emplois plus nombreux et de meilleure qualité pour une croissance inclusive	
Le BIT donnera un nouvel élan au travail de recherche et aux activités consultatives qu'il consacre aux liens entre la croissance économique, l'emploi et l'inclusion sociale, dans des situations, des stades de développement et des niveaux de ressources différents, et dans le cadre des mesures adoptées face aux crises et dans les périodes de transition. A cet effet, il axera ses efforts sur les aspects suivants: niveau et composition des investissements; conditions propices à la création et au développement des entreprises; combinaisons de politiques macroéconomiques et leur incidence sur l'emploi; mesures et institutions pour le développement des compétences, la recherche d'emploi et le placement; financement de la protection sociale; législation, réglementations et institutions concernant la protection de l'emploi, les contrats de travail, le temps de travail et autres conditions de travail; rôle et fixation des salaires. Le Bureau utilisera des analyses fondées sur des données factuelles et des comparaisons entre pays pour documenter les diverses options stratégiques dont disposent les mandants pour œuvrer au service d'une croissance riche en emplois et inclusive. Il proposera aux pays qui le souhaitent une assistance technique à propos de ces questions.	■ Promotion de l'emploi ■ Conditions de travail ■ Dialogue social et relations professionnelles ■ Intégration du travail décent
Des emplois et des qualifications pour les jeunes	
A sa 101 ^e session, en 2012, la Conférence internationale du Travail a lancé un appel à l'action pour combattre la crise mondiale de l'emploi à laquelle les jeunes, hommes et femmes, sont confrontés, en définissant une stratégie multidimensionnelle axée sur des politiques économiques et des politiques relatives au marché du travail, aux qualifications et aux droits des jeunes. L'OIT collaborera avec les mandants pour rassembler des éléments tangibles sur ces politiques et assurer l'appui technique et le renforcement des capacités dans les politiques et programmes de promotion de l'emploi des jeunes. Une attention particulière sera portée à des politiques macroéconomiques propices et à la promotion d'un environnement favorable aux entreprises durables, au rapprochement entre la formation et le monde du travail, notamment au moyen d'apprentissages de qualité fondés sur un dialogue social solide, ainsi qu'à l'entrepreneuriat des jeunes. L'OIT travaillera en partenariat avec des organismes très divers œuvrant en faveur de l'emploi des jeunes.	■ Promotion de l'emploi ■ Développement des compétences ■ Entreprises durables ■ Travail des enfants
Etablir et étendre les socles de protection sociale	
La recommandation (n° 202) sur les socles de protection sociale, 2012, fournit des orientations aux Etats Membres sur l'établissement et le maintien de socles de protection sociale pour tous en tant qu'élément fondamental de leurs systèmes nationaux de sécurité sociale qui assurent progressivement des niveaux plus élevés de sécurité sociale. L'OIT aidera les mandants à concevoir des socles de protection sociale et à les mettre en œuvre, en recourant aux institutions du dialogue social et en coordonnant cette action avec d'autres politiques sociales et économiques qui réduisent la vulnérabilité et renforcent l'emploi décent formel. Les connaissances spécialisées en matière de sécurité sociale seront combinées aux qualifications et à l'employabilité, à l'entrepreneuriat et aux entreprises durables ainsi qu'à une analyse économique pour assurer la viabilité de la protection sociale dans le cadre de politiques budgétaires saines.	■ Sécurité sociale ■ VIH/sida ■ Dialogue social et relations professionnelles

Productivité et conditions de travail dans les PME	
Les PME peuvent se développer en accroissant leur productivité et en améliorant les conditions de travail dès lors qu'elles disposent d'environnements favorables. L'entrepreneuriat, associé à une main-d'œuvre qualifiée et à des conditions de travail décentes, peut stimuler la productivité et la compétitivité et jeter les bases d'entreprises durables. L'OIT élaborera un programme visant à fournir des services consultatifs et des orientations pratiques, ainsi qu'à mener des activités de coopération technique et de renforcement des capacités à la lumière de bonnes pratiques et politiques reposant sur un modèle où l'amélioration des conditions de travail, les gains de productivité et la hausse des salaires se renforcent mutuellement. Les domaines d'action comprennent le cadre réglementaire, le perfectionnement professionnel, la sécurité et la santé et d'autres conditions de travail, ainsi que la protection sociale. Ils seront aussi une source d'information pour les travaux consacrés à la formalisation des PME.	■ Développement des compétences ■ Entreprises durables ■ Conditions de travail ■ Sécurité et santé au travail
Travail décent dans l'économie rurale	
L'économie rurale représente une grande part de l'emploi total dans beaucoup d'économies en développement ou émergentes qui se heurtent à des problèmes de déficits de travail décent. L'OIT centrera son programme sur la promotion de l'emploi productif et du travail décent en milieu rural afin de permettre aux travailleurs pauvres d'améliorer leur productivité et leurs revenus dans le cadre d'activités agricoles et non agricoles. Elle apportera son appui aux mandants et collaborera avec des partenaires extérieurs pour collecter des éléments d'information et renforcer les capacités en vue d'accroître la productivité des petites exploitations, y compris les coopératives, de lancer et développer des activités non agricoles, de réaliser des investissements dans des infrastructures à forte intensité d'emploi, d'étendre les systèmes de protection sociale aux petits exploitants et aux microentreprises, et de soutenir des mesures visant à faire respecter les normes internationales du travail applicables de façon à améliorer la situation des salariés ruraux.	■ Promotion de l'emploi ■ Entreprises durables ■ Protection sociale ■ Liberté syndicale et négociation collective ■ Travail des enfants
Formalisation de l'économie informelle	
En dépit d'une croissance accélérée, dans beaucoup d'économies émergentes ou en développement, une grande partie des personnes pourvues d'un emploi travaillent dans un contexte informel. L'OIT passera en revue l'expérience et les bonnes pratiques en la matière, en tirera des enseignements et favorisera les facteurs de la formalisation en ciblant les petites et microentreprises dans certains secteurs économiques et les catégories de travailleurs en situation d'emploi informel. Services consultatifs, coopération technique et renforcement des capacités faciliteront la formalisation dans le cadre de politiques en faveur des entreprises, de l'emploi et du travail, et de politiques sociales. L'OIT collaborera avec les gouvernements et d'autres partenaires pour élaborer et promouvoir une législation et des réglementations qui encouragent la formalisation. Elle s'appliquera à renforcer la capacité des organisations d'employeurs et de travailleurs de nouer un dialogue avec les entreprises et les travailleurs informels, afin de promouvoir la transition effective vers l'économie formelle.	■ Promotion de l'emploi ■ Développement des compétences ■ Entreprises durables ■ Conditions de travail ■ VIH/sida ■ Normes internationales du travail
Renforcer la conformité des lieux de travail par l'inspection du travail	
Ces activités viseront avant tout à renforcer la capacité des mandants de mieux faire respecter, sur les lieux de travail, la législation et la réglementation nationales du travail, les normes internationales du travail ratifiées et les conventions collectives applicables. Pour ce faire, il faudra améliorer la collaboration entre employeurs et travailleurs pour ce qui est du respect des normes; renforcer les fonctions de contrôle et de prévention de l'inspection et de l'administration du travail; fournir des services d'assistance technique et de renforcement des capacités aux organismes publics chargés de l'inspection et du contrôle de l'application de la loi, ainsi qu'aux partenaires sociaux; aider à la conception de la législation du travail et de mécanismes efficaces de règlement des différends; promouvoir les partenariats publics-privés. L'OIT travaillera avec les mandants pour concevoir des modalités novatrices et complémentaires permettant de mettre en conformité les lieux de travail, y compris dans l'économie informelle.	■ Administration du travail et législation du travail ■ Travail décent dans les secteurs économiques ■ Normes internationales du travail
Protection des travailleurs contre les formes de travail inacceptables	
Les formes de travail inacceptables s'entendent notamment des conditions qui ne respectent pas les principes et droits fondamentaux au travail, qui menacent la vie, la santé, la liberté, la dignité humaine et la sécurité des travailleurs, ou qui maintiennent les ménages dans des conditions de pauvreté extrême. Une attention prioritaire sera accordée aux catégories de travailleuses et de travailleurs les plus vulnérables, en fonction du contexte national. Les travaux dans ce domaine feront appel à tous les moyens d'action de l'OIT; conseils empiriques pour l'élaboration des politiques assortis de coopération technique, partenariats, renforcement des capacités. L'une des grandes priorités sera de combler les insuffisances de la protection et de renforcer la capacité d'y remédier. Ces mesures viendront compléter la promotion et l'application des normes internationales du travail.	■ Travail forcé ■ Travail des enfants ■ Discrimination au travail ■ Migrations de main-d'œuvre ■ Sécurité et santé au travail

Résultats à atteindre en 2014-15

50. La présente section contient une description des 19 résultats définis dans le cadre stratégique ainsi que les textes, indicateurs, critères d'évaluation et cibles pour la période biennale y afférents. Chaque texte se compose de quatre

parties: objectif et priorités de la stratégie; moyens d'action et appui aux mandants; égalité entre hommes et femmes et non-discrimination; partenariats. Le budget stratégique proposé est indiqué pour chaque résultat.

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

Stratégie

□ Objectif et priorités de la stratégie

51. L'objectif premier de la stratégie est de permettre aux Etats Membres de l'OIT de définir et de mettre en œuvre des politiques en faveur du plein emploi productif. La stratégie est fondée sur deux éléments intimement liés: les politiques économiques créatrices d'emplois de qualité, d'une part, et les politiques et institutions du marché du travail qui facilitent l'accès des groupes défavorisés à un emploi décent, d'autre part, telles que les initiatives à court terme, les mesures anticycliques et les réformes structurelles à moyen terme.

52. En 2014-15, la stratégie sera axée sur trois priorités, y compris les synergies en découlant:

- politiques et programmes pour l'emploi, en particulier dans le cadre des mesures et des réformes entreprises en réponse à la crise;
- emploi des jeunes;
- économie rurale et économie informelle.

53. La stratégie est fondée sur la convention (n° 122) sur la politique de l'emploi, 1964, l'Agenda global pour l'emploi (2003) et sur les décisions de la Conférence concernant le Pacte mondial pour l'emploi (2009), la discussion récurrente sur l'emploi (2010), la promotion de l'emploi rural aux fins de la réduction de la pauvreté (2008), ainsi que la crise de l'emploi des jeunes: Appel à l'action (2012).

□ Moyens d'action et appui aux mandants

54. Le BIT apportera un appui à 50 pays sous la forme d'analyses approfondies, d'une aide à la collecte de données, de services consultatifs individualisés et de mesures ciblées de renforcement des capacités.

55. Le BIT centrera son action sur le renforcement de la capacité des pays à définir et à mettre en œuvre des cadres de développement et des budgets accordant un degré élevé de priorité à la promotion d'une croissance économique forte, régulière et équilibrée et à l'élaboration de programmes pour la création d'emplois assortis de cibles appropriées. Dans ce cadre, il encouragera les consultations tripartites sur les options stratégiques, la recherche au niveau national et l'établissement de données sur le marché du travail. Les mécanismes de coordination interministérielle, les systèmes de suivi de l'évolution de l'emploi et les capacités des organes tripartites, tels que les conseils consultatifs économiques et sociaux, seront renforcés afin de promouvoir la cohérence des mesures prises par les différents ministères, le secteur privé et les institutions du marché du travail.

56. L'assistance technique fournie au niveau national et les campagnes de sensibilisation d'envergure mondiale s'appuieront sur toute une série de produits et de méthodes d'analyse: recherches sur les politiques macroéconomiques en faveur de l'emploi, simulations fondées sur un modèle concernant les moteurs de la croissance, réforme du marché du travail et stratégies industrielles et sectorielles; guides pratiques concernant la définition d'objectifs en matière d'emploi et la budgétisation des politiques de promotion de l'emploi, examens des dépenses publiques dans une perspective globale couvrant l'emploi et la protection sociale; mécanismes nationaux de suivi et d'évaluation des politiques de l'emploi; évaluation de l'incidence des investissements sur l'emploi. Les rapports périodiques sur les tendances mondiales de l'emploi, y compris sur l'emploi des jeunes et des femmes, les inventaires des politiques nationales mises en place en réponse à la crise, et les bases de données sur les politiques de l'emploi et l'emploi des jeunes seront étoffés et feront l'objet d'une diffusion plus large auprès des mandants.

57. Les travaux relatifs à l'emploi des jeunes consolideront et enrichiront la base de connaissances du BIT sur les nouvelles problématiques, les évaluations comparatives (fondées sur des données factuelles), des politiques et mesures qui fonctionnent, à travers notamment l'analyse et la diffusion des résultats de 30 études sur le passage de l'école à la vie active; des stratégies ciblées visant à renforcer l'efficacité des politiques actives de l'emploi et à en faire davantage bénéficier les jeunes défavorisés (en particulier dans l'économie rurale et l'économie informelle); l'évaluation des programmes en faveur de l'entrepreneuriat des jeunes, des méthodes d'anticipation des besoins en matière de compétences et des systèmes d'apprentissage et l'examen des bonnes pratiques en la matière; des notes d'information sur les mesures de lutte contre la crise telles que les systèmes de garantie et les mesures de protection et d'activation; et des études sur les adolescents qui exécutent des travaux dangereux ainsi que sur les modalités de travail et les salaires.

58. Au niveau des pays, l'aide du BIT sera axée sur le renforcement de la capacité des mandants à mettre au point des plans d'action nationaux et des programmes efficaces en faveur de l'emploi des jeunes, à en assurer le suivi et à les évaluer en temps utile. La coopération entre pays sera encouragée par le biais du partage des bonnes pratiques, des examens multinationaux par les pairs et d'autres formes de coopération Sud-Sud.

59. Le renforcement des capacités et l'assistance technique dans l'économie rurale et l'économie informelle porteront principalement sur les mesures visant à favoriser l'intégration dans l'économie formelle et la création d'emplois, et consisteront notamment à donner aux mandants les moyens de lancer des travaux d'infrastructure à haute intensité de main-d'œuvre, d'appliquer des programmes publics innovants en faveur de l'emploi, y compris des programmes pour la protection de l'environnement et les services sociaux, et des projets de finance sociale pour réduire la vulnérabilité des pauvres. Une attention particulière sera accordée aux pays victimes de catastrophes naturelles ou sortant d'un conflit. L'aide du BIT visant à favoriser l'intégration dans l'économie formelle ciblera en priorité certains groupes et secteurs en fonction de la situation et

des besoins du pays concerné. L'étude des stratégies nationales prometteuses alliant création d'emplois et de revenus et protection sociale se poursuivra dans le cadre du suivi des conclusions concernant la discussion récurrente sur les principes et droits fondamentaux au travail adoptées par la Conférence en 2012, et servira de base de discussion aux experts à la réunion de suivi sur l'économie informelle.

60. Les activités de renforcement des capacités menées en collaboration avec le Centre de Turin se poursuivront sous la forme de cours régionaux annuels sur l'économie du travail, les politiques de l'emploi, les investissements à forte intensité d'emploi, les innovations des programmes publics pour l'emploi, les écoactivités et les emplois verts publics, et l'emploi des jeunes.

□ **Egalité entre hommes et femmes et non-discrimination**

61. Des outils améliorés pour l'élaboration de politiques et de programmes en matière d'emploi répondant aux besoins spécifiques des hommes et des femmes seront mis au point sur la base des enseignements tirés de l'évaluation des stratégies nationales des périodes biennales précédentes. Les stratégies de renforcement des capacités aux fins de la transition vers l'économie formelle seront centrées sur les difficultés et les besoins spécifiques des femmes et des hommes.

□ **Partenariats**

62. Les partenariats concernant les politiques de l'emploi avec les institutions multilatérales telles que la Banque mondiale, les banques et les institutions régionales de développement, et les milieux universitaires et politiques compétents se poursuivront et seront renforcés, de même que les partenariats nationaux au sein des équipes de pays des Nations Unies. Au niveau mondial, le BIT coopérera avec les institutions financières internationales, les organismes des Nations Unies et les universités pour donner suite aux résultats de la Conférence Rio+20 et au programme de développement postérieur à 2015 et mobiliser les ressources nécessaires à la mise en œuvre de mesures en faveur de l'emploi des jeunes au niveau national.

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

10 Etats Membres

Cible

18 Etats Membres, dont 9 en Afrique, 4 dans les Amériques, 1 dans les Etats arabes, 3 en Asie-Pacifique et 1 en Europe-Asie centrale

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 l'un des critères suivants:

- 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

0

Cible

8 Etats Membres, dont 3 en Afrique, 3 dans les Amériques, 1 dans les Etats arabes et 1 en Asie-Pacifique

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 internationales.

Base de référence

4 Etats Membres

Cible

11 Etats Membres, dont 4 en Afrique, 2 dans les Amériques, 1 dans les Etats arabes et 4 en Asie-Pacifique

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

10 Etats Membres, dont 7 en Afrique, 1 dans les Amériques, 1 dans les Etats arabes et 1 en Asie-Pacifique

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

20 Etats Membres, dont 10 en Afrique, 3 dans les Amériques, 1 dans les Etats arabes, 5 en Asie-Pacifique et 1 en Europe-Asie centrale

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

14 Etats Membres, dont 4 en Afrique, 4 dans les Amériques, 1 dans les Etats arabes, 3 en Asie-Pacifique et 2 en Europe-Asie centrale

Budget stratégique

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	Budget ordinaire proposé 2014-15 (en dollars E.-U.)	Montant estimatif des dépenses extrabudgétaires pour 2014-15 (en dollars E.-U.)
	90 907 777	107 800 000

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

Stratégie

□ Objectif et priorités de la stratégie

63. L'objectif premier de la stratégie est d'aider les mandants à mettre en place un cadre de politiques et d'institutions propice au développement des compétences en adéquation avec les avancées technologiques et l'évolution du marché et à l'amélioration de l'accès des groupes défavorisés à des formations de qualité. Les travaux du BIT pendant la période biennale porteront principalement sur la mise en œuvre et l'évaluation de politiques et de programmes relatifs au développement des compétences, au handicap et aux services de l'emploi et viseront à renforcer la capacité des pays à:

- améliorer l'efficacité et la portée des systèmes de développement des compétences;
- faciliter l'accès des jeunes à un emploi décent en améliorant la formation, l'utilisation des compétences et les conditions de travail dans les métiers et les petites entreprises qui recrutent des jeunes à l'issue d'une formation professionnelle.

64. La stratégie poursuit la mise en œuvre de la résolution concernant l'amélioration des aptitudes professionnelles pour stimuler la productivité, la croissance de l'emploi et le développement adoptée par la Conférence à sa session de 2008, ainsi que de la recommandation (n° 195) sur la mise en valeur des ressources humaines, 2004. Elle sert également les autres objectifs fixés par la Conférence dans ses décisions concernant le Pacte mondial pour l'emploi (2009), la discussion récurrente sur l'emploi (2010) et la crise de l'emploi des jeunes: Appel à l'action (2012).

□ Moyens d'action et appui aux mandants

65. Les travaux relatifs aux systèmes de développement des compétences mettront en évidence les besoins en la matière grâce aux évaluations nationales et sectorielles du marché de l'emploi afin de réduire l'inadéquation des compétences et de promouvoir l'emploi des travailleurs qualifiés. Le BIT travaillera avec les mandants au renforcement des institutions qui font le lien entre formation et marché du travail telles que les conseils sectoriels des compétences, les services de l'emploi, les établissements de formation des enseignants des filières professionnelles et les systèmes de

financement et de gouvernance. L'assistance technique fournie visera également à mettre en place des stratégies de formation par secteur, à donner aux organisations d'employeurs et de travailleurs les moyens de promouvoir la formation dans le cadre du dialogue social et à doter les services publics de l'emploi des ressources nécessaires pour faire face aux crises économiques.

66. Les travaux concernant les jeunes consisteront notamment à aider les mandants à renforcer les partenariats public-privé pour développer les apprentissages de qualité dans le secteur de l'économie formelle et valoriser les apprentissages informels dans les régions pauvres et en milieu rural; à donner aux services publics de l'emploi les moyens d'améliorer les services de placement et d'orientation professionnelle; et à incorporer les compétences de base dans l'enseignement général et professionnel afin de mieux préparer les jeunes au monde du travail et à la formation continue. En Afrique, la formation communautaire combinera formation professionnelle et développement de l'esprit d'entreprise afin d'améliorer les moyens d'existence des jeunes ruraux, et des apprentissages informels seront prévus selon les besoins dans les stratégies visant à soustraire les enfants qui sont astreints au travail forcé ou aux travaux dangereux.

67. Les travaux d'analyse multidisciplinaires sur la productivité et les conditions de travail dans les petites et moyennes entreprises (PME), qui ont débuté en 2012 par un état des lieux et des projets pilotes, seront mis à profit pour conseiller les pays sur les politiques à suivre et leur apporter une assistance directe. L'action du BIT visera en priorité à renforcer la qualité des apprentissages et de la formation sur le lieu de travail pour permettre aux travailleurs et aux petites entreprises qui exercent des activités informelles à faible productivité d'évoluer vers des activités à plus forte productivité de l'économie formelle.

68. Au moins 25 Etats Membres bénéficieront de la coopération technique et de services consultatifs concernant l'élaboration des politiques pour les aider à atteindre les résultats attendus. Des ressources seront mobilisées dans le but d'étendre l'utilisation des produits dont l'efficacité est avérée dans la coopération technique – par exemple le programme de formation pour le renforcement de l'autonomie économique en milieu rural (TREE) – et d'appliquer de nouveaux

produits pour répondre aux nouveaux besoins – par exemple en matière de compétences, qu'il s'agisse d'emplois verts, de commerce ou de diversification économique.

69. La collaboration avec le Centre de Turin permettra de renforcer le partage des connaissances et la formation entre les régions, en particulier grâce à l'Académie des compétences. La plate-forme public-privé mondiale de partage des connaissances sur les compétences pour l'emploi centralisera et diffusera les données d'expérience provenant des entreprises, des syndicats et des organisations internationales. La coopération Sud-Sud sera encouragée par le Centre interaméricain pour le développement des connaissances en formation professionnelle (CINTERFOR) et le Réseau de connaissances pour la région Asie-Pacifique du BIT, ainsi que dans le cadre des travaux relatifs aux migrations et à la reconnaissance des compétences en Europe du Sud-Est et dans les pays de l'Association des Nations de l'Asie du Sud-Est (ASEAN).

□ **Egalité entre hommes et femmes et non-discrimination**

70. La stratégie contribuera à améliorer l'inclusion sociale en aidant les mandants à garantir l'accès, dans des conditions d'égalité, des femmes et des hommes des zones rurales ainsi que des personnes handicapées à des formations de qualité et à des services d'emploi efficaces. Le Réseau mondial de l'OIT sur l'entreprise et le handicap continuera d'aider les entreprises multinationales et les organisations d'employeurs à partager leurs expériences dans les domaines de l'emploi et de la formation de personnes handicapées. Les conclusions des études menées sur l'élimination de la ségrégation professionnelle fondée sur le sexe dans

l'apprentissage seront diffusées dans le cadre de la méthode révisée de revalorisation des apprentissages informels. Les interventions concrètes relatives à l'intégration des personnes handicapées et à la non-discrimination, qui concernent essentiellement l'Afrique de l'Est et l'Asie de l'Est, seront adaptées pour être appliquées dans les Etats arabes et les Caraïbes.

□ **Partenariats**

71. Le BIT poursuivra ses travaux avec le Groupe interinstitutions sur l'enseignement et la formation techniques et professionnels, auquel participent l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE), l'Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture (UNESCO) et la Banque mondiale, en vue d'améliorer la cohérence de l'aide apportée aux pays, et collaborera également avec le Groupe de travail sur le développement du G20 pour améliorer les indicateurs de compétences et promouvoir les plans d'action pour le développement des aptitudes à l'emploi dans les pays à faible revenu. Les travaux avec l'Association mondiale des services d'emploi publics et la Confédération internationale des agences d'emploi privées: a) contribueront à assurer aux méthodes et aux produits du BIT une diffusion plus large; et b) aideront le BIT à suivre l'émergence de nouveaux besoins. La direction collégiale du Groupe d'appui interorganisations chargé de promouvoir la Convention relative aux droits des personnes handicapées permettra de canaliser les fonds d'affectation spéciale multidonateurs au profit des pays, afin de les soutenir dans leurs efforts pour lutter contre la discrimination et favoriser l'intégration.

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 corrélérer l'offre et la demande en matière de compétences.
- Des mesures spécifiques sont mises en œuvre pour corrélérer 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

6 Etats Membres, dont 2 en Afrique

Cible

16 Etats Membres, dont 3 en Afrique, 5 dans les Amériques, 2 dans les Etats arabes, 3 en Asie-Pacifique et 3 en Europe-Asie centrale

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

8 Etats Membres

Cible

7 Etats Membres, dont 3 en Afrique et 4 en Asie-Pacifique

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

5 Etats Membres, dont 1 en Afrique, 1 dans les Etats arabes, 1 en Asie-Pacifique et 2 en Europe-Asie centrale

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

6 Etats Membres, dont 2 dans les Etats arabes, 1 en Asie-Pacifique et 3 en Europe-Asie centrale

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

15 Etats Membres, dont 4 en Afrique, 4 dans les Amériques, 1 dans les Etats arabes, 4 en Asie-Pacifique et 2 en Europe-Asie centrale

Budget stratégique

2. Développement des compétences:

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

Budget ordinaire proposé
2014-15 (en dollars E.-U.)

Montant estimatif des dépenses
extrabudgétaires
pour 2014-15 (en dollars E.-U.)

47 373 324

45 815 000

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

Stratégie

□ Objectif et priorités de la stratégie

72. L'objectif premier de la stratégie est de permettre aux Membres de l'OIT d'appuyer la création et la croissance de PME et de coopératives qui sont productives et compétitives, qui offrent des emplois décents aux femmes comme aux hommes et qui contribuent à l'inclusion sociale et au développement durable. Conformément aux conclusions adoptées par la Conférence internationale du Travail à sa 96^e session (2007) et à la demande des Etats Membres, la stratégie de l'OIT pour la promotion des entreprises repose sur trois éléments complémentaires: 1) un environnement favorable; 2) le développement de l'entrepreneuriat et de l'activité économique; et 3) des pratiques responsables sur le lieu de travail.

73. En 2014-15, la stratégie sera axée sur:

- la création d'un environnement favorable aux entreprises durables;
- la productivité et les conditions de travail dans les PME.

74. La stratégie est fondée sur les normes internationales du travail, en particulier celles qui sont mises en exergue dans les conclusions adoptées par la Conférence en 2007, notamment la recommandation (n°189) sur la création d'emplois dans les petites et moyennes entreprises, 1998, et la recommandation (n° 193) sur la promotion des coopératives, 2002. Elle s'inspire également de la Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale de l'OIT (Déclaration sur les entreprises multinationales).

□ Moyens d'action et appui aux mandants

75. Le BIT renforcera l'aide à la promotion des entreprises durables destinée aux mandants au moyen d'investissements dans la conception de produits et la recherche.

76. Pour ce qui est de la création d'un environnement favorable aux entreprises durables, le BIT a mis au point une méthode pour évaluer l'environnement dans lequel les entreprises opèrent ainsi que des outils de renforcement des capacités qui permettront aux mandants d'identifier les obstacles et de proposer des réformes. En 2014-15, de nouveaux produits

seront mis à disposition: une comparaison des évaluations par pays effectuées avec l'outil conçu à cet effet (*Environnement favorable aux entreprises durables*) qui mettra en évidence les points forts et les points faibles de la méthode du BIT; un cadre pour mesurer les résultats des travaux du BIT relatifs à la création d'un environnement favorable, qui a été mis à l'essai dans quatre Etats Membres; une étude de l'impact (plan expérimental) des mesures qui sont efficaces pour ce qui est d'assurer l'incorporation dans le secteur formel des micro, petites et moyennes entreprises (MPME) informelles; un manuel et un kit de formation sur la formalisation de ces MPME.

77. Les travaux sur la productivité et les conditions de travail dans les PME porteront essentiellement sur les moyens de faire en sorte que l'augmentation de la productivité aille de pair avec le développement des compétences et l'amélioration des conditions de travail dans les PME – salaires équitables, santé et sécurité au travail, bonnes relations de travail et pratiques plus respectueuses de l'environnement. Ces travaux se fonderont sur les meilleures pratiques identifiées à partir d'un large éventail d'actions et de méthodes du BIT, y compris le programme SCORE («Des entreprises durables, compétitives et responsables») et le Système de mesure et d'amélioration de la productivité (SIMAPRO).

78. Le BIT produira des données et des analyses (à partir d'enquêtes auprès des entreprises) pour déterminer empiriquement quelles sont les interactions, dans les PME, entre hausse de la productivité, développement des compétences, bonnes conditions de travail, bien-être des travailleurs et compétitivité. Les produits qui seront fournis pendant la période biennale sont essentiellement les suivants: un ensemble de services de conseil et de renforcement des capacités; déploiement dans quatre Etats Membres supplémentaires du programme SCORE (actuellement en cours d'exécution dans sept pays); quatre documents d'orientation concernant d'éventuels partenariats public-privé avec de grandes entreprises qui utilisent le programme SCORE pour la formation de leurs fournisseurs dans les marchés émergents; deux évaluations approfondies de l'incidence sur la création d'emplois et la qualité des emplois des programmes du BIT en faveur de pratiques responsables sur le lieu de travail. Une aide aux pays sera fournie en Afrique, en Asie et en Amérique latine.

79. L'Université d'été pour le développement d'entreprises durables, organisée conjointement avec le Centre de Turin pour une durée de deux semaines, occupera comme chaque année une place de premier plan, de même que la formation spécialisée, et des manifestations similaires seront organisées dans les régions, à l'instar de l'Université des entreprises lancée en Amérique latine en 2013. Avec l'Académie des compétences, elle contribuera à la diffusion de nouvelles connaissances concernant la productivité et les conditions de travail, la gestion responsable des chaînes d'approvisionnement et la responsabilité sociale des entreprises dans le cadre des activités de formation existantes.

80. Des ressources seront allouées à la fourniture d'une assistance directe aux pays en vue d'obtenir des résultats comptabilisables dans le domaine des entreprises durables dans au moins 30 Etats Membres. Les pays pourront mettre à profit les produits du BIT concernant le développement des entreprises durables, aussi bien dans le domaine de l'entrepreneuriat et de la formation – avec des outils comme «Tout savoir sur l'entreprise» et «Gérez mieux votre entreprise» – que dans les domaines de la promotion et de la gestion des coopératives, avec My.COOP, du développement des chaînes de valeur et des écoactivités.

□ **Egalité entre hommes et femmes et non-discrimination**

81. Des instruments personnalisés de renforcement des capacités et de sensibilisation seront mis en œuvre pour remédier aux politiques et aux réglementations qui font obstacle à la création d'entreprises par les femmes. Une formation au recrutement de personnes

handicapées et des directives destinées aux fournisseurs de services aux entreprises seront mises au point avec le concours du Réseau mondial de l'OIT sur l'entreprise et le handicap. Toutes les autres initiatives prévues dans cette stratégie prendront en considération les besoins spécifiques des femmes.

□ **Partenariats**

82. Le BIT, conjointement avec le Groupe de travail des Nations Unies sur le développement des chaînes de valeur, le Comité pour la promotion de l'action coopérative, l'Alliance coopérative internationale et les organisations intergouvernementales s'intéressant à la gestion responsable des chaînes d'approvisionnement, s'attachera à faire en sorte que les PME et les coopératives appliquent davantage les principes et les pratiques des entreprises durables. Dans ce contexte, des campagnes de sensibilisation seront menées avec différents partenaires tels que le Comité des donateurs pour le développement de l'entreprise, le Pacte mondial des Nations Unies et le Groupe de travail des Nations Unies sur les entreprises et les droits de l'homme.

83. Le Programme des emplois verts de l'OIT ouvrira de nouvelles possibilités de créer des entreprises durables et des emplois décents. Face à la demande croissante dans ce domaine, le BIT, conjointement avec le Programme des Nations Unies pour l'environnement (PNUE), l'Initiative en faveur des emplois verts, et d'autres partenaires, aidera les mandants à élaborer et à mettre en œuvre, en partenariat avec les secteurs public et privé, des stratégies en faveur du développement durable qui créent des emplois décents et favorisent l'inclusion sociale.

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

18 Etats Membres

Cible

7 Etats Membres, dont 5 en Afrique, 1 dans les Amériques et 1 dans les Etats arabes

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

29 Etats Membres, dont 16 en Afrique, 5 dans les Amériques, 2 dans les Etats arabes, 5 en Asie-Pacifique et 1 en Europe-Asie centrale

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

14 Etats Membres, dont 4 en Afrique, 6 dans les Amériques, 1 dans les Etats arabes, 2 en Asie-Pacifique et 1 en Europe-Asie centrale

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 professionnelles

Base de référence

0

Cible

1 Etat Membre en Afrique

Budget stratégique

3. Entreprises durables: Les entreprises durables créent des emplois productifs et décents	Budget ordinaire proposé 2014-15 (en dollars E.-U.)	Montant estimatif des dépenses extrabudgétaires pour 2014-15 (en dollars E.-U.)
	59 395 993	38 500 000

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

□ Objectif et priorités de la stratégie

84. L'objectif global de la stratégie est de permettre aux mandants tripartites de l'OIT de mettre en place, de renforcer et d'administrer des systèmes de sécurité sociale nationaux complets qui garantissent à tous l'accès à des prestations satisfaisantes, de manière à réduire la vulnérabilité des travailleurs pendant toute la durée de leur vie active. La stratégie poursuit l'extension de ces systèmes en coordination avec d'autres politiques visant à réduire la vulnérabilité et à promouvoir la qualité et la sécurité de l'emploi formel, la création de revenu, les compétences et l'employabilité, l'esprit d'entreprise et les entreprises durables dans le cadre du travail décent.

85. En 2014-15, la stratégie mettra l'accent sur le renforcement de la capacité des pays à:

- établir et maintenir des socles nationaux de protection sociale, en particulier grâce à l'application la plus large de la recommandation (n° 202) sur les socles de protection sociale, 2012;
- construire, maintenir et renforcer des systèmes de sécurité sociale complets et durables fondés sur les normes de l'OIT relatives à la sécurité sociale, en tirant parti de la mise en œuvre continue du Plan d'action dans le domaine de la sécurité sociale de 2011.

86. Cette stratégie s'inspire de la ligne d'action adoptée par le Conseil d'administration pour donner suite à la résolution concernant les mesures visant à faire des socles de protection sociale une réalité au niveau national dans le monde entier, adoptée par la Conférence à sa session de 2012. Elle reflète la stratégie bidimensionnelle pour l'extension de la sécurité sociale et répond aux priorités identifiées par les mandants dans les conclusions concernant la

discussion récurrente sur la protection sociale adoptées par la Conférence en 2011 et dans la recommandation n° 202.

□ Moyens d'action et appui aux mandants

87. Le BIT continuera de concevoir des techniques et des instruments d'analyse intégrée des données macroéconomiques et relatives au marché du travail et à la protection sociale permettant d'évaluer les retombées des investissements dans la sécurité sociale à court et à long terme. Il conseillera les mandants sur les mesures à prendre pour promouvoir l'extension de la sécurité sociale et la création d'emplois de qualité dans un contexte d'informalité et de chômage des jeunes. Les dépenses et les investissements relatifs à l'emploi et à la protection sociale seront examinés afin de permettre aux mandants d'évaluer le coût et l'impact des politiques. Les manuels de bonnes pratiques donneront des indications utiles pour la conception, le fonctionnement et la surveillance efficaces des systèmes de sécurité sociale. Le *Rapport sur la sécurité sociale dans le monde 2014-15* aura pour thème central l'efficacité des politiques de protection sociale. Les bases de données du BIT issues de l'Enquête sur la sécurité sociale et la plate-forme Internet consacrée à l'extension de la sécurité sociale dans le monde (GESS) continueront de fournir des informations, des données statistiques et des analyses qui contribueront à l'ensemble des travaux du Bureau sur les indicateurs du travail décent et la protection des travailleurs.

88. Les Etats Membres continueront de recevoir une aide en vue de la ratification de la convention (n° 102) concernant la sécurité sociale (norme minimum), 1952, et d'autres conventions pertinentes. Les services consultatifs concernant l'élaboration et l'application de politiques et de lois dans le cadre de la législation du travail porteront sur la protection des travailleurs domestiques, des travailleurs à temps partiel et d'autres catégories vulnérables de salariés; la capacité des systèmes

de sécurité sociale à répondre à des besoins spécifiques (personnes handicapées, personnes vivant avec le VIH/sida); et l'extension à toutes les femmes de la protection de la maternité. La promotion d'accords bilatéraux et multilatéraux facilitera l'extension de la sécurité sociale aux travailleurs migrants et à leurs familles dans les pays d'origine et de destination. Les services consultatifs viseront également à améliorer la couverture des régimes d'assurance contre les lésions liées au travail, en cohérence avec les politiques nationales de renforcement de la sécurité et de la santé au travail, et à renforcer leur bonne application.

89. Les capacités des mandants et des institutions tripartites – conseils économiques et sociaux, conseils consultatifs tripartites du travail – seront renforcées afin de permettre l'établissement de systèmes nationaux de sécurité sociale qui soient économiquement, socialement et fiscalement durables et fondés sur des socles complets de protection sociale. Le BIT préparera les mandants à gérer les conséquences sociales et économiques des crises grâce à des systèmes de sécurité sociale solides. Les programmes de formation sur le campus, dans les régions et à distance seront améliorés en partenariat avec le Centre de Turin, l'Institut international d'études sociales et l'Université ouvrière mondiale.

90. Au terme de la période biennale, près de 80 Membres disposeront de données statistiques détaillées qui leur permettront d'évaluer l'efficacité de leurs systèmes nationaux de sécurité sociale. Vingt Membres supplémentaires auront bénéficié d'une assistance directe du BIT pour mettre en place leurs socles ou systèmes nationaux de protection sociale.

□ Egalité entre hommes et femmes et non-discrimination

91. Les politiques et les statistiques qui seront établies à l'échelon national et international seront conformes aux principes de non-discrimination, d'égalité entre hommes et femmes et de prise en compte des besoins spéciaux, conformément aux dispositions de la recommandation n° 202. Les propositions relatives à l'utilisation d'un langage non sexiste dans la convention n° 102 feront l'objet d'une note de synthèse qui sera soumise au Conseil d'administration pour examen.

□ Partenariats

92. Pour faire en sorte que la protection sociale reçoive toute l'attention voulue dans le programme de développement pour l'après-2015, le BIT poursuivra son rôle de chef de file dans la coordination de l'Initiative des Nations Unies pour un socle de protection sociale ainsi que du Conseil de coopération interinstitutions pour la protection sociale, créé en 2012, dans le cadre duquel il coordonnera les campagnes de sensibilisation, les activités conjointes de coopération technique, la coopération Sud-Sud et la coopération triangulaire. Les partenariats avec l'Association internationale de la sécurité sociale (AISS) et d'autres associations mondiales, régionales et sous-régionales intéressées seront renforcés afin que l'expérience et les connaissances de leurs membres dans les domaines de la gestion et de l'administration des systèmes de sécurité sociale puissent être mises à profit. Le BIT renforcera sa collaboration avec les universités en vue de faire inscrire les questions relatives à la sécurité sociale dans leurs programmes d'études.

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

50 Etats Membres (pour lesquels on dispose d'informations à partir de 2008)

Cible

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

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

3 Etats Membres

Cible

12 Etats Membres, dont 4 en Afrique, 2 dans les Amériques, 2 dans les Etats arabes, 3 en Asie-Pacifique et 1 en Europe-Asie centrale

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

8 Etats Membres

Cible

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

Budget stratégique

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

Budget ordinaire proposé
2014-15 (en dollars E.-U.)

Montant estimatif des dépenses
extrabudgétaires
pour 2014-15 (en dollars E.-U.)

43 109 473

13 090 000

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

Stratégie

□ Objectif et priorités de la stratégie

93. La stratégie vise à renforcer la capacité des Etats Membres d'établir, en matière de salaires et de revenus, d'horaires et autres conditions de travail, des politiques garantissant aux travailleurs un niveau de vie décent et une protection adéquate.

94. En 2014-15, la stratégie sera axée sur le renforcement des capacités nationales s'agissant de:

- concevoir, mettre en œuvre et contrôler l'application des politiques salariales, y compris celles relatives à la fixation des salaires et aux salaires minima, dans tous les secteurs;
- protéger les travailleurs vulnérables, et tout particulièrement les travailleurs domestiques et les travailleurs des petites et moyennes entreprises (PME). Ce travail s'intégrera dans le cadre plus large des activités du BIT se rapportant au travail décent en milieu rural et dans l'économie informelle et à la productivité et aux conditions de travail dans les PME.

95. Cette stratégie repose sur la résolution de la Conférence concernant les mesures visant à faire du travail décent une réalité pour les travailleuses et les travailleurs domestiques du monde entier (2011), sur les conclusions de la Réunion tripartite d'experts sur l'aménagement du temps de travail (2011), ainsi que sur les normes pertinentes de l'OIT, notamment la convention (n° 131) sur la fixation des salaires minima, 1970, la convention (n° 156) sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981, et la convention (n° 189) sur les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011.

□ Moyens d'action et appui aux mandants

96. Au cours de la période biennale, le BIT fournira une assistance directe ainsi que des services consultatifs en visant à obtenir des résultats comptabilisables dans au moins 17 Etats Membres.

97. Le BIT renforcera les travaux d'analyse fondés sur des données factuelles qu'il consacre aux politiques et aux tendances en matière salariale. Des données concernant plus de 120 pays seront compilées et analysées dans une

nouvelle édition du *Rapport mondial sur les salaires*, qui offrira par ailleurs un tour d'horizon des méthodes de fixation des salaires prenant en considération la productivité. Un rapport global couvrira divers aspects des salaires minima: couverture, niveau, ajustement, application effective, impact et autres questions liées au cadre institutionnel et au dialogue social. Au niveau des pays, on s'attachera à renforcer la capacité des bureaux de statistique à collecter des données, à aider les conseils salariaux tripartites en matière de fixation et d'ajustement des salaires et, par diverses initiatives, à permettre aux parties prenantes de mesurer les effets des salaires minima. La collaboration avec le Centre de Turin se fera plus étroite, avec l'adaptation des cours sur les salaires à différents groupes cibles et l'élaboration d'un nouveau cours à l'intention des membres des conseils salariaux.

98. Les efforts destinés à protéger les travailleurs vulnérables porteront sur différents domaines et solliciteront les connaissances spécialisées du BIT sur de multiples sujets. Les activités à cet égard viseront tout particulièrement:

- Les travailleurs domestiques: Le BIT a constitué un ensemble de dossiers d'information dans lesquels les mandants peuvent trouver des analyses sur les politiques permettant d'améliorer les conditions de travail des travailleurs domestiques. En 2014-15, ces dossiers resteront une ressource au service des initiatives prises au niveau des pays. Ils seront par ailleurs complétés de manière à traiter également la question de l'extension de la sécurité sociale aux travailleurs domestiques et la protection des travailleurs domestiques migrants. L'appui que le BIT apportera aux mandants nationaux sera orienté sur l'élaboration et la mise en œuvre de politiques, de législations et d'autres mesures propres à offrir une meilleure protection à ces travailleurs, conformément à la convention n° 189 et à la recommandation n° 201. Les travaux du Bureau dans ce domaine aborderont des sujets multiples: salaires, temps de travail, mécanismes de contrôle, organisation des travailleurs domestiques et de leurs employeurs.
- Les travailleurs des PME: Le BIT produira également des données et des analyses (sur la base de nouvelles enquêtes concernant les entreprises) pour tester empiriquement une

stratégie intégrée, destinée aux PME, alliant amélioration des conditions de travail (par exemple l'introduction d'aménagements innovants du temps de travail) et gains de productivité. Le BIT aidera les mandants de certains pays à appliquer cette stratégie. L'accent sera mis sur les interventions favorisant la formalisation de l'emploi et des unités économiques informels.

99. Par ailleurs, un travail d'analyse sera entrepris afin de mieux comprendre les liens qui unissent les différents aspects de la protection des travailleurs aux autres politiques et résultats. Il consistera notamment à étudier conjointement la législation et les tendances en ce qui concerne les conditions de travail, la sécurité sociale, les principes et droits fondamentaux au travail, la sécurité et la santé au travail et la protection de l'emploi dans les économies choisies, développées et émergentes. Ces travaux contribueront à terme à faire du BIT un observatoire de la protection des travailleurs offrant aux mandants des données comparatives fiables pour alimenter le dialogue sur les mesures à prendre.

□ **Egalité entre hommes et femmes et non-discrimination**

100. Les analyses et les travaux menés au niveau des pays sur le travail domestique favoriseront directement l'égalité entre les sexes et la non-discrimination sur le marché du travail, telles que mesurées par l'éventail des conditions de travail, dont les salaires et le temps de travail.

L'assistance technique dans le domaine de la protection de la maternité sera axée sur la conception de régimes donnant aux travailleuses à faible revenu accès aux prestations de maternité dans le cadre des socles de protection sociale. L'écart de rémunération entre hommes et femmes fera l'objet d'une attention particulière dans les principaux rapports analytiques qui seront produits au cours de la période biennale.

□ **Partenariats**

101. Afin de promouvoir la recommandation (n° 202) sur les socles de protection sociale, 2012, l'OIT mobilisera son réseau de partenaires intervenant dans les domaines de la santé maternelle et de la protection de la maternité, réseau dont font partie l'Organisation mondiale de la santé (OMS), le Fonds des Nations Unies pour l'enfance (UNICEF) et la Banque mondiale. Elle poursuivra la collaboration engagée avec la Commission européenne autour de la mise en œuvre de projets de recherche sur les salaires, les conditions de travail et la qualité des emplois en Europe, ainsi que celle nouée avec ONU-Femmes dans le dessein de sensibiliser l'opinion au sujet des droits des travailleurs domestiques. Le BIT s'assurera que les recommandations formulées par les organes des Nations Unies créés en vertu d'instruments internationaux relatifs aux droits de l'homme tiennent compte des principes et des approches préconisés par l'OIT en ce qui concerne les conditions de travail.

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

5 Etats Membres

Cible

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

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

3 Etats Membres

Cible

8 Etats Membres, dont 2 en Afrique, 1 dans les Amériques, 1 dans les Etats arabes, 3 en Asie-Pacifique et 1 en Europe-Asie centrale

Budget stratégique

5. Conditions de travail:

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

Budget ordinaire proposé
2014-15 (en dollars E.-U.)

Montant estimatif des dépenses
extrabudgétaires
pour 2014-15 (en dollars E.-U.)

25 073 120

1 925 000

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

Stratégie

□ Objectif et priorités de la stratégie

102. La stratégie devra aider les Etats Membres de l'OIT à placer la sécurité et la santé au travail (SST) au cœur des politiques sociales et du travail qui contribuent à favoriser la productivité et la pérennité des entreprises. Elle devra répondre aux besoins croissants et aux défis toujours plus nombreux découlant des priorités en matière de SST aux niveaux des gouvernements, des entreprises et du monde du travail, en mettant la promotion de la protection des travailleurs au service de la pérennité et de la productivité des entreprises. L'action du BIT sera centrée sur les PME, avec des interventions efficaces à ce niveau, car les travailleurs sont particulièrement vulnérables et les risques particulièrement élevés dans les PME qui ont un accès limité aux systèmes de SST et où les organisations de partenaires sociaux sont peu présentes.

103. En 2014-15, la stratégie privilégiera:

- les interventions destinées à développer les compétences des mandants au niveau national par le renforcement des systèmes nationaux de SST et l'amélioration de la gouvernance;
- l'appui aux mandants aux fins de la mise en œuvre des mesures de SST sur le lieu de travail, et tout particulièrement de l'amélioration de la productivité et des conditions de travail dans les PME, l'objectif étant de garantir tout à la fois la pérennité et la productivité des entreprises et la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs.

104. Cette stratégie repose sur les approches énoncées dans la Stratégie globale de l'OIT en matière de sécurité et de santé au travail et dans la Déclaration de Séoul sur la santé et la sécurité au travail. Une analyse des tendances mondiales en matière de SST viendra compléter la mise en œuvre du Plan d'action (2010-2016). Les régions Afrique et Asie-Pacifique feront l'objet d'une

attention toute particulière étant donné que de nombreux pays y ont lancé des politiques et des programmes nationaux de SST au cours de la période biennale précédente et auront besoin d'aide pour les mettre effectivement en œuvre.

□ Moyens d'action et appui aux mandants

105. Le BIT apportera son appui aux mandants à travers:

- la diffusion de la base de données juridiques qui a été créée en 2012-13 et qui offre des informations comparables sur la législation relative à la SST dans le monde;
- l'analyse des tendances régionales et nationales en matière de SST et des estimations mondiales, assortie de campagnes de sensibilisation à l'occasion du Congrès mondial sur la sécurité et la santé au travail et de la Journée mondiale de la sécurité et de la santé au travail;
- la mise en valeur du lien entre SST et productivité;
- des travaux de recherche visant à améliorer la protection des travailleurs engagés dans des formes inacceptables de travail.

106. Le BIT continuera de fournir des services consultatifs au sujet des programmes et des systèmes nationaux de SST, en ciblant spécialement certains risques majeurs tels que les incendies, les risques associés au secteur de la construction, les risques chimiques, la silicose et les maladies imputables à l'amiante ou les troubles psychosociaux. Ses activités seront centrées sur le renforcement des mécanismes d'application de la législation nationale, y compris les systèmes d'inspection du travail, la mise au point d'outils destinés à valoriser les mécanismes de dialogue social liés à la SST, l'amélioration des systèmes nationaux d'enregistrement et de notification des accidents du travail et des maladies professionnelles, afin d'alléger la charge des régimes d'assurance en effectuant une mise à jour des listes nationales de maladies professionnelles, et le développement des capacités en ce qui concerne le diagnostic et la reconnaissance de ces maladies. Ces activités seront en outre renforcées par l'intégration des priorités en matière de SST aux programmes par pays de promotion du travail décent ainsi que par des initiatives touchant à la gestion des connaissances, destinées à appuyer les efforts visant à faire figurer la SST en meilleure place parmi les préoccupations nationales.

107. L'appui aux mandants restera axé sur l'application de mesures de SST efficaces sur le lieu de travail. A cette fin, il sera fait largement appel aux outils pratiques conçus par le BIT pour

améliorer la sécurité et la santé au travail dans les entreprises, à commencer par les Principes directeurs concernant les systèmes de gestion de la sécurité et de la santé au travail (ILO-OSH 2001). Des programmes de formation pratiques, tels que le Programme sur les améliorations du travail dans les petites entreprises (WISE) et le Programme sur l'amélioration du travail dans le cadre du développement local (WIND), seront mis en œuvre pour améliorer la SST et la productivité dans des PME et dans de petites exploitations agricoles, respectivement. Des orientations seront fournies au sujet des comités paritaires de sécurité et de santé constitués sur les lieux de travail, des outils de gestion des risques et des mesures visant à promouvoir le bien-être et la santé physique et mentale au travail. Des études et des rapports seront préparés au sujet des coûts et des avantages des interventions consacrées à la SST et de leur incidence sur la productivité. Les interventions visant les PME dépendront des mécanismes locaux de mise en œuvre de la SST (responsables de la sécurité, comités de sécurité et de santé au travail, programmes de formation dispensés par les organisations d'employeurs et de travailleurs, établissements de formation professionnelle garantissant la pérennité des mesures de SST).

□ Egalité entre hommes et femmes et non-discrimination

108. Les principes directeurs du BIT sur l'intégration des questions relatives à l'égalité entre hommes et femmes dans le domaine de la sécurité et de la santé au travail sous-tendent les conseils et formations dispensés aux décideurs et aux organisations d'employeurs et de travailleurs pour les aider à corriger les inégalités entre hommes et femmes, et notamment à procéder aux analyses de risques nécessaires dans les professions à majorité masculine ou à majorité féminine. Ces principes directeurs seront également appliqués aux initiatives visant à associer de manière équitable les femmes et les hommes aux décisions prises en matière de SST et à recueillir des données ventilées par sexe.

□ Partenariats

109. L'OIT travaillera en partenariat avec les organisations suivantes pour promouvoir la SST: l'OMS (pour ce qui a trait aux PME, à la silicose et aux maladies imputables à l'amiante, aux critères de diagnostic applicables aux maladies professionnelles et à la sécurité chimique), l'Organisation maritime internationale (OMI) (en vue de transformer les chantiers de démolition de navires du secteur informel en véritables PME), l'Agence internationale de l'énergie atomique (AIEA) (concernant l'application sur le lieu de

travail de nouvelles normes internationales conjointes relatives à la radioprotection et à la sûreté des sources de rayonnement).

110. La coopération avec les organisations régionales, dont le réseau pour la sécurité et la santé de l'ASEAN, l'Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail et l'Interafricaine de la prévention des risques professionnels, sera axée sur les besoins qui se font jour en matière

de SST. L'AISS sera un partenaire essentiel pour la préparation du XX Congrès mondial sur la sécurité et la santé au travail, qui aura lieu en 2014. Les nouvelles normes numériques relatives à la Classification internationale des radiographies de pneumoconioses établie par le BIT seront complétées avec le concours de l'Institut national de la sécurité et de la santé au travail des Etats-Unis.

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°s 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

13 Etats Membres dans 4 régions

Cible

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

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

5 Etats Membres dans 2 régions

Cible

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

Budget stratégique

6. Sécurité et santé au travail: Les travailleurs et les entreprises bénéficient de meilleures conditions de sécurité et de santé au travail	Budget ordinaire proposé 2014-15 (en dollars E.-U.)	Montant estimatif des dépenses extrabudgétaires pour 2014-15 (en dollars E.-U.)
	37 422 914	3 850 000

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

□ Objectif et priorités de la stratégie

111. La stratégie vise à renforcer la capacité des Etats Membres de définir des politiques de migration de main-d'œuvre cohérentes, en créant des synergies entre la gestion de ces migrations internationales, les politiques de l'emploi et les institutions du marché du travail. Elle devra répondre à l'évolution des migrations internationales de main-d'œuvre et aux vulnérabilités inhérentes à celles-ci, qui sont susceptibles d'entraîner des distorsions du marché du travail et une aggravation généralisée des inégalités. A cet effet, elle visera à promouvoir la protection des travailleurs migrants et l'égalité de traitement.

112. En 2014-15, la stratégie permettra de renforcer la protection offerte aux travailleurs migrants contre les formes inacceptables de travail, grâce:

- à des politiques à même de protéger efficacement les travailleurs migrants les plus vulnérables dans les secteurs économiques qui emploient une main-d'œuvre étrangère importante;
- à une meilleure gouvernance de la mobilité de la main-d'œuvre aux niveaux régional et sous-régional moyennant un dialogue tripartite plus étroit.

113. La stratégie est inspirée du Cadre multilatéral de l'OIT pour les migrations de main-d'œuvre (2006) et des normes internationales du travail correspondantes; elle contribuera à donner suite au Dialogue de haut niveau sur les migrations internationales et le développement (2013). La structure tripartite de l'OIT donne aux partenaires sociaux la possibilité de participer activement à l'élaboration et à la mise en œuvre des politiques.

□ Moyens d'action et appui aux mandants

114. L'effort sera axé sur les secteurs où la proportion de travailleurs migrants est élevée ainsi que sur les travailleurs migrants peu ou moyennement qualifiés exposés à la discrimination et aux formes inacceptables de travail. Afin de renforcer sa base de connaissances, ainsi que l'ont demandé les mandants, et en s'appuyant sur la méthode d'évaluation mise au point en 2012-13, le Bureau

déterminera dans quelle mesure et de quelle manière les mandants tripartites participent à l'élaboration et à la mise en œuvre des programmes relatifs aux migrations de main-d'œuvre, y compris ceux qui ont trait au recrutement et aux pratiques en matière d'intégration et de réintégration, et ce pour différents axes migratoires (entre l'Asie du Sud et du Sud-Est et les Etats du Golfe, entre l'Asie centrale et l'Europe, entre pays d'Afrique et entre pays d'Amérique latine). Il s'agira essentiellement d'évaluer l'incidence de ces programmes, l'objectif étant d'identifier de bonnes pratiques dans dix pays au moins et dans des domaines tels que les conditions de travail des travailleurs migrants, leur employabilité et le renforcement de leurs compétences ou encore l'accès à la protection sociale dans le cadre de différents régimes. Le rôle des services d'inspection du travail au regard de la protection des travailleurs migrants sera également mis en évidence. Les renseignements et données d'analyse ainsi obtenus permettront d'élaborer des outils et des méthodes propres à guider les initiatives des pouvoirs publics, tout particulièrement en ce qui concerne la non-discrimination dans l'emploi et en matière de protection sociale. Ils étayeront en outre les travaux destinés à renforcer la cohérence entre les politiques migratoires et les politiques de l'emploi, et serviront de base à l'élaboration d'un recueil de bonnes pratiques sur les politiques et les usages nationaux. Pour chacun des axes migratoires retenus, le BIT apportera une assistance à un pays au moins, afin de renforcer la capacité des Etats Membres de concevoir et d'appliquer des politiques efficaces en matière de migrations de main-d'œuvre.

115. Le BIT aidera les mandants, dans au moins deux zones d'intégration régionales (telles que le Comité de développement de l'Afrique australe, la Communauté de l'Afrique orientale, le Mercosur ou l'ASEAN), à mieux ordonner les mouvements transfrontaliers, à améliorer la protection des travailleurs et à répondre efficacement aux besoins du marché du travail. La création de forums tripartites sera encouragée afin de stimuler le dialogue sur les migrations de main-d'œuvre de même que les échanges et la coopération entre les mandants et les autres principales parties prenantes. Les outils existants seront utilisés pour améliorer la reconnaissance des qualifications et des compétences professionnelles, ainsi que la coordination des régimes de sécurité sociale, afin d'offrir une meilleure protection aux travailleurs migrants.

116. Des conseils ciblés seront fournis dans le cadre d'un portefeuille de coopération technique élargi embrassant le caractère multidisciplinaire des migrations de main-d'œuvre. Les activités de renforcement des capacités et de formation continueront d'être menées à bien en étroite coopération avec le Centre de Turin, à travers des cours traditionnels dispensés au Centre et des cours spécialisés assurés aux niveaux national et sous-régional. L'Académie sur les migrations de main-d'œuvre restera un rendez-vous incontournable réunissant chaque année pendant deux semaines des mandants de l'OIT et des représentants d'organisations de la société civile, des Nations Unies et d'autres organisations internationales. La formation dispensée par le BIT sera centrée, pour les syndicats, sur l'organisation et la représentation des travailleurs migrants, pour les employeurs, sur les avantages offerts par l'égalité de traitement et une meilleure autodiscipline, et pour les gouvernements sur l'élaboration et l'application d'une législation protectrice.

□ Egalité entre hommes et femmes et non-discrimination

117. Afin de promouvoir l'égalité entre hommes et femmes parmi les migrants, les mesures, outils et directives pratiques mis en œuvre comporteront systématiquement une dimension sexospécifique, fondée sur l'analyse de données ventilées par sexe permettant de mieux cerner les effets différenciés et souvent discriminatoires des législations, des politiques et des programmes.

L'évaluation des politiques sous l'angle de la profession et de la branche d'activité permettra d'étudier la corrélation entre le profil de la main-d'œuvre et la protection correspondante. En matière de sensibilisation, les efforts se concentreront sur l'inscription de l'égalité entre hommes et femmes à l'ordre du jour des discussions régionales consacrées aux migrations, à travers une représentation et une participation à égalité des femmes et des hommes dans le cadre des forums d'intégration régionale et des débats connexes ainsi que dans le cadre des activités de renforcement des capacités.

□ Partenariats

118. Dans le cadre du suivi du Dialogue de haut niveau sur les migrations internationales et le développement qui doit avoir lieu en 2013, le BIT continuera de coopérer, aux niveaux mondial et national, avec les membres du Groupe mondial sur la migration (dont il doit assurer la présidence à partir de janvier 2014), les décideurs, le monde de la recherche et la société civile pour promouvoir l'adoption d'une approche fondée sur les droits, l'intégration d'une dimension axée sur la main-d'œuvre et la prise en compte du rôle des partenaires sociaux et du dialogue social dans les programmes de migration. L'OIT s'efforcera de nouer des partenariats avec des organisations internationales clés, dont l'Organisation internationale pour les migrations, en vue de collaborer plus étroitement avec elles et de mobiliser des ressources extrabudgétaires.

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/mémorandum 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 3 en Afrique, 1 dans les Amériques, 1 dans les Etats arabes, 1 en Asie-Pacifique et 2 en Europe-Asie centrale

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

9 Etats Membres, dont 2 en Afrique, 2 dans les Amériques, 1 dans les Etats arabes, 3 en Asie-Pacifique et 1 en Europe-Asie centrale

Budget stratégique

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	Budget ordinaire proposé 2014-15 (en dollars E.-U.)	Montant estimatif des dépenses extrabudgétaires pour 2014-15 (en dollars E.-U.)
	15 723 226	11 550 000

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

Stratégie

□ Objectif et priorités de la stratégie

119. L'objectif global de la stratégie est de soutenir les mandats de l'OIT dans les efforts qu'ils déploient en vue d'encourager le monde du travail à mener une action efficace s'inscrivant dans la durée contre le VIH et le sida sur le lieu de travail.

120. En 2014-15, la stratégie visera essentiellement à:

- prévenir l'infection de nouveaux travailleurs par le VIH dans les secteurs où ce risque est élevé et peut être aggravé par les conditions de travail et la discrimination;

- étendre les socles de protection sociale aux travailleurs séropositifs ou affectés par le VIH.

121. Le BIT concentrera son action sur les travailleurs de secteurs tels que le transport, l'exploitation minière, le commerce et le tourisme. Les PME et les coopératives ainsi que les femmes et les jeunes qui y sont employés feront l'objet d'une attention toute particulière car les PME s'inscrivent généralement dans les chaînes d'approvisionnement des grandes entreprises, cibles principales des activités du BIT au cours des périodes biennales précédentes. Les coopératives seront quant à elles un intermédiaire indispensable pour couvrir les travailleurs des zones rurales et du secteur informel. Les ressources seront affectées au déploiement d'activités dans quelques-uns des 38 pays

identifiés comme fortement touchés par le Programme commun des Nations Unies sur le VIH/sida (ONUSIDA), qui sont principalement des pays africains ou asiatiques.

122. La stratégie est fondée sur la recommandation (n° 200) sur le VIH et le sida, 2010, ainsi que sur d'autres instruments pertinents, dont la Déclaration politique sur le VIH/sida de 2011 des Nations Unies. Elle s'inspire de la stratégie révisée de l'OIT de lutte contre le VIH/sida dans le monde du travail, adoptée par le Conseil d'administration en mars 2012, et représente une partie de la contribution apportée par l'Organisation en vue d'atteindre l'objectif universel de «Zéro nouvelle infection au VIH, zéro discrimination et zéro décès lié au sida».

□ Moyens d'action et appui aux mandants

123. L'appui apporté en matière de prévention des nouvelles infections et d'accès à la protection sociale prendra la forme de conseils techniques, d'activités de renforcement des capacités et d'interventions conjointes de sensibilisation visant à rendre les mandants mieux à même de reprendre à leur compte les bonnes pratiques reconnues comme telles, les adapter et les transposer sur une plus grande échelle dans le cadre de programmes destinés à faire appliquer les politiques nationales et sectorielles en vigueur. Le BIT fondera son action sur les conclusions d'un travail d'analyse entrepris en 2012-13 concernant les bonnes pratiques en matière de lutte contre le VIH et le sida sur le lieu de travail et d'extension des régimes de protection sociale.

124. Les mandants bénéficieront d'un soutien et de formations techniques pour concevoir, appliquer, suivre et évaluer des programmes de lutte contre le VIH et le sida sur le lieu de travail dans les PME et les coopératives. Les PME seront touchées par l'intermédiaire des associations professionnelles locales ou des chaînes d'approvisionnement des entreprises, tandis que les coopératives cibles seront choisies pour la plupart en milieu rural et dans l'économie informelle, une attention particulière étant portée à celles auxquelles le Bureau apporte régulièrement ses connaissances spécialisées. Les guides et outils sectoriels du BIT serviront à lutter contre la stigmatisation et la discrimination. Une formation dispensée dans les coopératives visera à améliorer les conditions de vie des femmes et des hommes vivant avec le VIH ou particulièrement exposés à celui-ci. Il est prévu de renforcer les capacités des parties prenantes de certaines PME et coopératives dans des domaines tels que la recherche et l'analyse, le développement et la gestion des connaissances, la mobilisation de ressources, le travail en réseau et la création de partenariats, le dialogue et la négociation

collective. Les activités de sensibilisation viseront également à promouvoir l'adoption d'une stratégie de SST dans les PME pour contribuer à prévenir de nouvelles infections.

125. Le BIT renforcera la capacité des gouvernements de faire appliquer une législation du travail prenant en compte le VIH. Des inspecteurs du travail, des juges du travail et des juristes recevront une formation afin de promouvoir le respect des mesures et des lois adoptées en vue de lutter contre la discrimination, y compris dans le cadre des mécanismes de règlement des différends. L'introduction de la recommandation n° 200 dans les cours de formation destinés aux mandants, en particulier ceux consacrés aux normes internationales du travail, favorisera sa promotion. Des modules spécifiques et ciblés seront mis au point afin d'accroître la capacité des institutions relevant des socles de protection sociale d'identifier et de traiter les cas d'exclusion à caractère discriminatoire. La promotion de socles de protection sociale prenant en compte le VIH aura lieu à travers un dialogue ouvert et participatif entre toutes les parties prenantes concernées, y compris les prestataires d'assurance.

□ Égalité entre hommes et femmes et non-discrimination

126. Le BIT appuiera l'élaboration de politiques et de programmes consacrés aux différentes conséquences que le VIH et le sida entraînent pour les femmes, les hommes et les minorités sexuelles. Il est prévu d'intensifier la lutte contre la violence sexiste, la discrimination fondée sur le statut VIH, la discrimination sexuelle et les autres obstacles à un accès équitable aux droits et aux services.

□ Partenariats

127. Le Bureau recherchera avec le secrétariat de l'ONUSIDA et les organisations qui coparrainent cet organisme des occasions stratégiques pour mener au niveau national des interventions conjointes sur le VIH considéré comme un problème touchant le lieu de travail. Les processus d'élaboration de rapports à l'échelle mondiale et les débats autour de la formulation d'un programme de lutte contre le VIH et le sida pour l'après-2015 offriront la possibilité de donner davantage de poids à l'action menée par le monde du travail face à l'épidémie. Il est prévu de multiplier et d'élargir les partenariats avec les organismes régionaux, les donateurs et d'autres partenaires du monde du travail, y compris les organisations de personnes séropositives. L'Équipe spéciale interinstitutions en charge des programmes de lutte contre le VIH sur le lieu de

travail et de la mobilisation du secteur privé, dirigée par l'OIT et regroupant 22 partenaires institutionnels, restera la cheville ouvrière de l'extension des partenariats destinés à intensifier l'action du monde du travail contre le VIH. Lorsqu'il aura pris la présidence du Comité des

Organismes coparrainants de l'ONUSIDA, en 2015, le BIT s'emploiera à faire en sorte que les programmes de lutte contre le VIH et le sida pour l'après-2015 soient davantage axés sur le monde du travail.

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 (la recommandation (n° 200) sur le VIH et le sida, 2010, servira d'orientation pour les politiques nationales tripartites relatives au lieu de travail).

Base de référence

14 Etats Membres, dont 7 en Afrique, 5 dans les Amériques et 2 en Europe

Cible

6 Etats Membres, dont 5 en Afrique et 1 dans les Amériques

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

30 Etats Membres, dont 10 en Afrique, 5 dans les Amériques, 13 en Asie et 2 en Europe

Cible

30 Etats Membres, dont 16 en Afrique, 4 dans les Amériques, 1 dans les Etats arabes, 7 en Asie-Pacifique et 2 en Europe-Asie centrale

Budget stratégique

8. VIH/sida: Le monde du travail réagit de façon efficace à l'épidémie de VIH/sida	Budget ordinaire proposé 2014-15 (en dollars E.-U.)	Montant estimatif des dépenses extrabudgétaires pour 2014-15 (en dollars E.-U.)
	7 896 415	12 705 000

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

Stratégie

□ Objectif et priorités de la stratégie

128. L'objectif général de cette stratégie de l'OIT est de permettre aux organisations d'employeurs et aux organisations professionnelles de créer de

la valeur à l'aide d'activités et de services ciblés que ne peuvent assurer elles-mêmes les entreprises affiliées. L'atout de ces organisations réside dans leur caractère représentatif et dans leur capacité à fonctionner comme des réseaux. Lorsqu'elles sont pleinement opérationnelles, elles contribuent à la promotion d'un ensemble de

politiques, d'institutions, de relations et de comportements qui favorisent l'essor du secteur privé et, par voie de conséquence, la création des emplois et des revenus nécessaires pour améliorer le niveau de vie. La stratégie liée à ce résultat repose sur trois piliers, étroitement liés: 1) le renforcement des capacités institutionnelles; 2) l'intégration des priorités stratégiques des mandants employeurs dans les autres résultats et programmes de l'OIT; 3) la fourniture à ces mandants d'un appui au sein des divers organes de gouvernance tripartite et instances décisionnelles de l'OIT.

129. Pendant la période 2014-15, la stratégie sera essentiellement axée sur le renforcement des capacités des organisations d'employeurs et des organisations professionnelles, l'objectif étant de les aider à:

- fonctionner comme des organisations pleinement représentatives et réactives, aptes à mettre en œuvre des pratiques de gouvernance modernes et à proposer à leurs membres les services de qualité dont ils ont besoin;
- participer avec les gouvernements et autres acteurs à l'élaboration de politiques favorables au développement du secteur privé et de l'entreprise durable, notamment dans le cadre des réformes rendues nécessaires par la crise.

130. La stratégie répond aux priorités des mandants employeurs. Ces priorités ont été établies à l'aide d'examen minutieux des modes opératoires des organisations et d'analyses de leurs besoins, méthodes privilégiées pour assurer correctement la prise en compte des questions cruciales pour les organisations d'employeurs et les entreprises qui leur sont affiliées. La stratégie contribue à la mise en œuvre des orientations stratégiques établies dans le cadre des colloques internationaux de l'OIT sur la fonction de représentation des employeurs et du travail de suivi correspondant effectué dans les régions.

□ Moyens d'action et appui aux mandants

131. Les activités consacrées au renforcement des organisations seront axées sur la planification stratégique, la gouvernance et la mobilisation, ainsi que sur la fourniture de services aux membres. Le BIT a mis au point une méthodologie destinée à aider les organisations d'employeurs à évaluer les capacités dont elles ont besoin et à planifier l'acquisition de celles-ci en fonction de leurs priorités. Divers produits, comme la méthode d'évaluation *L'environnement favorable aux entreprises durables*, les outils de planification tels que le *Programme pour des organisations d'employeurs efficaces* et les guides

sur le développement des services, seront utilisés dans le cadre de l'aide directe fournie aux pays. Ces activités s'accompagneront de la poursuite des travaux de recherche effectués en collaboration avec des partenaires du monde universitaire, notamment par l'intermédiaire du réseau spécialisé créé en 2012, l'objectif étant de préparer les organisations représentatives du secteur privé et leurs dirigeants aux changements à venir.

132. Les activités portant sur l'élaboration des politiques s'appuieront sur des méthodes rigoureuses fondées sur des données probantes, notamment pour tout ce qui concerne l'instauration de conditions favorables aux entreprises durables, la création d'emplois et le développement. L'objectif sera d'inciter les organisations représentatives du secteur privé à axer leur action sur les mesures concrètes permettant de surmonter les obstacles qui entravent le développement des entreprises et freinent la création d'emplois. Le BIT aidera les organisations à mieux analyser les enjeux stratégiques des entreprises, le but étant de leur permettre de proposer des mesures reposant sur des bases empiriques solides et aptes à bénéficier d'un large soutien et à exercer un puissant effet mobilisateur. Le BIT aidera également les organisations d'employeurs à mieux assurer la représentation de leurs membres dans les instances de dialogue, et utilisera à cette fin les outils dont il dispose dans les domaines de la sensibilisation, de la négociation et de la communication.

133. Le renforcement des capacités restera un élément essentiel de la stratégie. En collaboration avec le Programme des activités pour les employeurs du Centre de Turin, les outils et programmes de formation générique seront adaptés aux besoins spécifiques des organisations. Le BIT proposera également des services consultatifs et une assistance technique, et œuvrera notamment au renforcement des capacités et de l'expertise en favorisant l'échange d'expériences, de connaissances et de savoir-faire entre organisations.

134. Les activités couvrant plusieurs résultats privilégieront les thématiques relatives à l'entreprise durable et au développement des compétences. L'une des grandes priorités restera de fournir aux mandants employeurs un soutien technique et consultatif au sein des divers organes décisionnels tripartites et instances de gouvernance de l'Organisation. Des mesures seront prises, en collaboration avec les mandants employeurs, en vue de doter le BIT d'un point focal chargé des relations avec les entreprises privées et les organisations qui les représentent, afin que le Bureau soit mieux en mesure, le cas

échéant, de collaborer avec les entreprises, ce qui lui permettra à la fois de mieux connaître le contexte dans lequel elles évoluent et d'accroître les possibilités de coopération.

□ Egalité entre hommes et femmes et non-discrimination

135. Par l'intermédiaire du Réseau mondial de l'OIT sur l'entreprise et le handicap, le BIT continuera à soutenir les initiatives prises par les entreprises multinationales, les organisations d'employeurs et les organisations professionnelles pour assurer l'intégration des personnes handicapées sur le lieu de travail. Il s'appuiera à cet effet sur l'apprentissage entre pairs et la création de services consultatifs ad hoc. Il aidera également le réseau mondial sur la politique des employeurs, qui a été créé en 2012-13 par le BIT, à promouvoir des stratégies et à établir des partenariats entre les entreprises, les organisations qui les représentent et les

spécialistes de la diversité et de la participation des femmes au monde des affaires et à la gestion d'entreprise.

□ Partenariats

136. L'OIT va s'employer à établir des partenariats avec des donateurs ayant des orientations similaires, essentiellement parmi les organisations représentatives des entreprises, afin de promouvoir des stratégies cohérentes dans le domaine du renforcement des institutions et de faciliter l'échange des bonnes pratiques. L'Organisation s'attachera par ailleurs à établir des liens plus étroits avec les groupes de réflexion des entreprises, afin de pouvoir tirer parti de l'expertise que possède le secteur privé dans des domaines stratégiques cruciaux qui intéressent directement les mandats de l'OIT et d'orienter, sur cette base, l'élaboration des politiques.

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

15 organisations d'employeurs

Cible

15 organisations d'employeurs, dont 5 en Afrique, 3 dans les Amériques, 1 dans les Etats arabes, 3 en Asie-Pacifique et 3 en Europe-Asie centrale

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

25 organisations d'employeurs, dont 8 en Afrique, 7 dans les Amériques, 2 dans les Etats arabes, 5 en Asie-Pacifique et 3 en Europe-Asie centrale

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

15 organisations d'employeurs

Cible

20 organisations d'employeurs, dont 7 en Afrique, 6 dans les Amériques, 1 dans les Etats arabes, 4 en Asie-Pacifique et 2 en Europe-Asie centrale

Budget stratégique

9. Organisations d'employeurs: Les employeurs sont dotés d'organisations fortes, indépendantes et représentatives	Budget ordinaire proposé 2014-15 (en dollars E.-U.)	Montant estimatif des dépenses extrabudgétaires pour 2014-15 (en dollars E.-U.)
	39 417 904	3 465 000

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

Stratégie

□ Objectif et priorités de la stratégie

137. L'objectif global de cette stratégie est d'aider les syndicats à être mieux en mesure d'assumer les tâches et les responsabilités qui leur incombent en tant qu'organisations chargées de défendre les intérêts des travailleurs. Ces organisations doivent leur légitimité à leurs membres, et leur valeur réside principalement dans leur aptitude à fournir à ces derniers des services de qualité en temps voulu. Cette stratégie comporte deux volets: 1) la fourniture d'une aide directe aux organisations de travailleurs aux niveaux national, régional, mondial et sectoriel, aide portant sur l'ensemble des composantes du cadre de résultats de l'Organisation; 2) la fourniture d'une aide aux mandants travailleurs au sein des organes de gouvernance et instances décisionnelles tripartites de l'OIT.

138. Au cours de la période 2014-15, la stratégie sera axée sur:

- la protection des travailleurs, fondée sur les normes internationales du travail;
- les réponses à la crise.

139. La stratégie repose sur les priorités de l'Organisation définies par la Conférence et le Conseil d'administration et par les réunions régionales, sectorielles et techniques. Elle tient compte des besoins exprimés par les organisations de travailleurs aux niveaux national, régional et mondial, s'inspire des normes internationales du travail et de leur application effective au niveau national, et contribue à la mise en œuvre de l'ensemble des priorités de l'Organisation relatives aux normes, notamment la résolution concernant la discussion récurrente sur les principes et droits fondamentaux au travail, adoptée par la Conférence en 2012.

□ Moyens d'action et appui aux mandants

140. Les activités axées sur la protection des travailleurs auront pour but d'assurer la participation effective des syndicats à l'élaboration des mesures et des cadres réglementaires visant à combler les déficits de travail décent, notamment les formes de travail inacceptables. L'appui aux syndicats dans le domaine de la ratification et de la mise en œuvre des normes restera une activité prioritaire, qui s'appuiera sur divers outils – études et notes d'orientation sur l'application des normes réalisées aux fins des campagnes de ratification, formation à l'utilisation des mécanismes de contrôle de l'OIT. Les activités de soutien assurées par le BIT pour les campagnes menées dans certains pays porteront, entre autres thématiques, sur les conventions et recommandations concernant la liberté d'association et la négociation collective, l'égalité entre les sexes et la non-discrimination, la sécurité sociale, les salaires minima, la sécurité et la santé au travail, les migrations de main-d'œuvre, les marchés publics et la relation de travail. Un autre volet d'activités sera consacré au suivi des recommandations des organes de contrôle de l'OIT. Le BIT aidera les syndicats à mettre en œuvre ces recommandations en proposant des conseils ciblés et des formations personnalisées, étayés par un travail de sensibilisation et l'échange d'informations. L'aide fournie au groupe des travailleurs du Conseil d'administration comportera des études sur le travail précaire, qui permettront de disposer d'un argumentaire rigoureux pour l'élaboration des normes, et portera également sur le fonctionnement des mécanismes de contrôle.

141. Les activités relatives aux réponses à la crise auront pour objectif majeur d'aider les syndicats à participer plus activement à l'élaboration des mesures destinées à répondre aux besoins des travailleurs et à assurer leur protection. Les interventions comporteront trois volets, étroitement reliés. Dans le cadre du premier volet, il s'agira essentiellement de promouvoir une affiliation syndicale démocratique. L'aide du BIT visera principalement: 1) à accroître le nombre des effectifs syndiqués par l'intégration dans leurs rangs des travailleurs précaires, des travailleurs de l'économie informelle et des zones franches d'exportation, ainsi que des jeunes, des femmes et des travailleurs migrants; 2) à améliorer la qualité et le volume des services offerts aux membres; 3) à renforcer l'unité du mouvement syndical par la mise en place de plates-formes d'action commune. Le deuxième volet sera axé sur le renforcement des capacités des syndicats au sein des institutions nationales – organes

bipartites et tripartites, mécanismes de dialogue social et de négociation collective, programmes nationaux de promotion du travail décent. Troisièmement, le BIT aidera les syndicats à accroître leur audience mondiale et à promouvoir d'autres modèles de croissance économique. L'accent sera mis sur le renforcement des capacités des syndicats à peser sur les politiques économiques, sociales et environnementales internationales, à mettre en place des réseaux, à établir des partenariats et à engager des collaborations, notamment parmi les syndicats des entreprises multinationales.

142. Par l'intermédiaire du Programme des activités pour les travailleurs du Centre de Turin, le BIT continuera d'offrir aux syndicats un large éventail d'activités de formation. Les nouveaux outils pédagogiques prévus pour la période biennale comporteront un guide, destiné aux jeunes travailleurs, sur l'application des normes relatives aux politiques de l'emploi.

□ Égalité entre hommes et femmes et non-discrimination

143. Les campagnes de ratification et de mise en œuvre mettront l'accent sur les normes relatives à l'égalité entre les sexes et à la non-discrimination. En Afrique, une attention toute particulière sera accordée à la recommandation (n° 200) sur le VIH et le sida, 2010. Des formations sur l'audit de genre seront dispensées en Amérique latine et en Asie. Les programmes destinés aux syndicats de certains pays viseront à accroître la représentation des femmes dans les syndicats, à tous les niveaux. Des programmes sur le racisme et la xénophobie seront mis en œuvre en Europe, dans le contexte de la crise.

□ Partenariats

144. L'OIT œuvrera au renforcement de la cohérence du système multilatéral en promouvant le respect des normes internationales du travail, la consolidation de la gouvernance, et le renforcement de la participation des syndicats aux initiatives communes. Elle aidera les syndicats à participer aux activités des équipes de pays des Nations Unies relatives aux plans-cadres des Nations Unies pour l'aide au développement (PNUAD). Dans le domaine de la recherche, les partenariats avec les institutions universitaires seront renforcés, par le relais de l'Université ouvrière mondiale et du réseau de recherche du groupement Global Unions. Les efforts déployés pour mobiliser des ressources au service de la coopération technique se poursuivront, en collaboration avec les centrales syndicales nationales des pays 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	Cible
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	49 organisations de travailleurs, dont 18 en Afrique, 17 dans les Amériques, 4 dans les Etats arabes, 8 en Asie-Pacifique et 2 en Europe-Asie centrale

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	Cible
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	29 organisations de travailleurs, dont 11 en Afrique, 8 dans les Amériques, 2 dans les Etats arabes, 6 en Asie-Pacifique et 2 en Europe-Asie centrale

Budget stratégique

10. Organisations de travailleurs: Les travailleurs sont dotés d'organisations fortes, indépendantes et représentatives	Budget ordinaire proposé 2014-15 (en dollars E.-U.)	Montant estimatif des dépenses extrabudgétaires pour 2014-15 (en dollars E.-U.)
	54 403 579	5 390 000

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

Stratégie

□ Objectif et priorités de la stratégie

145. L'objectif global de la stratégie est de renforcer la capacité des administrations du travail des Etats Membres à élaborer et mettre en œuvre une législation du travail qui: a) applique les normes internationales du travail; et b) améliore les conditions de travail, notamment des travailleurs vulnérables.

146. Au cours de la période 2014-15, la stratégie portera essentiellement sur:

- Le renforcement de la conformité des lieux de travail par le biais de l'inspection du travail. Le BIT aidera au moins dix Etats Membres à élaborer des plans nationaux de renforcement des capacités institutionnelles et humaines des services d'inspection. Une attention particulière sera accordée au rôle joué par l'inspection du travail dans l'établissement de bonnes conditions de travail pour les travailleurs migrants, les travailleurs domestiques et ceux des PME;
- la promotion du travail décent par une réglementation efficace du marché du travail. Le BIT aidera au moins cinq pays à réformer leur droit du travail. Le travail effectué à ce titre sera axé sur la surveillance de la relation de travail dans des secteurs économiques clés, l'examen minutieux de la législation relative à la protection de l'emploi et la mise au point d'outils pratiques permettant d'orienter l'élaboration du droit du travail.

147. Cette stratégie s'inspire de la convention (n° 81) sur l'inspection du travail, 1947, de la convention (n° 129) sur l'inspection du travail (agriculture), 1969, de la convention (n° 150) sur l'administration du travail, 1978, ainsi que de la résolution et des conclusions adoptées par la Conférence en 2011 dans le cadre de la discussion générale sur l'administration et l'inspection du travail. Elle se fonde également sur la convention (n° 158) sur le licenciement, 1982, sur la recommandation (n° 198) sur la relation de travail, 2006, et sur la résolution correspondante adoptée par la Conférence.

□ Moyens d'action et appui aux mandants

148. Les activités destinées à assurer une application plus stricte de la législation sur le lieu de travail comporteront plusieurs axes. L'aide du

BIT aux administrations du travail portera principalement sur:

- l'élaboration de plans de formation pour les inspecteurs, plans s'inscrivant dans le long terme et prévoyant notamment la promotion des programmes d'enseignement à distance, en particulier pour les pays en développement;
- le renforcement des systèmes de surveillance et d'amélioration de la performance;
- les interventions visant à améliorer la collecte, l'analyse et la comparabilité des données et des résultats des services d'inspection.

149. Divers produits – dont l'éventail s'étend de la méthodologie statistique harmonisée du BIT sur l'inspection du travail aux divers outils de formation et de sensibilisation utilisés dans le cadre des campagnes d'inspection du travail – seront mis au service des activités menées dans les pays. Ces outils seront complétés par la production de nouvelles données et analyses visant à promouvoir une stricte application de la législation du travail pour les travailleurs domestiques et les travailleurs migrants, ainsi que par la mise au point de méthodes plus efficaces de prévention et d'enquête pour les accidents du travail et les maladies professionnelles, en particulier dans les PME. Une grande place sera également accordée aux interventions qui, pour mieux faire respecter la législation, visent à promouvoir la coopération au sein des systèmes d'administration du travail, mais aussi entre les services d'inspection et les partenaires sociaux, ainsi qu'avec d'autres acteurs. Dans ce domaine d'activité, il s'agira notamment de faciliter la consultation au sein de l'entreprise et la participation active des salariés lors des tournées d'inspection. L'aide apportée aux pays sous forme d'évaluation des besoins et d'analyse des carences juridiques sera maintenue, afin d'épauler les initiatives visant à assurer la ratification et l'application des conventions n°s 81, 129 et 150.

150. Afin de promouvoir le travail décent par une réglementation efficace du marché du travail, l'accent sera mis, dans les économies peu développées, sur le renforcement de la capacité des partenaires sociaux à participer à l'élaboration des politiques. Dans les pays à revenu intermédiaire et à revenu élevé, l'accent sera mis sur la participation au débat politique, y compris à l'analyse des projets de loi. Les nouveaux produits prévus pour la période biennale

comporteront un ensemble d'outils sur la réforme du droit du travail, destinés à aider les Etats Membres à identifier les enjeux stratégiques clés, à élaborer des politiques dans le cadre d'une participation tripartite véritable, ainsi qu'à créer et appliquer de nouvelles lois.

151. Le BIT continuera d'enrichir sa base de connaissances par des analyses portant sur la relation de travail dans certains secteurs économiques clés. La base de données sur la législation relative à la protection de l'emploi (EPLex) sera elle aussi alimentée par des recherches sur l'évolution des législations et sur les incidences économiques de cette évolution. Des analyses seront consacrées au rôle de la législation du travail dans la lutte contre la pauvreté dans les pays à faible revenu et à revenu intermédiaire, l'objectif étant de mettre au point une méthode qualitative d'évaluation de l'impact de la législation du travail sur le développement économique et social.

□ Egalité entre hommes et femmes et non-discrimination

152. La formation dispensée aux législateurs, aux inspecteurs du travail et aux juristes permettra de garantir que la législation du travail sera élaborée et appliquée dans le respect des principes de

l'égalité des sexes et de la non-discrimination. Le module de formation sur l'inspection du travail et l'égalité entre les sexes sera adapté à l'évolution des contextes nationaux, au même titre que les lignes directrices établies pour les programmes de promotion de l'égalité dans l'entreprise.

□ Partenariats

153. Les programmes de formation de l'OIT sur l'administration et l'inspection du travail seront diffusés et dispensés par le Centre de Turin, ainsi que par des partenaires extérieurs, notamment le Réseau international d'institutions de formation dans le domaine du travail, les centres régionaux africains d'administration du travail, et le Centre arabe pour l'administration du travail et de l'emploi. L'OIT poursuivra la collaboration engagée avec le Comité de hauts responsables de l'inspection du travail pour combattre le travail non déclaré, et continuera d'effectuer une analyse des évolutions mondiales dans le cadre de sa coopération avec l'Association internationale de l'inspection du travail. Dans le domaine de la recherche, il est prévu d'établir des partenariats avec les réseaux de recherche des entreprises ainsi qu'avec le réseau mondial de recherches sur le droit du travail. L'OIT continuera de soutenir les activités de la Société internationale de droit du travail et de la sécurité sociale.

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

10 Etats Membres

Cible

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

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

10 Etats Membres

Cible

13 Etats Membres, dont 3 en Afrique, 3 dans les Amériques, 2 dans les Etats arabes, 3 en Asie-Pacifique et 2 en Europe-Asie centrale

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 l'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 au paragraphe 4 de la recommandation n° 198.

Base de référence

2 Etats Membres

Cible

9 Etats Membres, dont 2 en Afrique, 1 dans les Amériques, 2 dans les Etats arabes, 3 en Asie-Pacifique et 1 en Europe-Asie centrale

Budget stratégique

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

Budget ordinaire proposé
2014-15 (en dollars E.-U.)

Montant estimatif des dépenses
extrabudgétaires
pour 2014-15 (en dollars E.-U.)

26 261 128

6 545 000

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

□ Objectif et priorités de la stratégie

154. L'objectif général de la stratégie est d'aider les Etats Membres à consolider le dialogue social tripartite et à améliorer les relations professionnelles et les relations de travail, afin qu'elles contribuent à une gestion efficace du marché du travail et à une reprise qui profite à tous.

155. Au cours de la période 2014-15, la stratégie s'attachera:

- à accorder une place plus importante au tripartisme, au dialogue social et à la négociation collective dans les initiatives visant à assurer une gestion satisfaisante du marché du travail ainsi que dans les mesures anticrise destinées à assurer une reprise stable, équilibrée et généralisée;
- à aider les mandants à favoriser la mise en place de socles de protection sociale par une bonne gestion tripartite des systèmes de sécurité sociale.

156. Cette stratégie se fonde sur l'application effective de la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, de la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949, de la convention (n° 144) sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail, 1976, et de la convention (n° 154) sur la négociation collective, 1981.

□ Moyens d'action et appui aux mandants

157. Le BIT aidera les gouvernements et les organisations d'employeurs et de travailleurs d'au moins 25 Etats Membres à élargir la portée du dialogue social tripartite et de la négociation collective afin de parvenir à un large consensus sur les mesures à adopter pour faire face à la crise et promouvoir une reprise homogène.

158. Une assistance technique sera fournie aux mandants afin de les aider à mettre en place et à consolider les institutions de coopération tripartite comme les conseils économiques et sociaux et les conseils consultatifs du travail, l'objectif étant de donner plus de poids au dialogue social tripartite dans les mesures prises pour faire face à la crise persistante qui affecte l'économie et l'emploi. L'assistance du BIT portera sur

l'élaboration de plans d'action en vue de la création de socles de protection sociale ou de leur élargissement, ainsi que sur la promotion de procédures tripartites dans le domaine des politiques de l'emploi. Des initiatives seront prises parallèlement pour aider les Etats Membres à ratifier et appliquer la convention n° 144. Pour encadrer l'action menée au niveau national, le BIT aidera des institutions régionales telles que la Communauté économique des Etats de l'Afrique de l'Ouest (CEDEAO), la Communauté de développement de l'Afrique australe et l'Union économique et monétaire ouest-africaine à mettre en place et à renforcer des cadres de dialogue social tripartites. La mise en œuvre de ces activités s'appuiera sur des outils généraux comme les guides sur la convention n° 144 et sur les mécanismes de coopération tripartite.

159. Les services consultatifs fournis aux Etats Membres viseront à accroître l'impact de la négociation collective par une meilleure coordination et à promouvoir de bonnes relations professionnelles à l'aide de mécanismes de prévention et de règlement des conflits du travail dans les secteurs public et privé. Le BIT fournira des données comparatives sur les clauses des conventions collectives qui ont permis de sauver des emplois, de soutenir le pouvoir d'achat et de faciliter l'adaptation. Cette démarche permettra en outre de favoriser l'établissement, dans le cadre des négociations collectives, de formules de fixation des salaires couplant plus étroitement progression salariale et hausse de la productivité. Dans le cadre de cette démarche, on utilisera les outils d'analyse et de formation du BIT pour améliorer le fonctionnement des systèmes de règlement des conflits et promouvoir la négociation collective. Une formation aux procédures de médiation et de conciliation continuera d'être dispensée aux fonctionnaires publics et à ceux d'institutions de droit public indépendantes.

160. Les services consultatifs du BIT et les activités de renforcement des capacités menées dans les pays s'appuieront sur des analyses comparatives des tendances, des innovations politiques et de l'incidence des accords-cadres internationaux, des négociations salariales et des conventions collectives. Des études et données nouvelles seront fournies sur l'incidence du tripartisme et de la négociation collective sur l'efficacité des réponses à la crise, sur les politiques de l'emploi, sur la qualité de la gestion

des systèmes de sécurité sociale et sur la protection des travailleurs vulnérables. La base de données sur le dialogue social (DIALOGUE) s'enrichira d'informations institutionnelles, juridiques et statistiques sur les institutions tripartites, la négociation collective et les systèmes de règlement des différends.

□ **Egalité entre hommes et femmes et non-discrimination**

161. Les activités du Bureau relatives aux conseils économiques et sociaux et aux conseils consultatifs du travail viseront à améliorer la représentation de certains groupes – femmes, jeunes, migrants, travailleurs du secteur informel – afin que ces organes reflètent plus fidèlement la composition de la population active et tiennent dûment compte des intérêts des divers groupes. Les recherches sur le dialogue social continueront de mettre l'accent sur la manière dont la question de l'égalité des sexes est traitée dans les enceintes de négociation. Les statistiques du BIT comprendront des données, ventilées par sexe,

sur la composition des conseils tripartites, les taux d'affiliation syndicale et le champ d'application des conventions collectives.

□ **Partenariats**

162. Le Bureau va intensifier sa coopération avec les institutions régionales et les organisations en vue de renforcer la capacité des mandants à apporter des solutions appropriées à la crise de la dette et de l'emploi. Il collaborera plus étroitement avec l'Association internationale des conseils économiques et sociaux et institutions similaires afin d'accorder à ces organes un rôle encore plus large dans les réponses à la crise et dans la promotion du travail décent. La coopération avec les réseaux de recherche et les réseaux professionnels tels que l'Association internationale des relations professionnelles et du travail et le Réseau international des organismes de règlement des différends sera renforcée et mise au service des travaux de recherche et des activités consultatives menées dans le domaine technique.

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 4 en Afrique, 2 dans les Amériques, 1 dans les Etats arabes, 3 en Asie-Pacifique et 2 en Europe-Asie centrale

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 l'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, 4 en Asie-Pacifique et 2 en Europe-Asie centrale

Budget stratégique

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	Budget ordinaire proposé 2014-15 (en dollars E.-U.) 27 492 164	Montant estimatif des dépenses extrabudgétaires pour 2014-15 (en dollars E.-U.) 13 090 000
---	---	--

Résultat 13: Une approche sectorielle du travail décent est appliquée

Stratégie

□ Objectif et priorités de la stratégie

163. La stratégie vise à aider les mandants de l'OIT à faire face aux besoins et aux difficultés de certains secteurs aux niveaux mondial, régional et national, et consiste à appliquer une approche sectorielle pour l'ensemble de l'Agenda du travail décent. Elle répond à la nécessité de mettre en place une nouvelle forme de dialogue social, centré sur un secteur donné, et des interventions innovantes propres aux secteurs concernés, y compris les initiatives en matière de responsabilité sociale des entreprises, compte tenu de l'évolution rapide des processus d'organisation du travail et des relations professionnelles.

164. En 2014-15, la stratégie portera essentiellement sur:

- les nouvelles formes d'emploi et de modalités de travail, le rôle des multinationales et la réorganisation des processus de production par le biais des chaînes d'approvisionnement mondiales. Dans une optique d'efficacité par rapport au coût, l'action portera davantage sur les politiques élaborées au niveau mondial et sur les pays ayant préalablement défini une approche sectorielle pour l'exécution de leurs programmes de promotion du travail décent;
- l'amélioration des conditions de travail et de la conformité du lieu de travail aux normes et à la législation du travail, en appliquant les enseignements du programme Better Work.

165. La stratégie s'inspire des conventions et des recommandations sectorielles de l'OIT, que viennent compléter divers recueils de directives pratiques, principes directeurs et outils, et donne suite aux recommandations formulées dans les résolutions de la Conférence visant tel ou tel secteur (y compris à la discussion de 2013 sur le développement durable, le travail décent et les emplois verts), aux plans d'action du Conseil d'administration et aux conclusions des réunions sectorielles. Elle s'inspire également de la

Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail et de la Déclaration de principes tripartite de l'OIT sur les entreprises multinationales et la politique sociale.

□ Moyens d'action et appui aux mandants

166. Dans le cadre du Programme des activités sectorielles défini par le Conseil d'administration, les activités menées à l'échelle mondiale (études, réunions, formations) viseront les principaux mandants tripartites de 22 secteurs. Au niveau national, le BIT aidera les mandants à faire face aux enjeux sectoriels et à améliorer les conditions de travail et de vie en mettant en place des mesures adaptées aux différents secteurs conformément aux priorités établies dans les programmes par pays de promotion du travail décent.

167. Le BIT s'attachera à renforcer la capacité des mandants tripartites à ratifier et mettre en œuvre les normes et les outils propres à un secteur particulier grâce à des activités de promotion, de formation et d'assistance technique ciblée. Il appuiera la mise en œuvre des nombreux recueils de directives pratiques, principes directeurs et manuels qui offrent des conseils pratiques aux mandants sur des questions précises concernant tel ou tel secteur. Des outils sectoriels conçus avec le souci de répondre aux besoins spécifiques des hommes et des femmes et couvrant des domaines thématiques communs à plusieurs résultats du programme et budget seront élaborés en collaboration avec le Centre de Turin.

168. Conformément à la résolution concernant la discussion récurrente sur les principes et droits fondamentaux au travail, adoptée par la Conférence en 2012, et s'appuyant en outre sur le résultat de la discussion récurrente sur le dialogue social de la session de 2013 de la Conférence, le BIT analysera l'évolution de la situation en matière de contrats d'emploi atypiques à partir d'exemples tirés des secteurs de diverses régions. Ces analyses permettront au Bureau de

constituer une base de connaissances sur l'incidence de ces contrats sur le travail décent et sur les politiques qui donnent de bons résultats dans différents contextes et secteurs.

169. Le programme Better Work sera étendu pour apporter des améliorations aux travailleurs et à leurs familles (cible: deux millions) dans au moins dix pays. Les résultats obtenus en 2012-13 fourniront des éléments qui serviront à élaborer de nouveaux programmes de réforme de la législation du travail et de renforcement des capacités des systèmes d'administration et d'inspection du travail en matière de règlement des conflits, et amélioreront le respect de la législation et le contrôle de son application. Des centaines d'employeurs et de travailleurs recevront une formation et des outils, y compris méthodologiques, pour mieux comprendre et appliquer les normes du travail et prendre part au dialogue social sur leur lieu de travail. L'accent sera mis en particulier sur la liberté d'association, la négociation collective et la discrimination. Tirant parti d'une collaboration à l'échelle du Bureau tout entier, le programme contribuera à l'exécution de plusieurs grands programmes de coopération technique d'ici à la fin de 2015, le but étant de créer des impacts qu'il est possible de reproduire, y compris à plus ou moins grande échelle.

□ **Egalité entre hommes et femmes et non-discrimination**

170. Les questions d'égalité entre hommes et femmes seront davantage mises en avant dans toutes les réunions sectorielles et toutes les activités de recherche et de formation dans le cadre du Programme des activités sectorielles et du programme Better Work. Une attention particulière sera accordée à la dimension hommes-femmes dans les contrats d'emploi atypiques, et aux données ventilées par sexe. Il est prévu dans le cadre du programme Better Work d'aider les entreprises, entre autres mesures, à s'attaquer à la problématique de la discrimination fondée sur le sexe et à respecter les lois qui visent à promouvoir l'accès au travail des hommes et femmes handicapés.

□ **Partenariats**

171. L'OIT poursuivra sa collaboration avec d'autres institutions spécialisées, fonds et organisations internationales des Nations Unies pour améliorer la cohérence des politiques et des programmes sur le travail décent dans différents secteurs et offrir aux mandants tripartites des divers secteurs un point d'accès aux travaux interinstitutions. L'Organisation appuiera la mise en œuvre de normes et de programmes conjoints, notamment, avec l'Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture (FAO), l'Organisation de l'aviation civile internationale (OACI), l'Organisation maritime internationale (OMI), l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE), le Programme commun des Nations Unies sur le VIH/sida (ONUSIDA), la Commission économique des Nations Unies pour l'Europe (CEE-ONU), l'Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture (UNESCO), le Centre des Nations Unies pour les établissements humains (ONU-Habitat), l'Organisation mondiale du tourisme (OMT), l'Union postale universelle (UPU), l'Organisation mondiale de la santé (OMS) et l'Organisation mondiale de la propriété intellectuelle (OMPI). L'OIT prendra également une part active au travail en réseau avec les équipes spéciales et les initiatives conjointes du système des Nations Unies, telles que l'Equipe spéciale de haut niveau des Nations Unies sur la crise alimentaire mondiale, le système d'information sur les activités de l'ONU-Eau et la Convention-cadre de l'OMS pour la lutte antitabac. Dans le cadre de l'accord de coopération entre l'OIT et la Société financière internationale (SFI), le comité consultatif du programme Better Work continuera d'unir ses efforts à ceux des mandants, des donateurs, des milieux universitaires et du monde des entreprises au niveau international pour fournir des conseils stratégiques, des orientations, promouvoir la participation des différents acteurs et l'impact du programme. De nouveaux accords de partenariat seront mis en œuvre avec plus de 30 entreprises multinationales.

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 l'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	4 Etats Membres, dont 1 en Afrique, 1 dans les Amériques, 1 en Asie-Pacifique et 1 en Europe-Asie centrale

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 l'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	10 Etats Membres, dont 3 en Afrique, 2 dans les Amériques, 1 dans les Etats arabes et 4 en Asie-Pacifique

Budget stratégique

13. Le travail décent dans les secteurs économiques: Une approche sectorielle du travail décent est appliquée	Budget ordinaire proposé 2014-15 (en dollars E.-U.)	Montant estimatif des dépenses extrabudgétaires pour 2014-15 (en dollars E.-U.)
	29 237 428	11 550 000

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

Stratégie

□ Objectif et priorités de la stratégie

172. Cette stratégie vise globalement à obtenir une meilleure application de la liberté syndicale et du droit de négociation collective, dans l'intérêt des travailleurs et des employeurs qui rencontrent de sérieux obstacles à l'exercice de ces droits essentiels, en droit comme en pratique. On accordera une attention particulière aux économies rurale et informelle où la nature du travail crée des difficultés particulières.

173. En 2014-15, la stratégie aura essentiellement pour objet de:

- faciliter l'exercice effectif des droits d'organisation dans le secteur rural en renforçant la capacité des pays à faire respecter ces droits, en partie grâce à une meilleure compréhension de leur utilité pour le développement économique et social;
- promouvoir l'exercice effectif de la représentation collective dans le secteur public, y compris en fournissant une assistance à la création de mécanismes adaptés à des situations particulières qui permettent à la négociation collective de jouer

un rôle essentiel pour faire face aux enjeux du secteur;

- créer un environnement propice dans le secteur de l'exportation, qui donnera les moyens aux mandants nationaux d'exercer leurs droits d'organisation et de négociation collective.

174. La stratégie repose sur l'application effective et la ratification de la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, et de la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949, et inclut le suivi des recommandations des organes de contrôle de l'OIT. Elle contribuera à la mise en œuvre du plan d'action relatif au suivi de la résolution concernant la discussion récurrente sur les principes et droits fondamentaux au travail (Conférence, 2012), adopté par le Conseil d'administration en novembre 2012. En outre, elle sera alignée sur les conclusions de la session de 2013 de la Conférence concernant l'étude d'ensemble sur l'application de la convention (n° 151) sur les relations de travail dans la fonction publique, 1978, et de la convention (n° 154) sur la négociation collective, 1981, et concernant aussi la discussion récurrente sur le dialogue social.

□ Moyens d'action et appui aux mandants

175. Le BIT collaborera avec les autorités nationales et les organisations de travailleurs et d'employeurs d'une vingtaine d'Etats Membres pour recenser les obstacles particuliers au plein exercice de la liberté syndicale et du droit de négociation collective, les évaluer et y remédier. Les pays seront sélectionnés sur la base: a) des commentaires des organes de contrôle de l'OIT; et b) des besoins et des engagements politiques exprimés par les mandants.

176. Les outils de diagnostic de l'OIT destinés à recenser les obstacles particuliers à la liberté d'association dans le secteur rural seront utilisés dans un certain nombre de pays connaissant diverses situations économiques, y compris ceux où se trouvent de grandes plantations et les économies rurales des petits Etats insulaires. On s'efforcera en particulier de sensibiliser les travailleurs du secteur informel qui ne connaissent pas leurs droits et de les aider à se faire représenter collectivement. Les éléments pertinents recensés serviront lors de la réunion d'experts sur l'économie informelle prévue dans la résolution concernant la discussion récurrente sur les principes et droits fondamentaux au travail, adoptée par la Conférence en 2012.

177. Les travaux concernant le secteur public seront axés sur la promotion de la négociation collective, facteur essentiel de la cohésion sociale

en période de mutation structurelle accélérée. Le BIT travaillera en collaboration avec les mandants nationaux pour renforcer et développer la négociation collective et les mécanismes de règlement des conflits permettant d'intervenir rapidement et de façon adéquate dans les situations de crise. Dans les zones franches d'exportation, le BIT contribuera à l'instauration de bonnes relations entre employeurs et travailleurs, sur la base des fondamentaux de la liberté d'association.

178. Il faudra en priorité assurer la gestion de données exactes, actualisées, transparentes et aisément accessibles sur l'état et les progrès de l'application de la liberté d'association et du droit de négociation collective. Ces données seront coordonnées avec des données plus globales sur les relations de travail afin d'obtenir une vision complète et générale des avancées dans le domaine du respect de ces droits.

179. On renforcera la collaboration avec le Centre de Turin, y compris en ce qui concerne la révision et l'actualisation des divers outils de formation et de diagnostic et la constitution d'une masse critique de compétences techniques grâce à la participation des fonctionnaires du BIT en place dans les régions à l'élaboration, l'expérimentation et l'utilisation effective de ces matériels.

□ Egalité entre hommes et femmes et non-discrimination

180. La stratégie tiendra compte de l'égalité entre hommes et femmes à tous les niveaux. Des formations seront dispensées à l'intention des femmes en activité dans les zones franches d'exportation à l'aide des outils de renforcement des capacités mis au point lors de précédentes périodes biennales. De nouveaux outils s'adressant aux travailleuses rurales et aux travailleurs domestiques, concernant la liberté d'association et la promotion de leur représentation collective, seront expérimentés au cours de la période biennale.

□ Partenariats

181. L'OIT établira le dialogue et collaborera avec le système multilatéral, notamment la Banque mondiale, le Fonds monétaire international (FMI) et les Nations Unies, dans le contexte du Plan-cadre des Nations Unies pour l'aide au développement (PNUAD) et du processus d'unité d'action des Nations Unies, en vue de faire du respect des droits en matière de liberté d'association et de négociation collective une question d'actualité. Il sera essentiel de constituer des partenariats avec les donateurs pour mobiliser les ressources nécessaires à la mise en œuvre de l'outil de diagnostic dans un grand

nombre d'Etats Membres et de programmes de coopération technique à grande échelle. Au niveau national, on développera les partenariats avec les médias, les milieux universitaires et les

établissements de formation dans le cadre des efforts déployés par le BIT pour renforcer les capacités au sein des pays et assurer la viabilité des interventions.

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(e)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

15 Etats Membres, dont 7 en Afrique, 3 dans les Amériques, 1 dans les Etats arabes, 3 en Asie-Pacifique et 1 en Europe-Asie centrale

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(e)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

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

Budget stratégique

14. Liberté syndicale et droit de négociation collective: La liberté syndicale et le droit de négociation collective sont largement connus et exercés	Budget ordinaire proposé 2014-15 (en dollars E.-U.)	Montant estimatif des dépenses extrabudgétaires pour 2014-15 (en dollars E.-U.)
	18 673 668	3 850 000

Résultat 15: Le travail forcé est éliminé

Stratégie

□ Objectif et priorités de la stratégie

182. Cette stratégie a essentiellement pour objet de réduire le nombre de victimes du travail forcé de façon permanente. La majorité des 21 millions de femmes, d'hommes et d'enfants victimes du travail forcé sont exploités dans le contexte de l'économie informelle ou de contrats de travail informels. Plus de la moitié ont migré à l'intérieur du pays ou vers un autre pays. Vingt-cinq pour cent environ des victimes du travail forcé sont des enfants.

183. En 2014-15, la stratégie portera essentiellement sur la réduction des formes de travail inacceptables et consistera à:

- renforcer la capacité des pays à faire appliquer la législation contre le travail forcé et la traite des êtres humains et à promouvoir des approches complémentaires de la justice pénale et de la justice du travail;
- promouvoir des pratiques décentes en matière de recrutement et d'emploi dans le contexte de la migration et des chaînes mondiales de valeur.

184. Cette stratégie repose sur l'application effective et la ratification de la convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930, et de la convention (n° 105) sur l'abolition du travail forcé, 1957, ainsi que sur la suite donnée aux commentaires et conclusions des organes de contrôle de l'OIT. Elle contribuera au suivi de la résolution concernant la discussion récurrente sur les principes et droits fondamentaux au travail, adoptée en 2012 par la Conférence. Elle tient également compte de la résolution et des conclusions résultant de la discussion générale sur l'administration et l'inspection du travail à la Conférence en 2011, ainsi que du Cadre multilatéral de l'OIT pour les migrations de main-d'œuvre, qui est non contraignant.

□ Moyens d'action et appui aux mandants

185. Le BIT collaborera avec les autorités, les organisations de travailleurs, les entreprises et les agences d'emploi privées nationales pour prendre des mesures effectives contre le travail forcé. Des projets de coopération technique seront élaborés ou étendus dans au moins 15 pays cibles afin de mettre au point des stratégies nationales de lutte contre le travail forcé dans l'économie informelle et contre la traite des êtres humains au sein des

pays ou d'un pays à l'autre. Le BIT fournira essentiellement une aide aux groupes de travailleurs vulnérables, tels que les travailleurs migrants exposés à la traite ou les travailleurs soumis à la servitude pour dettes. Il mettra en œuvre différents moyens d'action, fournissant notamment un appui pour renforcer les services d'inspection du travail et les systèmes de règlement des conflits en matière de droits du travail, et menant des interventions adaptées aux divers secteurs de l'économie connus pour être exposés au travail forcé, la priorité étant accordée aux secteurs de l'agriculture, de l'industrie alimentaire, de la pêche, des activités manufacturières et du travail domestique.

186. Les pays seront sélectionnés sur la base: a) des commentaires formulés par les organes de contrôle de l'OIT; b) des besoins et des engagements politiques exprimés par les mandants de l'OIT; et c) des résultats des enquêtes nationales sur le travail forcé. On mettra l'accent sur le renforcement des capacités et de la portée des services de l'inspection du travail et des autres organismes chargés de faire appliquer la législation dans l'économie informelle afin d'améliorer le recensement des pratiques en matière de travail forcé et d'y remédier efficacement.

187. Le BIT renforcera la capacité des pays (en coopération avec les bureaux de statistique nationaux et d'autres parties prenantes) à concevoir et à mettre en œuvre des enquêtes sur le travail forcé à l'échelle du pays ou d'un secteur. Les travaux de perfectionnement des méthodes appliquées pour mesurer le travail forcé et la traite se poursuivront dans l'optique de constituer une base de données mondiale sur le travail forcé. Le BIT fournira également un appui en ce qui concerne l'analyse de données et l'élaboration de politiques fondées sur des informations factuelles.

188. La stratégie tendra également à renforcer la collaboration avec le Centre de Turin par l'intégration de modules sur le travail forcé dans des programmes de formation plus vastes et par la mise en place d'autres cours de formation spécifiques sur le travail forcé, sur le thème notamment du recensement des pratiques de travail forcé et de l'ouverture d'enquêtes à ce sujet aux fins de l'application effective de la législation. Le BIT formera des mandants à mettre sur pied des enquêtes et à mesurer l'impact d'interventions antérieures. Il poursuivra sa collaboration avec la Confédération syndicale internationale (CSI) et l'Organisation

internationale des employeurs (OIE) pour le renforcement des capacités des partenaires sociaux à lutter contre le travail forcé. Dans le cadre de la coopération avec les organisations d'employeurs et les entreprises nationales, le BIT continuera ses activités de formation et de sensibilisation aux indicateurs du travail forcé dans le but de promouvoir un environnement propice à des pratiques décentes en matière de recrutement et d'emploi.

□ **Egalité entre hommes et femmes et non-discrimination**

189. Dans le cadre de ses statistiques et études sur le travail forcé, le BIT continuera de produire des données ventilées par sexe et des analyses mettant en évidence les facteurs pertinents en la matière. Il sera systématiquement tenu compte des principes de non-discrimination lors des interventions menées dans les pays, étant donné que les victimes du travail forcé sont issues des groupes de la population mondiale les plus défavorisés et socialement marginalisés.

□ **Partenariats**

190. Le BIT continuera de participer à la mise en œuvre du Plan d'action mondial contre la traite

des personnes adopté par l'ONU en 2010, par l'intermédiaire du Groupe interinstitutions de coordination contre la traite des personnes, dont l'OIT est membre, aux côtés d'Interpol, de l'OIM, du Haut Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme (HCDH), de l'ONUSIDA, du Haut Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés (HCR), de l'Office des Nations Unies contre la drogue et le crime, de la Banque mondiale et d'autres acteurs. Le BIT interviendra dans le cadre de l'Initiative mondiale des Nations Unies contre la traite des êtres humains en participant à des programmes conjoints des Nations Unies au niveau national et à des initiatives de sensibilisation à l'échelle mondiale. Les activités menées dans ce domaine par le BIT se feront aussi en étroite coopération avec le Pacte mondial, le Groupe de travail sur les entreprises et les droits de l'homme, les organismes du système des Nations Unies et les institutions de recherche. Le BIT renforcera les partenariats avec les institutions des Nations Unies au niveau national et avec les instituts de recherche, les associations professionnelles et les organisations de la société civile, en particulier pour promouvoir des approches de la lutte contre le travail forcé et la traite qui soient fondées sur le marché du travail.

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

8 Etats Membres

Cible

8 Etats Membres, dont 2 en Afrique, 2 dans les Amériques, 1 dans les Etats arabes et 3 en Asie-Pacifique

Budget stratégique

15. Travail forcé: Le travail forcé est éliminé	Budget ordinaire proposé 2014-15 (en dollars E.-U.)	Montant estimatif des dépenses extrabudgétaires pour 2014-15 (en dollars E.-U.)
	5 662 973	5 775 000

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

Stratégie

□ Objectif et priorités de la stratégie

191. La stratégie a pour objectif principal de doter les mandants de l'OIT des connaissances, compétences et capacités requises pour éliminer le travail des enfants, phénomène essentiellement lié à l'économie informelle, notamment dans les zones rurales agricoles et en milieu urbain. Soixante pour cent des enfants exerçant une activité économique travaillent dans le secteur agricole et 62 millions d'enfants âgés de 15 à 17 ans exécutent des travaux dangereux.

192. La stratégie pour 2014-15 portera essentiellement sur les formes inacceptables de travail et consistera à:

- renforcer la capacité des mandants de faire reculer le travail des enfants dans l'économie informelle et dans les zones rurales agricoles en appliquant des pratiques, une législation et des politiques efficaces;
- aider les mandants à éviter que des enfants ne soient astreints à des travaux dangereux tout en améliorant l'accès à l'emploi productif et au travail décent des filles et des garçons ayant atteint l'âge minimum légal pour travailler.

193. La stratégie est fortement corrélée à l'application effective de la convention (n° 138) sur l'âge minimum, 1973, et de la convention (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999, ainsi qu'à la suite donnée aux commentaires et conclusions des organes de contrôle de l'OIT. Elle contribue également à la promotion et à la mise en œuvre de la Feuille de route en vue de l'élimination des pires formes de travail des enfants d'ici à 2016 (La Haye, 2010), au suivi de la résolution concernant la discussion récurrente sur les principes et droits fondamentaux au travail (2012), ainsi qu'au résultat de la troisième Conférence mondiale sur le travail des enfants, organisée au Brésil en 2013.

□ Moyens d'action et appui aux mandants

194. Le BIT fournira une assistance directe à plus d'une trentaine de pays, dont au moins 12 en Afrique.

195. Les activités entreprises dans le cadre des projets de coopération technique actuellement menés dans cinq pays (trois en Afrique, un dans les Amériques et un en Asie) aideront les mandants à élaborer des politiques et des programmes visant à la fois à éliminer le travail des enfants et à faciliter la transition vers l'économie formelle et le développement rural. L'accent sera mis sur le renforcement des capacités des services publics existants – inspection du travail, enseignement, services agricoles – pour déceler les cas de travail des enfants et y remédier par des mesures correctives et préventives, notamment dans les milieux informels.

196. L'appui aux mandants prendra diverses formes, à savoir:

- des programmes pilotes pour déceler et éradiquer le travail des enfants et le travail forcé dans les chaînes de valeur;
- des travaux de recherche et des services consultatifs techniques pour mettre en place une protection des enfants employés comme travailleurs domestiques, conformément à la convention (n° 189) sur les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011, dans un nombre de pays pouvant aller jusqu'à 12;
- des actions pilotes pour évaluer l'impact des principes et des pratiques de la liberté d'association et de la négociation collective sur le travail des enfants dans les économies rurales.

197. Il faudra étendre les travaux d'analyse à cinq autres pays pour consolider la base de données sur le travail des enfants et l'emploi des jeunes. Des études seront réalisées sur le passage de l'école à la vie active ainsi que des analyses sur les politiques en matière de travail des enfants et

d'emploi des jeunes. Le BIT collaborera avec les services ministériels et le secteur privé dans un nombre de pays pouvant aller jusqu'à dix pour expérimenter de nouveaux programmes d'apprentissage informels dans le but de créer des passerelles entre l'instruction de base et l'emploi productif. L'aide fournie aux bureaux nationaux de statistique sur les méthodes de collecte de données sur le travail des enfants sera élargie, pour inclure les données sur le travail forcé. Le BIT fournira des orientations pour élaborer des plans d'action nationaux complets qui tiendront compte de l'interaction entre le travail des enfants et le développement des compétences, l'emploi des jeunes, la sécurité et la santé au travail, les conditions de travail et la protection sociale.

198. Toutes les activités tendront à davantage renforcer les capacités des ministères du travail et des organismes publics pertinents, des partenaires sociaux et des comités nationaux tripartites de lutte contre le travail des enfants à remplir leurs fonctions efficacement. Les mandants bénéficieront de formations spécialisées mises au point et dispensées en collaboration avec le Centre de Turin. En Afrique, l'accent sera mis sur le renforcement des capacités à élaborer et à mettre en œuvre des plans d'action nationaux de lutte contre le travail des enfants. De la même manière, dans les autres régions, on veillera à aller plus avant dans le renforcement des capacités tout en tenant compte des besoins actuels et naissants. Le BIT appuiera le Réseau multipartite de lutte contre le travail des enfants qui relève désormais du Groupe de travail sur les principes relatifs au travail du Pacte mondial des Nations Unies ainsi que d'autres initiatives afin d'apporter aux employeurs et aux travailleurs des solutions pratiques pour lutter contre le travail des enfants dans les chaînes d'approvisionnement.

□ **Egalité entre hommes et femmes et non-discrimination**

199. Une aide sera fournie pour permettre aux mandants de produire des statistiques sur le travail des enfants ventilées par sexe et d'effectuer des études sur la discrimination, qui seront axées sur les liens entre le travail des enfants et les groupes marginalisés, notamment dans les économies informelle et rurale. On continuera d'analyser les politiques et les programmes sous l'angle de l'égalité entre hommes et femmes et de la discrimination dans le cadre de l'évaluation des besoins et des travaux de recherche.

□ **Partenariats**

200. Les activités entreprises dans le cadre des partenariats internationaux existants, tels que l'Equipe spéciale sur le travail des enfants et l'éducation pour tous, le Partenariat international de coopération sur le travail des enfants et l'agriculture et le Groupe interinstitutions de coopération contre la traite des personnes seront maintenues et renforcées pour faire en sorte que la problématique du travail des enfants soit pleinement intégrée dans les politiques et les programmes de développement de plus grande ampleur. Les partenariats avec les groupements sociaux et économiques, notamment avec la commission de la CEDEAO, seront étendus, afin de mobiliser et d'obtenir le soutien de ces acteurs dans la lutte contre le travail des enfants et de s'assurer qu'il sera tenu compte de cette question dans les activités et les politiques régionales et sous-régionales mises en œuvre. Le BIT continuera de travailler en étroite collaboration avec l'UNICEF et la Banque mondiale (dans le cadre du programme «Comprendre le travail des enfants»), ainsi qu'avec d'autres partenaires pour la poursuite d'un programme d'études rigoureux et de qualité.

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 l'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

32 Etats Membres en 2008

Cible

30 Etats Membres, dont 14 en Afrique, 6 dans les Amériques, 2 dans les Etats arabes, 4 en Asie-Pacifique et 4 en Europe-Asie centrale

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 l'un des critères ci-après:

- Les conventions n^{os} 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

32 Etats Membres, dont 14 en Afrique, 6 dans les Amériques, 2 dans les Etats arabes, 6 en Asie-Pacifique et 4 en Europe-Asie centrale

Budget stratégique

16. Travail des enfants: Le travail des enfants est éliminé et la priorité est donnée à l'éradication de ses pires formes	Budget ordinaire proposé 2014-15 (en dollars E.-U.)	Montant estimatif des dépenses extrabudgétaires pour 2014-15 (en dollars E.-U.)
	13 521 568	77 000 000

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

Stratégie

□ Objectif et priorités de la stratégie

201. Cette stratégie a pour objectif global d'aider les Etats Membres à éliminer la discrimination et à promouvoir l'égalité au travail.

202. En 2014-15, la stratégie visera à mieux faire respecter les normes par le biais de la législation du travail et de l'inspection du travail et à améliorer la collecte et l'analyse des données nationales sur la discrimination au travail, tant dans l'économie formelle que dans l'économie informelle. A cet effet, il s'agira:

- de renforcer la capacité des mandants d'élaborer des cadres législatifs sur l'égalité et la non-discrimination et de les appliquer;
- d'améliorer la capacité des pays de mesurer la discrimination dans le monde du travail.

203. La stratégie se fonde sur les résultats de l'étude d'ensemble, intitulée *Conventions fondamentales concernant les droits du travail à la lumière de la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable, 2008*, (2012), en particulier ceux qui se rapportent à la convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951, et à la convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958. La stratégie est également conforme au plan d'action visant à donner suite à la résolution concernant la discussion récurrente sur les principes et droits fondamentaux au travail, adoptée par la Conférence en 2012, à la résolution concernant l'égalité entre hommes et femmes au cœur du travail décent, adoptée par la Conférence en 2009, et au Plan d'action du BIT pour l'égalité entre hommes et femmes 2010-2015.

□ Moyens d'action et appui aux mandants

204. Dans le cadre d'un processus de dialogue social tripartite, le BIT s'emploiera dans au moins dix Etats Membres à élaborer et à mettre en œuvre des plans d'action nationaux visant à lutter contre la discrimination et à promouvoir l'égalité. Sur la base des observations des organes de contrôle de l'OIT et des besoins exprimés par les mandants, ces plans d'action établiront des cadres législatifs complets et sensibiliseront le public par la diffusion de documents imprimés et l'organisation de campagnes dans les médias. En collaboration avec le Centre de Turin, des formations seront organisées à l'intention:

- des inspecteurs du travail, dans le domaine de la détection et du traitement des discriminations de tout type, y compris le harcèlement sexuel et l'inégalité salariale;
- des professionnels des ressources humaines, sur la façon de conduire des évaluations des emplois exemptes de parti pris sexiste;
- des syndicalistes, sur le traitement des questions d'égalité dans le cadre de la négociation collective;
- des employeurs, sur l'élaboration et la mise en œuvre de politiques efficaces en matière de diversité ethnique;
- des tribunaux et autres organismes chargés du règlement des différends, sur l'utilisation des normes du travail dans l'exercice de la justice sociale;
- des trois mandants, sur l'organisation d'audits participatifs de genre.

205. Le BIT renforcera la capacité des bureaux nationaux de la statistique dans au moins huit pays dans le domaine de la collecte et de l'analyse des données ventilées par sexe sur la race et l'appartenance ethnique. Ces données seront exploitées pour mettre au point une méthode permettant de mesurer la discrimination qui s'inspirera d'autres méthodes de l'OIT ayant fait leurs preuves, notamment celles utilisées pour évaluer l'ampleur du travail forcé et du travail des enfants. Les résultats obtenus serviront à évaluer l'efficacité des législations et des politiques nationales antidiscriminatoires et fourniront un point de comparaison concret pour guider l'élaboration future des politiques et des lois. Grâce au renforcement des capacités des bureaux nationaux de statistique en matière de recueil des données et statistiques nécessaires, l'initiative sera étendue à d'autres pays et régions en vue de publier des estimations régionales ou mondiales sur l'ampleur de la discrimination. Ce travail contribuera également aux efforts en cours visant à mettre au point des indicateurs fiables du travail décent qui porteront, au départ, sur la discrimination raciale et ethnique et, à terme, sur d'autres types de discrimination.

206. Afin d'encourager le partage des pratiques optimales et promouvoir des lieux de travail non discriminatoires et ouverts à la diversité, le BIT pilotera dans certains pays des réseaux d'employeurs et de syndicats sur la non-discrimination. Le guide du BIT concernant la

promotion de la diversité ethnique sur le lieu de travail, qui sera publié en 2013, constituera un outil essentiel d'orientation pour cette initiative.

□ **Egalité entre hommes et femmes et non-discrimination**

207. Des analyses détaillées de la législation en vigueur seront menées sous l'angle de la problématique hommes-femmes afin d'identifier les obstacles à la mise en œuvre des principes d'égalité de rémunération entre les sexes pour un travail de valeur égale et de non-discrimination dans l'emploi et la profession consacrés par les conventions n^{os} 100 et 111. Des efforts seront déployés pour aider les gouvernements à améliorer les systèmes d'information sur le marché du travail dans le domaine de l'écart salarial entre les sexes.

□ **Partenariats**

208. L'OIT travaillera avec l'ONU et d'autres institutions, fonds et programmes internationaux intervenant dans le domaine de l'égalité et de la non-discrimination pour veiller à ce que le principe de non-discrimination dans l'emploi et la profession soit incorporé dans leurs politiques et programmes de développement respectifs. Les possibilités de recherche conjointe seront exploitées au maximum. Parmi les institutions des Nations Unies et autres entités ciblées figurent notamment le HCDH, ONU-Femmes, l'OIM, les organes conventionnels, les organes de la Charte et les mécanismes extraconventionnels pertinents, le mécanisme de transversalisation des droits de l'homme, le Pacte mondial des Nations Unies et, dans la mesure du possible, les organismes spécialisés luttant contre la discrimination et promouvant l'égalité.

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

16 Etats Membres, dont 3 en Afrique, 7 dans les Amériques, 2 dans les Etats arabes, 2 en Asie-Pacifique, 2 en Europe-Asie-centrale

Budget stratégique

17. Discrimination au travail: La discrimination dans l'emploi et la profession est éliminée	Budget ordinaire proposé 2014-15 (en dollars E.-U.)	Montant estimatif des dépenses extrabudgétaires pour 2014-15 (en dollars E.-U.)
	13 246 575	3 465 000

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

Stratégie

□ Objectif et priorités de la stratégie

209. La stratégie a pour objectif global la ratification accrue et la mise en œuvre efficace des normes internationales du travail, ainsi que leur utilisation systématique et généralisée par les mandants tripartites pour répondre efficacement aux besoins du monde du travail.

210. En 2014-15, la stratégie mettra l'accent sur:

- la protection des travailleurs contre les formes de travail inacceptables et les travaux exécutés dans des conditions mettant en danger leur vie et leur santé;
- l'extension et le renforcement de l'application des normes internationales du travail, particulièrement en ce qui concerne les travailleurs de l'économie informelle et rurale et d'autres catégories vulnérables, notamment les travailleurs domestiques et migrants et les peuples indigènes et tribaux.

211. Cette stratégie s'inspire de la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable et de la stratégie d'action normative, ainsi que des plans d'action déjà adoptés par le Conseil d'administration se rapportant aux conventions relatives à la gouvernance et aux instruments relatifs à la SST, aux questions maritimes et à la pêche. Elle sera appuyée par la mise en œuvre d'un mécanisme efficace d'examen des normes permettant de garantir que l'OIT dispose d'un corpus normatif actualisé, pertinent et adapté au monde du travail qui contribue efficacement tant à la protection des travailleurs qu'à la promotion d'entreprises durables. Pendant la période biennale, on s'attachera plus particulièrement à remédier aux carences identifiées par les organes de contrôle en matière d'application des conventions ratifiées par différents moyens: réforme de la législation, renforcement des systèmes d'administration et d'inspection du travail, développement des capacités des mandants tripartites en matière d'application des normes, amélioration des mécanismes nationaux de règlement des différends.

□ Moyens d'action et appui aux mandants

212. L'OIT intensifiera les consultations tripartites périodiques dans le contexte de la stratégie normative, en vue notamment d'élaborer et de mettre en place un mécanisme d'examen des

normes. Les efforts tripartites seront poursuivis en ce qui concerne les instruments ne faisant pas encore l'objet d'un consensus et le recensement des déficits de protection en vue d'une inscription éventuelle à l'ordre du jour de la Conférence. Ces consultations permettront:

- de garantir la gouvernance, la transparence et l'efficacité des mécanismes de contrôle;
- d'assurer un appui tripartite au renforcement du système de contrôle;
- de résoudre l'ensemble des questions laissées en suspens lors de la 101^e session de la Conférence internationale du Travail (2012).

213. En fonction des évaluations nationales des besoins, des analyses des carences en matière législative et des observations des organes de contrôle, le BIT apportera une assistance technique aux Etats Membres qui la demandent pour combler les lacunes en matière d'application des conventions ratifiées et promouvoir de nouvelles ratifications. En collaboration avec le Centre de Turin, un appui sera apporté au renforcement des capacités des administrations du travail et des systèmes d'inspection du travail, y compris au développement de liens institutionnels plus étroits entre les systèmes nationaux d'inspection du travail et les acteurs privés et du corps judiciaire chargés de veiller au respect des normes sur le lieu de travail. Une attention particulière sera accordée à l'application des normes dans l'économie informelle. Le BIT aidera également les Etats Membres à examiner et à renforcer les mécanismes nationaux de règlement des conflits du travail et à créer des mécanismes tripartites volontaires chargés de traiter les cas de violation des normes, notamment dans le domaine de la liberté syndicale.

214. Des orientations seront données aux Etats Membres sur les approches novatrices, sur l'action normative, sur les réformes législatives et le renforcement des capacités pour faire en sorte que les normes internationales du travail s'appliquent aux travailleurs de l'économie informelle. Des études seront menées sur l'exercice des droits dans l'économie informelle et les implications sociales et économiques. Sur la base de la recommandation (n° 202) sur les socles de protection sociale, 2012, un avis technique sera fourni en vue de couvrir les catégories vulnérables de travailleurs. Le BIT s'appuiera sur les informations dont disposent les

organes de contrôle sur les conventions ratifiées relatives à la sécurité sociale pour aider les Etats Membres à établir et maintenir des socles de protection sociale en tant qu'éléments fondamentaux de leurs systèmes nationaux de sécurité sociale.

215. Le BIT mettra au point de nouveaux produits de formation destinés à promouvoir une meilleure compréhension du corpus de normes de l'OIT et du travail des organes de contrôle. La mise en œuvre progressive d'un système de présentation des rapports en ligne sera poursuivie avec la pleine participation des Etats Membres. Un programme de coopération technique visant à aider les mandants tripartites en matière normative sera appliqué à titre prioritaire pour la mobilisation de ressources. La base de données sur les normes internationales du travail (NORMLEX) sera encore améliorée pour offrir une approche systématique de la collecte, de l'analyse et de la diffusion d'informations sur la législation nationale du travail et l'application des normes internationales du travail par les pays.

□ Egalité entre hommes et femmes et non-discrimination

216. Une attention particulière sera accordée à l'application des normes clés sur l'égalité de chances et de traitement, y compris celles relatives aux travailleurs ayant des responsabilités familiales, à la protection de la maternité, aux travailleurs domestiques ainsi qu'au VIH et au sida, tout en prenant en considération les aspects sexospécifiques de la crise économique mondiale.

□ Partenariats

217. Les partenariats continueront d'être renforcés pour promouvoir les normes internationales du travail au sein du système des Nations Unies et des partenariats public-privé. En particulier, le rôle de ces normes sera renforcé dans le mécanisme de transversalisation des droits de l'homme, et l'on s'attachera à promouvoir la consultation et la participation des peuples autochtones dans le cadre du Partenariat des Nations Unies pour les peuples autochtones.

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

41 Etats Membres

Cible

39 Etats Membres, dont 14 en Afrique, 12 dans les Amériques, 5 dans les Etats arabes, 5 en Asie-Pacifique et 3 en Europe-Asie centrale

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

6 Etats Membres

Cible

5 Etats Membres, dont au moins 1 dans chaque région

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 nos 29, 87, 98, 100, 105, 111, 138 et 182 et les quatre conventions prioritaires nos 81, 122, 129 et 144.	
Base de référence	Cible
29 Etats Membres	20 Etats Membres, dont 5 en Afrique, 5 dans les Amériques, 5 en Asie-Pacifique et 5 en Europe- Asie centrale

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	Cible
19 Etats Membres	16 Etats Membres, dont 5 en Afrique, 3 dans les Amériques, 2 dans les Etats arabes, 3 en Asie-Pacifique et 3 en Europe-Asie centrale

Budget stratégique

18. Normes internationales du travail: Les normes internationales du travail sont ratifiées et appliquées	Budget ordinaire proposé 2014-15 (en dollars E.-U.)	Montant estimatif des dépenses extrabudgétaires pour 2014-15 (en dollars E.-U.)
	77 830 961	9 240 000

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

Stratégie

□ Objectif et priorités de la stratégie

218. Cette stratégie a pour objectif global d'encourager dans les Etats Membres les progrès en matière de travail décent au moyen d'une approche intégrée conforme aux quatre objectifs stratégiques de l'Agenda du travail décent, de tirer parti des synergies existant entre ces derniers et de promouvoir la cohérence des politiques entre les principales parties prenantes internationales et multilatérales dont le mandat touche à des domaines liés au travail décent.

219. En 2014-15, la stratégie aura pour priorité:

- d'établir des partenariats efficaces au sein du système des Nations Unies et du système multilatéral en vue de promouvoir les objectifs de l'OIT et de renforcer les programmes opérationnels du BIT, y compris en ce qui concerne le programme de développement durable pour l'après-2015;
- d'aider les mandants à évaluer et à orienter les progrès en matière de réalisation du travail décent.

220. La stratégie se fonde sur la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation

équitable, qui souligne que les efforts destinés à promouvoir les quatre objectifs stratégiques de l'OIT – y compris les questions transversales que sont l'égalité entre hommes et femmes et la non-discrimination – devraient s'inscrire dans une stratégie intégrée, au niveau tant mondial que national. Elle répond au suivi de la Déclaration, qui invite le Bureau à fournir une assistance aux Membres à cet effet.

□ Moyens d'action et appui aux mandants

221. Dans ses efforts en faveur de la cohérence des politiques au sein du système multilatéral, l'OIT devra tout particulièrement veiller à ce que les objectifs en matière de travail décent et d'emploi soient considérés comme des priorités fondamentales par les programmes internationaux de haut niveau: G20, FMI, Banque mondiale, Programme de développement durable des Nations Unies pour l'après-2015. Les initiatives et manifestations de haut niveau organisées à l'échelle nationale, régionale et multilatérale s'inspireront des travaux de recherche appliquée liant les politiques de travail décent et les institutions qui les appuient aux stratégies macroéconomiques et sociales.

222. L'OIT s'appuiera sur le Pacte mondial pour l'emploi et tirera parti des expériences positives de collaboration avec d'autres institutions qui ont eu lieu au lendemain de la crise de 2008-09 pour promouvoir le dialogue social dans les débats nationaux sur les réponses à la crise et les politiques de réforme. Elle aidera également les mandants à prendre part à l'élaboration des programmes par pays de promotion du travail décent et à évaluer et à orienter les progrès en matière de travail décent en organisant à leur intention des formations sur l'intégration du travail décent et en les associant à l'élaboration des profils de pays. D'autres indicateurs de travail décent seront déployés et de nouveaux profils par pays seront créés ou actualisés concernant le travail décent.

223. Comme de nombreux Etats Membres manquent encore de données suffisantes sur le marché du travail, des ateliers de formation sur le terrain et des cours au Centre de Turin seront organisés pour aider les mandants à renforcer leurs capacités en matière de collecte de statistiques ventilées par sexe. Les efforts visant à assurer une meilleure convergence entre l'élaboration des programmes par pays de promotion du travail décent et les PNUAD ou d'autres cadres nationaux de développement seront poursuivis, de même que continueront d'être organisées, en collaboration avec le Centre de Turin, des formations sur l'intégration du travail décent à l'intention des équipes de pays des Nations Unies et des coordonnateurs résidents.

224. Les mandants de l'OIT se mettent également en rapport avec les groupes parlementaires, les autorités locales, les organisations non gouvernementales, les organisations confessionnelles et les milieux universitaires pour les sensibiliser, obtenir leur soutien lors de la discussion des politiques et les impliquer dans l'exécution des programmes. L'OIT s'efforcera de tirer parti de ces partenariats en fournissant un appui sous forme, entre autres, d'outils de formation ou de forums de discussion là où il apparaîtra possible d'influencer le débat politique sur le travail décent.

225. A la fin de 2015, 20 pays supplémentaires devraient avoir accordé une place de plus en plus importante au travail décent dans l'élaboration des politiques. Cinq organisations internationales ou multilatérales supplémentaires devraient avoir promu une approche intégrée dans le cadre de nouvelles initiatives coordonnant les politiques et programmes interinstitutionnels relatifs à l'Agenda du travail décent.

□ Egalité entre hommes et femmes et non-discrimination

226. Le BIT s'efforcera de veiller à ce que les documents d'orientation et de recherche préparés conjointement avec d'autres institutions pour des événements et des conférences de haut niveau rendent compte des préoccupations en matière d'égalité des sexes et de non-discrimination. L'utilisation systématique de données ventilées par sexe et d'informations sur des groupes vulnérables spécifiques continuera d'être encouragée dans les efforts visant à renforcer les capacités. Les matériels de formation et d'autres outils mettront à profit les expériences tirées des audits de genre du BIT et seront actualisés pour rendre compte des évolutions récentes dans le domaine de l'égalité des sexes, du VIH et du sida, des personnes handicapées, des peuples indigènes et tribaux et des migrations.

□ Partenariats

227. L'OIT maintiendra ses partenariats avec les institutions dont les mandats ont une importance stratégique pour son action en faveur de la cohérence des politiques dans les programmes multilatéraux de haut niveau. Sont ici notamment concernés le FMI, la Banque mondiale, les banques régionales de développement, la FAO, la Conférence des Nations Unies sur le commerce et le développement, l'ONU et ses commissions économiques régionales, le PNUD, le PNUE, ONU-Femmes, l'OCDE et l'Organisation mondiale du commerce (OMC).

228. Pour renforcer la cohérence des politiques au niveau régional, l'OIT mettra également

l'accent sur le travail entrepris dans le cadre des commissions régionales et des mécanismes de coordination régionale de l'ONU, ainsi que sur les initiatives lancées avec d'autres organes et institutions financières à l'échelle régionale et multilatérale. Les partenariats au sein du système des Nations Unies qui se sont constitués autour de la coopération Sud-Sud et de la coopération

triangulaire progresseront grâce à l'engagement d'un nombre croissant de gouvernements, de partenaires sociaux, d'institutions des Nations Unies et d'acteurs non étatiques, conformément à la stratégie de l'OIT concernant la coopération Sud-Sud et la coopération triangulaire adoptée par le Conseil d'administration en mars et en novembre 2012.

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 mandants de l'OIT, conformément aux dispositions de la convention n° 144.	
Base de référence	Cible
0	16 Etats Membres, dont 4 en Afrique, 6 dans les Amériques, 1 dans les Etats arabes, 3 en Asie-Pacifique et 2 en Europe-Asie centrale

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 l'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

Budget stratégique

19. Intégrer le travail décent: Les Etats Membres placent l'approche intégrée du travail décent au cœur de leurs politiques économiques et sociales, avec le soutien des principales institutions des Nations Unies et d'autres institutions multilatérales	Budget ordinaire proposé 2014-15 (en dollars E.-U.)	Montant estimatif des dépenses extrabudgétaires pour 2014-15 (en dollars E.-U.)
	22 153 820	10 395 000

Capacités institutionnelles

229. Les capacités institutionnelles apportent une contribution efficace à l'obtention des résultats de l'OIT au niveau mondial et à celui des pays: informations, données, connaissances, renforcement des capacités, partenariats. Ces capacités appuient le travail des départements techniques et des régions s'agissant de la fourniture de services aux mandants et des

relations de l'OIT avec les partenaires extérieurs et le grand public. La présente partie décrit succinctement les principales prestations attendues par domaine de capacité institutionnelle et les stratégies correspondantes qui faciliteront l'obtention des résultats dans le cadre du programme de l'OIT en 2014-15.

Domaine de capacité institutionnelle	Prestations attendues en 2014-15
Connaissances, capacité d'analyse et diffusion de l'information	• Travaux de recherche solide et pertinente, axés sur les politiques et à fort impact grâce à une masse critique suffisante. • Fourniture de connaissances et d'analyses de qualité à des forums internationaux, notamment le G20 et les organismes des Nations Unies. • Collaboration accrue en matière de collecte de données et de recherche avec la Banque mondiale, le FMI, et des institutions comme la CNUCED et la FAO sur des thèmes pertinents. • Poursuite de la mise en œuvre de la stratégie en matière de connaissances pour 2010-2015. • Mécanismes solides d'échange de connaissances. • Diffusion appropriée des conclusions, analyses et publications de l'OIT.
Statistiques	• Mise à disposition d'un répertoire complet de données statistiques sur le travail décent. • Assistance technique fournie aux Etats Membres pour la production de statistiques ventilées par sexe sur le marché du travail et les ménages à partir des diverses sources à leur disposition. • Renforcement des normes statistiques internationales conformément aux dernières conférences internationales des statisticiens du travail (CIST).

Domaine de capacité institutionnelle	Prestations attendues en 2014-15
Partenariats extérieurs	• Contribution renforcée aux discussions mondiales liées au mandat de l'OIT. • Mobilisation accrue des mandants et des partenaires extérieurs de l'OIT en faveur de la promotion de l'Agenda du travail décent, y compris en ce qui concerne le programme de développement pour l'après-2015 et le suivi de Rio+20. • Production et promotion à cet effet d'orientations générales, d'outils et de ressources sur mesure.
Centre international de formation de l'OIT, Turin	• Renforcement des capacités des mandants de l'OIT et du personnel du BIT dans les domaines de première importance proposés pour 2014-15. • Nouveaux cours de formation et nouvelles méthodes d'apprentissage dans le cadre du Fonds d'innovation établi en 2012.
Institut international d'études sociales	• Recherches sur le monde du travail et les stratégies pertinentes pour faire face à la crise afin d'assurer une croissance équitable et durable. • D'autres départements de l'OIT créent un centre d'analyse et réalisent des synergies avec les travaux de recherche axée sur les politiques menés ailleurs au BIT. • Elaboration de publications conformément à un programme coordonné de recherche et de publications à l'échelle du Bureau. • Contribution aux travaux de l'Organisation au sein du G20 et autres instances mondiales. • Participation à des travaux de recherche en collaboration avec la Banque mondiale, le FMI, la CNUCED et d'autres organisations. • Enrichissement de la base de connaissances mise à la disposition des mandants de l'OIT.
Communication et information du public	• Développement du service d'information et de diffusion de nouvelles de l'OIT en vue de garantir un meilleur accès à différents publics à travers différentes plates-formes. • Promotion d'une stratégie mettant les publications phares de l'OIT à la disposition de nouveaux publics au moyen de plates-formes numériques multiples. • Mise en œuvre d'une stratégie relative aux médias sociaux.

Domaine de capacité institutionnelle	Prestations attendues en 2014-15
	• Amélioration de l'offre en outils de connaissance numérisés à la bibliothèque du BIT. • Renforcement du programme «ArtWorks» pour accroître la visibilité du BIT et toucher de nouveaux publics.

Connaissances, capacités d'analyse et diffusion de l'information

230. L'OIT est une organisation fondée sur la connaissance. La qualité de ses services techniques, la crédibilité de ses conseils sur les politiques et le succès de ses activités de sensibilisation sont directement proportionnels à la solidité de sa base de connaissances. Pour être le point de référence mondial sur toutes les questions liées au monde du travail, le BIT doit investir constamment dans le renforcement de ses capacités en matière de statistiques, d'analyse et de diffusion de l'information.

231. Les analyses de l'OIT doivent traiter directement des questions auxquelles sont confrontés ses mandants dans leurs contextes respectifs; elles doivent être complètes et cohérentes et prendre en compte l'Agenda du travail décent dans son intégralité, notamment l'égalité entre hommes et femmes; enfin, elles doivent être d'une qualité et d'une ampleur suffisantes pour peser sur les débats de politique internationale et permettre aux mandants de participer à l'élaboration des politiques et d'influencer ce processus.

232. La première étape pour renforcer la capacité d'analyse de l'OIT se déroule en 2013: il s'agit de réorganiser et de regrouper les capacités afin d'atteindre une masse critique de façon à traiter les grands thèmes du mandat et les domaines de première importance proposés pour 2014-15. Il faut ensuite accroître la qualité et la crédibilité des analyses en misant sur le perfectionnement des compétences et la gestion des ressources humaines. Il faut, enfin, livrer les analyses sous une forme adaptée et au bon moment, c'est-à-dire lorsqu'elles peuvent être directement utiles aux mandants et à la communauté internationale des décideurs.

233. Ces trois étapes vont dans le sens des objectifs définis dans la stratégie en matière de

connaissances pour 2010-2015, à savoir l'attention prioritaire accordée aux analyses fondées sur des données probantes à l'appui de l'Agenda du travail décent et de l'Agenda global pour l'emploi; le renforcement de l'échange de connaissances tant à l'intérieur de l'Organisation qu'avec des experts extérieurs; et une stratégie de diffusion tirant pleinement parti de l'Internet.

234. Le BIT revisitera ses publications phares et se concentrera sur un nombre réduit de produits réguliers offrant des analyses de premier ordre, des données à jour pertinentes et des réflexions novatrices sur des thèmes émergents.

235. La bibliothèque du BIT s'emploiera à élaborer un répertoire numérique des publications de l'OIT libre d'accès, qui devrait être achevé d'ici à la fin de 2015. Le but est de diffuser largement les publications du BIT dans différents formats numériques sur l'Internet, en les dotant de descripteurs plus précis pour faciliter les recherches.

236. Le portail d'accès de l'OIT aux informations et aux données sur le travail décent au niveau des pays continuera d'être regroupé, et sa portée et ses fonctionnalités seront étendues. On s'appliquera en priorité à renforcer les bases de données sous-jacentes entretenues par les départements techniques, à rationaliser la collecte de données, à accroître le nombre de pays couverts et à garantir un accès ciblé aux documents importants.

237. D'autres outils de gestion des connaissances seront mis au point pour favoriser une culture du partage des connaissances parmi les mandants de l'OIT et le personnel du BIT, et pour tirer pleinement parti des possibilités de collaboration accrues dans toute l'Organisation.

Statistiques

238. L'objectif fondamental de la stratégie est de renforcer la capacité des Etats Membres de produire des statistiques sur le travail décent, et de renforcer celle du Bureau de compiler ces statistiques et de les rendre disponibles via un portail unique d'accès aux données statistiques (ILOSTAT) fondé sur le Web et interrogeable par pays et par thème. Un répertoire complet de données statistiques sur le travail décent pourra être consulté grâce à un système moderne de collecte de données et une plate-forme informatique harmonisée; un contrôle efficace de la qualité sera assuré. La collecte, la compilation et la diffusion des statistiques seront centralisées. Il est impératif pour ce faire de fusionner les bases de données existantes.

239. Une assistance technique sera fournie à 45 Etats Membres au moins en vue d'élaborer des modèles de questionnaires pour les enquêtes sur la main-d'œuvre et les enquêtes auprès des établissements, et d'améliorer les registres administratifs en tant que source de statistiques du travail, dans le but de compiler les variables fondamentales plus efficacement. L'Organisation produira également des estimations et des projections fiables sur les principales variables du travail.

240. L'OIT poursuivra ses activités de renforcement des capacités à l'intention des mandants dans le cadre de cours spéciaux de formation sur les statistiques du marché du travail,

en collaboration avec le Centre de Turin. Des séminaires de formation sur le terrain seront en outre organisés pour les mandants en collaboration avec les institutions concernées; les thèmes seront adaptés aux besoins et aux demandes formulées.

241. Les activités porteront sur les concepts et méthodes statistiques de mesure; à cet effet, il sera tiré parti des recommandations et des conclusions des dernières CIST concernant la mesure de la sous-utilisation de la main-d'œuvre, de l'emploi et du chômage. L'OIT aidera les Etats Membres à mettre en application les manuels récents sur les indicateurs du travail décent et la mesure de l'emploi informel.

242. L'OIT continuera de promouvoir le recours aux indicateurs et aux données ventilées par sexe qui forment la base d'une analyse respectueuse de l'égalité entre hommes et femmes, aux fins de l'élaboration et du suivi de politiques inclusives. Des ressources documentaires spécifiques seront mises à disposition.

243. Les partenariats seront renforcés avec les institutions intéressées – Division de statistique de l'ONU, Banque mondiale, OCDE, commissions économiques régionales de l'ONU, groupements politiques régionaux, instituts de statistique concernés.

Partenariats extérieurs

244. La stratégie de l'OIT concernant les partenariats extérieurs vise à promouvoir l'adoption de mesures à l'appui du travail décent par les organisations multilatérales, tout particulièrement le système des Nations Unies, les organisations régionales, les banques de développement régionales, les institutions financières internationales, le G20 et autres acteurs – parlementaires, organisations non gouvernementales, organisations confessionnelles, milieux universitaires.

245. En consultation avec les mandants tripartites, de nouveaux partenariats seront conclus pour faire progresser le travail décent en tant qu'objectif central du développement inscrit dans les cadres pour l'élaboration des politiques et la gouvernance, aux niveaux mondial, régional et national.

246. On continuera d'accorder une attention prioritaire au travail en partenariat en vue d'atteindre les objectifs du Millénaire pour le développement (OMD), en particulier la cible 1B relative à l'emploi et au travail décent. L'OIT poursuivra son appui aux mandants pour faire en sorte que les programmes par pays de promotion du travail décent contribuent à l'obtention des résultats des PNUAD et d'autres outils de programmation des Nations Unies, y compris l'initiative «Unis dans l'action», le cas échéant. En sa qualité de coresponsable du réseau de programmation du PNUAD du Groupe des Nations Unies pour le développement, l'OIT maintiendra son appui au PNUAD. Elle continuera en outre de participer aux initiatives interinstitutions et aux structures du Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies pour la coordination.

247. Mettre en œuvre la stratégie de l'OIT en matière de coopération technique Sud-Sud aidera à développer les partenariats, le partage de connaissances et d'expériences et les activités de formation et de transfert de technologie entre les pays émergents et les pays en développement, ainsi qu'avec les pays avancés qui souhaitent soutenir ce modèle de coopération.

248. Des partenariats seront noués tant à l'intérieur qu'à l'extérieur du système des Nations Unies et des structures multilatérales pour s'assurer que le travail décent fasse partie intégrante du programme de développement pour l'après-2015.

Centre international de formation, Turin

249. Les opérations prévues par le Plan stratégique du Centre pour 2012-2015 sont harmonisées avec le Cadre stratégique de l'OIT pour 2010-2015. Les mandants doivent avoir la possibilité de perfectionner leurs compétences ou d'en acquérir de nouvelles, d'accéder rapidement et facilement à des connaissances de qualité, à jour et utiles, et de mettre leur expérience en commun, d'un pays et d'une région à l'autre. Le Centre est bien placé, dans le cadre institutionnel de l'OIT, pour répondre à ces besoins en offrant des activités de formation et d'apprentissage et en facilitant le partage des connaissances entre pays et régions dans les différents secteurs économiques.

250. Le Centre réorientera ses travaux vers les domaines de première importance proposés pour 2014-15, et contribuera à offrir aux mandants de l'OIT et au personnel du BIT des programmes de formation et de nouveaux cours sur ces thèmes.

251. Faisant partie intégrante de la plate-forme de connaissances globale de l'OIT, le Centre s'attachera par ailleurs à: exécuter à l'intention du personnel du BIT un programme de formation à la gestion des connaissances et aux outils qui s'y rapportent; renforcer les liens institutionnels entre

le Centre et l'Institut international d'études sociales; promouvoir activement avec le BIT le nouveau programme de doctorat proposé par la Turin School of Development; concevoir et lancer un campus électronique; et continuer d'investir dans l'élaboration de nouveaux cours de formation et de nouvelles méthodes d'apprentissage dans le cadre du Fonds d'innovation établi en 2012. S'agissant du perfectionnement et de la formation du personnel du BIT, le Centre et le Département du développement des ressources humaines mettront en œuvre un plan plus stratégique et systématique pour que l'Organisation fasse le meilleur usage possible des installations et du savoir-faire du Centre en matière de formation.

252. Le Centre élargira son rayon d'action en participant à des réseaux d'apprentissage et en tissant des liens avec des établissements universitaires, des universités et des instituts de formation régionaux et nationaux. D'ici à 2015, 30 pour cent des activités de renforcement des capacités du Centre seront mises en œuvre en partenariat avec d'autres établissements universitaires, de formation et de recherche.

Institut international d'études sociales

253. A sa dernière session, le Conseil de l'Institut a réaffirmé l'importance d'une recherche indépendante pour concevoir des mesures de lutte contre la crise fondées sur des données probantes. L'Institut renforcera donc les activités de recherche sur la crise au cours du prochain exercice biennal.

254. L'Institut analysera les progrès accomplis par les pays dans leurs efforts visant à juguler la crise et à rééquilibrer leur économie et publiera les résultats de ses travaux. Il établira et publiera des scénarios concernant l'évolution future du monde du travail, comme l'a demandé le Conseil. Des perspectives régionales spécifiques seront

analysées dans le cadre de la série *Etudes sur la croissance et l'équité*. Il s'agira notamment d'examiner les interactions entre les différents piliers de l'Agenda du travail décent, y compris l'égalité entre hommes et femmes, ainsi que le contexte macroéconomique.

255. Des études seront menées aussi sur la façon dont le commerce international et les accords d'investissement peuvent promouvoir au mieux l'emploi, tout en appuyant les entreprises et le rôle joué par les normes du travail dans ce processus.

256. Le Conseil a par ailleurs prié l'Institut de contribuer à faire de l'OIT un centre d'excellence, ce qui pourrait s'avérer un bon moyen de

renforcer l'influence de l'Organisation dans le débat mondial sur les politiques à mener. Il conviendra à cet effet d'améliorer les synergies entre les travaux de recherche conduits par l'Institut et d'autres départements et bureaux extérieurs de l'OIT, dans le contexte des nouvelles dispositions à mettre en place sur la voie du changement et de la réforme. Un intérêt renouvelé sera porté aux partenariats avec d'autres organisations internationales,

partenariats qui seront coordonnés avec d'autres départements internes et avec les établissements universitaires déjà associés à l'Institut. La *Revue internationale du Travail*, dont la diffusion s'est nettement améliorée, est une tribune très importante pour stimuler la recherche sur des questions intéressant l'OIT. En coopération avec le Centre de Turin, ces recherches seront intégrées dans les programmes de formation.

Communication et information du public

257. Dans le domaine de la communication et de l'information du public, l'objectif fondamental de l'OIT pour 2014-15 est de se positionner dans l'espace public comme la référence mondiale pour tout ce qui touche au monde du travail. Une stratégie globale sera déployée à cet effet. Elle servira de base à tous les produits de communication de l'Organisation en vue de rehausser son image et d'accroître son influence dans le débat public.

258. La clarté, la cohérence et le ciblage précis des produits de communication de l'OIT requièrent une coordination efficace dans l'ensemble du Bureau, et en particulier entre les départements techniques et le Département de la communication et de l'information du public. Encourager une culture de la communication «en réseau» parmi le personnel sera primordial pour que le BIT parvienne à donner corps au message public de l'Organisation. Le Bureau suivra et analysera le débat public sur les questions liées au monde du travail dans le but d'éclairer la discussion sur les politiques internes, et d'identifier des occasions opportunes de véhiculer le message de l'OIT à l'extérieur. Enfin, le lien fonctionnel entre la communication au siège et sur le terrain sera renforcé pour garantir que la

stratégie globale de communication tienne compte des perspectives régionales, et que les priorités mondiales de l'OIT se retrouvent dans les stratégies régionales de communication.

259. Les produits de communication de l'OIT doivent non seulement toucher des publics variés, mais aussi employer des stratégies de promotion adaptées pour s'adresser à eux. Afin de répondre à l'évolution du paysage de la communication, l'OIT passera à une stratégie de publication «en priorité numérique» et rendra ses outils de connaissance et de communication accessibles sur de multiples plates-formes. Elle tirera aussi pleinement parti des plates-formes de médias sociaux pour entrer en contact aussi bien avec les publics existants qu'avec de nouveaux publics.

260. Les partenariats avec les médias seront renforcés pour élargir la portée du message de l'OIT. Art Works, le programme mobilisant des artistes célèbres en faveur des activités de l'Organisation, se poursuivra pour sensibiliser le public à ce sujet, en particulier dans le cadre des campagnes consacrées aux principes et droits fondamentaux au travail.

Gouvernance, appui et management

261. Les fonctions de gouvernance, d'appui et de management appuient l'exécution du programme de l'OIT et fournissent aux Etats Membres les assurances nécessaires quant à l'efficacité et à l'efficience de l'ensemble des activités de l'Organisation soumises aux normes établies en matière de contrôle, de transparence et de responsabilité. 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 BIT. En 2014-15, le Bureau continuera d'exploiter et de mettre en œuvre le programme de réforme défini par le Directeur général en octobre 2012. A cet effet, il s'emploiera entre autres à réviser les procédures et méthodes de travail et les structures organisationnelles afin d'éliminer les doubles emplois, les lacunes et les incohérences de manière à permettre à l'ensemble de ses services d'utiliser les ressources de façon plus efficace et plus efficiente. Ce travail bénéficiera de l'appui du

Comité d'examen des dépenses, qui continuera à recenser les domaines dans lesquels il est possible d'améliorer le rapport coût-efficacité.

262. En ce qui concerne les ressources humaines, les technologies de l'information, la coopération technique et l'évaluation, les cibles fixées pour 2014-15 dans les stratégies axées sur les résultats qui ont été approuvées définissent les résultats à atteindre. Le Bureau continuera à améliorer les règles et procédures en matière de gouvernance interne, à préciser les rôles et les responsabilités, à dégager des gains d'efficacité sur le plan administratif et à accroître l'investissement dans les technologies de l'information.

263. 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 des présentes propositions de programme et de budget.

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

Stratégie

264. L'amélioration des méthodes de travail permettra d'utiliser les ressources de manière plus efficace et plus efficiente. Il s'agira notamment de revoir les règles, procédures et pratiques actuelles et d'explorer la possibilité de procéder à des réformes de structure en vue de regrouper certaines fonctions spécialisées et d'améliorer ainsi la qualité des services et de réduire les coûts; ce faisant, on réaffectera des ressources à des activités à plus forte valeur ajoutée. Les modalités de fourniture de services administratifs et les fonctions de traitement au siège seront révisées afin d'améliorer le niveau des services et de dégager des gains d'efficacité.

□ Ressources humaines

265. La Stratégie en matière de ressources humaines pour 2010-2015 repose sur quatre objectifs essentiels pour permettre aux grandes fonctions de ressources humaines d'apporter un appui à la mise en œuvre de l'Agenda du travail décent, à savoir: le renforcement des capacités et de l'aptitude à diriger; l'amélioration de la qualité

du travail et de la réactivité par une responsabilisation accrue; le renforcement de l'efficacité et de l'efficience du personnel grâce au travail d'équipe et à la collaboration; le renforcement du sentiment de satisfaction et du niveau de performance du personnel grâce à un cadre de travail favorable.

266. Des travaux seront menés pour promouvoir la politique du Bureau indispensable à l'accomplissement de sa mission, et des services aux mandants seront fournis dans les domaines suivants: examen exhaustif des procédures de recrutement et de sélection en vue de dégager des gains d'efficacité; amélioration des possibilités de carrière, du sentiment de satisfaction et de la motivation du personnel; accroissement de la mobilité et contribution à des effectifs plus diversifiés et plus équilibrés; réforme substantielle de la politique des contrats afin de trouver un juste équilibre entre les obligations de l'Organisation en tant que bon employeur et les ajustements requis par la fluctuation des sources de financement volontaire; examen approfondi du système de reconnaissance et de récompense des mérites au Bureau et des outils nécessaires

pour pallier les problèmes de performance insuffisante afin de favoriser l'évolution des mentalités nécessaire pour appliquer à tous les niveaux la gestion axée sur les résultats.

267. Les principaux produits prévus pour l'exercice biennal tiendront compte par conséquent de la nécessité de consolider les progrès en cours et de procéder aux rattrapages voulus en ce qui concerne les indicateurs et cibles de la stratégie 2010-2015. Conformément aux recommandations du Commissaire aux comptes pour l'année qui s'est achevée le 31 décembre 2011, les travaux engagés en 2013 se poursuivront au cours de la période biennale 2014-15 sur la base d'une approche structurée de la planification des effectifs et de la relève en vue d'assurer une utilisation optimale des ressources humaines du Bureau. De nouvelles priorités en matière de développement du personnel seront définies, notamment dans les domaines de la gestion et de la formation à la direction.

□ Technologies de l'information

268. La Stratégie en matière de technologies de l'information pour 2010-2015 repose sur la fourniture de systèmes intégrés, sur une démarche concertée en matière d'utilisation des ressources informatiques à l'échelle de la structure administrative, sur une meilleure gouvernance des technologies de l'information au Bureau, sur le renforcement de la gestion des services et sur la consolidation des activités. Au cours de la période 2014-15, on s'appuiera à cet effet sur les volets de la stratégie en matière de ressources humaines consacrés au développement du personnel et à la gestion de la performance afin de diffuser une culture de l'excellence en matière de services. Un investissement soutenu dans des dispositifs de mutualisation des connaissances assurera un respect rigoureux de la stratégie en matière de connaissances.

269. Après le déploiement du Système intégré d'information sur les ressources (IRIS) dans les bureaux régionaux et le regroupement des principales fonctionnalités en tenant compte des besoins et des capacités de chaque type de bureau, l'extension du système IRIS à d'autres bureaux extérieurs se poursuivra en 2014-15. Le modèle mis en œuvre sur le terrain vise à améliorer la qualité et l'actualité de l'information clé pour la gestion, le suivi des ressources et la présentation de rapports à ce sujet en se fondant sur les résultats, ce qui facilitera la planification et la prise de décisions. De plus, le modèle contribuera au respect des Normes comptables internationales pour le secteur public (IPSAS). Des examens des processus métier, qui font maintenant partie intégrante de la méthode de

déploiement du système IRIS, seront menés. Ils contribueront à accroître les avantages des nouvelles méthodes de travail grâce à l'alignement des rôles du personnel, à la standardisation des processus et à l'utilisation des technologies.

270. La mise à niveau de la structure informatique se poursuivra en vue d'améliorer l'intégration, la sûreté et la fiabilité des systèmes. Le système de courriel sera remplacé, et un logiciel intégrant le courriel à la messagerie instantanée et à d'autres applications du Bureau largement utilisées sera installé au siège. A mesure que leur connectivité Internet s'améliore, les régions participeront davantage à cet environnement assurant une collaboration dans la sécurité. Il faudra prévoir un service d'appui à plein temps pour les applications centralisées telles que le courriel, IRIS et le Système de gestion électronique des documents. Les différentes possibilités d'assurer ce niveau d'appui à l'échelon du Bureau seront évaluées et des études de faisabilité seront établies à l'intention de la direction. L'accent mis sur l'amélioration de la gouvernance en matière de technologies de l'information par le renforcement du rôle du Bureau de la gestion des projets sera maintenu tout au long de la période.

□ Coopération technique

271. Conformément à la Stratégie en matière de coopération technique pour 2010-2015, toutes les activités de l'OIT financées au titre des ressources extrabudgétaires et du Compte supplémentaire du budget ordinaire (CSBO) sont désormais expressément liées aux résultats en matière de travail décent par l'intermédiaire du module de gestion stratégique d'IRIS. En collaboration avec les partenaires pour le développement, l'OIT s'attachera à favoriser la flexibilité et la prévisibilité des financements volontaires en les encourageant à conclure des accords-cadres pluriannuels et en fournissant des fonds non affectés (CSBO) ou très partiellement affectés (allocations fondées sur les résultats), tout en définissant plus clairement les priorités et les critères d'utilisation des fonds du CSBO. Le système d'évaluation ex ante des projets et le mécanisme d'assurance de la qualité seront encore améliorés et, si possible, décentralisés dans les bureaux extérieurs. Une attention accrue sera accordée par ailleurs à la normalisation, à la soumission dans les délais et au contrôle de la qualité des rapports sur l'état d'avancement des projets.

272. Des efforts seront faits pour élargir et diversifier les sources de financement du programme de coopération technique au moyen d'accords avec de nouveaux partenaires, y compris les économies émergentes (notamment

par la coopération Sud-Sud et la coopération triangulaire) et les banques régionales de développement, en établissant des partenariats public-privé avec des entreprises, des fondations et d'autres acteurs non étatiques, en élargissant la gamme des modalités de financement et en organisant des réunions de donateurs pour les activités hautement prioritaires. Le Bureau rationalisera la mise en œuvre des projets de coopération technique en mettant à la disposition des bureaux et unités techniques extérieurs un service d'assistance centralisé s'occupant des autorisations financières et des approbations juridiques et fournissant des conseils sur les questions administratives. Les manuels, outils et programmes de renforcement des capacités relatifs à la coopération technique seront mis à jour. Le Bureau s'emploiera à faire mieux connaître son programme de coopération technique au moyen d'un «rapport sur les résultats» annuel, qui complétera le rapport biennal sur l'exécution du programme.

273. En concertation avec les organes pertinents du système des Nations Unies, le Bureau continuera à étudier les possibilités d'harmoniser les politiques et les pratiques et à mener des activités communes lorsqu'elles sont clairement justifiées. Il s'agira entre autres d'étudier avec soin les incidences pour l'OIT de l'Examen quadriennal complet des activités opérationnelles de développement du système des Nations Unies pour 2012 et de la mise en œuvre des améliorations opérationnelles recommandées pour l'Organisation. Le Bureau continuera de renforcer sa contribution aux PNUAD dans le cadre des programmes par pays de promotion du travail décent et fournira par ailleurs des conseils techniques dans ses domaines de compétence au titre de l'initiative «Unis dans l'action». Le niveau d'engagement sera déterminé sur la base d'une évaluation minutieuse des coûts et avantages pour l'OIT, ainsi que des orientations fournies par le Conseil d'administration.

□ Protection juridique

274. La réalisation de l'objectif consistant à assurer dans tous les Etats Membres une

protection juridique de base aux activités de l'OIT est en bonne voie. Plusieurs Etats ont adhéré – ou envisagent de le faire – à la convention internationale qui reconnaît les privilèges et immunités de l'Organisation, applicables notamment à ses fonctionnaires et à ses avoirs. Dans un nombre croissant d'Etats, de nouveaux accords permanents ou la confirmation d'arrangements existants autorisent un démarrage plus précoce des travaux dans la mesure où les cadres juridiques sont déjà définis, et prévoient la reconnaissance juridique préalable du statut de l'OIT, ce qui permettra de réduire les risques en offrant des garanties aux fonctionnaires et collaborateurs du BIT et des arrangements appropriés pour la reconnaissance des exonérations fiscales et le traitement des plaintes contre l'Organisation.

□ Locaux de l'OIT

275. Au cours de la période 2014-15, la principale activité au titre du projet de rénovation du bâtiment du siège sera la rénovation de deux tiers des étages 1 à 11, qui se traduira par une utilisation plus efficace de l'espace disponible, des économies d'énergie, une amélioration de la sécurité et un abaissement des coûts d'entretien. Il faudra à cet effet adapter les procédures en matière de sécurité et d'incendie et les activités visant à assurer la sécurité du personnel et des visiteurs, sachant que des ajustements seront nécessaires aux différentes phases du projet de rénovation. De plus, sur la base de l'audit écologique réalisé en 2012-13 et dans le cadre de ses efforts destinés à économiser l'énergie, le Bureau prendra des mesures, tant au siège que sur le terrain, pour développer le recyclage et adopter des procédures de gestion des déchets plus efficaces. Conformément à la politique révisée en matière de voyages introduite en janvier 2013, la vidéoconférence sera encouragée en lieu et place des voyages. En outre, les dispositions révisées en matière de voyages et l'encouragement des déplacements par train en Europe permettront de réduire encore les émissions de gaz à effet de serre du Bureau.

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	Étapes 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 l'exécution du programme de l'OIT 2010-11	Étapes 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	Étapes 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
Plan complet pour la rénovation du bâtiment du siège soumis au Conseil d'administration en novembre 2010	■ 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	■ Baisse de 5 pour cent de la consommation d'électricité ■ La part des dépenses affectées aux voyages est réduite pour toutes les sources de financement ■ Le recours aux vidéoconférences augmente de 80 pour cent

Résultat 2: Gouvernance efficace et efficiente de l'Organisation

Stratégie

276. Une gouvernance efficace et efficiente de l'Organisation est essentielle pour que le Bureau soit en mesure d'aider les mandants à appliquer les politiques et programmes de promotion du travail décent. Ce 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 et des réunions régionales.

277. Les gains de transparence obtenus grâce à la mise en œuvre pleine et entière des normes IPSAS permettra d'améliorer la gouvernance et de renforcer l'harmonisation avec les

organisations du système des Nations Unies. Une fois achevée la mise en œuvre de ces normes (31 décembre 2012), il conviendra de s'employer à adapter le système aux nouvelles normes qui devraient être publiées en 2013 et au-delà.

□ Contrôle

278. Les audits internes ou externes et les évaluations indépendantes sont des outils de gouvernance importants et contribuent à diffuser une culture de la responsabilisation. Les audits internes fournissent au Directeur général des informations indépendantes et objectives sur l'efficacité des procédures de gestion des risques, de contrôle interne et de gouvernance. Les

recommandations formulées contribuent à l'amélioration du fonctionnement du Bureau et de ses systèmes de gouvernance et de contrôle interne, et aident ce dernier à atteindre ses objectifs. Le Bureau continuera de prêter une grande attention aux recommandations issues des audits, de leur donner suite dans la mesure du possible compte tenu des ressources disponibles et de veiller à ce que des enseignements en soient tirés.

279. L'intégration de la gestion des risques dans les procédures établies et les processus fondamentaux du BIT restera une activité

prioritaire. Le tableau 6 récapitule les risques jugés les plus critiques pour l'Organisation en 2014-15, ainsi que les stratégies permettant de les atténuer. Ces risques ont été déterminés sur la base d'une concertation permanente avec les responsables du BIT et les stratégies sont sans cesse affinées pour tenir compte de l'évolution de l'environnement opérationnel de l'OIT. Si ces risques se réalisaient, ils empêcheraient l'Organisation d'atteindre ses objectifs, saperaient ses valeurs ou entraîneraient des pertes en vies humaines ou des lésions corporelles.

Tableau 6. Registre des risques pour 2014-15

Risque	Cause(s) profonde(s) identifiée(s)	Mesure(s) et plan(s) d'action correctifs	Niveau de risque résiduel	Gestionnaire de risque*	
Stratégie					
1	L'impossibilité d'adapter les stratégies à l'évolution des environnements interne ou externe ou les conséquences imprévues des stratégies portent atteinte à la réputation de l'OIT, à son efficacité ou à sa pertinence.	Incapacité à faire évoluer les mentalités, le personnel, les procédures ou les technologies du Bureau pour s'adapter à l'évolution des besoins.	Concentration des ressources sur un petit nombre de questions clés; travaux de recherche solides et orientés vers l'action présentant une masse critique suffisante pour offrir de très bonnes chances de succès; renforcement des activités de communication et de sensibilisation destinées à faire mieux connaître l'OIT; mise en œuvre du programme de réforme du Directeur général.	Elevé	Directeurs généraux adjoints
Facteurs externes					
2	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'efficience et d'efficacité.	Elevé	PARDEV
3	Des circonstances indépendantes de la volonté de l'OIT empêchent la tenue d'activités importantes ou entraînent la fermeture d'un bureau pendant plus de 60 jours.	Catastrophe naturelle, instabilité politique, attaque terroriste, pandémie ou autre aléa.	Des mesures de planification visant à assurer la continuité des opérations sont appliquées afin de limiter les conséquences sur les services fournis aux mandants. Une évaluation des risques sera menée pour chaque réunion officielle, des solutions de remplacement étant envisagées et appliquées en cas de besoin.	Elevé (terrain) Faible (siège)	RELCONF, SERVSEC et bureaux régionaux
4	Un ou plusieurs Etats Membres sont dans l'impossibilité de s'acquitter de leurs 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.	Moyen	Trésorier et contrôleur des finances (TR/CF)

Risque	Cause(s) profonde(s) identifiée(s)	Mesure(s) et plan(s) d'action correctifs	Niveau de risque résiduel	Gestionnaire de risque*	
5	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.	L'amélioration de la qualité des programmes de l'OIT permet la mise en place d'activités de communication et de sensibilisation sur l'efficacité des approches et politiques de l'Organisation.	Faible	Secteurs techniques et bureaux régionaux
Mesures financières					
6	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.	Défaillance des systèmes de contrôle interne de l'OIT destinés à vérifier la solvabilité des partenaires bancaires ou cas de fraude majeure dans une banque.	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.	Faible	FINANCE
7	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, abaissement de la note attribuée aux obligations de certains Etats, relèvement des taux d'intérêt 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.	Faible	FINANCE
Opérations					
8	Une fraude ou autre pratique contraire à l'éthique cause un grave préjudice financier à l'OIT et nuit à sa réputation.	Acte illicite et défaillance des systèmes de contrôle interne de l'OIT destinés à détecter ou prévenir de tels actes.	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 appropriées.	Moyen	FINANCE
9	Défaut d'exécution de grands projets d'infrastructure (rénovation du bâtiment, mise à niveau de l'infrastructure informatique) dans les temps et conformément au budget imparti, entraînant des dépassements de coûts, l'impossibilité d'obtenir les résultats attendus et une perte de crédibilité, aux niveaux interne et externe.	Imprévus, hausse des coûts de construction ou d'autres coûts ou faiblesses dans la gestion du projet.	Un système de gouvernance des projets est en place pour le projet de rénovation du bâtiment; une équipe de projet spécialisée possédant les compétences et l'expérience nécessaires en gestion de grands projets dans ce domaine a été constituée. ITCOM participe à cette équipe. Un cadre de gouvernance informatique révisé a été mis en place. Les risques sont évalués pour les deux projets.	Elevé	FACILITIES et ITCOM
10	Carence des mécanismes de planification, de recrutement et d'évaluation des ressources humaines ne permettant pas de répondre pleinement aux besoins opérationnels.	Insuffisance des systèmes actuels de gestion des ressources humaines.	Mise en œuvre de la Stratégie en matière de ressources humaines pour 2010-2015, et notamment redéfinition de l'outil de recensement des compétences, élaboration d'une procédure de planification des effectifs, révision de la politique de mobilité du personnel et mise à niveau du système de suivi du comportement professionnel.	Moyen	HRD

Risque	Cause(s) profonde(s) identifiée(s)	Mesure(s) et plan(s) d'action correctifs	Niveau de risque résiduel	Gestionnaire de risque*
11 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. Une bibliothèque virtuelle de sauvegarde, installée dans un centre de données secondaires dans une autre partie du bâtiment du BIT, est également utilisée pour sauvegarder les données actives. Des plans de reprise après sinistre ont été élaborés pour les systèmes de courrier électronique et les Blackberry. Les principales applications de l'OIT en matière financière et de ressources humaines sont hébergées en externe par un prestataire de services professionnel. La délocalisation des données et applications hébergées par le centre de données de l'OIT est à l'examen.	Faible	ITCOM

* Sur la base des structures organisationnelles actuelles.

280. La Stratégie d'évaluation pour 2011-2015 a pour but principal de renforcer l'indépendance, la crédibilité et la valeur du travail d'évaluation. Elle s'articule autour de trois objectifs: meilleure utilisation de l'évaluation par la direction et les mandants à des fins de gouvernance; harmonisation de la pratique de l'évaluation à l'échelle du Bureau pour favoriser la transparence et la responsabilisation; développement de la capacité d'évaluation par l'amélioration des connaissances, des compétences et des outils. En 2014-15, les efforts porteront principalement sur la poursuite du renforcement des éléments suivants: les fonctions du Comité consultatif d'évaluation; l'adéquation stratégique, la qualité et l'utilisation des évaluations de haut niveau; la participation des mandants, notamment en matière de suivi; la capacité du personnel et des mandants en matière d'évaluation; les contributions à la base de connaissances du BIT relatives à ce qui fonctionne, ce qui ne fonctionne pas et pour quelles raisons. Le Bureau continuera de prêter une grande attention aux recommandations issues des évaluations, de leur donner suite dans la mesure du possible compte tenu des ressources disponibles et de veiller à ce que les enseignements tirés soient appliqués.

□ Organes de gouvernance

281. Suite à la mise en œuvre du paquet de réformes adopté en mars 2011 par le Conseil d'administration, le Bureau procédera aux révisions jugées nécessaires pendant l'examen des réformes (Conseil d'administration, 319^e session, octobre 2013). Il mettra également en œuvre les améliorations au fonctionnement de la Conférence internationale du Travail qui devraient être adoptées en 2013-14. Conformément aux recommandations du Comité d'examen des dépenses, le Bureau continuera de s'employer à rationaliser l'organisation des réunions officielles, notamment en révisant les méthodes de travail utilisées dans les fonctions d'appui. D'importants efforts seront déployés pour réduire le volume et améliorer la qualité des documents officiels produits par le Bureau.

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 mise en œuvre effective des normes IPSAS
Indicateur 2.3. Des analyses de la qualité figurent dans les rapports des audits internes et des 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 ■ Résultats de la stratégie d'évaluation présentés au Conseil d'administration	■ Toutes les recommandations issues des audits qui sont acceptées par la direction sont mises en œuvre dans les six mois qui suivent la date du rapport d'audit ■ Etapes prévues par la Stratégie d'évaluation pour 2011-2015
Indicateur 2.4. Amélioration de la reconnaissance et de la 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 d'avant-session et de session sont distribués sous forme papier ■ 25 millions de mots traités en 2010-11 pour les documents officiels (traduction et révision) ■ 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 sont publiés dans les délais ■ Réduction de 20 pour cent du volume de documents papier ■ Baisse de 20 pour cent du nombre de mots traités ■ Des avis juridiques adéquats sont fournis sans retard et dans tous les cas
Indicateur 2.6. Renforcement des fonctions de gouvernance et de décision 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 2014-15

282. Compte tenu des variations probables des coûts, les Propositions de programme et de budget pour 2014-15, évaluées au taux de change budgétaire pour 2012-13 de 0,84 franc suisse pour 1 dollar, s'élèvent à 864 011 070 dollars, soit un montant égal en termes réels à celui de la période biennale antérieure.

283. 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 0,3 pour cent. Des informations complètes sur les variations des facteurs de coûts sont fournies dans l'annexe documentaire 2.

284. Le taux de change budgétaire pour la période biennale 2014-15 sera fixé au taux du marché lorsque le budget sera examiné par la Commission des finances des représentants gouvernementaux à la 102^e session (juin 2013) de la Conférence. Les présentes propositions ont donc été évaluées au même taux de change budgétaire (0,84 franc suisse pour 1 dollar des Etats-Unis) que le programme et budget pour 2012-13, 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.

285. A titre indicatif cependant, le taux de change comptable mensuel de l'ONU pour début 2013 était de 0,93 franc suisse pour 1 dollar. Au cas où ce taux serait toujours valable en juin 2013, le montant du budget proposé en dollars serait de quelque 811,5 millions, et le montant correspondant en francs suisses des contributions serait d'environ 754,7 millions.

286. Ainsi, les contributions payables par les Etats Membres en 2014-15 dépendront du montant global du budget, du taux de change budgétaire qui sera finalement fixé et du barème des contributions approuvé par la Conférence.

287. Le projet de budget des dépenses et des recettes avec les chiffres correspondants pour 2012-13, présenté sous la forme requise pour son adoption par la Conférence, figure ci-après.

Projet de budget

Dépenses			Recettes			
	Budget 2012-13 (dollars E.-U.)	Prévisions 2014-15 (dollars E.-U.)		Budget 2012-13 (dollars E.-U.)	Prévisions 2014-15 (dollars E.-U.) (francs suisses)	(francs suisses)
Partie I						
Budget courant	856 950 214	859 311 062	Contributions des Etats Membres	861 620 000	723 760 800	864 011 070
Partie II						
Dépenses imprévues	875 000	875 000				
Partie III						
Fonds de roulement	-	-				
Partie IV						
Investissements institutionnels et éléments extraordinaires	3 794 786	3 825 008				
Budget total	861 620 000	864 011 070		861 620 000	723 760 800	864 011 070
						725 769 300

288. Lorsqu'il aura terminé l'examen des prévisions budgétaires figurant dans le présent document, le Conseil d'administration voudra proposer à la Conférence internationale du Travail un projet de résolution concernant l'adoption du programme et budget du 74^e exercice (2014-15) et la répartition des dépenses entre les Etats Membres pour 2014-15. 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 74^e exercice prenant fin le

31 décembre 2015, 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 proposé, par rubrique et objet de dépense**
- 4. Etat récapitulatif des dépenses de coopération technique proposées au titre du budget ordinaire**

^{*} 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

289. La présente annexe documentaire 1 donne un complément d'information sur le budget opérationnel de l'OIT, qui se divise en quatre parties, à savoir: la Partie I, «Budget courant», relative aux principales fonctions et ressources des programmes de l'OIT; la Partie II, «Dépenses imprévues»; la Partie III, «Fonds de roulement»; et la Partie IV, «Investissements institutionnels et éléments extraordinaires».

290. A la différence de ce qui se faisait jusqu'ici, les données concernant les programmes techniques de l'OIT relevant de la Partie I sont

fournies au niveau des objectifs stratégiques et des capacités institutionnelles. Il a fallu procéder ainsi pour ne pas préempter les changements structurels susceptibles de découler des réformes engagées en octobre 2012 et toujours en voie de réalisation au moment de l'élaboration des propositions de programme et de budget. Des explications sont néanmoins fournies ci-après concernant un certain nombre de modifications des niveaux de ressources qui ne sont pas liées au processus de réforme.

Partie I: Budget courant

Organes directeurs

291. 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 la dix-huitième Réunion régionale des Amériques. Dans l'attente des consultations qui seront organisées sur la réforme des réunions régionales ainsi que des décisions concernant le calendrier de la treizième Réunion régionale africaine (la précédente session a eu lieu en octobre 2011) et de la seizième Réunion régionale asiatique (la précédente session a eu lieu en décembre 2011), aucun montant de ressources n'a été proposé à cet effet. Si l'une ou l'autre de ces réunions ou les deux devaient se tenir en 2015, elles seraient financées sur la Partie II (Dépenses imprévues) du budget et en utilisant toutes économies réalisées au titre de la Partie I du budget.

292. 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.

293. 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 quelque 280 000 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.

294. Après examen de l'utilisation des ressources par ce département, il a été possible de recenser des ressources pouvant être directement attribuées à un ou plusieurs organes directeurs auxquels le département fournit un appui direct, à savoir la Conférence internationale du Travail, le Conseil d'administration et les réunions régionales. La redistribution de ces ressources donne une vision plus exacte des coûts des organes directeurs. Le tableau ci-après, soumis uniquement pour information, montre le budget actuellement proposé pour les différents organes directeurs, la redistribution des ressources en fonction de l'appui directement fourni à ces organes et un budget révisé théorique

Redistribution des coûts directs aux principaux organes directeurs

	Budget proposé	Redistribution	Budget théorique
Organes directeurs			
Conférence internationale du Travail	16 618 283	17 439 222	34 057 505
Conseil d'administration	6 873 784	16 919 094	23 792 878
Réunions régionales	370 223	1 801 425	2 171 648
Services juridiques	4 061 883	0	4 061 883
Relations, réunions et documents	65 069 404	-36 159 741	28 909 663
Total, organes directeurs	92 993 577	0	92 993 577

Budget opérationnel pour 2014-15

	Services organiques	Services généraux	Dépenses de personnel	Autres dépenses	Ressources totales	Budget révisé 2012-13	Différences	
	(années/mois de travail)			(en dollars E.-U. constants de 2012-13)				%
PARTIE I								
Organes directeurs								
Conférence internationale du Travail	2 / 5	0 / 0	12 285 757	4 332 526	16 618 283	16 618 283	-	0,0
Conseil d'administration	0 / 0	0 / 0	3 183 227	3 690 557	6 873 784	6 873 784	-	0,0
Principales réunions régionales	0 / 0	0 / 0	186 397	183 826	370 223	370 223	-	0,0
Services juridiques	12 / 1	3 / 9	3 982 558	79 325	4 061 883	4 081 796	-19 913	-0,5
Relations, réunions et documents	98 / 10	174 / 2	61 065 049	4 004 355	65 069 404	65 348 239	-278 835	-0,4
	113 / 4	177 / 11	80 702 988	12 290 589	92 993 577	93 292 325	-298 748	-0,3
Objectifs stratégiques								
Programmes techniques								
Emploi	147 / 3	46 / 4	46 699 734	11 234 341	57 934 075	57 450 374	483 701	0,8
Protection sociale	110 / 5	39 / 0	36 173 408	4 830 072	41 003 480	41 013 175	-9 695	0,0
Dialogue social	78 / 0	29 / 7	26 164 827	6 009 914	32 174 741	32 441 839	-267 098	-0,8
Normes et principes et droits fondamentaux au travail	108 / 3	42 / 2	37 606 595	6 663 843	44 270 438	44 340 989	-70 551	-0,2
Organisations d'employeurs et de travailleurs								
Activités pour les employeurs	18 / 0	9 / 6	6 526 050	2 715 481	9 241 531	9 241 531	-	0,0
Activités pour les travailleurs	42 / 1	16 / 11	14 132 293	8 027 831	22 160 124	22 331 448	-171 324	-0,8
	60 / 1	26 / 5	20 658 343	10 743 312	31 401 655	31 572 979	-171 324	-0,5

	Services organiques	Services généraux	Dépenses de personnel	Autres dépenses	Ressources totales	Budget révisé 2012-13	Différences	
	(années/mois de travail)			(en dollars E.-U. constants de 2012-13)			%	
Capacités institutionnelles	150 / 4	98 / 5	57 294 501	10 827 415	68 121 916	68 628 075	-506 159	-0,7
Institut international d'études sociales	0 / 0	0 / 0	-	7 128 495	7 128 495	7 128 495	-	0,0
Centre international de formation de l'OIT, Turin	0 / 0	0 / 0	-	8 746 672	8 746 672	8 746 672	-	0,0
Réserve pour les réunions techniques	0 / 0	0 / 0	-	443 226	443 226	493 226	-50 000	-10,1
Coopération Sud-Sud et coopération triangulaire	0 / 0	0 / 0	-	1 700 000	1 700 000	1 556 926	143 074	9,2
	150 / 4	98 / 5	57 294 501	28 845 808	86 140 309	86 553 394	-413 085	-0,5
Total, programmes techniques	654 / 4	281 / 11	224 597 408	68 327 290	292 924 698	293 372 750	-448 052	-0,2
Régions								
Programmes en Afrique	212 / 6	271 / 5	52 668 476	26 451 156	79 119 632	79 119 632	-	0,0
Programmes dans les Amériques	179 / 0	160 / 0	47 248 157	17 050 885	64 299 042	64 299 042	-	0,0
Programmes dans les Etats arabes	44 / 0	37 / 3	12 043 539	4 496 561	16 540 100	16 540 100	-	0,0
Programmes en Asie et dans le Pacifique	207 / 1	239 / 0	52 680 741	19 644 274	72 325 015	71 798 239	526 776	0,7
Programmes en Europe et en Asie centrale	89 / 0	68 / 7	20 950 879	3 753 943	24 704 822	24 704 822	-	0,0
	731 / 7	776 / 3	185 591 792	71 396 819	256 988 611	256 461 835	526 776	0,2
Services d'appui								
Informatique et communications	70 / 0	31 / 0	23 694 764	20 023 182	43 717 946	40 835 920	2 882 026	7,1
Gestion des locaux	8 / 0	22 / 5	6 025 030	19 239 122	25 264 152	25 746 071	-481 919	-1,9
Services centraux, sécurité et protocole	11 / 6	116 / 0	23 326 462	9 417 397	32 743 859	33 277 451	-533 592	-1,6
Achats	8 / 9	4 / 10	3 038 377	126 368	3 164 745	3 179 747	-15 002	-0,5
	98 / 3	174 / 3	56 084 633	48 806 069	104 890 702	103 039 189	1 851 513	1,8
Total, objectifs stratégiques	1 484 / 2	1 232 / 5	466 273 833	188 530 178	654 804 011	652 873 774	1 930 237	0,3
Services de management								
Direction générale	14 / 0	17 / 0	7 640 153	1 247 077	8 887 230	10 374 213	-1 486 983	-14,3
Directeur général adjoint pour la gestion et la réforme	4 / 0	2 / 0	1 630 596	197 071	1 827 667	1 835 744	-8 077	-0,4
Développement des ressources humaines	45 / 1	59 / 0	22 471 453	4 578 025	27 049 478	27 160 222	-110 744	-0,4

	Services organiques	Services généraux	Dépenses de personnel	Autres dépenses	Ressources totales	Budget révisé 2012-13	Différences	
	(années/mois de travail)			(en dollars E.-U. constants de 2012-13)				%
Services financiers	39 / 4	48 / 0	18 676 401	528 324	19 204 725	19 297 458	-92 733	-0,5
Programmation et gestion	15 / 6	6 / 0	5 314 770	209 385	5 524 155	5 550 495	-26 340	-0,5
	117 / 11	132 / 0	55 733 373	6 759 882	62 493 255	64 218 132	-1 724 877	-2,7
Contrôle et évaluation								
Audit interne et contrôle	8 / 4	3 / 0	2 697 898	170 717	2 868 615	2 882 105	-13 490	-0,5
Comité consultatif de contrôle indépendant	0 / 6	0 / 2	236 039	180 146	416 185	416 185	-	0,0
Fonction Ethique	0 / 6	0 / 3	174 525	67 871	242 396	243 269	-873	-0,4
Evaluation	8 / 0	2 / 0	2 449 752	731 444	3 181 196	3 193 445	-12 249	-0,4
	17 / 4	5 / 5	5 558 214	1 150 178	6 708 392	6 735 004	-26 612	-0,4
Autres provisions budgétaires	9 / 0	10 / 3	4 226 692	43 027 204	47 253 896	47 133 896	120 000	0,3
Ajustement pour mouvements de personnel	0 / 0	0 / 0	-7 302 917	-	-7 302 917	-7 302 917	-	0,0
Total PARTIE I	1 741 / 9	1 558 / 0	605 192 183	251 758 031	856 950 214	856 950 214	0	0,0
PARTIE II. DÉPENSES IMPRÉVUES								
Dépenses imprévues			-	875 000	875 000	875 000	-	0,0
PARTIE III. FONDS DE ROULEMENT								
Fonds de roulement			-	-	-	-	-	n/a
TOTAL (PARTIES I-III)	1 741 / 9	1 558 / 0	605 192 183	252 633 031	857 825 214	857 825 214	0	0,0
PARTIE IV. INVESTISSEMENTS INSTITUTIONNELS ET ÉLÉMENTS EXTRAORDINAIRES								
Locaux	0 / 0	0 / 0	0	3 794 786	3 794 786	3 794 786	-	0,0
TOTAL PARTIE IV	0 / 0	0 / 0	0	3 794 786	3 794 786	3 794 786	-	0,0
TOTAL (PARTIES I - IV)	1 741 / 9	1 558 / 0	605 192 183	256 427 817	861 620 000	861 620 000	0	0,0

Objectifs stratégiques

295. Le montant global des ressources affectées aux objectifs stratégiques est augmenté de 0,3 pour cent, du fait de la diminution de près de 3 pour cent du budget alloué aux Services de management. Des augmentations de coûts sont provisionnées pour les secteurs Emploi, Coopération Sud-Sud et coopération triangulaire et Informatique et communications. L'augmentation du budget alloué au secteur Informatique et communication tient à la nécessité de faire des investissements supplémentaires substantiels dans l'infrastructure informatique, comme prévu dans la Stratégie en matière de technologies de l'information pour 2010-2015² et le projet, en cours, de transformation de l'infrastructure informatique.

296. Activités pour les employeurs: Le niveau des ressources reste inchangé en valeur réelle.

297. Activités pour les travailleurs: Du fait des nouvelles dispositions prises concernant le Bureau, le transfert de certaines dépenses du personnel des services généraux au secteur du Dialogue social se traduit par une diminution de 0,8 pour cent.

298. Il est proposé de provisionner 1,3 million de dollars au titre des **Capacités institutionnelles** pour financer deux postes de la catégorie des services organiques et d'appui administratif, afin de poursuivre les travaux du projet sur l'histoire de l'OIT. La compilation des connaissances relatives à l'histoire de l'OIT concourt au rayonnement de son mandat – la justice sociale, et à sa pertinence dans le monde d'aujourd'hui.

299. L'Institut international d'études sociales est un lieu stratégique où l'on analyse les tendances du monde du travail qui ont une incidence sur l'OIT. Il offre un moyen de dialogue libre et informel entre les mandants, les chercheurs du monde entier et le personnel du BIT.

300. 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, dans les régions et à distance. Le Bureau veille à assurer une étroite corrélation entre les programmes de l'OIT et les cours de formation dispensés par le Centre.

301. La Réserve pour les réunions techniques est destinée à couvrir les frais liés à la tenue de la première réunion de la Commission tripartite spéciale visée à l'article XIII de la convention du travail maritime, 2006.

302. La coopération Sud-Sud et la coopération triangulaire sont une des dimensions de la

stratégie de coopération technique de l'OIT, et sont décrites au chapitre intitulé «Gouvernance, appui et management».

303. Les ressources allouées aux programmes régionaux affichent une légère augmentation due aux crédits supplémentaires provisionnés pour les activités au Myanmar dans le cadre des programmes de la région Asie et Pacifique.

Contrôle et évaluation

304. 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.

305. 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.

306. La fonction Ethique vise à assurer, dans toute l'Organisation, le respect des normes éthiques en matière de conduite, ainsi que l'intégrité.

307. Evaluation est un programme chargé de fournir au BIT des services d'évaluation indépendante et de qualité. Il relève directement du Directeur général.

Autres provisions budgétaires

308. 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.

309. Annuités dues pour le bâtiment du BIT. Une provision est constituée pour le versement de deux annuités de 3 702 300 francs suisses en 2014 et 2015 (soit 8 815 000 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.

310. Caisse des pensions du personnel du BIT. La provision, qui reste la même en valeur réelle (environ 362 000 dollars), est destinée au financement du dernier bénéficiaire de cette caisse.

311. Caisse de versements spéciaux. Cette Caisse a pour objet d'effectuer périodiquement

² Document GB.306/PFA/ICTS/1.

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 206 000 francs suisses (environ 245 000 dollars) la contribution à cette Caisse, financée par le budget ordinaire.

312. 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 28,6 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 2014-15 pour les fonctionnaires retraités est le même en valeur réelle que pour l'exercice biennal précédent. Le détail des augmentations de coûts dans ce domaine est présenté dans l'annexe documentaire 2.

313. Contribution au Fonds pour le bâtiment et le logement. La contribution du budget ordinaire à ce fonds est d'environ 387 000 francs suisses par période biennale (environ 461 000 dollars). Une provision de 3,79 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.

314. Contributions versées à divers organes du régime commun des Nations Unies et à d'autres comités ou commissions interinstitutions. La provision totale (environ 1,7 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.

315. 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 (environ 2,3 millions de dollars) que pour la période biennale précédente.

316. Frais de vérification externe des comptes. Les ressources prévues sous cette rubrique, qui s'élèvent à 1 330 000 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 120 000 dollars pour financer des évaluations indépendantes du terrain et des bâtiments, ainsi que les charges à payer au titre de l'assurance-maladie après la cessation de service, conformément aux prescriptions des Normes comptables internationales pour le secteur public (normes IPSAS).

317. 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 (environ 1,3 million de dollars) que pour la période biennale précédente.

318. 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 1,6 million de dollars environ.

319. Services de crèche et de garderie. La provision totale s'élève à 489 000 francs suisses (environ 582 000 dollars) et reste la même en valeur réelle que pour la période biennale précédente.

320. 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 2014-15 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

321. 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.

322. 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.

323. 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
2010-11	808 930

324. 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.

Partie III: Fonds de roulement

325. 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.

326. *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.

327. *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 2014-15.

Partie IV: Investissements institutionnels et éléments extraordinaires

328. Des crédits sont prévus sous cette rubrique pour financer les investissements institutionnels pour lesquels aucun crédit n'est prévu dans la Partie I du budget.

329. En application de la stratégie à long terme, approuvée par le Conseil d'administration à sa 310^e session (mars 2011), pour le financement

des futurs travaux périodiques de remise en état et de rénovation des bâtiments de l'OIT, une provision d'environ 3,79 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.

Détail des augmentations de coûts

	2012-13	2014-15	Augmentations		Augmentations		2014-15	% du
		Estimations	du programme		de coûts			budget
		en dollars E.-U.	(diminutions)		(diminutions)			total
	Dollars E.-U.	constants de 2012-13	Dollars E.-U.	%	Dollars E.-U.	%	Dollars E.-U.	%
PARTIE I. BUDGET COURANT								
Organes directeurs	93 292 325	92 993 577	-298 748	-0,3%	-728 182	-0,8%	92 265 395	10,7%
Conférence internationale du Travail	16 618 283	16 618 283	0		135 850		16 754 133	
Conseil d'administration	6 873 784	6 873 784	0		95 970		6 969 754	
Principales réunions régionales	370 223	370 223	0		3 886		374 109	
Services juridiques	4 081 796	4 061 883	-19 913		-33 688		4 028 195	
Relations, réunions et documents	65 348 239	65 069 404	-278 835		-930 200		64 139 204	
Objectifs stratégiques	652 873 774	654 804 011	1 930 237	0,3%	992 394	0,2%	655 796 405	75,9%
Programmes techniques	293 372 750	292 924 698	-448 052	-0,2%	-2 167 627	-0,7%	290 757 071	33,6%
Emploi	57 450 374	57 934 075	483 701		-582 192		57 351 883	
Protection sociale	41 013 175	41 003 480	-9 695		-464 780		40 538 700	
Dialogue social	32 441 839	32 174 741	-267 098		-256 417		31 918 324	
Normes et principes et droits fondamentaux au travail	44 340 989	44 270 438	-70 551		-441 663		43 828 775	
Organisations d'employeurs et de travailleurs								
Activités pour les employeurs	9 241 531	9 241 531	0		12 597		9 254 128	
Activités pour les travailleurs	22 331 448	22 160 124	-171 324		31 558		22 191 682	
Capacités institutionnelles	68 628 075	68 121 916	-506 159		-458 734		67 663 182	
Institut international d'études sociales	7 128 495	7 128 495	0		-81 804		7 046 691	
Centre international de formation de l'OIT, Turin	8 746 672	8 746 672	0		0		8 746 672	
Réserve pour les réunions techniques	493 226	443 226	-50 000		7 508		450 734	
Coopération Sud-Sud et coopération triangulaire	1 556 926	1 700 000	143 074		66 300		1 766 300	
Régions	256 461 835	256 988 611	526 776	0,2%	3 663 147	1,4%	260 651 758	30,2%
Programmes en Afrique	79 119 632	79 119 632	0		1 044 985		80 164 617	
Programmes dans les Amériques	64 299 042	64 299 042	0		1 700 247		65 999 289	
Programmes dans les Etats arabes	16 540 100	16 540 100	0		701 260		17 241 360	

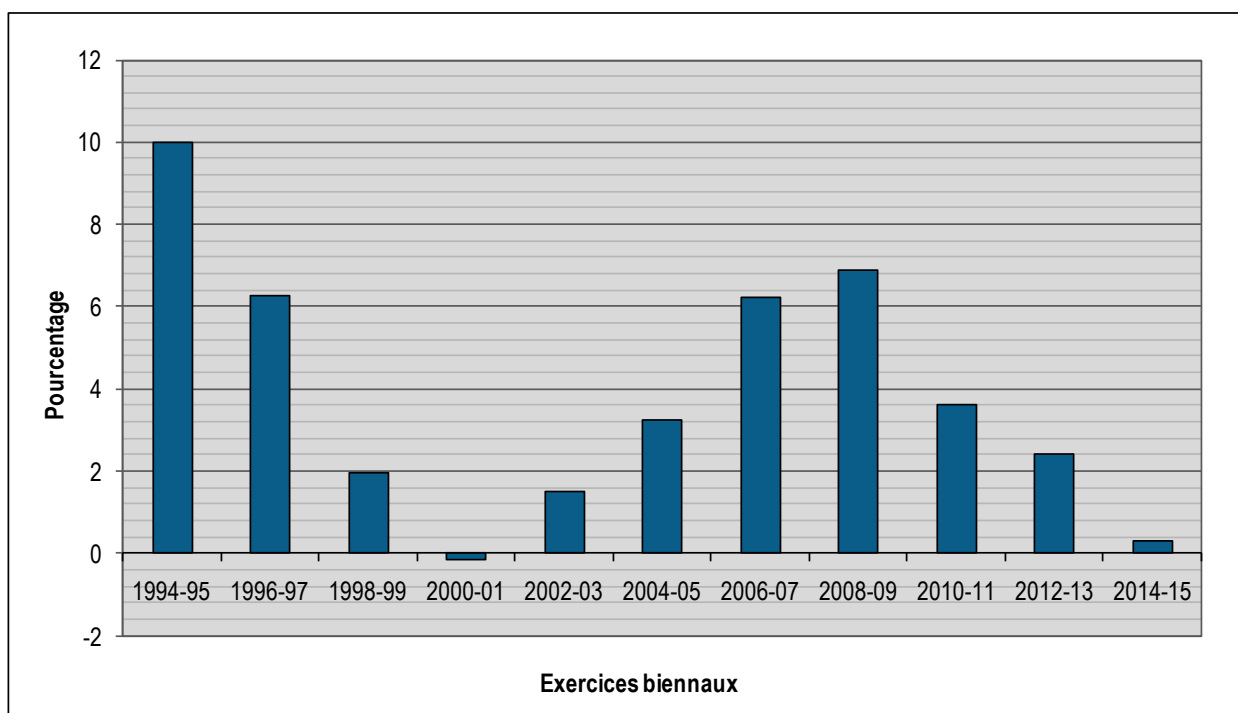
	2012-13	2014-15 Estimations en dollars E.-U. constants de 2012-13	Augmentations du programme (diminutions)		Augmentations de coûts (diminutions)		2014-15	% du budget total
	Dollars E.-U.	Dollars E.-U.	Dollars E.-U.	%	Dollars E.-U.	%	Dollars E.-U.	%
Programmes en Asie et dans le Pacifique	71 798 239	72 325 015	526 776		-201 925		72 123 090	
Programmes en Europe et en Asie centrale	24 704 822	24 704 822	0		418 580		25 123 402	
Services d'appui	103 039 189	104 890 702	1 851 513	1,8%	-503 126	-0,5%	104 387 576	12,1%
Informatique et communications	40 835 920	43 717 946	2 882 026		-263 203		43 454 743	
Gestion des locaux	25 746 071	25 264 152	-481 919		116 385		25 380 537	
Services centraux, sécurité et protocole	33 277 451	32 743 859	-533 592		-304 867		32 438 992	
Achats	3 179 747	3 164 745	-15 002		-51 441		3 113 304	
Services de management	64 218 132	62 493 255	-1 724 877	-2,7%	-839 105	-1,3%	61 654 150	7,1%
Direction générale	10 374 213	8 887 230	-1 486 983		-180 109		8 707 121	
Directeur général adjoint pour la gestion et la réforme	1 835 744	1 827 667	-8 077		14 540		1 842 207	
Développement des ressources humaines	27 160 222	27 049 478	-110 744		-323 910		26 725 568	
Services financiers	19 297 458	19 204 725	-92 733		-294 608		18 910 117	
Programmation et gestion	5 550 495	5 524 155	-26 340		-55 018		5 469 137	
Contrôle et évaluation	6 735 004	6 708 392	-26 612	-0,4%	-82 068	-1,2%	6 626 324	0,8%
Audit interne et contrôle	2 882 105	2 868 615	-13 490		-44 137		2 824 478	
Comité consultatif de contrôle indépendant	416 185	416 185	0		-192		415 993	
Fonction Ethique	243 269	242 396	-873		-2 481		239 915	
Evaluation	3 193 445	3 181 196	-12 249		-35 258		3 145 938	
Autres provisions budgétaires	47 133 896	47 253 896	120 000	0,3%	2 904 853	6,1%	50 158 749	5,8%
Ajustement pour mouvement de personnel	-7 302 917	-7 302 917	0	0,0%	112 956	-1,5%	-7 189 961	-0,8%
TOTAL PARTIE I.	856 950 214	856 950 214	0	0,0%	2 360 848	0,3%	859 311 062	99,5%
PARTIE II. DÉPENSES IMPRÉVUES								
Dépenses imprévues	875 000	875 000	0	0,0%	0	0,0%	875 000	0,1%
PARTIE III. FONDS DE ROULEMENT								
Fonds de roulement	0	0	0		0		0	
TOTAL (PARTIES I-III)	857 825 214	857 825 214	0	0,0%	2 360 848	0,3%	860 186 062	99,6%

	2012-13	2014-15	Augmentations		Augmentations		2014-15	% du
		Estimations	du programme		de coûts			budget
		en dollars E.-U.	(diminutions)		(diminutions)			total
	Dollars E.-U.	constants de 2012-13	Dollars E.-U.	%	Dollars E.-U.	%	Dollars E.-U.	%
PARTIE IV. INVESTISSEMENTS INSTITUTIONNELS ET ÉLÉMENTS EXTRAORDINAIRES								
Locaux	3 794 786	3 794 786	0	0,0%	30 222	0,8%	3 825 008	
TOTAL PARTIE IV.	3 794 786	3 794 786	0	0,0%	30 222	0,8%	3 825 008	0,4%
TOTAL (PARTIES I-IV)	861 620 000	861 620 000	0	0,0%	2 391 070	0,3%	864 011 070	100,0%

330. La présente annexe documentaire donne des détails sur la méthodologie utilisée pour calculer les augmentations de coûts pour 2014-15. 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. La figure A2-1 récapitule les augmentations de coûts approuvées, en pourcentage, pour les exercices biennaux précédents.

Figure A2-1. Pourcentage des augmentations de coûts incluses dans les budgets biennaux



Base de calcul des augmentations de coûts

331. 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 2012-13 avec le budget proposé pour 2014-15.

332. Il est procédé à une analyse par poste des dépenses supportées au cours de la présente période biennale, y compris un examen des augmentations de coûts prévues antérieurement, 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. Les augmentations prévues en pourcentage sont appliquées au budget de 2014-15 pour chaque

objet de dépense correspondant et pour chacun des lieux d'affectation.

333. 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 2014-15 en fonction des dernières données et tendances publiées par les institutions économiques. Une étude est également effectuée pour déterminer l'équivalent en dollars de l'évolution des coûts et des prix en monnaies locales depuis l'adoption du dernier budget.

334. Pour les éléments des dépenses supportées en Suisse, le BIT a utilisé les prévisions moyennes de l'inflation annuelle publiées par la Banque nationale suisse pour 2013, 2014 et une extrapolation de ces prévisions pour 2015, soit, respectivement, 0,2 pour cent, 0,4 pour cent et 0,8 pour cent. Sauf indication contraire, les taux d'inflation annuels moyens ont été utilisés pour

calculer les augmentations de coûts pour 2013-2015.

335. Les données du FMI constituent la principale source d'estimations en matière d'inflation pour les bureaux extérieurs. Pour ces bureaux, les coûts de 2012 les plus récents sont majorés du taux d'inflation prévu pour 2013, 2014, et 2015, 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 A2-1 indique le taux annuel moyen prévu pour chaque région en dollars.

Tableau A2-1. Projection des taux d'inflation annuels moyens par région pour 2014-15

Région	Augmentation annuelle en %
Afrique	4,3
Amériques	4,1
Etats arabes	2,8
Asie et Pacifique	5,0
Europe	1,6

336. Pour le calcul des augmentations de coûts avec la méthode de budgétisation sur la base zéro, il faut comparer les variations prévues en termes d'augmentation de coûts avec les dépenses effectives pour réaligner le budget de chaque lieu d'affectation et de chaque type de dépenses. Il a généralement été possible d'absorber en grande partie l'inflation, en décembre 2010, prévue pour 2013, 2014 et 2015 car les taux d'inflation réels ont été inférieurs aux prévisions depuis la préparation du budget de 2012-13, en décembre 2010, notamment en ce qui concerne les dépenses de personnel.

337. Le tableau A2-2 récapitule les augmentations de coûts proposées pour 2014-15 par objet de dépense dans toutes les régions. La provision totale pour les augmentations de coûts s'élève à 2,4 millions de dollars E.-U., soit un accroissement moyen de 0,3 pour cent pour la période biennale 2014-15.

Tableau A2-2. Augmentations des coûts par objet de dépense pour 2014-15 (en dollars E.-U.)

Objet de dépense	Budget proposé (en dollars E.-U. constants)	Augmentation de coûts	Augmentation en % pour l'exercice biennal
Dépenses de personnel	605 192 183	-5 671 009	-0,9
Voyages en mission	16 016 847	384 523	2,4
Services contractuels	40 486 976	346 683	0,9
Dépenses générales de fonctionnement	74 282 438	2 358 012	3,2
Fournitures et accessoires	3 487 448	330 131	9,5
Mobilier et matériel	4 678 515	57 512	1,2
Amortissement des emprunts contractés pour le bâtiment du siège	8 814 995	0	0,0
Bourses d'études, allocations et CTBO	76 227 184	1 663 095	2,2
Autres dépenses	32 433 414	2 922 123	9,0
Total	861 620 000	2 391 070	0,3

Dépenses de personnel

338. Les dépenses de personnel représentent quelque 70 pour cent du budget total des dépenses et la diminution de 5,7 millions de dollars E.-U. (-0,9 pour cent) de ce poste est la plus forte variation en chiffres absolus. La diminution des dépenses de personnel pour 2014-15 correspond au réajustement des coûts de personnel aux niveaux actuels.

339. 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 standard 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 personnel calculées aux coûts standard

340. Des coûts standard 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 standard 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.

341. Les coûts standard pour 2014-15 ont été calculés sur la base des coûts effectifs supportés en 2012, 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 diminution des coûts standard du personnel des services organiques et des services généraux au siège a été prévue pour 2014-15.

Tableau A2-3. Composition des coûts standard, 2012-13 et 2014-15

Catégorie de personnel	Budget approuvé 2012-13 (en dollars E.-U.)	Propositions de budget 2014-15 (en dollars E.-U.)
Catégorie des services organiques (1 dollar = 0,84 franc suisse)	263 388	259 020
Catégorie des services généraux (1 dollar = 0,84 franc suisse)	171 324	167 976

342. Même si ces coûts standard ont été pris en compte dans la charge estimative des augmentations de coûts, les coûts standard utilisés dans les chiffres estimatifs qui figurent dans les tableaux budgétaires de l'annexe documentaire 1 sont ceux de 2012-13, étant donné que les propositions sont présentées en dollars constants de 2012-13. 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 2014-15.

343. Catégorie des services organiques. Aucune augmentation réelle des traitements du personnel de la catégorie des services organiques n'a été inscrite au budget. 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. 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.

344. 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 2014-15. 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 2014-15.

345. Autres dépenses communes de personnel. Un relèvement, compris entre 2,9 et 6,0 pour cent, du plafond des dépenses engagées au titre des indemnités pour frais d'études dans les pays/zones monétaires désignés a été provisionné conformément aux recommandations

de la CFPI à l'Assemblée générale des Nations Unies.

346. Catégorie des services généraux. Il a été tenu compte du taux d'inflation prévu pour Genève, indiqué au paragraphe 334, 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.

347. 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.

348. 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

349. Il n'a pas été constitué de provision pour l'augmentation du coût des billets d'avion. Des augmentations ont été provisionnées pour les indemnités de subsistance afin de refléter l'augmentation adoptée par la CFPI des taux applicables à l'indemnité journalière de subsistance 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.

□ Dépenses générales de fonctionnement

350. Mazout. Bien que les prix du pétrole restent instables et incertains, une augmentation de 1,36 pour cent a été intégrée dans les estimations budgétaires faites pour 2014-15.

351. Autres services collectifs. S'agissant de Genève, on s'est fondé sur les tarifs obtenus auprès des fournisseurs locaux pour prévoir une augmentation de 0,8 pour cent pour l'eau et de 0,4 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.

352. 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 ou autres.

□ Papeterie et fournitures d'imprimerie, périodiques et revues.

353. 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 et les abonnements en ligne, 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 12 pour cent par an en moyenne.

□ Bourses d'études, allocations et projets de coopération technique inscrits au budget ordinaire

354. 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 3,9 pour cent. La provision destinée à 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 7,6 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. Le taux d'inflation en Italie, exprimé en dollars, ayant été ces deux dernières années inférieur aux prévisions, il n'a pas été nécessaire de provisionner une augmentation pour la contribution biennale au Centre de Turin.

□ Autres dépenses non afférentes au personnel

355. Toutes les autres dépenses non afférentes au personnel ont été ajustées en fonction des taux d'inflation annuels moyens s'appliquant à la zone géographique concernée.

Autres postes budgétaires

356. Le plus important facteur de l'augmentation des coûts tient au nombre croissant de retraités et à la part que doit verser l'Organisation au titre des prestations d'assurance-maladie après leur cessation de service. Il est prévu, selon les estimations, une augmentation du coût de ce poste de 2,9 millions de dollars.

357. Les dépenses afférentes à la vérification des comptes ont été augmentées de 55 000 dollars E.-U. sur la base d'une estimation fournie par la Commissaire aux comptes. Une augmentation d'environ 26 000 francs suisses a été provisionnée pour la Caisse de versements spéciaux afin de tenir compte des variations de la rémunération considérée aux fins de la pension, la dernière révision de la contribution au budget ordinaire datant de 1996. La valeur nominale de cette contribution biennale proposée est de 232 000 francs suisses (environ 276 000 dollars).

358. Sous la rubrique des «Autres postes budgétaires» figurent également les contributions aux 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 ainsi que sur les modifications mineures apportées à la répartition des coûts entre les institutions participantes.

Assurance pour la protection de la santé du personnel

359. Le taux de base de la contribution à la Caisse d'assurance pour la protection de la santé du personnel (CAPS) n'a pas évolué depuis le 1^{er} janvier 2006. Après examen de l'historique des dépenses et des tendances économiques et démographiques, il est proposé d'augmenter le taux de base de 7,52 pour cent. Celui-ci passerait de 3,3 à 3,55 pour cent de la rémunération ou de la pension. La part du coût de la couverture santé respectivement assumée par les assurés et les organisations qui les emploient resterait inchangée. Les augmentations de coût décrites plus haut dans la présente annexe tiennent compte des répercussions du nouveau taux de base, dont le total s'élève à 3,1 millions de dollars environ (1,0 million pour le personnel en activité, comptabilisé dans les dépenses de personnel, et 2,1 millions pour les retraités, comptabilisés dans la rubrique «Autres postes budgétaires»).

360. La solvabilité de la CAPS est assurée par un Fonds de garantie, dont le montant au 31 décembre 2013 devrait, selon les projections, être inférieur de quelque 12 pour cent au point médian entre les montants minimal et maximal réglementaires, allant jusqu'à être inférieur de 36 pour cent (soit 25,2 millions de dollars) au point médian au 31 décembre 2015. L'augmentation de 7,52 pour cent du taux de base vise à faire en sorte que le solde du Fonds de garantie reste au niveau du point médian au cours des deux prochaines périodes biennales.

361. L'augmentation des dépenses de santé et l'évolution du profil démographique des assurés sont les principaux éléments qui influent sur les résultats d'exploitation de la Caisse. Au 31 décembre 2011, la CAPS couvrait 13 981 personnes au total, dont 32,6 pour cent de retraités. Le ratio fonctionnaires en activité/retraités a diminué de 13,5 pour cent au cours des dix dernières années, passant de 1,48 pour cent en 2002 à 1,28 pour cent en 2011. Logiquement, le ratio demandes de remboursement/revenus est nettement plus faible pour le personnel en activité que pour les retraités (58,0 pour cent contre 141,0 pour cent en 2011). Les incidences financières de cette redistribution démographique, conjuguée à l'augmentation des dépenses de santé, n'ont pas été compensées par l'augmentation du montant des contributions qu'aurait pu entraîner une hausse des revenus, sur la base desquels ce montant est calculé.

362. L'ajustement proposé du taux de contribution vise à assurer la solvabilité de la Caisse uniquement pour ce qui est des participants du BIT. Le Bureau a engagé des discussions avec l'Union internationale des télécommunications (UIT), l'autre organisation partie prenante, quant aux mesures qu'il convient de prendre pour s'attaquer au manque à gagner résultant de l'écart entre les cotisations du personnel et des retraités de l'UIT et les prestations dont ils bénéficient, de façon à ce que l'OIT n'ait pas à prélever une subvention à ce titre sur son budget ordinaire.

363. Une comparaison des primes d'assurance-maladie et des contributions en vigueur dans les organisations employeurs au sein et en dehors du système des Nations Unies fait apparaître que les primes du BIT restent compétitives. Il ressort également de cette comparaison que la part du BIT en tant qu'employeur, soit 57,0 pour cent du total des primes d'assurance-maladie, retraités et actifs confondus, se situe bien en dessous de la moyenne de 62,6 pour cent.

364. Le Comité de gestion de la CAPS poursuit résolument sa politique de limitation des dépenses de santé. La Caisse continue notamment de collaborer avec d'autres organisations internationales ayant leur siège à Genève en vue de négocier conjointement des

accords tarifaires avec des hôpitaux, des cliniques, des laboratoires et des pharmacies de la région genevoise, qui génèrent 67,0 pour cent

des dépenses. Cette collaboration s'étendra aux hôpitaux et cliniques d'autres lieux lorsque le volume des hospitalisations le justifiera.

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	2012-13	12 285 757	59 648	1 633 982	2 574 242	53 406	-	-	11 248	-	16 618 283
	2014-15	12 285 757	59 648	1 633 982	2 574 242	53 406	-	-	11 248	-	16 618 283
Conseil d'administration	2012-13	3 183 227	3 577 345	-	113 212	-	-	-	-	-	6 873 784
	2014-15	3 183 227	3 577 345	-	113 212	-	-	-	-	-	6 873 784
Principales réunions régionales	2012-13	186 397	51 090	108 271	24 465	-	-	-	-	-	370 223
	2014-15	186 397	51 090	108 271	24 465	-	-	-	-	-	370 223
Services juridiques	2012-13	3 982 558	21 293	8 901	-	-	-	-	69 044	-	4 081 796
	2014-15	3 982 558	10 686	8 901	-	-	-	-	59 738	-	4 061 883
Relations, réunions et documents	2012-13	61 228 146	38 724	1 436 499	1 228 086	191 138	229 005	-	996 641	-	65 348 239
	2014-15	61 065 049	38 724	1 436 499	1 228 086	166 240	253 903	-	880 903	-	65 069 404
Total, organes directeurs	2012-13	80 866 085	3 748 100	3 187 653	3 940 005	244 544	229 005	0	1 076 933	0	93 292 325
	2014-15	80 702 988	3 737 493	3 187 653	3 940 005	219 646	253 903	0	951 889	0	92 993 577
Programmes techniques											
Emploi	2012-13	46 047 283	1 367 063	6 135 687	-	219 217	392 479	-	3 288 645	-	57 450 374
	2014-15	46 699 734	1 375 015	6 392 743	20 000	30 000	280 000	-	3 136 583	-	57 934 075
Protection sociale	2012-13	35 371 340	799 216	2 605 948	27 344	25 659	52 794	-	2 130 874	-	41 013 175
	2014-15	36 173 408	819 481	1 504 387	34 329	26 158	56 502	-	2 389 215	-	41 003 480
Dialogue social	2012-13	26 177 631	301 656	1 449 760	2 823 984	11 184	21 548	-	1 656 076	-	32 441 839
	2014-15	26 164 827	276 994	1 372 599	2 842 932	11 184	14 600	-	1 491 605	-	32 174 741
Normes et principes et droits fondamentaux au travail	2012-13	35 482 376	1 002 100	5 680 984	4 196	-	33 846	-	2 137 487	-	44 340 989
	2014-15	37 606 595	1 115 337	3 356 329	4 196	15 000	53 846	-	2 119 135	-	44 270 438
Organisations d'employeurs et de travailleurs											
Activités pour les employeurs	2012-13	6 526 051	344 578	88 576	-	-	11 936	-	2 270 390	-	9 241 531
	2014-15	6 526 050	344 578	102 801	-	-	11 936	-	2 256 166	-	9 241 531

		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.
Activités pour les travailleurs	2012-13	14 303 616	796 954	656 895	-	-	4 776	-	6 569 207	-	22 331 448
	2014-15	14 132 293	796 954	691 256	-	-	4 776	-	6 534 845	-	22 160 124
Capacités institutionnelles	2012-13	57 194 807	968 545	6 454 659	892 961	1 431 835	295 314	-	1 389 954	-	68 628 075
	2014-15	57 294 501	1 363 548	4 825 717	981 874	1 402 749	309 800	-	1 943 727	-	68 121 916
Institut international d'études sociales	2012-13	-	-	-	-	-	-	-	7 128 495	-	7 128 495
	2014-15	-	-	-	-	-	-	-	7 128 495	-	7 128 495
Centre international de formation de l'OIT, Turin	2012-13	-	-	-	-	-	-	-	8 746 672	-	8 746 672
	2014-15	-	-	-	-	-	-	-	8 746 672	-	8 746 672
Réserve pour les réunions techniques	2012-13	-	488 991	4 235	-	-	-	-	-	-	493 226
	2014-15	-	438 991	4 235	-	-	-	-	-	-	443 226
Coopération Sud-Sud et coopération triangulaire	2012-13	526 776	-	510 019	-	-	-	-	520 131	-	1 556 926
	2014-15	-	-	-	-	-	-	-	1 700 000	-	1 700 000
Total, programmes techniques	2012-13	221 629 880	6 069 103	23 586 763	3 748 485	1 687 895	812 693	0	35 837 931	0	293 372 750
	2014-15	224 597 408	6 530 898	18 250 067	3 883 331	1 485 091	731 460	0	37 446 443	0	292 924 698
Régions											
Programmes en Afrique	2012-13	54 100 591	1 303 740	5 533 482	8 070 281	369 461	612 196	-	9 063 985	65 896	79 119 632
	2014-15	52 668 476	1 173 209	2 804 582	12 247 906	369 461	612 196	-	9 177 906	65 896	79 119 632
Programmes dans les Amériques	2012-13	47 433 004	980 366	2 818 516	5 070 069	217 541	196 376	-	7 583 170	-	64 299 042
	2014-15	47 248 157	1 486 995	896 150	6 489 266	199 895	206 484	-	7 772 095	-	64 299 042
Programmes dans les Etats arabes	2012-13	11 527 537	445 033	1 225 389	1 136 471	73 859	77 232	-	2 054 579	-	16 540 100
	2014-15	12 043 539	505 000	518 331	1 167 584	158 500	53 000	-	2 094 146	-	16 540 100
Programmes en Asie et dans le Pacifique	2012-13	51 596 912	982 898	4 925 069	6 834 219	525 650	203 712	-	6 729 779	-	71 798 239
	2014-15	52 680 741	1 083 517	3 405 999	7 089 756	538 850	577 162	-	6 948 990	-	72 325 015
Programmes en Europe et en Asie centrale	2012-13	20 170 971	257 990	1 643 599	1 127 945	11 180	1 860	-	1 491 277	-	24 704 822
	2014-15	20 950 879	332 901	216 608	1 480 333	46 976	55 932	-	1 621 193	-	24 704 822
Total, régions	2012-13	184 829 015	3 970 027	16 146 055	22 238 985	1 197 691	1 091 376	0	26 922 790	65 896	256 461 835
	2014-15	185 591 792	4 581 622	7 841 670	28 474 845	1 313 682	1 504 774	0	27 614 330	65 896	256 988 611

		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.
Services d'appui											
Informatique et communications	2012-13	22 033 266	83 274	11 934 302	4 252 664	-	1 963 057	-	380 650	188 707	40 835 920
	2014-15	23 694 764	100 000	6 507 501	11 100 000	-	1 961 760	-	353 921	-	43 717 946
Gestion des locaux	2012-13	5 940 841	16 730	435 216	19 134 576	33 378	88 587	-	96 743	-	25 746 071
	2014-15	6 025 030	16 730	435 216	18 573 427	33 378	88 587	-	91 784	-	25 264 152
Services centraux, sécurité et protocole	2012-13	22 903 947	-	3 752 007	6 094 137	178 222	-	-	349 138	-	33 277 451
	2014-15	23 326 462	190 000	987 086	7 246 313	338 222	65 000	-	590 776	-	32 743 859
Achats	2012-13	3 062 186	22 306	13 786	26 559	-	6 587	-	48 323	-	3 179 747
	2014-15	3 038 377	25 000	-	15 772	-	3 897	-	81 699	-	3 164 745
Total, services d'appui	2012-13	53 940 240	122 310	16 135 311	29 507 936	211 600	2 058 231	0	874 854	188 707	103 039 189
	2014-15	56 084 633	331 730	7 929 803	36 935 512	371 600	2 119 244	0	1 118 180	0	104 890 702
Total, objectifs stratégiques	2012-13	460 399 135	10 161 440	55 868 129	55 495 406	3 097 186	3 962 300	0	63 635 575	254 603	652 873 774
	2014-15	466 273 833	11 444 250	34 021 540	69 293 688	3 170 373	4 355 478	0	66 178 953	65 896	654 804 011
Services de management											
Direction générale	2012-13	9 107 053	258 326	89 684	734 313	16 776	19 305	-	148 756	-	10 374 213
	2014-15	7 640 153	258 326	89 684	734 313	16 776	19 305	-	128 673	-	8 887 230
Directeur général adjoint pour la gestion de la réforme	2012-13	1 630 596	78 071	49 739	2 648	-	-	-	74 690	-	1 835 744
	2014-15	1 630 596	73 610	49 739	2 648	-	-	-	71 074	-	1 827 667
Développement des ressources humaines	2012-13	21 520 673	148 018	1 591 022	109 824	8 303	9 422	-	3 772 960	-	27 160 222
	2014-15	22 471 453	173 138	709 700	186 467	8 303	9 422	-	3 490 995	-	27 049 478
Services financiers	2012-13	18 683 112	37 419	197 839	32 626	-	11 891	-	334 571	-	19 297 458
	2014-15	18 676 401	35 000	145 278	69 500	350	-	-	278 196	-	19 204 725
Programmation et gestion	2012-13	5 183 076	48 906	167 015	21 541	-	41 353	-	88 604	-	5 550 495
	2014-15	5 314 770	48 906	28 566	21 541	-	31 353	-	79 019	-	5 524 155
Total, services de management	2012-13	56 124 510	570 740	2 095 299	900 952	25 079	81 971	0	4 419 581	0	64 218 132
	2014-15	55 733 373	588 980	1 022 967	1 014 469	25 429	60 080	0	4 047 957	0	62 493 255

		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.
Contrôle et évaluation											
Audit interne et contrôle	2012-13	2 678 184	7 333	150 465	-	-	-	-	46 123	-	2 882 105
	2014-15	2 697 898	34 703	57 169	29 323	-	9 054	-	40 468	-	2 868 615
Comité consultatif de contrôle indépendant	2012-13	289 264	126 921	-	-	-	-	-	-	-	416 185
	2014-15	236 039	143 426	36 720	-	-	-	-	-	-	416 185
Fonction Ethique	2012-13	174 525	-	65 746	-	-	-	-	2 998	-	243 269
	2014-15	174 525	-	65 253	-	-	-	-	2 618	-	242 396
Evaluation	2012-13	2 596 379	62 655	489 359	-	-	-	-	45 052	-	3 193 445
	2014-15	2 449 752	62 655	632 043	-	-	-	-	36 746	-	3 181 196
Total, contrôle et évaluation	2012-13	5 738 352	196 909	705 570	0	0	0	0	94 173	0	6 735 004
	2014-15	5 558 214	240 784	791 185	29 323	0	9 054	0	79 832	0	6 708 392
Autres provisions budgétaires	2012-13	4 226 692	5 340	1 343 631	4 953	72 000	-	8 814 995	1 173 767	31 492 518	47 133 896
	2014-15	4 226 692	5 340	1 463 631	4 953	72 000	-	8 814 995	1 173 767	31 492 518	47 253 896
Ajustement pour mouvements de personnel	2012-13	-7 302 917	-	-	-	-	-	-	-	-	-7 302 917
	2014-15	-7 302 917	-	-	-	-	-	-	-	-	-7 302 917
TOTAL PARTIE I	2012-13	600 051 857	14 682 529	63 200 282	60 341 316	3 438 809	4 273 276	8 814 995	70 400 029	31 747 121	856 950 214
	2014-15	605 192 183	16 016 847	40 486 976	74 282 438	3 487 448	4 678 515	8 814 995	72 432 398	31 558 414	856 950 214
PARTIE II. DÉPENSES IMPRÉVUES											
Dépenses imprévues	2012-13	-	-	-	-	-	-	-	-	875 000	875 000
	2014-15	-	-	-	-	-	-	-	-	875 000	875 000
PARTIE III. FONDS DE ROULEMENT											
Fonds de roulement	2012-13	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0
	2014-15	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0
TOTAL (PARTIES I-III)	2012-13	600 051 857	14 682 529	63 200 282	60 341 316	3 438 809	4 273 276	8 814 995	70 400 029	32 622 121	857 825 214
	2014-15	605 192 183	16 016 847	40 486 976	74 282 438	3 487 448	4 678 515	8 814 995	72 432 398	32 433 414	857 825 214

		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 IV. INVESTISSEMENTS INSTITUTIONNELS ET ÉLÉMENTS EXTRAORDINAIRES											
Locaux	2012-13	-	-	-	-	-	-	-	3 794 786	-	3 794 786
	2014-15	-	-	-	-	-	-	-	3 794 786	-	3 794 786
TOTAL PARTIE IV	2012-13	0	0	0	0	0	0	0	3 794 786	0	3 794 786
	2014-15	0	0	0	0	0	0	0	3 794 786	0	3 794 786
TOTAL (PARTIES I-IV)	2012-13	600 051 857	14 682 529	63 200 282	60 341 316	3 438 809	4 273 276	8 814 995	74 194 815	32 622 121	861 620 000
	2014-15	605 192 183	16 016 847	40 486 976	74 282 438	3 487 448	4 678 515	8 814 995	76 227 184	32 433 414	861 620 000
	Recalculé	599 521 174	16 401 370	40 833 659	76 640 450	3 817 579	4 736 027	8 814 995	77 890 279	35 355 537	864 011 070

Etat récapitulatif des dépenses de coopération technique au titre du budget ordinaire

	2012-13	2014-15	2014-15
	(en dollars E.-U. constants 2012-13)	(recalculé en dollars E.-U.)	
Emploi	2 497 759	2 245 430	2 333 002
Protection sociale	1 379 097	1 239 778	1 288 129
Dialogue social	1 222 901	1 099 361	1 142 236
Normes et principes et droits fondamentaux au travail	1 530 975	1 376 313	1 429 989
Activités pour les employeurs	2 158 274	2 158 274	2 242 447
Activités pour les travailleurs	5 506 831	5 506 831	5 721 598
Egalité entre hommes et femmes	115 856	115 856	120 374
Statistiques	105 158	105 158	109 259
Coopération Sud-Sud et coopération triangulaire	512 560	1 700 000	1 766 300
Programmes en Afrique	8 066 634	8 066 634	8 381 233
Programmes dans les Amériques	4 571 236	4 571 236	4 749 514
Programmes dans les Etats arabes	1 853 579	1 853 579	1 925 869
Programmes en Asie et dans le Pacifique	5 638 284	5 638 284	5 858 177
Programmes en Europe et en Asie centrale	1 073 266	1 073 266	1 115 123
	36 232 410	36 750 000	38 183 250