



Bureau
international
du Travail



8^e RÉUNION
RÉGIONALE EUROPÉENNE
LISBONNE

8^e

RÉUNION RÉGIONALE EUROPÉENNE

Vers la concrétisation
du travail décent :
l'action de l'OIT
de 2005 à 2008

Rapport du Directeur général
Volume II

Vers la concrétisation du travail décent: l'action de l'OIT de 2005 à 2008

Le rapport du Directeur général à la huitième Réunion régionale européenne comprend deux volumes. Le volume I s'intitule *Concrétiser le travail décent en Europe et en Asie centrale*; il est divisé en deux parties: la première partie donne une vue d'ensemble de l'évolution du monde du travail dans la région et la deuxième est structurée en sept chapitres thématiques qui contiennent des informations générales. Le volume II s'intitule *Vers la concrétisation du travail décent: l'action de l'OIT de 2005 à 2008*.

Huitième Réunion régionale européenne

Lisbonne, février 2009

Vers la concrétisation du travail décent: l'action de l'OIT de 2005 à 2008

Rapport du Directeur général

Volume II

BUREAU INTERNATIONAL DU TRAVAIL

Copyright © Organisation internationale du Travail 2009
Première édition 2009

Les publications du Bureau international du Travail jouissent de la protection du droit d'auteur en vertu du protocole n° 2, annexe à la Convention universelle pour la protection du droit d'auteur. Toutefois, de courts passages pourront être reproduits sans autorisation, à la condition que leur source soit dûment mentionnée. Toute demande d'autorisation de reproduction ou de traduction devra être envoyée à l'adresse suivante: Publications du BIT (Droits et licences), Bureau international du Travail, CH-1211 Genève 22, Suisse, ou par courriel: pubdroit@ilo.org. Ces demandes seront toujours les bienvenues.

Bibliothèques, institutions et autres utilisateurs enregistrés auprès d'un organisme de gestion des droits de reproduction ne peuvent faire des copies qu'en accord avec les conditions et droits qui leurs ont été octroyés. Visitez le site www.ifrro.org afin de trouver l'organisme responsable de la gestion des droits de reproduction dans votre pays.

ISBN 978-92-2-221837-0 (print)
ISBN 978-92-2-221838-7 (web pdf)

Les désignations utilisées dans les publications du BIT, qui sont conformes à la pratique des Nations Unies, et la présentation des données qui y figurent n'impliquent de la part du Bureau international du Travail aucune prise de position quant au statut juridique de tel ou tel pays, zone ou territoire, ou de ses autorités, ni quant au tracé de ses frontières.

Les articles, études et autres textes signés n'engagent que leurs auteurs et leur publication ne signifie pas que le Bureau international du Travail souscrit aux opinions qui y sont exprimées.

La mention ou la non-mention de telle ou telle entreprise ou de tel ou tel produit ou procédé commercial n'implique de la part du Bureau international du Travail aucune appréciation favorable ou défavorable.

Les publications et les produits électroniques du Bureau international du Travail peuvent être obtenus dans les principales librairies ou auprès des bureaux locaux du BIT. On peut aussi se les procurer directement, de même qu'un catalogue ou une liste des nouvelles publications, à l'adresse suivante: Publications du BIT, Bureau international du Travail, CH-1211 Genève 22, Suisse, ou par courriel: pubvente@ilo.org.

Visitez notre site Web: www.ilo.org/publns.

Table des matières

Abréviations	vii
Introduction	1
Vers des rapports axés sur les résultats	1
Continuité et suivi	2
1. Le rôle de l'OIT en Europe et Asie centrale	3
1.1. Programmes par pays de promotion du travail décent.	6
1.1.1 Participation des partenaires sociaux au cycle de programmation des PPTD	7
1.1.2. Statut actuel des PPTD	7
1.1.3. Aligner les ressources sur les priorités	7
1.1.4. Analyse et évaluation	8
1.1.5. Enseignements tirés des PPTD jusqu'à présent	9
1.2. Europe centrale, orientale et du Sud-Est et Asie centrale	10
1.2.1. Structure extérieure en Europe centrale, orientale et du Sud-Est et en Asie centrale	10
1.3. Europe occidentale.	12
1.3.1. Structure extérieure en Europe occidentale.	12
1.3.2. Fonctions principales des bureaux d'Europe occidentale	13
2. Activités et résultats	19
2.1. Domaines prioritaires déterminés par la septième Réunion régionale européenne.	19
2.1.1. Prendre un bon départ: l'emploi des jeunes	19
2.1.2. Trouver le juste équilibre entre flexibilité et sécurité	23
2.1.3. Gestion des migrations	25
2.1.4. Sécurité et vieillesse	28
2.2. Promotion des quatre objectifs stratégiques de l'OIT	29
2.2.1. Principes et droits fondamentaux au travail et normes internationales du travail	29
2.2.2. Promotion de l'emploi.	38
2.2.3. Protection sociale	47
2.2.4. Dialogue social	53
2.3. Remarques finales	59
Instaurer la justice sociale: le futur rôle de l'OIT dans la région	59
Annexe	63
Bibliographie et publications	75
Bibliographie.	75
Publications du Bureau international du Travail sur la région européenne	77

Abréviations

BERD	Banque européenne pour la reconstruction et le développement
BSR	Bureau sous-régional
CEI	Communauté d'Etats indépendants
CIARIS	Centre d'apprentissage et de ressources sur l'inclusion sociale
CISL	Confédération internationale des syndicats libres
CITP	Classification internationale type des professions
CSBO	Compte supplémentaire du budget ordinaire
EUROSTAT	Office statistique des communautés européennes
FNUAP	Fonds des Nations Unies pour la population
FNUPI	Fonds des Nations Unies pour les partenariats internationaux
GERME	Programme «Gérez mieux votre entreprise»
GAR	Gestion axée sur les résultats
IPEC	Programme international pour l'abolition du travail des enfants
MINUK	Mission d'administration intérimaire des Nations Unies au Kosovo
OCDE	Organisation de coopération et de développement économiques
OMD	Objectifs du Millénaire pour le développement
OIM	Organisation internationale pour les migrations
ONUSIDA	Programme commun des Nations Unies sur le VIH/sida
OSCE	Organisation pour la sécurité et la coopération en Europe
PME	Petite et moyenne entreprise
PNUAD	Plan-cadre des Nations Unies pour l'aide au développement
PNUD	Programme des Nations Unies pour le développement
PPTD	Programme par pays de promotion du travail décent
RSE	Responsabilité sociale de l'entreprise
SST	Sécurité et santé au travail
UE	Union européenne
UNHSF	Fonds des Nations Unies pour la sécurité humaine
WIND	Programme d'amélioration du travail dans le cadre du développement local

Introduction

La réunion régionale européenne de l'OIT est le seul espace institutionnel régional où les Etats membres de l'Union européenne, les pays couverts par le Pacte de stabilité pour la reconstruction de l'Europe du Sud-Est, la Communauté d'Etats indépendants et le Conseil de l'Europe se réunissent pour examiner, de façon tripartite, les questions du monde du travail qui les intéressent tous. L'Europe, orientale et occidentale, et l'Asie centrale dans toute leur diversité sont liées par la géographie, l'histoire et des valeurs communes de l'OIT. Les gouvernements et les organisations d'employeurs et de travailleurs de toute la région conviennent d'œuvrer ensemble, par le dialogue et la coopération, pour promouvoir un avenir commun de démocratie, de prospérité économique et de justice sociale. [Septième Réunion régionale européenne, Budapest, 2005, conclusions, paragr. 4.]

Le présent rapport rassemble les principaux éléments de la contribution de l'OIT aux efforts déployés par les mandants ces quatre dernières années pour atteindre les objectifs de l'Agenda du travail décent dans la région. On notera que, bien que s'agissant d'un rapport du BIT, les résultats dont il est fait état ici sont le fruit du travail accompli en commun par les mandants de l'OIT et le Bureau.

Vers des rapports axés sur les résultats

Le présent rapport se caractérise par l'accent mis non plus sur la description des activités mais plutôt sur les résultats. En cela, il s'inscrit dans la démarche générale du BIT qui, depuis quelques années, utilise des méthodes de gestion axée sur les résultats pour améliorer l'efficacité et la transparence de son action.

Cette démarche se traduit principalement par la mise en place des programmes par pays de promotion du travail décent (PPTD), dans lesquels un nombre limité de priorités et de résultats structurés sont définis conjointement par l'OIT et par les mandants en vue d'une coopération avec le pays concerné. Certes, ces programmes sont censés compléter l'information sur les résultats de l'action de l'OIT mais, leur mise en place dans la région étant toute récente (2006), leur contribution dans ce domaine se limite à la période couverte par le présent rapport. En conséquence, ce rapport n'est pas entièrement axé sur les résultats; il constitue un premier pas dans cette direction.

L'efficacité de l'action de l'OIT est souvent difficile à mesurer, et ce pour plusieurs raisons:

- Les effets de cette action ne sautent pas toujours aux yeux, surtout lorsqu'il s'agit de changements culturels, qui prennent parfois du temps à se concrétiser.
- Les résultats découlent de plusieurs facteurs et pas seulement de la contribution de l'OIT. Ils dépendent, par exemple, de la situation politique du pays ou de la conjoncture économique.
- Les indicateurs utilisés dans le cadre logique des premiers PPTD conçus et mis en œuvre n'étaient pas toujours très clairs. La programmation stratégique par le biais des PPTD est encore dans une phase d'expérimentation, tant pour l'OIT que pour les mandants.

- Les partenaires sociaux n'utilisent pas toujours un système de programmation strict, assorti d'objectifs et de cibles précis, pour planifier leurs activités et en assurer le suivi.

L'expansion et l'amélioration de ces programmes devraient faciliter l'identification des résultats au niveau des pays. Le nouveau cycle de PPTD a été conçu sur la base d'exercices d'évaluation formels réalisés avec les mandants (comme en Albanie, en République de Moldova et en Ukraine) et les recommandations faites depuis le siège par le groupe d'évaluation de la qualité placé sous la direction du Bureau régional pour l'Europe et l'Asie centrale et composé de plusieurs unités d'appui ou techniques compétentes, du Bureau des activités pour les employeurs et du Bureau des activités pour les travailleurs.

Continuité et suivi

Pour refléter l'importance accordée à la continuité de l'action de l'OIT et à la prise en compte des souhaits exprimés par les mandants de la région, il est fait référence tout au long de ce rapport aux conclusions de la septième Réunion régionale européenne, tenue à Budapest en février 2005. Toutefois, ces conclusions étant mises en œuvre dans un environnement en constante évolution, elles constituent en quelque sorte une «cible mouvante». L'OIT a d'ailleurs dû faire face à de nouvelles exigences depuis la précédente réunion régionale européenne.

Le présent rapport comprend trois grandes parties: un premier chapitre qui décrit le rôle et la structure du programme régional européen, y compris les PPTD; un deuxième chapitre qui passe en revue les activités de l'OIT et les résultats obtenus; et une troisième partie composée d'une annexe qui contient des informations complémentaires. Le premier chapitre décrit la stratégie d'assistance adoptée par l'OIT dans la région, ainsi que la structure et les responsabilités des bureaux de l'OIT en Europe et en Asie centrale. Le deuxième chapitre est divisé en trois sections. La première section traite les quatre grandes questions qui ont retenu l'attention lors de la précédente réunion régionale européenne, à savoir l'emploi des jeunes, l'équilibre entre flexibilité et sécurité, la gestion des migrations et la sécurité dans la vieillesse. La deuxième section rend compte d'autres aspects prioritaires de l'action de l'OIT, en fonction des quatre objectifs stratégiques de l'Organisation. Dans la troisième section sont regroupées les remarques finales sur le rôle futur de l'OIT en Europe et en Asie centrale dans le nouveau contexte défini par la réforme des Nations Unies et par la Déclaration sur la justice sociale pour une mondialisation équitable. Enfin, l'annexe contient une série de tableaux statistiques, y compris des informations sur les financements des donateurs, sur la ratification des conventions et sur les priorités des PPTD.

1. Le rôle de l'OIT en Europe et Asie centrale

Les mandants de l'OIT dans la région partagent une vision commune de l'Europe et de l'Asie centrale sur de nombreux points, notamment la croissance et la compétitivité, la nécessité d'augmenter le nombre d'emplois et d'en améliorer la qualité, la cohésion sociale, l'égalité et l'équité et le respect des principes et droits fondamentaux au travail. La coopération de l'OIT avec les Etats membres de l'Union européenne, de la CEI et du Pacte de stabilité ainsi qu'avec la Commission européenne devrait permettre de renforcer des politiques économiques et sociales offrant de nouvelles associations de possibilités et de protection, de responsabilité individuelle et de responsabilité collective dans des moments de transition clés de la vie professionnelle et du cycle de la vie. [Septième Réunion régionale européenne, Budapest, 2005, conclusions, paragr. 5.]

L'OIT coopère avec ses mandants en Europe et Asie centrale par le biais de sa structure extérieure (bureaux et coordinateurs nationaux) placée sous la direction du bureau régional basé au siège de l'OIT, à Genève. Le bureau régional est chargé d'élaborer le cadre politique des activités du Bureau et de fixer des objectifs et des stratégies d'intervention dans le contexte des pays de l'Europe orientale, du Sud-Est et de l'Asie centrale, d'une part, et dans les pays de l'Union européenne (UE), d'autre part. Les conclusions de la septième Réunion régionale européenne ont défini la stratégie d'action de l'OIT et les résultats à atteindre pour la période 2005-2009 dans la sous-région de l'Europe et celle de l'Asie centrale.

Les deux élargissements de l'UE, qui ont eu lieu en mai 2004 et en janvier 2007, ont conduit le BIT à réorienter son assistance technique et ses services consultatifs vers les pays d'Europe orientale, d'Europe du Sud-Est et d'Asie centrale, lesquels définissent leurs priorités en fonction de leurs perspectives d'adhésion à l'UE ou de participation à la politique européenne de voisinage. Le BIT fournit aux pays des Balkans occidentaux et à la Turquie une assistance visant à les aider à améliorer leur cadre institutionnel et politique en vue de leur éventuelle adhésion à l'UE. Les pays concernés par la politique européenne de voisinage demandent actuellement qu'on les aide à adapter progressivement leurs institutions et politiques nationales aux normes de l'UE. D'autres pays de la Communauté d'Etats indépendants (CEI), désireux d'améliorer leurs politiques sociales et d'emploi pour renforcer le processus de démocratisation de leurs sociétés et développer davantage leurs économies nationales ont également sollicité l'aide du BIT. L'assistance fournie à tous ces pays a pour objectif prioritaire de faire en sorte que le travail décent devienne un objectif national à part entière et de contribuer à sa mise en œuvre dans le cadre des PPTD. Les PPTD sont ainsi devenus le principal outil de coopération de l'OIT au niveau des pays. Les priorités et les résultats attendus des PPTD ont été définis en étroite collaboration avec les mandants tripartites nationaux pour appuyer les stratégies nationales de développement et les programmes de développement d'autres organisations internationales et régionales, principalement les Nations Unies et l'UE. Des ressources inscrites au budget ordinaire et des ressources extrabudgétaires ont été allouées à leur mise en œuvre.

Les grandes priorités des PPTD et d'autres programmes de coopération conclus dans la région ont été progressivement redéfinis pour résoudre les importantes difficultés liées à l'emploi dans tous les pays de la région, notamment les forts taux de chômage et d'inactivité des jeunes qui s'expliquent par d'autres raisons que le manque d'instruction. L'OIT a préconisé une amélioration de la gouvernance du marché du travail grâce au

renforcement des capacités des institutions du marché du travail ainsi qu'à des politiques sociales et du marché du travail plus efficaces, conçues, mises en œuvre et évaluées en étroite collaboration avec les gouvernements et les partenaires sociaux. Une attention particulière a été accordée à la nécessité de mieux cibler les groupes vulnérables en adoptant des politiques du marché du travail qui favorisent leur intégration dans le marché du travail. L'éradication du travail des enfants par un meilleur accès à l'éducation et l'intégration des jeunes et des parents des travailleurs enfants dans le marché du travail demeurent elles aussi des priorités.

Des pensions et des prestations décentes aident les personnes à ne pas sombrer dans la pauvreté sans rendre les chômeurs dépendants, ce qui leur permet de retrouver un emploi et de ne pas grever les budgets des systèmes. Fort de ce constat, le BIT a passé en revue les systèmes de sécurité sociale et prodigué ses conseils pour améliorer leur capacité à servir des pensions de retraite et des prestations décentes aux personnes retraitées et à celles qui ne peuvent travailler. Avec l'élaboration des profils de sécurité et de santé au travail (SST) et l'aide fournie à la formulation des programmes de SST axée sur les profils, l'OIT a contribué à l'amélioration des systèmes nationaux de SST.

L'OIT s'est également penchée sur la question importante des migrations. Les migrations ont des répercussions positives et négatives dans les pays d'origine et les pays d'accueil ainsi que sur les migrants et leurs familles. Alors que les employeurs des pays d'accueil tirent profit du travail des migrants, ceux des pays d'origine manquent parfois de main-d'œuvre qualifiée. Le BIT s'est principalement attaché, d'une part, à renforcer la protection des droits des travailleurs migrants en aidant les gouvernements à mettre en place une législation, des institutions et des politiques efficaces, surtout pour lutter contre le travail forcé et la traite des femmes et des enfants et, d'autre part, à favoriser l'intégration des travailleurs migrants dans les pays d'accueil. Une assistance a également été fournie aux dirigeants qui cherchent à prévenir les migrations et à encourager le retour des travailleurs migrants par la création d'emplois et l'utilisation productive des transferts de fonds dans les pays d'origine.

Le BIT a beaucoup œuvré en faveur de la ratification des conventions fondamentales de l'OIT et d'autres conventions à jour relatives au dialogue social, à l'administration du travail, à l'emploi, à la SST, à la protection sociale, à la non-discrimination et à l'égalité entre hommes et femmes. Il a aidé les pays à aligner leur législation nationale sur les conventions ratifiées et à l'appliquer dans la pratique quotidienne. Les échanges d'expériences par la constitution de réseaux regroupant experts en matière d'emploi, juristes, services publics de l'emploi, services de l'inspection du travail et partenaires sociaux ont été facilités. Une des priorités permanentes a été de renforcer le dialogue social tripartite et la négociation collective bipartite à tous les niveaux, en instaurant et en consolidant le cadre institutionnel ainsi qu'en renforçant les capacités des partenaires sociaux. Le BIT a aidé les organisations d'employeurs et de travailleurs à améliorer leur image auprès de membres potentiels, à fournir des services plus efficaces à leurs membres, à engager le dialogue social et à parvenir à un consensus sur des questions telles que l'évolution des salaires, la promotion de l'emploi, l'emploi des jeunes, l'égalité entre hommes et femmes, la SST, la flexisécurité, le travail des enfants, les migrations de main-d'œuvre et le VIH/sida.

Il convient de situer la coopération de l'OIT avec les pays de l'UE et les institutions européennes dans le contexte des élargissements de 2004 (UE-25) et de 2007 (UE-27), du nouveau rôle de l'UE sur la scène mondiale et de l'adhésion explicite au principe du travail décent dans la politique intérieure et extérieure de l'UE. Il ressort des principaux documents d'orientation de l'UE sur le travail décent que la feuille de route interne de celle-ci pour la mise en place du travail décent comprend l'acquis communautaire, la

Stratégie de Lisbonne sur la croissance et l'emploi, l'Agenda social européen et l'effort de ratification et d'application des conventions dites «à jour» de l'OIT. Le consensus européen pour le développement de décembre 2005 englobe le travail décent. Cela revêt de l'importance pour le rôle de donateurs que les nouveaux Etats membres de l'UE seront progressivement appelés à jouer.

Cette coopération s'est en premier lieu concentrée sur l'organisation conjointe d'importants événements dans le cadre du suivi du rapport du Groupe de travail sur la dimension sociale de la mondialisation, de la résolution de l'Assemblée générale des Nations Unies, intitulée *Une mondialisation juste: créer des opportunités pour tous*, et de la Déclaration ministérielle de 2006 du Conseil économique et social, qui ont avalisé l'Agenda du travail décent. L'un de ces événements a été le Forum sur le travail décent qui s'est tenu à Lisbonne en octobre 2007. Le BIT a apporté une contribution technique à des événements sur l'emploi et la politique sociale, organisés par les pays présidant l'UE, et a organisé avec eux des rencontres ministérielles informelles pendant la Conférence internationale du Travail. Enfin, elle a fourni aux nouveaux pays membres de l'UE qui le souhaitent une assistance technique ciblée sur des aspects très importants.

L'OIT intervient dans le contexte d'un environnement mondial en pleine évolution où elle se doit d'être encore plus efficace. De plus, elle doit soutenir le programme de réforme des Nations Unies. Depuis 2007, cette réforme a pris un nouvel essor, l'objectif étant de renforcer la coordination entre les institutions du système au niveau régional et de faire en sorte que celles-ci agissent en complémentarité, «Unies dans l'action», au niveau national.

Le bureau régional coordonne la programmation tant au niveau des procédures que du contenu en coopération avec les bureaux sous-régionaux de Budapest et de Moscou, le bureau d'Ankara, les unités techniques et les structures de soutien du siège, notamment le Bureau des activités pour les employeurs et le Bureau des activités pour les travailleurs, sous la direction du Cabinet du Directeur général. Le bureau régional définit les priorités et les activités du programme, contrôle l'exécution du programme dans son ensemble et épaula les bureaux extérieurs tout en coordonnant leur action. Il a également pour tâche de veiller à ce que les bureaux, notamment les bureaux sous-régionaux, fonctionnent correctement sur les plans structurel et budgétaire. Dans une certaine mesure, le bureau régional fait office de bureau sous-régional de l'OIT pour les pays dans lesquels celle-ci n'a pas de bureau.

La région Europe se distingue, entre autres, par la petite taille de son bureau régional et le fait que celui-ci n'intervient pas directement dans les activités opérationnelles des bureaux locaux. Le personnel du bureau régional se compose de huit personnes parmi lesquelles le directeur régional et trois administrateurs, dont l'un est chargé d'assurer la liaison avec le Royaume-Uni et l'Irlande depuis la fermeture du bureau de Londres. La région a veillé avec un soin particulier à ce que les activités techniques ne se chevauchent pas dans ses différentes structures et à ses divers niveaux. Son bureau est le seul bureau régional situé au siège, ce qui permet une étroite coopération avec les secteurs techniques et la structure d'appui et facilite la mobilisation d'experts pour soutenir la structure extérieure et les programmes par pays.

La structure extérieure compte actuellement, outre le bureau régional de Genève, deux bureaux sous-régionaux, sept bureaux de pays et 12 postes de coordinateurs nationaux. Les bureaux sous-régionaux et les bureaux de pays relèvent du bureau régional tandis que les coordinateurs régionaux rendent compte à leurs bureaux sous-régionaux respectifs.

1.1. Programmes par pays de promotion du travail décent

De plus en plus, l'assistance aux Etats Membres sera conçue et mise en œuvre par le biais de programmes nationaux de travail décent financés et assortis de délais. Ces programmes définiront, dans le cadre du système des Nations Unies, une stratégie de l'OIT pour la promotion du travail décent, qui sera adaptée aux caractéristiques et aux besoins spécifiques de chaque pays. [Septième Réunion régionale européenne, Budapest, 2005, conclusions, paragr. 34.]

Conformément à l'Agenda du travail décent, l'OIT entend faire en sorte que le travail décent devienne un objectif national dans chacun des Etats Membres et aider ses mandants à progresser vers cet objectif. Les programmes par pays de promotion du travail décent (PPTD) constituent désormais pour l'OIT un important cadre d'action au niveau national. Organisés en fonction d'un nombre restreint de priorités et de résultats à obtenir (voir annexe, tableau 2), les PPTD représentent, dans chacun des pays concernés, le programme de travail décidé d'un commun accord entre l'OIT et les mandants nationaux.

Le PPTD constitue le cadre opérationnel de toutes les activités de l'OIT dans un pays donné. C'est un outil de gestion qui permet au Bureau d'organiser ses activités visant à aider ses mandants dans tous les pays à progresser vers l'objectif du travail décent pour tous les hommes et toutes les femmes (BIT, 2008a).

La pleine implication des mandants de l'OIT ainsi que les partenariats avec les institutions et les acteurs nationaux et internationaux sont essentiels pour la réussite des PPTD. C'est pourquoi les mandants tripartites coopèrent étroitement avec les bureaux extérieurs concernés pour les préparer. De plus, ils participent à leur mise en œuvre non seulement en tant que collaborateurs et évaluateurs des activités mais aussi en tant que bénéficiaires directs de l'assistance technique, des conseils et du renforcement des capacités.

Les PPTD constituent la principale contribution de l'OIT à la réforme du système des Nations Unies. Si la première génération de PPTD n'a pu être pleinement insérée dans les plans-cadres des Nations Unies pour l'aide au développement (PNUAD) en raison de calendriers différents, la deuxième s'y intègre parfaitement. En outre, les PPTD incorporent les résultats des exercices de programmation conjointe avec d'autres institutions des Nations Unies qui sont financés, comme c'est le cas en Albanie et en Turquie, par le Fonds espagnol pour la réalisation des objectifs du Millénaire pour le développement.

1.1.1. Participation des partenaires sociaux au cycle de programmation des PPTD

Les mandants ont pleinement participé au processus des PPTD par le biais de consultations sur leurs priorités en matière d'assistance. Ils ont soit pris en main la rédaction des PPTD (BSR-Moscou), soit formulé des observations sur la version préliminaire des PPTD et leurs plans de travail respectifs préparés par le personnel du BIT (BSR-Budapest).

Les partenaires sociaux ont été systématiquement associés à ces consultations dirigées par les coordinateurs nationaux avec l'assistance de spécialistes du BIT en matière d'organisations d'employeurs et de travailleurs. Cependant, d'autres institutions qui utilisent l'appellation générique «société civile» pour désigner les organisations de travailleurs et d'employeurs ont eu des difficultés à les intégrer dans la programmation et la mise en œuvre d'initiatives conjointes. L'OIT a donc recommandé de prendre en compte leurs préoccupations dans les PNUAD et le programme «Unité d'action» des Nations Unies en Albanie. A l'avenir, on recherchera des moyens de les faire participer aux séances de programmation stratégique ou d'évaluation des PNUAD.

1.1.2. Statut actuel des PPTD

Des PPTD ont été conclus dans six pays pour la période 2006-07 et la phase de mise en œuvre a débuté dans cinq autres (voir encadré 1.1). Les bureaux extérieurs élaborent actuellement avec les mandants nationaux tripartites six nouveaux PPTD dans des pays qui n'en avaient pas encore. Dans quatre pays, un deuxième cycle de PPTD a été mis au point et, dans trois pays, un mémorandum d'accord a été signé entre les mandants et l'OIT.

Il a été convenu avec les mandants de la Roumanie et de la Bulgarie que leurs PPTD ne seraient pas prolongés puisque ces pays ont rejoint l'UE en janvier 2007. Cependant, le BIT continuera à fournir son assistance aux deux pays dans le cadre d'un agenda du travail décent conjointement défini, qui inclura le renforcement du dialogue social et des organisations de partenaires sociaux. La Fédération de Russie a décidé d'adhérer à un programme traditionnel de coopération signé en 2006 pour la période 2006-2009, dont le principal objectif est le travail décent. Dans d'autres pays, y compris les nouveaux Etats membres de l'UE, le BIT a continué de fournir une aide sur mesure, hors du cadre des PPTD, pour répondre à des demandes d'assistance technique dans des domaines spécifiques.

Encadré 1.1 Les PPTD en bref

Pays ayant mis en œuvre un PPTD

2006-07

Albanie, Bosnie-Herzégovine, Bulgarie, République de Moldova, Roumanie, Ukraine

2006-2009

Azerbaïdjan, Kirghizistan

2007-2009

Kazakhstan, Tadjikistan

2007-2011

Arménie

PPTD en préparation

Albanie, Bosnie-Herzégovine, ex-République yougoslave de Macédoine, Géorgie, République de Moldova, Monténégro, Ouzbékistan, Serbie, Turquie, Ukraine

1.1.3. Aligner les ressources sur les priorités

Un des principaux objectifs des PPTD est de définir conjointement avec les mandants et pour une période préalablement déterminée un ensemble limité de priorités sur lesquelles l'assistance doit prioritairement porter. Une liste complète des priorités ainsi définies par pays figure en annexe (tableau 2).

Bien que des ressources importantes aient été allouées à la formulation et à la réalisation de PPTD en 2006-07, des financements extrabudgétaires sont, de toute évidence, nécessaires pour leur complète mise en œuvre. Cela risque de poser des difficultés car les priorités des donateurs ne sont pas toujours celles qu'ont définies les mandants pour leurs PPTD. Les donateurs soutiennent fortement les activités régionales qui ont trait aux migrations et à la traite des êtres humains, au travail des enfants, à l'emploi des jeunes et au dialogue social. Toutefois, des fonds supplémentaires, qui pourraient provenir, entre autres, du compte supplémentaire du budget ordinaire (CSBO)¹, sont nécessaires dans les domaines suivants:

¹ Le CSBO est un dispositif de contributions volontaires créé en 2007 pour donner au Bureau des moyens supplémentaires lui permettant de réaliser les priorités fixées dans le programme et budget de l'OIT pour 2008-09 et en particulier les PPTD.

- renforcement des capacités des partenaires sociaux à tous les niveaux;
- renforcement des connaissances des institutions gouvernementales et des partenaires sociaux concernés en matière d'élaboration, de contrôle et d'évaluation des politiques nationales de l'emploi et du marché du travail et de réforme des systèmes de sécurité sociale;
- promotion des normes internationales du travail à jour et amélioration de la législation nationale du travail;
- mise en pratique de l'égalité entre hommes et femmes, y compris par une politique d'égalité salariale et des mesures permettant de concilier travail et responsabilités familiales;
- renforcement de la capacité des services nationaux d'inspection du travail; et
- mise en œuvre des plans nationaux relatifs à la SST.

Bien qu'il ait été démontré que les PPTD constituent un outil efficace de mobilisation de ressources aux niveaux central et national, des efforts substantiels sont encore nécessaires pour amener les donateurs à s'intéresser à certains volets de ces programmes et à les financer, soit dans le cadre de programmes de partenariat avec l'OIT, soit par le biais de mécanismes locaux de mobilisation de ressources.

1.1.4. Analyse et évaluation

Pour évaluer le niveau de performance des PPTD, deux méthodes d'analyse de la conception et de la mise en œuvre de ces programmes sont utilisées: 1) l'évaluation biennale fondée prioritairement sur l'autoévaluation au moyen d'un questionnaire (avec, dans certains cas, la participation d'évaluateurs externes); et 2) l'évaluation indépendante approfondie par des évaluateurs externes. Dans les deux cas, le gouvernement et les partenaires sociaux sont associés.

Une évaluation indépendante sera réalisée tous les deux ans dans la région. Elle concernera, en alternance, les pays relevant du bureau sous-régional de Budapest et ceux relevant du bureau sous-régional de Moscou. Une évaluation indépendante du programme ukrainien 2006-07 s'est terminée en 2007 (voir encadré 1.2) et une autre, prévue en 2009,

Encadré 1.2 Évaluation indépendante du programme par pays de l'Ukraine

Le programme de l'Ukraine est le premier programme d'une assez longue durée qui ait fait l'objet d'une évaluation indépendante. Cette évaluation, qui a porté sur le premier PPTD 2006-07, a révélé que mandants nationaux et partenaires internationaux ont tous reconnu le bien-fondé de la présence de l'OIT en Ukraine et manifesté leur vif intérêt pour les activités de l'Organisation. En matière de coopération technique, les attentes des responsables politiques concernant les compétences et le travail de sensibilisation de l'OIT dans les domaines de la législation du travail, du dialogue social et du tripartisme ont été pleinement satisfaites.

Le rapport d'évaluation a notamment recommandé:

- une plus grande participation des organisations d'employeurs et de travailleurs;
- l'allongement de la période de programmation pour la porter à quatre ou cinq ans; et
- une grande souplesse dans la répartition des ressources pour une meilleure adaptation à l'évolution de la situation.

Source: Le rapport d'évaluation peut être consulté sur le site Web de l'OIT, à l'adresse: www.ilo.org/eva/index.htm.

concernera le Kirghizistan. Un examen national biennal du PPTD (2006-07) a eu lieu en Albanie et en République de Moldova avec l'aide d'évaluateurs externes. Dans tous les cas, les enseignements tirés de ces analyses et évaluations ont été utilisés pour améliorer la nouvelle génération de PPTD. Des sessions d'évaluation informelles ont été organisées avec les mandants dans tous les pays.

1.1.5. Enseignements tirés des PPTD jusqu'à présent

Les résultats des examens et des évaluations formels, ainsi que les avis du personnel du BIT et des mandants, permettent de mieux connaître les difficultés soulevées par la préparation et la mise en œuvre des PPTD:

- *Engagements communs.* Les résultats attendus des PPTD sont élaborés et approuvés par l'OIT, le gouvernement et les partenaires sociaux. Ils permettent donc aux partenaires sociaux de demander des comptes aux gouvernements sur les progrès accomplis dans la réalisation des objectifs fixés. Bien que les PPTD aient contribué de façon déterminante à faire en sorte que les mandants se sentent partie prenante des activités de l'OIT au niveau national, une prise de conscience plus aiguë du fait que la mise en œuvre des PPTD et l'obtention des résultats escomptés relèvent de la responsabilité commune de l'OIT et des mandants tripartites est encore nécessaire. Cette prise de conscience suppose, entre autres, qu'il y ait, d'une part, une compréhension claire des rôles respectifs de chacun des acteurs et, d'autre part, des attentes réalistes concernant l'assistance que peut fournir le BIT. La définition conjointe d'objectifs intermédiaires ou de jalons annuels et l'établissement d'indicateurs de résultat pour les objectifs convenus peuvent aider à renforcer un tel sentiment d'appropriation et d'engagement.
- *Problèmes de capacité.* La préparation et la mise en œuvre des PPTD demandent du temps, des ressources financières et des compétences techniques. Elles mettent donc souvent à rude épreuve les capacités de l'OIT et des mandants. Les PPTD font appel à un langage et à des concepts de gestion axée sur les résultats, auxquels les mandants peuvent ne pas être accoutumés. Un renforcement accru des capacités est donc nécessaire pour que les mandants, notamment les organisations d'employeurs et de travailleurs, puissent s'investir réellement et définir des priorités réalistes au regard des capacités et des ressources disponibles.
- *Une visibilité accrue.* L'établissement des PPTD en tant que principal cadre stratégique de l'action de l'OIT a créé un «produit» identifiable qui donne souvent plus de visibilité à l'avantage comparatif qu'offre l'Organisation. Il a permis de faire mieux connaître l'action de l'OIT au niveau des pays et au sein des organisations internationales, mais encore faut-il, pour renforcer les partenariats avec les organisations internationales, faire valoir le savoir-faire dont dispose l'OIT pour remédier aux déficits de travail décent.
- *Allongement de la durée des programmes.* Elaborer, mettre en œuvre et évaluer les PPTD en l'espace de deux ans s'est avéré difficile. Comme il a été recommandé dans les évaluations des PPTD de l'Albanie, de la République de Moldova et de l'Ukraine, l'OIT a allongé la période de programmation des PPTD de trois à quatre ans, ce qui permettra en outre de renforcer les liens avec les PNUAD et d'autres programmes de développement.

Ces constats ainsi que d'autres enseignements seront pris en compte pour la prochaine génération de PPTD (les nouveaux et les deuxièmes) qui est en cours de préparation.

1.2. Europe centrale, orientale et du Sud-Est et Asie centrale

Les bureaux sous-régionaux de l'OIT à Budapest et à Moscou ont pour tâche principale de coordonner la mise en œuvre de l'Agenda du travail décent dans la région, avec l'appui des départements techniques du siège, des bureaux pour les activités des travailleurs et des employeurs et du bureau régional. Ils doivent ainsi fournir des services consultatifs, organiser des réunions et des activités de renforcement des capacités aux niveaux sous-régional et national et gérer des projets de coopération technique qui sont de plus en plus décentralisés. Toutes ces activités ont lieu dans le cadre des PPTD, d'autres programmes de coopération ou d'interventions limitées mises en place pour répondre aux demandes des mandants.

Avec les élargissements successifs de l'UE en 2004 et 2007, l'assistance aux nouveaux Etats membres a été fournie plutôt au cas par cas, en réponse à des demandes précises des pays concernés, et en coopération plus étroite avec les institutions européennes. La Bulgarie et la Roumanie, qui ont adhéré à l'Union en 2007, ont mis en place un PPTD (2006-2008) avec l'OIT. En conséquence, les activités de conseil et d'assistance technique dans la région ont été, pour la plupart, réorientées vers l'Europe du Sud-Est, l'Europe orientale, le Caucase et l'Asie centrale.

Ces dernières années, les activités des deux bureaux sous-régionaux et du bureau de l'OIT à Ankara ont subi les effets de la réforme du système des Nations Unies. L'initiative «Unité d'action des Nations Unies», qui consiste à coordonner davantage, au niveau national, l'action de la famille des Nations Unies et de ses nombreuses et diverses institutions, est actuellement lancée à titre expérimental dans huit pays du monde. Le pays désigné comme pays pilote en Europe est l'Albanie, où un programme d'unité d'action été conclu en octobre 2007, avec la participation active du bureau sous-régional de l'OIT à Budapest et du coordinateur national du BIT pour veiller à ce que ce programme reflète les priorités et les résultats attendus du PPTD. Un programme sur l'emploi des jeunes et les migrations, élaboré par l'OIT, le PNUD et d'autres institutions, avec l'appui du Fonds espagnol pour la réalisation des objectifs du Millénaire pour le développement, a d'ores et déjà été approuvé pour l'Albanie. Un programme OIT-PNUD a également été élaboré et mis en œuvre dans deux pays pilotes, à savoir le Kirghizistan sur la base du PPTD et du PNUAD, et la Turquie où le ministère du Travail et de la Sécurité sociale a décidé, après avoir consulté les partenaires sociaux, de faire coïncider les priorités nationales du PPTD et les résultats du PNUAD.

1.2.1. Structure extérieure en Europe centrale, orientale et du Sud-Est et en Asie centrale

Le bureau sous-régional de l'OIT pour l'Europe centrale et orientale (BSR-Budapest) est situé à Budapest et couvre l'Albanie, la Bulgarie, la Bosnie-Herzégovine, la Croatie, l'Estonie, l'ex-République yougoslave de Macédoine, la Hongrie, la Lettonie et la Lituanie, la République de Moldova, le Monténégro, la Pologne, la Roumanie, la Serbie, la Slovaquie, la Slovénie, la République tchèque et l'Ukraine et est chargé de coordonner les activités de l'OIT au Kosovo². Le bureau sous-régional pour l'Europe orientale et l'Asie centrale est situé à Moscou (BSR-Moscou) et couvre l'Arménie, l'Azerbaïdjan, le Bélarus, la Fédération de Russie, la Géorgie, le Kazakhstan, le Kirghizistan, l'Ouzbékistan, le Tadjikistan et le Turkménistan.

² Dénomination utilisée dans le présent rapport, conformément à la résolution n° 1244 du Conseil de sécurité des Nations Unies (1999). Toutes les activités ont été réalisées en étroite collaboration avec la Mission d'administration intérimaire des Nations Unies au Kosovo (MINUK).

Encadré 1.3 Coordinateurs nationaux de l'OIT

Le système des coordinateurs nationaux existe uniquement dans la région de l'Europe et de l'Asie centrale, depuis 1990 dans certains cas. Les coordinateurs nationaux sont, en quelque sorte, les antennes de l'OIT et veillent, par leur présence sur le terrain, à ce que le Bureau soit tenu informé de l'évolution de la situation dans les pays. Ils contribuent également à renforcer la visibilité de l'OIT au niveau national. Ils rendent compte à leurs bureaux sous-régionaux respectifs, jouent un rôle très actif dans la promotion des grands objectifs et des valeurs essentielles de l'OIT et facilitent la mise en œuvre des activités de coopération technique au niveau national. Ils sont choisis en consultation avec les gouvernements et les partenaires sociaux mais exercent leurs fonctions en toute indépendance.

Les coordinateurs nationaux sont chargés de l'organisation concrète des négociations et des consultations sur les priorités, les cibles et les résultats des PPTD et en facilitent le déroulement. En outre, faisant partie des équipes de pays des Nations Unies, ils jouent un rôle fondamental dans le positionnement de l'OIT au sein du processus de réforme du système des Nations Unies. Ils représentent l'Organisation auprès du coordonnateur résident des Nations Unies et dirigent les équipes du BIT qui sont affectées à des projets dans le pays.

Entre 2004 et 2008, le système a été renforcé avec la désignation de coordinateurs nationaux en Arménie, au Kirghizistan, dans la République de Moldova, en Serbie et au Tadjikistan. En revanche, la fonction de coordinateur national a été supprimée en Bulgarie et en Roumanie en 2008, après l'adhésion de ces Etats à l'Union européenne. Ainsi, avec les cinq nouveaux coordinateurs et les six coordinateurs qui étaient déjà présents en Albanie, en Azerbaïdjan, au Belarus, en Bosnie-Herzégovine, au Kazakhstan et en Ukraine, l'OIT compte actuellement 11 coordinateurs nationaux dans la région. Un coordinateur supplémentaire doit être nommé en ex-République yougoslave de Macédoine, ce qui signifie que six coordinateurs nationaux relèveront de chaque BSR.

Le système des coordinateurs nationaux a facilité l'accès de l'OIT aux décideurs. De plus, il a également été très avantageux puisque l'Organisation a pu, dans de nombreux cas, s'installer gratuitement dans des bâtiments administratifs mis à sa disposition par les gouvernements. Les avantages de ce système ont été reconnus dans le contexte de l'examen de la structure extérieure. Le renforcement du système dans la région et son extension à d'autres régions sont envisagés.

Le personnel de chaque bureau sous-régional se compose d'environ 30 personnes, à savoir: un directeur, six spécialistes internationaux de domaines divers (y compris les activités pour les employeurs et pour les travailleurs), des administrateurs et des assistants de projets de coopération technique, des administrateurs de programmes, des spécialistes nationaux, des jeunes professionnels, des points focaux et d'autres employés recrutés localement, auxquels viennent parfois s'ajouter des fonctionnaires internationaux, des experts associés ou d'autres experts financés par des programmes spécifiques. Un sixième poste de spécialiste a été créé en avril 2006 au bureau sous-régional de Moscou pour prendre en charge les normes internationales du travail. Les deux bureaux sous-régionaux s'appuient en outre sur un réseau de coordinateurs nationaux (voir encadré 1.3). Le BSR-Budapest et le bureau de l'OIT à Ankara disposent de locaux gratuits mis à disposition par les gouvernements des pays d'accueil. Le bureau d'Ankara, qui couvre la Turquie, exerce des fonctions de représentation en partie analogues à celles des bureaux d'Europe occidentale, décrits plus loin, ainsi qu'un rôle consultatif et administre les programmes techniques. Les activités spécifiques entreprises sous la direction des bureaux d'Ankara, de Budapest et de Moscou ainsi que leurs résultats sont examinés dans le chapitre 2.

Du point de vue administratif, le BSR de Budapest a été le premier bureau extérieur retenu pour accéder aux fonctionnalités du Système intégré d'information sur les ressources

(IRIS). Le déploiement d'IRIS rationalise les règles et les procédures administratives qui régissent la coopération technique et les ressources humaines et financières.

Les activités du BIT dans la région sont complétées par celles qu'organise le Centre international de formation de l'OIT à Turin (ci-après dénommé Centre de Turin), dans le cadre de son programme régional pour l'Europe. Le Centre de Turin propose des programmes de formation à la carte sur des sujets de première importance pour les mandants de l'OIT. Cette formation est dispensée sous forme de cours donnés à Turin ou dans les pays mêmes, sur l'Internet et, de plus en plus, au moyen d'un panachage de diverses formes d'enseignement. Sur demande, le Centre de Turin fournit une assistance technique et des services de conseil pour la formation et la mise en valeur des ressources humaines dans le cadre des PPTD. De 2004 à juillet 2008, 6 115 personnes de la région, dont environ 45 pour cent de femmes, ont participé à des activités proposées par le Centre de Turin.

1.3. Europe occidentale

Les bureaux de l'OIT en Europe occidentale ont trois grandes fonctions: communication et visibilité, représentation et partenariat, soutien des donateurs pour la coopération technique. Ces fonctions, comme indiqué ci-après, sont interdépendantes. En effet, une meilleure connaissance des objectifs stratégiques de l'OIT aide les responsables politiques à comprendre que l'Agenda du travail décent et le savoir-faire du BIT sont de bons outils pour s'attaquer à la pauvreté et promouvoir une croissance et un développement sans exclus et qu'ils peuvent contribuer à cet effort, décidant d'apporter un appui supplémentaire aux programmes de l'Organisation. Certains bureaux remplissent une quatrième fonction: la coordination avec les organisations internationales situées dans leurs pays.

Compte tenu du rôle de premier plan que jouent les pays de l'Europe occidentale dans beaucoup d'innovations touchant au domaine du travail, et de l'intérêt qu'ils portent de longue date à l'OIT et à son action, les bureaux de l'OIT dans ces pays contribuent dans une grande mesure au maintien des partenariats avec les mandants. L'OIT peut ainsi faire connaître son point de vue sur des sujets qui déterminent souvent les politiques et démarches suivies dans le monde entier en matière de travail et compter sur des compétences, un soutien, une coopération et des sources de financement qui concourent largement à son action dans la région et à l'échelle planétaire. Les pays d'Europe occidentale sont souvent très intéressés par l'avis que peut leur donner le BIT sur leurs politiques et stratégies sociales en les confrontant à ce qui se passe sur la scène internationale.

1.3.1. Structure extérieure en Europe occidentale

La structure extérieure de l'OIT en Europe occidentale se compose d'un réseau de bureaux situés à Berlin, Lisbonne, Madrid, Paris et Rome, auxquels s'ajoute un bureau de liaison à Bruxelles pour l'UE et les pays du Benelux. Le bureau de l'OIT à Londres a été fermé le 31 décembre 2006, mais le principe d'une liaison a été maintenu pour assurer des relations efficaces avec les mandants britanniques et irlandais. C'est ainsi qu'en 2008 un nouveau poste de chargé de liaison au bureau régional de Genève a été créé. Le bureau de l'OIT en Allemagne a été transféré de Bonn à Berlin durant l'été 2004. Autre changement: compte tenu de l'intensification de la coopération avec l'UE, le personnel du bureau de Bruxelles a été renforcé par la création, en janvier 2008, d'un poste dans les services organiques. En revanche, il a été décidé de ne pas totalement remplacer le personnel local

partant à la retraite dans les bureaux de Berlin et de Bruxelles et de supprimer un poste de cette catégorie dans les bureaux de Paris et de Rome.

En règle générale, le personnel des bureaux d'Europe occidentale ne se compose que de trois personnes, à savoir deux personnes recrutées localement et un directeur. Les gouvernements hôtes contribuent aux frais de fonctionnement des bureaux, mais selon des modalités qui diffèrent selon les cas. Les gouvernements de l'Espagne et du Portugal assument respectivement les dépenses de fonctionnement des bureaux de Madrid et de Lisbonne, l'OIT prenant à sa charge le salaire et les frais de déplacement du directeur. La contribution du gouvernement portugais a augmenté entre 2004 et 2008, période au cours de laquelle la superficie des locaux a doublé (deux étages au lieu d'un dans le même bâtiment), la contribution inscrite au budget a été majorée et le personnel local détaché par le gouvernement est passé de trois à quatre personnes plus un expert associé. Les gouvernements français et allemand versent chaque année une contribution, le premier pour le bureau de Paris et le second pour le bureau de Berlin. En outre, le gouvernement français a décidé de détacher deux personnes au bureau de Paris. Enfin, le gouvernement italien met des locaux gratuits à la disposition du bureau de Rome.

1.3.2. Fonctions principales des bureaux d'Europe occidentale

Communication et visibilité

Il faut renforcer les efforts pour mieux sensibiliser et informer l'opinion publique de la région à propos des valeurs, des normes du travail et des politiques de l'OIT. [Septième Réunion régionale européenne, Budapest, 2005, conclusions, paragr. 14.]

La communication avec les médias pour atteindre et sensibiliser un public plus large est un aspect important de cette fonction. Il est donc essentiel que les bureaux de l'OIT entretiennent de bonnes relations avec les médias, notamment avec les services de presse des parlements et des conseils économiques et sociaux, là où ils existent, ainsi qu'avec les départements de la communication des ministères et les organisations d'employeurs, les syndicats et leurs médias. Par exemple, entre 2004 et 2008, le bureau de Madrid a transmis près de 300 communiqués et accordé plus de 60 interviews à la presse espagnole. Tous les ans, le bureau de Paris organise pour les membres de l'Association des journalistes de l'information sociale une visite du siège de l'OIT à Genève.

Les campagnes de sensibilisation sur des thèmes propres à l'OIT constituent un autre moyen d'atteindre le grand public. Pendant ces quatre dernières années, des campagnes ont été organisées par les bureaux de Berlin, Paris, Lisbonne, Madrid et Rome. En Allemagne, un des temps forts a été la participation de M^{me} Merkel à la campagne «Carton rouge contre le travail des enfants» dans le contexte de la Journée mondiale de lutte contre le travail des enfants, le 12 juin 2006. L'adoption par le Parlement allemand, en mars 2008, d'une initiative sur la sécurité sociale dans les pays en développement témoigne de l'impact des activités du bureau de Berlin visant à promouvoir la question de la protection sociale dans ces pays. En France, à l'initiative du ministère du Travail, une campagne contre le travail des enfants a été lancée dans le métro parisien en décembre 2006, et une autre campagne organisée à Paris contre la discrimination dans l'emploi et la profession a été étendue à six autres villes françaises en 2007. La campagne visant à renforcer la visibilité du Programme de défense des droits des enfants par l'éducation, les arts et les médias (SCREAM) a été poursuivie en Espagne et en Italie. En Espagne, plus de 24 000 jeunes y ont participé dans 460 écoles, et sa très large couverture par les médias a permis de sensibiliser plusieurs millions de personnes. Un grand nombre d'institutions publiques et privées l'ont appuyée. Par l'entremise du bureau de Bruxelles, des événements ont été organisés en Belgique dans le cadre de la Journée mondiale de l'OIT pour la sécurité et la

santé au travail. Depuis 2006, le bureau de Lisbonne organise chaque année un événement au Parlement pour présenter officiellement la version portugaise du Rapport global du BIT.

Les bureaux s'appuient également sur leurs propres moyens de communication, notamment leurs sites Web et leurs bulletins d'information périodiques. Par exemple, le bureau de Lisbonne signale que son site Web, conçu pour atteindre l'ensemble de la population lusophone dans le monde, est visité par plus de 120 000 personnes par mois. En 2006-07, le site Web du bureau de Rome a été entièrement restructuré et enrichi dans le cadre d'un vaste effort visant à faire du bureau une source d'information incontournable pour les spécialistes du travail, les universitaires et les étudiants italophones sur les questions du travail. Le bureau de Bruxelles publie un bulletin d'information mensuel qui est largement diffusé, et a organisé une présentation officielle aux médias internationaux du Rapport global de 2007, intitulé *L'égalité au travail: relever les défis* (BIT, 2007a), à laquelle ont participé des institutions de l'UE, le ministre du Travail belge, les partenaires sociaux et d'autres acteurs non étatiques.

Représentation et partenariat

L'organisation de réunions ou de conférences périodiques avec des mandants de l'OIT et d'autres partenaires, comme les ministères, les autorités locales et régionales, les organisations internationales et le secteur privé, fait partie des activités de représentation et de partenariat des bureaux de l'OIT en Europe occidentale. En étant mieux informés sur l'OIT, ces partenaires sont davantage portés à soutenir les valeurs et l'action de l'Organisation et à verser des contributions volontaires pour soutenir les activités de coopération que le BIT réalise dans les domaines qui les intéressent. Chaque année, le pays qui assure la présidence de l'UE organise, en collaboration avec le bureau régional, une importante réunion ministérielle informelle qui se tient en juin au siège de l'OIT, à l'occasion de la Conférence internationale du Travail. On trouvera d'autres informations sur ces réunions au chapitre 2. En outre, le bureau de Bruxelles présente régulièrement des exposés sur les politiques et les programmes de l'OIT aux organes concernés du Parlement européen et au Comité économique et social européen.

Le but recherché a été non seulement d'entretenir les partenariats existants, mais aussi d'en créer de nouveaux. La tendance générale à la diversification des partenaires en Europe occidentale s'est maintenue. Depuis 2004, le bureau de l'Espagne recherche activement de nouveaux partenaires du secteur public et du secteur privé. Plusieurs départements, gouvernements régionaux et conseils locaux ont commencé à travailler avec l'OIT, et de nombreuses entreprises privées ont accepté de nouer des partenariats. Un exemple de partenariat entre le secteur public et le secteur privé est le projet PREJAL pour la promotion de l'emploi des jeunes en Amérique latine, dont le budget de 5,5 millions de dollars a été financé pour près de la moitié par des entreprises privées. En Italie, dans le cadre du très ancien partenariat qui existe entre le bureau de Rome et Legacoop (ligue nationale des coopératives et des mutuelles), un mémorandum d'accord sur les mesures de lutte contre la pauvreté a été signé en 2007. Un groupe de travail national permanent sur le travail des enfants a été constitué avec la participation du ministère du Travail, des partenaires sociaux, de la société civile et du bureau de Rome. Enfin, le bureau de Bruxelles a établi un nouveau partenariat avec l'organisation non gouvernementale internationale Solidar qui a décerné, en novembre 2005, au Directeur général son prix de la Rose d'argent, lors d'une cérémonie au Parlement européen.

Les bureaux d'Europe occidentale jouent également un rôle important dans le débat en cours sur une mondialisation équitable. En Allemagne, deux événements en ont témoigné: une conférence conjointement organisée en 2006 par le bureau de Berlin et le

ministère du Travail allemand sur la mondialisation équitable, la cohérence des politiques et le travail décent, en la présence de M^{me} Merkel, et la rencontre de haut niveau organisée en 2007 entre celle-ci et les chefs de secrétariat de cinq grandes organisations internationales, à savoir le BIT, la Banque mondiale, le Fonds monétaire international, l'Organisation mondiale du commerce et l'OCDE, sur l'amélioration de la cohérence des politiques à l'échelle mondiale. Le bureau de Lisbonne a participé à l'organisation, en 2007, du Forum de l'OIT sur le travail décent au service d'une mondialisation équitable, qui était coparrainé par l'UE.

Le directeur régional et les directeurs des bureaux de l'OIT entretiennent des relations de haut niveau avec les mandants de toute la région. Les bureaux d'Europe occidentale veillent à ce que l'Agenda du travail décent soit pris en compte dans le dialogue de haut niveau sur l'élaboration des politiques. Des résultats significatifs ont été obtenus dans ce domaine par les bureaux de Berlin et de Bruxelles. Le bureau de Berlin a fait en sorte que le communiqué du Sommet du G8, tenu à Heiligendamm en 2007, prenne largement en compte les activités de l'OIT. En outre, les bonnes relations entretenues avec l'UE grâce au bureau de Bruxelles ont permis d'obtenir l'appui de la Commission européenne et des pays européens pour l'inclusion de l'objectif du travail décent pour tous dans le document final du Sommet mondial des Nations Unies, en septembre 2005.

Soutien des donateurs

L'OIT devrait continuer d'appuyer la coopération entre l'Asie centrale, l'Europe orientale et l'Europe occidentale et au sein des divers groupes sous-régionaux. L'OIT devrait renforcer ses partenariats avec les pays donateurs et la Commission européenne pour fournir une coopération technique relative aux fins de politiques de travail décent dans les pays qui demandent cette assistance. Les organisations d'employeurs et de travailleurs devraient être étroitement consultées dans les pays donateurs et les pays bénéficiaires. [Septième Réunion régionale européenne, Budapest, 2005, conclusions, paragr. 13.]

Les bureaux d'Europe occidentale contribuent de manière significative au renforcement du soutien des donateurs pour les programmes de l'OIT. En plus de leurs contributions au budget ordinaire, les pays donateurs financent les activités de l'OIT par divers canaux, tels que l'octroi des ressources extrabudgétaires pour la coopération technique et le versement des contributions volontaires. Il est important de relever que les bureaux d'Europe occidentale mobilisent des fonds non seulement pour la région Europe, mais également pour les programmes de l'OIT dans le monde entier, et participent à l'élaboration de programmes d'autres organisations. Ces programmes sont souvent situés dans d'autres régions du monde qui ont des liens avec tel ou tel bureau, par exemple, l'Amérique latine (bureau de Madrid), les pays africains lusophones (bureau de Lisbonne) et les pays francophones (bureau de Paris).

Les pays d'Europe occidentale sont d'importants donateurs de par les fonds extrabudgétaires qu'ils consacrent aux activités de l'OIT dans le monde. A l'échelle de la région, les Pays-Bas, en 2006, et l'UE, en 2007, sont arrivés en tête des pays donateurs pour la coopération technique en termes d'approbations. Outre les pays d'Europe occidentale (Allemagne, Autriche, Belgique – Flandre comprise –, Danemark, Espagne, Finlande, France, Irlande, Italie, Luxembourg, Norvège, Pays-Bas, Portugal, Royaume-Uni, Suède et Suisse), de nouveaux membres de l'UE, à savoir la République tchèque et la Pologne, sont également devenus des donateurs pour les activités de coopération technique.

Le compte supplémentaire du budget ordinaire (CSBO) constitue un deuxième – et nouveau – dispositif de financement des activités de l'OIT. Alimenté par des contributions volontaires versées en sus des contributions au budget ordinaire, il sert à financer, en

concertation avec les mandants tripartites au niveau national, des activités correspondant aux priorités définies et aux résultats attendus en matière de travail décent.

Des contributions volontaires servent également à financer les bureaux de l'OIT en Europe occidentale, le Centre de Turin, le programme d'experts associés et les réunions régionales européennes. L'Italie est le plus grand donateur pour les activités du Centre de Turin; ses contributions sont restées stables pendant ces quatre dernières années. Les autres donateurs habituels du Centre de Turin sont notamment les gouvernements de la France, de l'Irlande et de l'Espagne ainsi que les gouvernements régionaux de la Flandre et de la Wallonie (Belgique). En outre, les ministères de la coopération et des affaires étrangères allouent souvent des ressources aux programmes d'experts associés; les experts associés qui travaillent dans les bureaux de Budapest et de Moscou ont été financés par l'Allemagne, la France, l'Italie, le Japon, les Pays-Bas et la Suisse. Deux experts associés ont été recrutés selon la procédure en vigueur pour deux postes nouvellement créés au bureau de Bruxelles et au bureau de Moscou. Le Portugal a contribué de manière significative au financement de plusieurs événements, dont le Forum de l'OIT sur le travail décent au service d'une mondialisation équitable en 2007 et la huitième Réunion régionale européenne.

Les bureaux de l'OIT en Europe occidentale sont parvenus à renforcer l'appui des donateurs en liaison avec le bureau régional et le Département des partenariats et de la coopération pour le développement du BIT. Malgré leurs politiques consistant à réduire leurs dépenses en matière de coopération multilatérale, les gouvernements de l'Italie et de l'Allemagne ont apporté une contribution significative au financement des activités de l'OIT. Les contributions volontaires de l'Italie aux activités de coopération technique de l'OIT se sont maintenues à un niveau moyen annuel de 13 millions d'euros entre 2004 et 2007, et ce montant a été réparti plus ou moins à égalité entre le siège et le Centre de Turin. Un nouvel accord de partenariat a été conclu avec le ministère allemand de la Coopération économique et du Développement pour la période 2008-09.

L'UE en tant que telle contribue largement au financement des activités de l'OIT. Pour la première fois en 2007, la Commission européenne est devenue le principal bailleur de fonds de l'OIT avec des approbations se chiffrant à près de 66 millions de dollars pour toutes les régions. Cela démontre que la Commission européenne manifeste un intérêt grandissant pour les projets et les activités de l'OIT et qu'elle est de plus en plus disposée à les cofinancer. La création par la Commission européenne en 2006 d'un nouveau programme thématique intitulé «Investir dans les ressources humaines» constitue une initiative importante. Ce programme fait de la promotion du travail décent un de ses principaux objectifs, et un budget a été établi pour financer des activités dans ce domaine. L'OIT et la Commission européenne ont pu ainsi intensifier leur coopération sur des sujets tels que les indicateurs du travail décent, l'évaluation de l'impact des politiques commerciales sur l'emploi et l'élargissement de la protection sociale. D'autres programmes thématiques, qui portent également sur des questions liées au travail décent, se prêtent bien à des initiatives de travailleurs et d'employeurs. Cependant, l'aide extérieure de la Commission européenne est principalement programmée aux niveaux national et régional et administrée par les délégations de la Commission européenne dans les pays.

Les pays donateurs européens ont des priorités géographiques et thématiques différentes. Du point de vue géographique, c'est l'Afrique qui bénéficie le plus de leurs contributions financières aux activités de coopération technique de l'OIT. Les donateurs européens qui ont financé les projets de coopération technique dans la région (Europe orientale, du Sud-Est et Asie centrale) entre 2004 et 2008 sont l'Allemagne, l'Autriche, la Belgique – et notamment la Flandre –, la Finlande, la France, l'Irlande, l'Italie, la Norvège, les Pays-Bas, la Pologne, la République tchèque, le Royaume-Uni, la Suisse et l'UE.

Du point de vue thématique, c'est dans le domaine des normes que les dépenses consacrées à la coopération technique en Europe et en Asie centrale en 2006-07 ont été les plus élevées (voir annexe, tableau 7). Cela s'explique en grande partie par le fait que les donateurs ont accordé la priorité à la lutte contre le travail des enfants et ensuite à la protection sociale, à l'emploi et au dialogue social. Par rapport à la moyenne mondiale, les donateurs ont financé moins de projets relatifs à l'emploi et beaucoup plus de projets touchant à la protection sociale qui, en grande part, portent sur les migrations.

Relations entre l'OIT et l'Union européenne

Les relations de travail très positives entre l'OIT et les institutions de l'Union européenne peuvent soutenir la cohérence des mesures économiques et sociales du système multilatéral et aider à définir une coopération pour le développement axée sur la promotion, dans la région et dans le monde, du travail décent. [Septième Réunion régionale européenne, Budapest, 2005, conclusions, paragr. 11.]

Les relations entre l'OIT et l'UE se sont encore renforcées, notamment en ce qui concerne certains domaines d'action et objectifs stratégiques clés de l'OIT. En témoignent:

- le soutien de toutes les institutions de l'UE en faveur de la promotion de la dimension sociale de la mondialisation, conformément aux recommandations de la Commission mondiale sur dimension sociale de la mondialisation;
- la reconnaissance dans l'Agenda social européen de février 2005 (et celui de juillet 2008) de l'importance de la promotion du travail décent pour tous et de la nécessité de renforcer l'interaction entre les dimensions interne et externe de l'UE pour ce qui est de l'emploi, de la politique sociale et de l'égalité des chances;
- l'adoption, en mai 2006, d'une communication de la Commission européenne, qui expose les stratégies et orientations visant à mettre les politiques intérieures et extérieures de l'UE au service de la promotion du travail décent pour tous dans le monde³; et
- l'adoption en juillet 2008 d'un rapport d'ensemble sur le travail décent dans le cadre du nouvel Agenda social européen; tant le rapport que l'agenda social mentionnent largement la coopération avec l'OIT et invitent les Etats membres de l'UE à ratifier et appliquer les conventions à jour de l'OIT.

Le dialogue entre l'OIT et les institutions de l'UE s'est poursuivi à tous les niveaux. Les réunions annuelles de haut niveau entre les services de la Commission européenne et le BIT – mises en place en 2002 – servent de cadre au dialogue sur la politique à mener et à la prise de décisions sur des aspects prioritaires et sur les modalités de la coopération à venir. Des membres de la Commission européenne ont participé à plusieurs reprises aux débats des grandes réunions de l'OIT. Le BIT est fréquemment invité à contribuer à des discussions sur d'importantes questions à l'ordre du jour de la Commission européenne et elle a le statut consultatif ou le statut d'observateur auprès de plusieurs commissions et groupes de travail de l'UE. L'OIT et le Comité économique et social européen ont signé un accord de coopération.

L'UE a continué à promouvoir activement les principes du travail décent et d'une mondialisation équitable pour tous ainsi que les activités normatives de l'OIT et leur suivi, notamment en soutenant l'incorporation de l'objectif du travail décent pour tous dans le document final du Sommet mondial des Nations Unies en septembre 2005 et dans les conclusions du Sommet du G8, ainsi que dans les conclusions du Conseil européen en décembre 2007.

³ Cette communication a été approuvée par le Conseil des ministres (2006), le Conseil européen (2007), le Parlement européen (2007) et le Comité économique et social européen (2007).

La Commission européenne a cofinancé la Conférence maritime de l'OIT en 2006, puis joué un rôle déterminant dans l'adoption de la convention du travail maritime, 2006. En juin 2008, les partenaires sociaux européens du secteur du transport maritime ont signé un accord-cadre qui contient de nombreuses dispositions de la nouvelle convention de l'OIT, et la Commission européenne a soumis au Conseil une directive concernant la mise en application de cet accord.

Deux conférences sur le travail décent ont été organisées par la Commission européenne en décembre 2006 et en janvier 2008. Outre leur importance politique, ces événements ont renforcé de manière significative la visibilité des politiques et stratégies de travail décent de l'OIT ainsi que la communauté de vues et la coopération de l'OIT et de l'UE sur ces questions.

2. Activités et résultats

Les mandants de l'OIT dans la région partagent une vision commune de l'Europe et de l'Asie centrale sur de nombreux points, notamment la croissance et la compétitivité, la nécessité d'augmenter le nombre d'emplois et d'en améliorer la qualité, la cohésion sociale, l'égalité et l'équité et le respect des principes et droits fondamentaux au travail. La coopération de l'OIT avec les Etats membres de l'Union européenne, de la CEI et du Pacte de stabilité ainsi qu'avec la Commission européenne devrait permettre de renforcer des politiques économiques et sociales offrant de nouvelles associations de possibilités et de protection, de responsabilité individuelle et de responsabilité collective dans des moments de transition clés de la vie professionnelle et du cycle de la vie. [Septième Réunion régionale européenne, Budapest, 2005, conclusions, paragr. 5.]

2.1. Domaines prioritaires déterminés par la septième Réunion régionale européenne

Les débats de la septième Réunion régionale européenne, tenue à Budapest en 2005, ont porté sur quatre domaines d'action de l'OIT: gestion des migrations; emploi des jeunes; recherche du juste équilibre entre flexibilité, stabilité et sécurité; vieillissement, taux d'activité et réforme des pensions. La première partie du présent chapitre couvre les principales activités et les principaux résultats attendus dans ces quatre domaines. La seconde partie rend compte des autres activités et résultats escomptés au regard des quatre objectifs stratégiques de l'OIT.

2.1.1. Prendre un bon départ: l'emploi des jeunes

Une formation générale de qualité est une base fondamentale de la vie professionnelle. Dans beaucoup de pays de la région, le passage de l'école à la vie active est difficile pour les jeunes. Une approche intégrée de l'accès à l'emploi, conciliant des mesures macroéconomiques favorables et des mesures ciblées pour tenir compte à la fois de la demande et de l'offre, mais aussi de la quantité et de la qualité de l'emploi des jeunes, est recommandée. Il faudrait aussi promouvoir une intégration durable sur le marché du travail. Les programmes d'apprentissage et autres mesures conjuguant formation et emploi peuvent contribuer de manière significative à améliorer les possibilités d'emploi des jeunes. Il est demandé aux gouvernements, en consultation avec les partenaires sociaux, de prendre particulièrement en compte, dans leurs stratégies nationales pour l'emploi, les besoins des jeunes travailleurs. L'OIT devrait encourager les échanges d'expériences sur les mécanismes d'évaluation et de reconnaissance de l'expérience antérieure, des qualifications et de l'apprentissage préalable. Le partenariat entre les Nations Unies, la Banque mondiale et l'OIT dans le Réseau pour l'emploi des jeunes est une bonne initiative. Les pays sont encouragés à adhérer au réseau. [Septième Réunion régionale européenne, 2005, Budapest, conclusions, paragr. 17.]

Le chômage des jeunes est un phénomène mondial. En 2007, le nombre des 15-24 ans sans emploi dans le monde est passé à 71 millions, contre 62 millions en 1997. Les taux de chômage des jeunes ont eu tendance à diminuer dans toute la région, même si, dans certains cas, on a observé des variations importantes d'un pays à l'autre. En Europe centrale et du Sud-Est (hors UE) et dans les pays de la CEI, où 38 pour cent de la population a moins de 25 ans, le taux de chômage des jeunes était de 18 pour cent (BIT, 2008b). Dans ces pays, le taux de chômage des jeunes était deux fois et demie plus élevé que celui des adultes, les jeunes femmes étant confrontées à un risque de chômage légèrement plus élevé que les jeunes hommes dans de nombreux pays. Il est à noter que, par rapport à

d'autres régions, les taux de chômage reflètent aussi une plus forte fréquentation scolaire et une plus faible prévalence de l'emploi dans l'économie informelle.

Outre les difficultés qu'ils rencontrent pour trouver du travail, les jeunes doivent faire face à une situation où les emplois décents sont rares. Ils sont souvent surreprésentés dans les emplois sous-payés, dans le temps partiel ou occasionnel imposé, le plus souvent avec des contrats temporaires, voire sans aucun contrat. Ces types d'emploi vont généralement de pair avec une protection sociale faible ou inexistante.

Sur le plan institutionnel, les progrès sont souvent entravés par le fait qu'il n'a pas été pris d'engagement à long terme de mettre en œuvre des politiques en faveur de l'emploi des jeunes. Dans la plupart des pays, on tente de remédier au problème de l'emploi des jeunes par le biais de programmes d'une portée et d'une durée limitées. Ces actions sont souvent menées à la seule initiative des ministres responsables du travail, de l'éducation et de la jeunesse, avec peu de coordination entre les ministères ou sans grande participation des ministères chargés d'autres politiques économiques et sociales.

Conformément aux conclusions de la septième Réunion régionale européenne, l'OIT a mis l'accent, dans son action en faveur de l'emploi des jeunes, sur les trois grands piliers du Programme pour l'emploi des jeunes: aider les gouvernements et les partenaires sociaux à élaborer des politiques et programmes intégrés pour l'emploi des jeunes; élargir la base de connaissances; et promouvoir l'emploi décent et productif pour les jeunes. Ce sont là les principaux éléments de la résolution concernant l'emploi des jeunes, adoptée par la Conférence internationale du Travail en 2005 (BIT, 2005a).

Politiques et programmes en faveur de l'emploi des jeunes

C'est quand elles sont reliées à de vastes initiatives nationales pour l'emploi que les stratégies et politiques en faveur de l'emploi des jeunes sont les plus efficaces. L'aide de l'OIT aux gouvernements et aux partenaires sociaux a facilité l'élaboration de politiques, plans d'action et programmes propres à promouvoir l'emploi des jeunes et à incorporer ces questions dans des cadres d'action nationaux. Le travail d'élaboration de politiques a consisté à:

- participer à la conception de politiques, stratégies et plans d'action nationaux pour l'emploi comportant des mesures spéciales en faveur des jeunes, qui ont été adoptés en Albanie, en Azerbaïdjan, dans l'ex-République yougoslave de Macédoine, au Kazakhstan, au Kirghizistan, dans la République de Moldova, au Monténégro et en Serbie;
- aider les pays à élaborer des politiques de l'emploi spécifiques pour les jeunes, afin de faire de l'emploi des jeunes une priorité nationale. Ces politiques portent sur le volume et la qualité de l'emploi, ainsi que sur l'offre et la demande de main-d'œuvre. Des plans ont été élaborés en Albanie, en Azerbaïdjan, en Serbie ainsi qu'au Kosovo². Les politiques/plans sont reliés à des programmes de développement et stratégies de l'emploi nationaux, couvrent un large éventail de mesures en matière économique et sociale et associent plusieurs ministères ainsi que les partenaires sociaux.

De plus, un appui technique a été apporté à l'élaboration de vastes programmes pour l'emploi des jeunes, comprenant des politiques et programmes actifs du marché du travail. L'adoption d'un ensemble cohérent de tels politiques et programmes – composés par exemple de services d'orientation professionnelle, de formation sur le marché du travail, de placement et d'aide au travail indépendant – peut grandement faciliter l'entrée des jeunes sur le marché du travail et permettre de cibler les plus défavorisés d'entre eux. Dans le cadre d'un projet financé par l'Italie (2001-2008), une aide a été apportée au Kosovo² pour l'élaboration et l'expérimentation de politiques actives du marché du travail tenant

compte des besoins différents des hommes et des femmes et visant à améliorer l'employabilité et à accroître les possibilités d'emploi de jeunes défavorisés. De plus, une politique et un cadre d'action stratégique à moyen terme pour l'emploi des jeunes ont été adoptés. Grâce aux politiques actives du marché du travail expérimentées, 46 pour cent des bénéficiaires visés ont obtenu un emploi au bout de six mois, essentiellement dans des entreprises partenaires. Les résultats obtenus en ce qui concerne le travail indépendant ainsi que la formation et l'enseignement professionnels ont été plus mitigés, les possibilités de travail indépendant étant réduites du fait de l'accès limité au microcrédit et aux services d'appui à l'entreprise qui sont à portée du budget des jeunes. Le service public de l'emploi a joué un rôle central dans le programme et a reçu une formation pour pouvoir répondre aux attentes des jeunes à risque et pour contrôler et évaluer l'efficacité des mesures pour l'emploi des jeunes. Les travaux se poursuivent à travers un certain nombre de programmes mis en œuvre par le PNUD (avec l'assistance du BIT) et un autre financement est attendu dans les mois à venir de la part du gouvernement espagnol par le biais du Fonds pour la réalisation des objectifs du Millénaire pour le développement. Un processus d'élaboration de politiques actives du marché du travail en faveur des jeunes défavorisés est également en train de démarrer en Albanie et en Serbie.

De nouvelles approches ont été appliquées à titre expérimental, notamment en Bulgarie où des pactes sociaux ont été élaborés et utilisés dans deux régions. Ce projet financé par la France a réuni des acteurs des secteurs public et privé pour élaborer des

Encadré 2.1 Initiatives tripartites pour l'emploi des jeunes

Une allocation spéciale du programme et budget pour 2006-07 a permis de mener plusieurs initiatives tripartites dans la région. En Asie centrale, en Europe occidentale et dans le Caucase, un processus plus formel de coordination et d'échange de connaissances s'est déroulé pendant toute la durée du premier atelier sous-régional tripartite sur l'emploi des jeunes, qui s'est tenu au Kirghizistan en mai 2006. Des délégations tripartites de sept pays de la sous-région étaient présentes et ont adopté des recommandations formelles visant à orienter l'action sous-régionale dans le domaine de l'emploi des jeunes. Un atelier sous-régional de suivi pour évaluer les progrès réalisés a été organisé au Centre de Turin, en septembre 2007, avec la participation des délégations tripartites de huit pays. Les principales recommandations visaient notamment à faire passer au niveau sous-régional les travaux d'analyse et de recherche sur les situations nationales, et à mettre en place un dispositif sous-régional de mise en commun des ressources pour pouvoir poursuivre les travaux sur l'acquisition des compétences nécessaires à l'appui des interventions au niveau national. La formation sous-régionale demandée ainsi que le dispositif de mise en commun des ressources sont actuellement en préparation.

En Europe du Sud-Est, les financements ont servi à organiser, en collaboration avec le ministère du Travail, de la Famille et des Affaires sociales de Slovénie, une réunion régionale tripartite qui a examiné le problème de l'emploi des jeunes. La Réunion tripartite sous-régionale d'experts sur l'emploi décent pour les jeunes, qui s'est tenue en décembre 2007 en Slovénie, a examiné les politiques et stratégies visant à promouvoir des emplois plus nombreux et de meilleure qualité pour les jeunes. Les conclusions adoptées à la réunion constituent une ébauche de l'action tripartite à mener en faveur de l'emploi des jeunes dans la région. Elles appellent à une approche intégrée de l'emploi des jeunes, notamment à l'élaboration de plans d'action pour l'emploi des jeunes et à des échanges d'informations sur les pratiques en la matière, y compris sur les politiques de formation pour le développement des compétences. Cette réunion a aidé à préparer la réunion ministérielle informelle qui s'est tenue à la Conférence internationale du Travail en juin 2008, laquelle a examiné le thème intitulé «Transition vers le travail décent pour les jeunes des Balkans occidentaux».

stratégies et forger des partenariats susceptibles de répondre à la demande d'emplois des jeunes frappés d'exclusion sociale, comme les Rom. Après avoir participé au programme, plus de 70 pour cent des jeunes avaient trouvé un emploi décent. Tous ces programmes prennent en compte l'influence du sexe et de l'âge sur la situation des jeunes sur le marché du travail.

L'assistance technique susmentionnée a contribué à ce que des changements soient apportés aux politiques et institutions dans un sens favorable à l'emploi des jeunes, grâce à la participation tripartite à l'élaboration et à la mise en œuvre des politiques et des programmes.

Elargissement de la base de connaissances

La collecte et l'analyse des données sur les tendances de l'emploi des jeunes permettent de mieux comprendre les différents aspects du problème, de sorte que les mandants sont à même de prendre des décisions fondées sur des informations précises et à jour. Les travaux pour élargir la base de connaissances sur l'emploi des jeunes ont consisté essentiellement à analyser le marché du travail des jeunes et à mettre au point et introduire des outils et matériels didactiques pour faciliter l'élaboration et l'adoption de politiques et de programmes. Ainsi, en 2007-08, le BIT a réalisé une analyse du marché du travail des jeunes dans 11 pays⁴. Cette analyse a consisté à passer en revue les principaux indicateurs du marché du travail des jeunes, les politiques et programmes affectant l'emploi des jeunes ainsi que le cadre institutionnel régissant le marché du travail des jeunes. Elle a mis en lumière les mesures que peuvent prendre les pouvoirs publics pour améliorer la situation des jeunes sur le marché du travail.

Le BIT a mis au point divers outils qui ont servi à promouvoir l'emploi des jeunes, notamment le *Guide for the preparation of national action plans on youth employment* (Rosas et Rossignotti, 2008), qui a été utilisé pour l'élaboration de plans d'action nationaux pour l'emploi des jeunes. Il a aussi réalisé des études sur le passage de l'école à la vie active aux fins de l'élaboration de politiques et programmes pour l'emploi des jeunes en Azerbaïdjan et Kirghizstan ainsi qu'au Kosovo².

L'introduction de modules de formation pour promouvoir l'emploi des jeunes s'est poursuivie dans plusieurs pays. De nouveaux guides ont été élaborés pour la formation des jeunes à la recherche d'emploi, pour leur initiation à l'esprit d'entreprise et au travail indépendant, pour leur éducation financière et pour leur information sur les droits au travail. Des modules «Tout savoir sur l'entreprise» ont été lancés en Azerbaïdjan et au Kirghizstan, et les matériels didactiques du module «Gérez mieux votre entreprise», adaptés aux jeunes, ont été distribués en Arménie, en Azerbaïdjan, en Géorgie et dans la Fédération de Russie. Au Kirghizstan, la formation «Tout savoir sur l'entreprise» est désormais une composante obligatoire du programme de 40 écoles professionnelles. La durabilité de ces initiatives a été améliorée grâce à la formation de formateurs et/ou d'enseignants des écoles professionnelles en Arménie, en Azerbaïdjan, en Géorgie, au Kirghizstan et dans la Fédération de Russie. Cette formation portait sur l'élaboration et l'utilisation de modules de qualification pour l'emploi, le but étant d'aider les établissements d'enseignement et de formation professionnels à adapter leurs programmes de manière à mieux tenir compte des besoins du marché du travail et à réduire le problème de l'inadaptation des qualifications. Dans un certain nombre de pays (par exemple en Albanie, dans la République de Moldova et en Serbie), le BIT a aidé les institutions de formation professionnelle, les services de l'emploi et les organisations d'employeurs et de travailleurs

⁴ Albanie, Bosnie-Herzégovine, Bulgarie, Croatie, ex-République yougoslave de Macédoine, République de Moldova, Monténégro, Roumanie, Serbie, Slovaquie et Ukraine. Ce travail a également été effectué au Kosovo².

à améliorer leur capacité de dispenser une formation sur la promotion de l'emploi des jeunes en formant des formateurs et en mettant à la disposition des animateurs et des usagers des modules de formation sur le travail indépendant et la recherche d'emploi. Tous les modules susmentionnés et les matériels utilisés tiennent compte des besoins différents des hommes et des femmes.

Activités de plaidoyer pour un travail décent et productif des jeunes

S'attaquer à la question de l'emploi des jeunes suppose des activités de plaidoyer en faveur d'un emploi décent et productif pour les jeunes. Cela passe par une mobilisation des partenariats aux niveaux national et international. Des initiatives de plaidoyer et de sensibilisation ont été prises, souvent par le biais de discussions sur les questions de fond concernant l'emploi des jeunes dans divers forums internationaux. Elles ont conduit à l'adoption de conclusions en faveur de l'emploi des jeunes lors d'une conférence internationale organisée conjointement par la Banque mondiale et l'OIT sur le thème «Les jeunes en Europe orientale et en Asie centrale: des grandes orientations à l'action concrète», à Rome (Italie) en 2007, lors de la troisième Conférence des ministres de l'emploi de l'Europe du Sud-Est, tenue à Budva (Monténégro) en 2007, et lors de la Réunion tripartite sous-régionale d'experts sur l'emploi décent pour les jeunes, qui a eu lieu à Ljubljana (Slovénie) en 2007. L'OIT a continué de jouer un rôle actif au sein du Réseau pour l'emploi des jeunes, aux activités duquel participent l'Azerbaïdjan, la Géorgie et la Turquie.

En Europe centrale et orientale, des événements ont été organisés en faveur d'initiatives pilotes à mener dans le cadre de la campagne sur le travail décent pour les jeunes. Cette campagne s'inscrit dans le plan d'action de l'OIT, fondé sur la résolution de 2005 concernant l'emploi des jeunes, mentionnée plus haut.

2.1.2. Trouver le juste équilibre entre flexibilité et sécurité

Les entreprises sont confrontées à une concurrence accrue du fait de la mondialisation et de l'adaptation à des marchés en mutation rapide. La politique de flexibilité et de sécurité pour les entreprises et pour les travailleurs, grâce à de nouvelles possibilités de formation destinées à améliorer l'employabilité, à l'aide pour la recherche d'un emploi, au soutien sur le plan du revenu et à la protection sociale, a bien fonctionné dans certains pays. Dans la recherche d'un juste équilibre entre flexibilité et sécurité, le dialogue social tripartite dans le cadre de stratégies macroéconomiques nationales, la négociation collective et le respect de la législation du travail jouent un rôle essentiel. L'OIT est encouragée à poursuivre les consultations tripartites sur la flexibilité et la sécurité et à faciliter l'échange de bonnes pratiques en reconnaissant que toute approche doit être adaptée au contexte. [Septième Réunion régionale européenne, Budapest, 2005, conclusions, paragr. 18.]

Les pays de l'UE ont mis davantage l'accent sur la flexisécurité en tant que moyen d'améliorer la compétitivité tout en conservant les valeurs et principes communs à l'Europe. Dans les pays de l'Europe du Sud-Est, de l'Europe orientale et de l'Asie centrale aussi, il devient de plus en plus important de trouver le juste équilibre entre flexibilité et sécurité pour les employeurs et les travailleurs.

Les réformes économiques et sociales entreprises depuis le début des années quatre-vingt-dix visaient à faciliter l'adaptation des entreprises à la nouvelle donne économique et ont conduit à une importante dérégulation des marchés du travail. En même temps, des institutions du marché du travail ont été créées, et celles qui existaient restructurées, pour assurer à la main-d'œuvre excédentaire un complément de revenu pendant les périodes de chômage et une aide pour retrouver un emploi et accéder à la formation. La libéralisation de la législation du travail, la propagation de formes flexibles d'emploi et la forte prévalence du travail informel ont contribué à flexibiliser les marchés du travail. S'y ajoutent la diminution du nombre de travailleurs syndiqués et le rétrécissement du champ couvert par la négociation collective, qui amenuisent la sécurité d'emploi pour les travailleurs.

Par conséquent, il y a lieu d'accroître la sécurité d'emploi des travailleurs en améliorant et en mettant à niveau leurs compétences et leurs qualifications, en les aidant à se redéployer au sein de l'entreprise ou, si cela n'est pas possible, en leur offrant la médiation nécessaire pour les aider à trouver un nouvel emploi hors de l'entreprise. Il convient également de promouvoir l'emploi des groupes vulnérables de travailleurs par des programmes appropriés et efficaces d'intervention sur le marché du travail et d'empêcher que ces travailleurs ne tombent dans la pauvreté, en mettant en place des allocations/indemnités de chômage d'une durée limitée.

Il n'existe pas de modèle universel de flexisécurité. L'étude approfondie et le choix des mesures de flexibilité et de sécurité les mieux adaptées à tel ou tel contexte national exigent une bonne capacité d'analyse et une bonne connaissance des problèmes de fond ainsi qu'un dialogue social nourri. Cinq rapports de pays (Beleva et coll., 2005; Crnković-Pozaić, 2005; Gruževskis et Blažiene, 2005; Grotkowska et coll., 2005; Köllő et Nacs, 2005), un rapport local (Grotkowska et coll., 2006) et deux études comparatives régionales (Tonin, 2006, et Cornelißen, 2007) ont été réalisés et publiés à l'aide de fonds provenant de l'excédent de 2000-01 de l'OIT. Les recommandations pratiques présentées dans ces rapports ont été examinées lors de séminaires nationaux tripartites et incorporées dans des plans d'action nationaux en faveur de l'emploi dans des pays comme la Bulgarie, la Croatie, la Hongrie, la Lituanie et la Pologne.

Plusieurs séminaires de formation sur la mise en œuvre de la flexisécurité aux niveaux national et régional ont été organisés à l'intention des syndicats. Le BIT a également organisé en 2006 une réunion ministérielle informelle sur la flexisécurité dans les Balkans occidentaux et présenté les résultats de ses travaux et ses conclusions sur les mesures que peuvent prendre les pouvoirs publics en faveur de la flexisécurité, lors de conférences organisées par d'autres organisations internationales (UE, Conseil de l'Europe) et universités. La discussion des études du BIT sur la flexisécurité, qui a eu lieu en mai 2006 à l'occasion du séminaire tripartite régional de Budapest sur la recherche d'un équilibre entre flexibilité et sécurité pour les marchés du travail des pays de l'Europe centrale et de l'Europe du Sud-Est, a permis aux partenaires sociaux de se mettre d'accord sur l'orientation souhaitable de l'action des pouvoirs publics et de prendre des engagements pour l'avenir.

Le BIT a publié des études comparatives sur la flexisécurité et la flexibilité des salaires dans la région et cinq études de pays sur la Bulgarie, la Croatie, la Hongrie, la Lituanie et la Pologne, dans un livre qui démontre l'intérêt de la flexisécurité en Europe centrale et orientale (Cazes et Nešporová, 2007). En outre, un document d'information sur les nouvelles caractéristiques de l'emploi et de la politique de l'emploi (Sengenberger, 2006) a été préparé en vue de la Conférence sous-régionale pour l'Europe du Sud-Est sur la mondialisation et l'emploi, qui a eu lieu en septembre 2006 en Turquie.

Travaux et débats ont mis la flexisécurité à l'ordre du jour de la région et ont fait mieux connaître cette nouvelle approche. En effet, la flexisécurité est de plus en plus considérée comme une option pertinente, et le BIT reçoit de nouvelles demandes de conseils pratiques et d'assistance technique dans ce domaine. Le récent élargissement de l'UE a accru la synergie entre les politiques sociales mises en œuvre au plan national et la Stratégie européenne de l'emploi, et il a stimulé la coopération avec la Commission européenne et d'autres organisations internationales. La flexisécurité a certes rencontré un certain succès au niveau politique mais davantage doit être fait pour la rendre opérationnelle dans des contextes nationaux spécifiques. De nouveaux pays doivent être associés aux discussions sur la flexisécurité, dont il faudra renforcer certaines composantes fondamentales, notamment la négociation collective, les services de l'emploi et la garantie de revenu, la formation et le perfectionnement professionnel, ainsi que d'autres mesures actives à prendre sur le marché du travail.

2.1.3. Gestion des migrations

Dans la région, les migrations de main-d'œuvre sont en pleine expansion. Les mécanismes bilatéraux, régionaux et internationaux existants semblent insuffisants pour garantir une gestion de la migration du travail qui protège les droits des migrants légaux. La décision adoptée par la 92^e Conférence internationale du Travail (2004), pour demander aux mandants tripartites «[d'élaborer] un cadre multilatéral non contraignant relatif à une approche des migrations de main-d'œuvre fondée sur les droits, qui tienne compte des besoins du marché du travail national», est particulièrement pertinente pour les pays d'Europe et d'Asie centrale. Les politiques nationales à l'égard des travailleurs migrants, élaborées par voie de consultations tripartites, devraient garantir l'égalité de traitement, conformément aux normes internationales du travail pertinentes. En même temps, le BIT devrait faciliter l'échange de bonnes pratiques dans la protection des droits des migrants, dans la lutte contre la traite des femmes, des hommes et des enfants en quête d'un emploi ainsi que dans la lutte contre le travail illégal et le combat contre le racisme, la xénophobie et la discrimination. [Septième Réunion régionale européenne, Budapest, 2005, conclusions, paragr. 19.]

Si l'on fait abstraction des mouvements migratoires entre pays industrialisés, l'Europe et l'Asie centrale représentent plus d'un tiers du total mondial de l'émigration et de l'immigration (Mansoor et Quillin, 2007). Les récentes estimations du BIT font apparaître qu'en Europe, en 2005, sur les 64,1 millions de personnes nées à l'étranger (originaires, pour la plupart, d'autres pays européens), 32,2 millions étaient économiquement actives (BIT, 2008c) et étaient pour l'essentiel des adultes en âge de travailler. Les travailleurs nés à l'étranger représentent au moins 10 pour cent de la main-d'œuvre de la plupart des pays d'Europe occidentale et constituent un groupe de plus en plus important en Europe centrale et dans la Fédération de Russie. La demande de main-d'œuvre étrangère croît à mesure que de nombreux pays de la région sont confrontés au vieillissement de leur population et à une diminution de leur population active. Alors que nombre de migrants apportent des qualifications prisées et viennent remplir des créneaux laissés vacants sur les marchés du travail des pays d'accueil, la situation illégale de certains les empêche de jouir de la protection juridique et sociale, ce qui les expose à des situations d'emploi hasardeuses.

Conformément au plan d'action adopté lors de la 92^e session de la Conférence internationale du Travail (2004), au cadre multilatéral de l'OIT sur les migrations de la main-d'œuvre et aux conclusions de la septième Réunion régionale européenne, le Bureau a adopté une approche globale consistant à aider les mandants à mieux réguler les migrations de main-d'œuvre tout en assurant aux travailleurs migrants un travail décent et une protection. Par le biais de deux projets financés par l'UE et couvrant l'Arménie, le Kazakhstan, le Kirghizistan, la Fédération de Russie et le Tadjikistan, le BIT aide à l'élaboration de méthodes pratiques d'évaluation des besoins du marché du travail et de politiques et procédures de réglementation de la migration et d'harmonisation des politiques correspondantes. Ces projets mettent l'accent sur la mobilisation des partenaires sociaux et sur le renforcement de leurs capacités. Au Kazakhstan, une politique nationale de la migration a été élaborée avec l'aide du BIT.

Une aide a également été apportée pour l'élaboration de politiques et législations sur les migrations, des activités de sensibilisation, la traduction d'outils et instruments du BIT et le renforcement des capacités des mandants par le biais de tables rondes, de stages de formation et d'ateliers tripartites en Albanie, dans la République de Moldova et en Ukraine, grâce au financement octroyé par l'agence de coopération au développement de l'Irlande. La législation sur les migrations a été modifiée en Albanie, et un plan d'action national pour la protection des travailleurs migrants à l'étranger a été adopté dans la République de Moldova, pays auquel le BIT a fourni des commentaires techniques concernant le projet de loi sur les migrations de main-d'œuvre, récemment approuvé par le Parlement.

Plusieurs ratifications de conventions y relatives ont été enregistrées. L'Albanie, l'Arménie, la République de Moldova et le Tadjikistan ont ratifié la convention (n° 97) sur les travailleurs migrants (révisée), 1949, et l'Albanie, l'Arménie et le Tadjikistan ont ratifié la convention (n° 143) sur les travailleurs migrants (dispositions complémentaires), 1975.

Le BIT a également appuyé les efforts déployés par les pays membres de l'UE pour lutter contre la discrimination sur les marchés du travail et intégrer les travailleurs d'origine étrangère. Des guides pratiques, des brochures de motivation, un manuel et une méthode de formation ont été réalisés à l'intention et avec la coopération des syndicats et des employeurs. Le Forum des partenaires sociaux, qui s'est tenu à Dublin en décembre 2005, et la Conférence OIT-INTI sur l'intégration, qui a eu lieu à Bruxelles en juin 2006, ont permis d'améliorer la coopération travailleurs-employeurs dans ce domaine dans tous les Etats membres de l'UE. Des tests nationaux visant à mettre en évidence des pratiques discriminatoires ont été effectués en France et en Suède à la demande des gouvernements respectifs, et des discussions sont en cours pour faire de même au Portugal. Un recueil de plus de 160 bonnes pratiques est désormais disponible en ligne.

Un domaine relativement nouveau dont s'occupe le BIT est l'utilisation des transferts de fonds des travailleurs émigrés, qui représentent, indirectement, une part importante du PIB de plusieurs pays d'émigration de la région. Alors que ces envois de fonds représentent des flux de capitaux substantiels, ils sont rarement placés dans des institutions financières et il existe peu de mécanismes pour les canaliser officiellement vers le développement économique et social. Dans la République de Moldova, le BIT a aidé à l'élaboration d'un programme national et d'un plan d'action pour l'utilisation de ces fonds et formulé des recommandations visant à améliorer les services fournis par les institutions financières. Des activités ont été organisées pour mieux informer les travailleurs migrants et leurs familles de l'usage qui peut être fait des fonds rapatriés. En coopération avec des banques et des associations d'épargne et de crédit, un projet pilote d'une durée de six mois a dispensé une éducation financière à plus de 7 000 bénéficiaires de tels fonds. En partenariat avec l'Organisation internationale pour les migrations (OIM), un soutien a été apporté à l'Albanie pour la formulation et l'adoption d'un programme d'action national concernant les envois de fonds.

L'OIT a contribué aux efforts du Conseil de l'Europe et de l'UE tendant à élaborer des recommandations pratiques communes en matière de «migration économique», et

Encadré 2.2 Appui des syndicats aux travailleurs migrants dans la Fédération de Russie et au Tadjikistan

La Fédération de Russie est le principal pays d'accueil des travailleurs migrants originaires du Tadjikistan, dont beaucoup travaillent dans un secteur du bâtiment qui est en général très déréglementé. Dans le cadre d'un projet sur la traite et le travail forcé, les syndicats des travailleurs du bâtiment de la Fédération de Russie et du Tadjikistan ont conjugué leurs forces pour protéger les droits des travailleurs migrants. Ils ont pris diverses mesures: élaboration de leurs propres stratégies et politiques, amélioration de leur capacité de recruter des membres parmi les travailleurs migrants et de susciter une prise de conscience de la part des dirigeants et activistes syndicaux. Ils ont aussi élaboré un programme commun et signé un accord pour garantir une protection aux travailleurs migrants syndiqués, sur un pied d'égalité avec la main-d'œuvre locale. Au Tadjikistan, trois centres de formation ont été créés qui ont donné informations et conseils aux travailleurs candidats à l'émigration. Selon les données de 2006, plus de 3 500 travailleurs migrants sont devenus membres de syndicats russes.

notamment à la préparation d'un rapport thématique à l'intention de la huitième Conférence des ministres européens responsables des questions de migration (Kiev, 2008) du Conseil de l'Europe. En coopération avec l'Organisation pour la sécurité et la coopération en Europe (OSCE) et l'OIM, le BIT a préparé deux manuels très complets qui explorent des voies nouvelles sur les migrations de main-d'œuvre, à l'intention des responsables politiques chargés des questions concernant la Communauté d'Etats indépendants (OSCE et coll., 2006) et les pays méditerranéens (OSCE et coll., 2007).

Combattre la traite d'êtres humains

Depuis le début des années quatre-vingt-dix, on observe une augmentation rapide du nombre de personnes faisant l'objet d'une traite à des fins de travail forcé et d'exploitation sexuelle. La traite d'êtres humains est alimentée par les flux de main-d'œuvre clandestine et non protégée, par la pauvreté, par le chômage, par la discrimination fondée sur le sexe et par la corruption. Sur les 360 000 personnes (estimation) astreintes au travail forcé dans les pays industrialisés (y compris en Europe occidentale), l'OIT pense qu'environ 270 000 sont des victimes de la traite (Belser et coll., 2005).

Les victimes de la traite font partie des travailleurs migrants les plus vulnérables. Elles sont généralement pauvres et de basse condition socio-économique et ne connaissent ni leurs droits ni les possibilités légales de trouver un emploi à l'étranger. Les victimes de la traite aux fins de travail forcé sont souvent incitées, sur la base de fausses promesses, à quitter leur pays d'origine pour ensuite, à l'arrivée dans le pays d'accueil, se retrouver dans une situation de quasi-esclavage. Les données disponibles donnent à penser que les femmes et les enfants représentent la majorité des victimes de la traite et sont généralement plus exposés que les hommes à des mauvais traitements. D'après les estimations du BIT, les femmes et les filles représentent la majorité des 43 pour cent de victimes de la traite qui finissent par être exploitées sexuellement aux fins de commerce (BIT, 2005b), tandis que les enfants sont utilisés à diverses fins parmi lesquelles la mendicité, le commerce de rue et la prostitution. On trouve également de très nombreux cas de traite parmi les hommes, qui se trouvent piégés dans des situations de travail forcé.

L'OIT s'est attaquée aux aspects de la traite qui concernent le travail dans le cadre d'une collaboration avec des institutions gouvernementales, des organisations d'employeurs et de travailleurs ainsi que d'autres parties prenantes. Elle a placé ses activités dans ce domaine sous la houlette de son Programme d'action spécial de lutte contre le travail forcé (SAP-FL), qui a lancé sept projets de coopération technique financés par l'UE, le gouvernement de l'Irlande, les Pays-Bas, le Royaume-Uni et le Fonds des Nations Unies pour la sécurité humaine dans 14 pays de la région.

Trois projets étroitement liés visant l'élimination progressive de la traite ont été mis en place dans des pays d'origine, de transit et de destination, notamment la République de Moldova, la Pologne, le Portugal, la Roumanie, la Fédération de Russie et l'Ukraine. Ils ont comporté des activités de sensibilisation et de renforcement des capacités des partenaires sociaux, à la faveur desquelles les organisations d'employeurs et de travailleurs ont été associées aux stratégies de lutte contre la traite et ont participé à des ateliers de formation et à des séminaires nationaux et régionaux. Les cadres d'action ont été renforcés, notamment par l'adoption – avec la participation des partenaires sociaux – de nouveaux plans d'action nationaux contre la traite dans la République de Moldova et en Ukraine. Les plans d'action mis en œuvre dans ces deux pays contiennent des indicateurs et objectifs précis concernant les mesures à prendre sur le marché du travail pour prévenir la traite et réinsérer les victimes. L'aide qui a été apportée a également contribué indirectement aux projets de révision du Code pénal en Pologne, au Portugal et en Roumanie, ainsi qu'à l'adoption par le Portugal d'une nouvelle loi sur l'immigration. Des études sur des cas de

travail forcé ont été publiées dans des pays d'origine et des pays d'accueil, et la qualité des statistiques sur la traite a été améliorée dans la République de Moldova.

Un projet régional a été lancé en Arménie, en Azerbaïdjan et en Géorgie en 2007 dans le but de renforcer la participation des ministères du travail et des partenaires sociaux aux mesures nationales de lutte contre la traite d'êtres humains. Ce projet a amené des organisations d'employeurs et de travailleurs à lancer les premières activités concrètes visant à sensibiliser leurs membres à cette question. Des plans d'action nationaux sont désormais étudiés avec les partenaires nationaux afin de mieux traiter les aspects de la traite qui concernent le travail.

En Albanie, dans la République de Moldova et en Ukraine, les femmes victimes de la traite se voient offrir une formation professionnelle ainsi que l'accès à des possibilités de microcrédit. Alors que la première phase du projet n'avait pas réussi à atteindre ses objectifs quant au nombre de femmes formées, 3 855 femmes ont depuis bénéficié, soit directement dans le cadre du projet, soit indirectement par le biais du service national de l'emploi, d'une formation professionnelle ou d'autres sources d'aide à l'emploi. Chacun de ces pays a accordé beaucoup d'importance à la réglementation et au contrôle des cabinets de recrutement privés, ce qui a donné lieu à la création d'associations et à l'élaboration de codes de conduite. Un projet visant à faciliter l'accès des migrants et des victimes potentielles de la traite (hommes et femmes) au microcrédit et à la formation professionnelle ou autre est également en cours d'exécution dans la vallée du Rasht (Tadjikistan). De nombreuses séances de formation sur la lutte contre la traite ont été organisées à l'intention des juges et des procureurs, une étude a été réalisée sur les cabinets de recrutement privés et deux tables rondes sur la promotion d'une migration sûre ont eu lieu.

Devant l'inquiétude grandissante qu'inspire à la communauté internationale le trafic d'êtres humains, les banques internationales et régionales de développement ont commencé à se pencher sur le problème. A la suite de la publication, en 2005 (la deuxième édition a été publiée en 2006), d'un rapport du BIT sur le travail forcé et la migration clandestine dans la Fédération de Russie (Tyuryukanova, 2006), un projet conjoint de l'OIT et de la Banque européenne pour la reconstruction et le développement (BERD) est actuellement mis en œuvre en coopération avec le Conseil de coordination des organisations d'employeurs de Russie et l'Union russe des industriels et des entrepreneurs. Ce projet a pour but d'évaluer dans quelle mesure les employeurs du bâtiment sont conscients de l'exploitation des travailleurs migrants et d'encourager la surveillance au sein de la profession. Une étude de faisabilité a été réalisée, et des acteurs nationaux étudient actuellement un projet de code de conduite pour ce secteur.

2.1.4. Sécurité et vieillesse

L'augmentation de l'espérance de vie, d'autres changements démographiques et les tendances de l'emploi posent de nouveaux défis aux systèmes de retraite dans la plupart des pays de la région. Il est essentiel d'engager un dialogue social sur les différentes politiques en vue de l'instauration d'un régime de retraite durable et qui n'exclut personne. Pour aider à résoudre ce problème, le BIT est invité à fournir une assistance technique aux mandants de la région ainsi qu'à faciliter l'échange d'expériences pour la conception et la gestion des régimes de retraite. [Septième Réunion régionale européenne, Budapest, 2005, conclusions, paragr. 20.]

Au cours des cinquante dernières années, l'espérance de vie moyenne dans la région est passée de 63 à 73 ans et devrait atteindre 80 ans d'ici à 2050 (Nations Unies, 2002). Alors que les pays d'Europe occidentale ont les populations les plus âgées, celles qui vieillissent le plus rapidement sont celles des pays d'Europe centrale et orientale et des pays membres de la CEI. On s'attend à ce que le vieillissement démographique exerce des pressions importantes sur le financement des régimes de retraite, déjà touchés dans de

nombreux pays par des réformes radicales, par les turbulences financières et politiques et par la privatisation.

Des mutations économiques et sociales profondes renforcent la nécessité de repenser les régimes de retraite. Les femmes ont été particulièrement pénalisées par ces changements, recevant souvent moins que les hommes, essentiellement en raison de leur vie active plus brève et de leurs salaires moins élevés, de la prise en compte insuffisante des périodes où elles se sont absentes du marché du travail pour s'occuper des enfants, et de l'utilisation de tables de mortalité différentes pour les hommes et les femmes.

Une part importante des travaux de l'OIT dans ce domaine, financés par la France, a consisté à améliorer la gestion des fonds de pension et à renforcer la capacité des organisations de travailleurs et d'employeurs de participer à l'administration de ces fonds et au dialogue sur la réforme des retraites. Ces travaux ont abouti à la publication, à l'intention des membres des conseils d'administration des institutions de sécurité sociale, d'un guide qui a été élaboré en collaboration avec les partenaires sociaux (BIT, 2005c). Ce guide a été utilisé en Albanie et dans la République de Moldova pour former les nouveaux membres du conseil de l'Institut de l'assurance sociale. Il a également été utilisé par des membres travailleurs et employeurs du conseil d'administration d'un système de retraite en Serbie, où cela s'est traduit par des réunions plus régulières et plus transparentes de ce conseil, par la mise en place d'une ligne téléphonique gratuite pour les personnes assurées et par la désignation d'un médiateur. En collaboration avec le Centre international de formation de l'OIT à Turin, une formation a été dispensée à des organisations de travailleurs dans des pays de la CEI, et des experts gouvernementaux de nouveaux pays membres de l'UE ont été familiarisés avec le modèle de budget social de l'OIT.

Des études ont été réalisées et des séminaires ou ateliers organisés dans dix pays de l'Europe du Sud-Est et dans sept pays de l'Europe centrale. L'échange d'expériences sur la réforme des régimes de retraite nationaux et sur d'autres réformes de la sécurité/assistance sociale a eu un impact important sur les débats nationaux concernant ces réformes. En Bosnie-Herzégovine, des études du BIT et des séminaires nationaux tripartites ont contribué à l'élaboration d'une proposition de réforme des retraites, et en Serbie, elles ont aidé à élaborer des plans spécifiques visant à améliorer l'administration des caisses de retraite.

Plusieurs façons d'aborder la problématique des retraites, notamment l'accroissement de la proportion de population qui travaille et contribue aux fonds de pension, l'allongement de la vie active et la réforme des régimes de retraite, sont encore sujettes à controverse. Il convient de poursuivre le dialogue et le débat pour veiller à ce que toutes les solutions qui seront adoptées soient fondées sur un large consensus, comportent des activités d'éducation et de sensibilisation et soient jugées compatibles avec les droits des travailleurs.

2.2. Promotion des quatre objectifs stratégiques de l'OIT

La présente section est consacrée au travail accompli et aux résultats obtenus dans le cadre du suivi des autres conclusions de la septième Réunion régionale européenne et notamment de la réalisation des priorités nationales et des PPTD.

2.2.1. Principes et droits fondamentaux au travail et normes internationales du travail

L'attachement aux principes et droits fondamentaux au travail de l'OIT est sans réserve, qu'il s'agisse de la liberté syndicale et de la reconnaissance effective du droit de négociation collective, de l'éradication du travail des enfants et du travail forcé, ou de l'égalité de chances et de traitement dans l'emploi et la profession. La région de l'Europe et de l'Asie centrale est sur le point de parvenir pour

la première fois à la ratification universelle des normes fondamentales internationales du travail. Les Etats Membres qui ne l'ont pas encore fait sont encouragés à achever la ratification des huit instruments pertinents à temps pour le dixième anniversaire de la Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail.

La pleine application de ces instruments dans la législation et la pratique dans toute la région de l'Europe et de l'Asie centrale et, en vérité, dans le monde entier, est une composante essentielle d'une mondialisation juste. Il est demandé au BIT de promouvoir activement – en apportant son assistance – la pleine application des principes et droits fondamentaux au travail et des normes internationales du travail. [Septième Réunion régionale européenne, Budapest, 2005, conclusions, paragr. 21 et 22.]

Les pays de la région ont beaucoup avancé sur la voie de la ratification universelle des huit conventions fondamentales. Au cours des quatre dernières années, la convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930, a été ratifiée par la Lettonie; la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, par l'Arménie; la convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958, par l'Estonie; la convention (n° 138) sur l'âge minimum, 1973, par l'Arménie, l'Estonie, la Lettonie et la République tchèque; et la convention (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999, par l'Arménie, Israël, la Lettonie, l'Ouzbékistan et le Tadjikistan. En tout, 49 Etats de la région ont ratifié l'ensemble des conventions fondamentales, alors que ce chiffre n'était que de 42 au moment de la Réunion de Budapest. Seuls deux Etats n'ont pas ratifié toutes les conventions fondamentales: l'Ouzbékistan n'a pas ratifié l'une des conventions sur la liberté syndicale et est en train de ratifier sa seconde convention sur le travail des enfants, et le Turkménistan n'a pas encore ratifié les deux conventions sur le travail des enfants.

Parallèlement à la campagne de l'OIT en faveur de la ratification universelle des conventions fondamentales, l'accent a été mis sur la ratification des quatre conventions «prioritaires» de l'OIT relatives à l'inspection du travail, à la politique de l'emploi et aux consultations tripartites (conventions nos 81, 122, 129 et 144). Ces conventions ont fait l'objet de 14 nouvelles ratifications depuis le 1^{er} janvier 2005, ce qui porte à 24 le nombre total d'Etats Membres de la région qui ont ratifié les quatre conventions prioritaires. En ce qui concerne les autres conventions, 159 ratifications ont été enregistrées au cours de la période considérée (janvier 2005 - août 2008). Un soutien en faveur de la ratification et de l'application des conventions de l'OIT a été exprimé dans une communication de la Commission européenne (mai 2006), dans les conclusions du Conseil des ministres de l'UE (décembre 2007) et dans l'Agenda social renouvelé de l'UE (juillet 2008).

2.2.1.1. Application des normes internationales du travail

De nombreux problèmes continuent d'entraver l'application des normes internationales du travail ratifiées, y compris des principes et droits fondamentaux au travail dans la région, comme l'attestent les rapports de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations ainsi que les conclusions des organes de contrôle de l'application des normes du BIT. [Septième Réunion régionale européenne, Budapest, 2005, conclusions, paragr. 23.]

Si la ratification des conventions constitue une étape importante, leur application dans la pratique requiert un effort constant de la part des mandants et l'appui de l'OIT. Cela suppose un dialogue permanent avec le système de contrôle de l'Organisation pour cerner les problèmes d'application, encourager la discussion entre les mandants et cibler l'assistance sur les problèmes qui ont été identifiés. A cet égard, il est encourageant de noter que la commission d'experts a pris acte avec satisfaction, dans 71 cas examinés entre 2005 et 2007, des progrès réalisés par les pays de la région pour mieux donner effet aux conventions ratifiées. La commission a également «noté avec intérêt» que près de 500 mesures avaient été proposées ou adoptées.

Présentation de rapports

Les Etats Membres sont encouragés à présenter en temps voulu des rapports complets sur les instruments qu'ils ont ratifiés. L'OIT est invitée à promouvoir le dialogue à l'intérieur des pays et entre les pays de la région afin d'échanger les bonnes pratiques pour surmonter les problèmes d'application. [Septième Réunion régionale européenne, Budapest, 2005, conclusions, paragr. 23.]

Les mécanismes de contrôle de l'OIT reposent en grande partie sur les rapports relatifs aux conventions ratifiées que les gouvernements doivent soumettre périodiquement et sur la contribution des organisations d'employeurs et de travailleurs, qui participent à l'élaboration de ces rapports et appellent l'attention sur des problèmes d'application précis au niveau national. Si le système fonctionne bien dans la majorité des pays de la région, les rapports sont encore dans certains cas incomplets, irréguliers, voire non existants, et les organisations d'employeurs et de travailleurs n'y sont pas suffisamment associées, ce qui nuit à l'efficacité du contrôle de l'application des normes internationales du travail par les Etats Membres. Le manquement à l'envoi des rapports à l'OIT tient à de nombreuses raisons, notamment la capacité et les ressources limitées des ministères du travail, auxquels il incombe au premier chef d'établir les rapports et de se mettre en relation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs pour obtenir leur contribution.

A la demande des organes de contrôle, et notamment de la Commission de l'application des normes de la Conférence, l'accent a été mis davantage sur le conseil et la formation dans le domaine des procédures d'établissement de rapports relatifs aux normes internationales du travail, surtout en Albanie, en Arménie, en Bosnie-Herzégovine, au Monténégro, en Serbie et dans l'ex-République yougoslave de Macédoine. En 2006 et 2007, le BIT a fourni à tous ces pays une assistance technique importante pour les aider à rattraper leur retard. Des fonctionnaires de différentes administrations et des représentants des partenaires sociaux ont bénéficié de conseils et d'une formation techniques, dans certains cas par l'intermédiaire du Centre de Turin, sur les normes internationales du travail et les procédures d'établissement et de soumission des rapports. La plupart de ces pays ont ainsi pu rattraper une partie de leur retard dans la présentation de rapports sur les conventions ratifiées. Par exemple:

- En Bosnie-Herzégovine, un groupe de travail mis en place avec le concours du BIT a établi et soumis des rapports sur 28 conventions ratifiées, une convention non ratifiée et une recommandation.
- Suite à une mission consultative technique du BIT, la Serbie a établi et soumis 16 rapports à l'automne 2007. Pour la première fois, les rapports étaient accompagnés des observations des organisations d'employeurs et de travailleurs.
- Grâce à une assistance technique du BIT, l'ex-République yougoslave de Macédoine a été en mesure de soumettre, à l'automne 2006, ses quatre premiers rapports relatifs à la convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930, à la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, à la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949, et à la convention (n° 105) sur l'abolition du travail forcé, 1957. Deux autres rapports ont été soumis à l'automne 2007.

Le Turkménistan a bénéficié d'une assistance similaire mais n'a pas encore soumis les premiers rapports dus depuis 1999. Le BIT étudie la possibilité de fournir un nouveau soutien technique en vue de renforcer la capacité, en matière d'établissement de rapports, des structures gouvernementales et des partenaires sociaux des pays relevant du bureau sous-régional de Budapest.

2.2.1.2. Travail des enfants

Bien que le travail des enfants soit moins répandu dans la région que dans de nombreuses autres régions du monde, l'aggravation, dans certains pays, des disparités économiques liées à la pauvreté se traduit par l'augmentation du nombre d'enfants des rues exposés aux pires formes de travail des enfants. En milieu rural, les enfants participent fréquemment à des travaux agricoles dangereux, surtout pendant les périodes de forte activité. Par exemple, dans certaines régions d'Asie centrale, on continue de fermer les écoles pendant la récolte de coton. Les enfants partent travailler dans des champs éloignés de leur domicile et vivent dans des conditions insalubres, sans eau potable, et sont exposés à des produits chimiques nocifs. Comme indiqué dans la section relative aux migrations, la traite d'enfants aux fins d'exploitation sexuelle et, de plus en plus, d'exploitation par le travail suscite aussi des inquiétudes croissantes.

Avec 12 nouvelles ratifications depuis 2004, les deux conventions fondamentales de l'OIT sur le travail des enfants (conventions n^{os} 138 et 182) ont maintenant été ratifiées par tous les pays de la région sauf deux (voir annexe, tableau 1). Néanmoins, le travail des enfants reste parfois une question controversée et politiquement sensible, et tous les pays concernés ne sont pas prêts à reconnaître publiquement son existence.

Les activités d'assistance et de coopération techniques du BIT dans ce domaine ont eu pour cadre principal le Programme international pour l'abolition du travail des enfants (IPEC), qui a exécuté des projets (à l'exception de ceux consacrés à la traite des enfants) en Albanie, en Bulgarie, au Kazakhstan, au Kirghizistan, en République de Moldova, en Ouzbékistan, en Roumanie, en Fédération de Russie, au Tadjikistan, en Turquie et en Ukraine, ainsi qu'au Kosovo². Cette assistance a consisté, entre autres, en des interventions «en amont» visant à aider les pays à mettre en place des politiques et des mécanismes institutionnels de lutte contre le travail des enfants ainsi qu'à renforcer la capacité des institutions par la formation des fonctionnaires et des partenaires sociaux; des études destinées à améliorer les données disponibles sur le travail des enfants aux fins de planification et de concertation sur les mesures à prendre; des études de suivi; des campagnes de sensibilisation; des interventions directes et un suivi régulier visant à éviter que des enfants soient astreints à des travaux dangereux et à prendre en charge ceux qui ont été soustraits au travail, et des programmes d'action spéciaux pour les filles qui travaillent dans le secteur informel urbain (Saint-Pétersbourg) et les enfants des rues (Albanie, Bulgarie, République de Moldova, Roumanie et Ukraine, ainsi qu'au Kosovo²).

Cette assistance a contribué:

- à la prise en compte de la question du travail des enfants dans la législation et les stratégies nationales en Albanie, en Bulgarie, au Kazakhstan (nouveau Code du travail), en République de Moldova, en Roumanie et en Ukraine, et dans les mesures visant à combattre l'exploitation sexuelle des filles (dans trois districts de Saint-Pétersbourg, Fédération de Russie);
- à la création de comités directeurs et d'organes chargés de coordonner les questions relatives au travail des enfants, ainsi qu'à la constitution d'équipes multidisciplinaires et de comités d'action locaux chargés d'aider et de conseiller les enfants soustraits à des travaux dangereux (Albanie, Bulgarie, République de Moldova, Roumanie et Ukraine, ainsi qu'au Kosovo²);
- à l'adoption d'un nouveau programme national de lutte contre le travail des enfants au Kirghizistan et en Albanie et d'une nouvelle loi contre l'exploitation des enfants, portant notamment sur la traite et l'exploitation par le travail;

- à la promulgation, par les autorités locales de plusieurs districts ruraux du Kirghizistan, d'un décret interdisant le recours à la main-d'œuvre enfantine dans les champs de coton;
- à la fourniture, en Fédération de Russie (Saint-Pétersbourg), de services directs, d'enseignement scolaire et non scolaire par exemple, à plus de 12 000 enfants, et de services indirects, de formation professionnelle, par exemple, à près de 90 000 familles;
- au renforcement des capacités des gouvernements, institutions, partenaires sociaux et organisations non gouvernementales pour leur permettre d'élaborer et de mettre en œuvre des politiques, des programmes et d'autres initiatives de prévention des pires formes de travail des enfants, mais aussi de retrait et de réadaptation des enfants concernés;
- à la mise en place de systèmes de contrôle du travail des enfants en Albanie, en Bulgarie, en République de Moldova, en Roumanie, en Turquie et en Ukraine, ainsi qu'au Kosovo², qui ont été intégrés dans des politiques (Bulgarie, Ukraine), à la création d'un système national d'orientation pour la protection et l'aide aux victimes de la traite des êtres humains (République de Moldova) et à la constitution d'une unité chargée du travail des enfants au sein du ministère du Travail (Albanie, Bulgarie et Roumanie) et des services d'inspection du travail (République de Moldova et Ukraine);
- à l'adoption d'une convention collective tripartite contre les pires formes de travail des enfants et d'une liste de métiers dangereux en République de Moldova;
- à la mise en place d'activités de sensibilisation et à l'amélioration des données disponibles au Kazakhstan, au Kirghizistan, en Ouzbékistan, au Tadjikistan et en Turquie, et notamment à la réalisation d'enquêtes sur le travail des enfants, d'évaluations rapides et d'enquêtes sur le passage de l'école à la vie active;
- au partage des connaissances, des expériences et des pratiques exemplaires entre les pays d'Europe centrale et orientale et d'Asie centrale dans le domaine de la lutte contre les pires formes de travail des enfants;
- à la libération d'enfants exploités par le travail ou à la prévention d'une telle exploitation en Albanie, en Bulgarie, en République de Moldova, en Roumanie, en Fédération de Russie, en Turquie (voir encadré 2.3) et en Ukraine, ainsi qu'au Kosovo².

D'après des statistiques recueillies dans le cadre de projets de coopération technique et d'autres activités du BIT dans la région, le nombre d'enfants que celui-ci a contribué à libérer du travail ou dont il a empêché l'exploitation est estimé à 50 000 pour la période 2004-2007.

Les syndicats ont participé activement à des mesures destinées à abolir le travail des enfants. La Fédération nationale des syndicats du Kazakhstan a mis en œuvre un programme d'action de sept mois pour renforcer la capacité des syndicats à lutter contre le travail des enfants, et en Ouzbékistan le syndicat des travailleurs agricoles et l'Association des exploitants agricoles (organisation d'employeurs) ont dispensé à 500 agriculteurs de 13 provinces rurales une formation sur le travail des enfants et la sécurité et la santé au travail. Les syndicats ont joué un rôle de premier plan dans la rédaction de la convention collective tripartite contre les pires formes de travail des enfants en République de Moldova et se sont occupés expressément de la question du travail des enfants en Albanie dans le cadre d'une convention collective passée entre les syndicats de l'enseignement et le ministère albanais de l'Éducation et de la Science.

Dans le cadre d'un projet financé par la Norvège, qui couvre l'Azerbaïdjan, la Géorgie et la République de Moldova, le BIT a aidé les organisations d'employeurs à

Encadré 2.3 Vers l'élimination du travail des enfants en Turquie

Le gouvernement de la Turquie ayant pris l'engagement d'abolir les pires formes de travail des enfants, le BIT a appuyé la mise en œuvre de son programme national en la matière, qui est assorti de délais précis, par le biais de deux projets financés par le département du Travail des Etats-Unis (2004-2007) et l'Union européenne (2006-07).

Ces deux projets visaient à s'attaquer aux principales causes du travail des enfants et ont fourni une assistance directe aux enfants et familles visés. Près de 25 000 enfants (20 000 dans le cadre du projet financé par le département du Travail des Etats-Unis et 5 000 dans le cadre du projet financé par l'Union européenne) ont été soustraits à un travail dans l'agriculture commerciale saisonnière, le commerce de rue et la fabrique de meubles ou au risque d'être astreints à un tel travail et ont été inscrits à des programmes d'enseignement ou de réadaptation. Les enfants de 20 provinces ont bénéficié de services, en matière par exemple d'orientation scolaire et de santé, mais aussi de cours de soutien, d'alphabétisation et de rattrapage. Des centres d'aide sociale ont été créés et ont continué de fonctionner après le désengagement de l'OIT.

En plus du soutien apporté aux politiques et stratégies nationales en matière de travail des enfants, des modèles reproductibles ont été mis au point en vue de faire le lien entre les activités microéconomiques et les politiques macroéconomiques et d'assurer ainsi la collecte régulière d'informations et la diffusion auprès des autorités locales et nationales des données, expériences et enseignements obtenus.

Les résultats de la dernière enquête sur le travail des enfants menée en Turquie en 2006 montrent que le nombre d'enfants concernés continue à diminuer. Dans le groupe des 6-17 ans, 5,9 pour cent des enfants accomplissent une forme ou une autre de travail, alors qu'ils étaient 15,2 pour cent en 1994 et 10,3 pour cent en 1999. Dans le groupe des 6-14 ans, ce chiffre est passé de 5,1 pour cent en 1999 à 2,6 pour cent.

s'attaquer au travail des enfants dans le secteur agricole. En République de Moldova, ce travail a amené le Conseil de la Fédération nationale des employeurs du secteur de l'agriculture et de l'industrie alimentaire à rédiger et adopter un code de conduite pour l'élimination des pires formes de travail des enfants (voir encadré 2.8 ci-après).

Il existe des liens étroits entre la traite d'être humains et le travail des enfants. Selon des estimations du BIT, 1,2 million de victimes de la traite dans le monde sont âgées de moins de 18 ans (BIT, 2008d), les femmes et les jeunes filles constituant la majorité écrasante des personnes exploitées à des fins sexuelles.

Une bonne part des travaux entrepris par le BIT en matière de traite des enfants dans la région ont eu pour cadre deux projets, financés par le département du Travail des Etats-Unis, dans une moindre mesure par l'Allemagne, qui avaient pour objectifs d'améliorer les politiques et la législation et de mettre en place des mécanismes d'aide aux enfants en Albanie, en Bulgarie, en République de Moldova, en Roumanie et en Ukraine, ainsi qu'au Kosovo². Ces projets ont eu d'importantes retombées sur les législations et les politiques nationales et sur la mise en œuvre de systèmes de contrôle du travail des enfants. Par exemple, le BIT a contribué à la rédaction d'une législation nationale et d'un plan de protection des enfants en Bulgarie, à la création d'une unité de prévention de la traite des enfants au Kosovo² et à l'institutionnalisation d'une unité sur le travail des enfants en République de Moldova. Depuis la mise en chantier de ces projets en 2003, 1 837 enfants ont été soustraits à la traite et on a évité à 7 053 autres de tomber aux mains des trafiquants. De nombreux enfants ont bénéficié de services directs dans des centres de jeunesse et d'autres services financés dans le cadre du projet.

Les conditions de mise en œuvre restent très difficiles. L'identification des enfants en situation d'exploitation est souvent sporadique et particulièrement malaisée dans le secteur informel, qui n'est pas contrôlé par les services de l'inspection du travail. La durabilité des interventions et des services est également importante, en particulier parce que les enfants ont besoin d'un environnement stable dans lequel des relations de confiance puissent s'instaurer progressivement. Si l'expérience dans ce domaine montre que l'approche globale retenue par l'OIT a fait la preuve de son efficacité, il est possible d'adopter une démarche plus diversifiée, de recourir davantage aux médias et d'élaborer des modèles plus efficaces de coopération avec les parents et les employeurs.

Compte tenu de la nature transsectorielle de l'action de l'OIT, certains domaines peuvent relever de plusieurs catégories. En Europe, le travail forcé concerne principalement les travailleurs migrants qui ont fait l'objet d'un trafic vers diverses destinations. Les activités de l'OIT dans ce domaine ont donc été décrites dans la section du présent rapport, intitulée «Gestion des migrations».

2.2.1.3. Promotion de l'égalité

La discrimination en matière d'emploi et d'accès à l'emploi, qu'elle soit fondée sur le sexe, l'origine nationale, les croyances religieuses ou politiques et toute autre forme de discrimination, y compris l'âge, le handicap et l'orientation sexuelle, reste un problème dans la région. L'attachement aux principes de non-discrimination est fermement réaffirmé. Le principe d'égalité de rémunération entre la main-d'œuvre masculine et féminine doit être défendu. L'OIT est encouragée à contrôler étroitement la discrimination sur les marchés du travail et à faciliter le partage d'expériences positives dans le domaine de la promotion de l'égalité et des droits au travail, notamment en appliquant les instruments de l'OIT. [Septième Réunion régionale européenne, Budapest, 2005, conclusions, paragr. 29.]

Si certains projets de coopération technique et activités d'assistance ont été directement consacrés à la discrimination, dans de nombreux cas, les besoins de groupes marginalisés ou défavorisés ont été traités dans le cadre de projets portant sur certains éléments de l'Agenda du travail décent, tels que l'emploi, la protection sociale ou la promotion des droits fondamentaux. C'est le cas en particulier des questions liées à l'égalité des sexes, car la politique de l'OIT en la matière consiste à intégrer la problématique hommes-femmes prise en compte dans toutes ses activités. Par conséquent, une bonne part de celles visant à promouvoir l'égalité et la lutte contre la discrimination sont décrites dans d'autres sections du présent rapport. C'est le cas par exemple des activités suivantes:

- conseil et appui à l'intégration des principes d'égalité dans la législation et les politiques, pour modifier un texte de loi polonais sur le handicap, par exemple;
- mesures visant à promouvoir la participation égale des femmes au processus de dialogue social par la formation, la sensibilisation des syndicats et le renforcement des capacités, l'objectif étant d'aider les femmes à mieux défendre leurs intérêts (Arménie, Bosnie-Herzégovine, ex-République yougoslave de Macédoine, Géorgie, Pologne, Roumanie, Fédération de Russie et Serbie);
- utilisation de la méthode de vérification de la prise en compte des questions d'égalité entre hommes et femmes par le plus grand syndicat de la Fédération de Russie afin d'en évaluer l'utilité pour résoudre des problèmes d'inégalité et par les auditeurs nationaux chargés d'évaluer la situation dans ce domaine dans les ministères du Kirghizistan.

Les travaux de recherche et les activités de partage des connaissances se sont poursuivis dans le domaine de la lutte contre la discrimination. Par exemple, en France (Cédiy et Foroni, 2007) et en Suède (Attström, 2007), l'attention a été attirée sur le problème par des études du BIT qui ont mesuré la discrimination dont font l'objet les travailleurs immigrés et leurs descendants (France) dans l'accès à l'emploi. Le BIT a

également contribué à des séminaires sur divers sujets liés au handicap et a organisé la Conférence sous-régionale intitulée «Politiques en matière de handicap: des indemnités à l'emploi rémunérateur», qui s'est tenue en Bosnie-Herzégovine en 2005 et au cours de laquelle il a présenté son enquête sur les politiques de l'emploi des handicapés en Europe du Sud-Est (BIT, 2006).

Une table ronde a été organisée en Azerbaïdjan en octobre 2007 pour examiner avec les mandants les perspectives de ratification et d'application de la convention (n° 156) sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981. La ratification de cette convention fait désormais partie du plan de mise en œuvre du programme national pour l'emploi. Une formation sur les normes internationales en matière d'égalité a été dispensée à des magistrats en Albanie et en Bosnie-Herzégovine; elle visait essentiellement à apprendre aux intéressés à se servir de ces normes dans leur travail et à mieux faire respecter la législation antidiscriminatoire.

Dans le cadre d'un projet financé par la France et consacré à l'exclusion sociale en Hongrie, en Roumanie, en Pologne et en Bulgarie, une aide a été fournie au niveau national et à celui des entreprises pour attirer l'attention sur la question et mettre au point des mesures garantissant l'égalité des chances pour les groupes défavorisés, les jeunes, les handicapés et les femmes qui ont un faible revenu. Ce projet a permis de modifier la législation polonaise concernant les personnes handicapées de manière à faciliter l'accès de ces personnes à l'emploi, et de formuler, dans certaines entreprises hongroises, des plans de promotion de la diversité et de l'égalité des chances sur le lieu de travail. Des activités de formation, des études, des séminaires et des ateliers ont permis d'accroître la participation des groupes concernés au dialogue social. Un projet financé par la République tchèque a démarré; il vise à renforcer les politiques actives du marché du travail en faveur des groupes exposés au risque d'exclusion en République de Moldova et à assurer une meilleure prise en compte des questions d'égalité entre les sexes dans les politiques de l'emploi.

2.2.1.4. Liberté syndicale

Les gouvernements devraient faciliter le travail des organisations d'employeurs et de travailleurs en appliquant à la lettre les principes de la liberté syndicale et de l'affiliation volontaire et en s'abstenant de toute ingérence susceptible de restreindre le droit d'adhérer librement à ces organisations. L'indépendance, la démocratie et la représentativité sont essentielles à un dialogue social efficace. [Septième Réunion régionale européenne, Budapest, 2005, conclusions, paragr. 26.]

Depuis la ratification par l'Arménie, en 2006, de la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, l'Ouzbékistan est le seul pays de la région à n'avoir pas encore ratifié une des deux conventions sur la liberté syndicale. Une grande part des activités menées dans le domaine de la liberté syndicale, y compris la négociation collective, sont traitées dans la section du présent rapport consacrée au dialogue social. On peut toutefois indiquer ici que, dans le cadre d'un projet financé par les Etats-Unis et l'Allemagne, une aide a été fournie à l'Ukraine en vue de la rédaction d'une nouvelle version de la loi sur le dialogue social qui a été adoptée en 2007.

Un séminaire sur la liberté syndicale a été organisé en Fédération de Russie en 2005, et le Bureau a été invité par la Fédération des syndicats indépendants de ce pays à présenter des exposés sur la liberté syndicale et les commentaires des organes de contrôle lors d'un séminaire et d'un atelier destinés aux représentants syndicaux de la région. Le gouvernement de la Turquie a élaboré, avec le concours des organisations d'employeurs et de travailleurs, un projet de loi sur les syndicats et la négociation collective, qui sera soumis au Parlement à la fin de 2008, afin de mieux respecter les conventions de l'OIT et les normes de l'UE. Le BIT a par ailleurs élaboré des conventions collectives types qui ont été largement utilisées par les partenaires sociaux.

Le BIT est intervenu activement dans de nombreux pays, dans le cadre du suivi des conclusions et des commentaires des organes de contrôle de l'OIT. Il a apporté une aide non négligeable à la Bosnie-Herzégovine pour surmonter les obstacles juridiques et administratifs à la liberté syndicale. A la suite de quoi le ministère de la Justice a élaboré un projet de loi portant modification de la loi sur les associations et les fondations, qui tient compte des préoccupations exprimées par les organes de contrôle. Toutefois, aucun progrès n'a été fait s'agissant de l'enregistrement de la Confédération des syndicats de Bosnie-Herzégovine, demandé par les organes de contrôle. Le BIT travaille avec les mandants tripartites de l'ex-République yougoslave de Macédoine à la modification de la loi sur les relations du travail, notamment en ce qui concerne les critères de représentativité des organisations d'employeurs et de travailleurs.

Encadré 2.4 Suivi des questions de liberté syndicale: les exemples concrets de l'Estonie et de la Grèce

Suite à la plainte soumise au Comité de la liberté syndicale par la Confédération des syndicats estoniens (EAKL), une mission s'est rendue sur place en septembre 2006 à la requête du ministre des Affaires sociales. L'assistance technique fournie à cette occasion visait à répondre aux préoccupations du syndicat concernant la question de la consultation et de l'information du représentant des travailleurs figurant dans la loi sur les mandataires des travailleurs. Le gouvernement a modifié cette dernière de manière substantielle puis a adopté en février 2007 la loi sur la représentation des travailleurs, qui comportait des garde-fous permettant aux syndicats de ne pas être menacés par l'existence de représentants des travailleurs non syndiqués. L'EAKL a par conséquent retiré sa plainte.

Au titre du suivi d'un cas intéressant le gouvernement de la Grèce, où il était question d'un «ordre de mobilisation civile» (réquisition de travailleurs) d'une durée indéterminée, pris pour mettre fin à une grève légale de gens de mer sur les navires de passagers et de marchandises, le Comité de la liberté syndicale a noté avec intérêt les mesures prises par le gouvernement pour faire en sorte que la réquisition de personnel ne soit possible que dans «toute situation soudaine qui nécessite l'adoption de mesures immédiates pour répondre aux besoins de défense du pays, tout cas de nécessité sociale résultant de catastrophes naturelles ou toute situation de nature à mettre en danger la santé publique». En effet, le gouvernement avait pris des mesures pour limiter l'application du décret n° 17/1974 aux seuls temps de guerre. C'est sur la base de ce décret que des ordres de mobilisation civile auraient été pris au cours des trente-deux dernières années pour mettre fin à des grèves dans divers secteurs.

Les organisations de travailleurs ont continué à rencontrer des difficultés au Bélarus. En juin 2008, la Commission de l'application des normes de la Conférence a noté que le Conseil national tripartite du travail et des questions sociales avait approuvé le principe selon lequel tout nouveau texte affectant la législation syndicale devait respecter pleinement la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, et la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949. Elle a fait néanmoins observer que, si certaines recommandations avaient été prises en compte, ces mesures ne permettaient pas de traiter le fond du problème, qui avait été clairement défini dans le rapport de la commission d'enquête. La commission a souligné que la coopération avec les partenaires sociaux devait avoir lieu dans un cadre où les organisations syndicales et leurs membres ne fassent l'objet d'aucune pression ni d'aucun harcèlement. Elle s'est félicitée des séminaires qui doivent se tenir, avec le concours de l'OIT, sur la question de

la discrimination antisyndicale et sur la mise en œuvre globale des recommandations de la commission d'enquête.

2.2.2. Promotion de l'emploi

L'importance de mettre en œuvre une politique économique et sociale qui permette, autant que faire se peut, d'atteindre le plein emploi est reconnue. Conformément à l'Agenda global pour l'emploi de l'OIT, des politiques variées doivent être encouragées: politiques budgétaires et monétaires saines; création d'environnements favorables à l'investissement; développement de l'entreprise et des échanges, en particulier aux niveaux des petites entreprises et des coopératives; forte productivité soutenue par les pratiques microéconomiques saines des entreprises; incitations à l'innovation et à la coopération au sein des institutions locales, notamment par la microfinance; soutien appuyé à la formation de base et à la formation continue; et, enfin, réglementations du marché du travail et systèmes de protection sociale adéquats.

Dans la région, les diverses tendances en matière d'investissement, de croissance économique et d'emploi nécessitent de recourir à différentes combinaisons de politiques. Le BIT est encouragé à mener, lorsqu'un pays en fait la demande, et après un consensus tripartite, des analyses sur l'impact vraisemblable sur le travail décent des politiques commerciales, fiscales, monétaires et du marché du travail du pays considéré. De telles analyses contribueraient au développement des politiques nationales, régionales et mondiales sur le travail décent. Les études menées seraient discutées dans des réunions tripartites et faciliteraient les échanges d'expériences entre les mandants de la région. [Septième Réunion régionale européenne, Budapest, 2005, conclusions, paragr. 32 et 33.]

On constate encore d'importantes disparités en matière d'emploi tant à l'intérieur des diverses sous-régions d'Europe et d'Asie centrale qu'entre ces dernières. De nombreux pays de la région qui ne sont pas membres de l'UE ont enregistré une croissance élevée de leur PIB, mais la croissance de l'emploi n'a pas suivi au même rythme dans tous les pays. En outre, la croissance régulière de l'emploi qu'ont connue de nombreux pays se caractérise par une baisse de la qualité des emplois et une forte poussée de l'emploi informel. Dans certains cas, le marché du travail souffre encore d'une importante émigration et notamment de la fuite des cerveaux et de la réduction de la population économiquement active.

Il est de plus en plus manifeste que certains groupes – personnes handicapées, femmes chargées de famille, jeunes, travailleurs âgés, groupes marginalisés (comme les Rom) – ont beaucoup plus de difficultés que les autres catégories de la population à accéder au marché du travail, et qu'il est donc nécessaire d'adopter une approche différenciée, qui se traduise par la mise en œuvre de politiques de l'emploi et d'autres mesures propres à favoriser leur insertion.

La répartition des emplois entre les hommes et les femmes varie également, mais d'une manière générale les taux d'emplois féminins sont inférieurs à ceux des hommes. Dans beaucoup de pays, l'emploi féminin augmente plus rapidement que l'emploi masculin. Ce n'est cependant pas le cas en Turquie, dans les Balkans occidentaux, au Kazakhstan et au Kirghizistan, où les taux d'emploi des femmes n'ont pas bougé ou ont diminué. Comme on l'a vu plus haut, l'emploi des jeunes reste également un problème majeur dans tous les pays de la région.

L'assistance et le soutien fournis dans le domaine de l'emploi ont été orientés par les objectifs de l'Agenda global pour l'emploi⁵, approuvé par le Conseil d'administration en mars 2003, dont le principal objectif est de placer l'emploi au cœur de la politique économique et sociale. Ses dix éléments clés constituent le cadre d'action pour aider les gouvernements et les partenaires sociaux à élaborer des stratégies et des politiques dans ce domaine, conformément à la stratégie de mise en œuvre adoptée par la Commission de l'emploi et de la politique sociale du Conseil d'administration⁶.

⁵ Document GB.286/15.

⁶ Document GB.286/ESP/1(Rev.).

2.2.2.1. Accès aux informations sur le marché du travail

Des connaissances ainsi que des données statistiques complètes et régulières sont essentielles au soutien des politiques du travail décent. Le BIT est encouragé à développer sa base de connaissances et à faciliter les échanges de connaissances, d'expériences et de bonnes pratiques entre les mandants de toute la région. [Septième Réunion régionale européenne, Budapest, 2005, conclusions, paragr. 35.]

Le fait de pouvoir disposer d'informations sur le marché du travail permet de comprendre les conditions qui règnent sur ce marché ainsi que les tendances de l'emploi et de disposer ainsi d'éléments d'analyse susceptibles d'aider à l'élaboration de politiques de l'emploi judicieuses. Dans les pays qui ne possèdent pas de bon système d'information sur le marché du travail, les décideurs, les partenaires sociaux et le grand public risquent d'avoir des difficultés à se renseigner de manière efficace sur la situation de ce marché. À l'aide de sa base de données sur les indicateurs du marché du travail, le BIT est en train de constituer un réseau qui englobera tous les pays relevant du bureau sous-régional de Budapest et fournira les outils et l'assistance technique nécessaires pour renforcer l'accès à des indicateurs du marché du travail fiables et actualisés.

L'aide fournie pour améliorer les données statistiques a comporté une assistance technique destinée à améliorer les enquêtes sur: l'économie informelle au Kazakhstan et en République de Moldova; les migrations en Arménie et en Ukraine; les salaires dans l'ex-République yougoslave de Macédoine. La version révisée de la Classification internationale type des professions (CITP) a été adoptée en 2008 et sera désormais utilisée par l'ensemble des pays européens pour leurs séries statistiques, y compris les prochains recensements, le but recherché étant de produire des estimations comparables du marché du travail. L'aide proposée dans le domaine des statistiques du travail a été fournie en étroite collaboration avec l'Office statistique des Communautés européennes (EUROSTAT).

2.2.2.2. Politique de l'emploi

L'élaboration d'une politique de l'emploi est un processus qui comporte plusieurs étapes, dont: l'analyse de la situation, l'identification des problèmes à résoudre, la mise au point de stratégies et de politiques, et enfin l'adoption, la mise en œuvre et le suivi de ces dernières. Le BIT a fourni une aide importante pour la mise en place des cadres nationaux pour l'emploi dans plusieurs pays d'Asie centrale, du Caucase et d'Europe du Sud-Est. En République de Moldova, par exemple, il a procédé à un examen de la politique de l'emploi et mis au point les programmes d'assistance technique correspondants.

Dans le Caucase et en Asie centrale, l'assistance du BIT a contribué à l'adoption, en Azerbaïdjan, d'une stratégie nationale et d'un plan d'action pour l'emploi et, au Kirghizistan, d'une politique nationale de l'emploi et de son plan d'application, conformes à l'Agenda global pour l'emploi. Le Kazakhstan a adopté un programme national de l'emploi pour 2005-2007 qui se réfère explicitement à l'Agenda global pour l'emploi; une nouvelle version de ce programme est en cours d'élaboration. Cette assistance a permis d'intégrer le concept de travail décent dans l'ensemble de ces programmes et, dans certains cas, de définir des cycles pour la conception de plans d'action à moyen terme.

Dans le cadre du Processus pluriannuel de Bucarest lancé en 2003 par la première Conférence ministérielle de l'Europe du Sud-Est sur l'emploi, le BIT a fourni, en collaboration avec le Conseil de l'Europe et avec le soutien financier du gouvernement de la Belgique, des orientations stratégiques et une assistance technique pour inclure dans la coopération régionale les problèmes d'emploi des pays du Pacte de stabilité. L'un des principaux volets de ces activités a été la préparation d'examens par pays de la politique de l'emploi, à la faveur desquels cette politique est analysée et des recommandations visant à l'améliorer et à obtenir un meilleur fonctionnement des institutions du marché du

travail sont formulées. Au cours des quatre dernières années, le BIT a fourni une assistance technique pour l'examen des politiques de l'emploi de l'Albanie, de la Bosnie-Herzégovine, de la Croatie, de l'ex-République yougoslave de Macédoine, de la République de Moldova, du Monténégro et de la Serbie, en accordant une importance particulière à la coopération régionale, au renforcement des capacités et au tripartisme. Les rapports ont été examinés par un comité permanent de haut niveau, composé des directeurs de l'emploi des ministères du travail et des directeurs généraux des services publics de l'emploi, puis discutés et adoptés, dans chaque pays, dans le cadre de séminaires tripartites nationaux. Les huit pays participants ont procédé à des évaluations mutuelles des politiques de l'emploi qui ont été effectuées en s'appuyant sur des ateliers de formation organisés par le BIT. En raison du succès rencontré au cours de ce processus, la pratique des évaluations mutuelles pourrait être reprise dans d'autres régions. Un atelier organisé par le BIT et le Centre de Turin sur la politique nationale de l'emploi et du marché du travail a renforcé la capacité de résoudre les difficultés liées au marché du travail et de mettre au point des plans d'action. Les examens par pays des politiques de l'emploi ont désormais été effectués dans l'ensemble des pays du Pacte de stabilité, à l'exception de la Bulgarie et de la Roumanie. Ces deux derniers pays, grâce à l'expérience acquise en tant que candidats à l'adhésion – ils sont devenus membres de l'UE en 2007 –, ont joué un rôle déterminant dans le Processus de Bucarest et ont pris une part active aux évaluations mutuelles.

Les examens par pays de la politique de l'emploi ayant été menés à terme, le BIT aide maintenant les pays à mettre en œuvre les recommandations formulées dans les rapports. Au cours de la période concernée, l'Albanie, la Croatie, l'ex-République yougoslave de Macédoine, la République de Moldova, le Monténégro et la Serbie ont adopté, sur la base de l'analyse réalisée par le BIT et le Conseil de l'Europe, des stratégies et des plans d'action, comportant notamment:

- en Albanie, un appui à l'élaboration d'une loi sur la promotion de l'emploi et la mise en œuvre des principales recommandations des rapports élaborés dans le cadre des analyses par pays des politiques de l'emploi, qui font désormais partie de la stratégie pour l'emploi et la formation professionnelle. Un projet financé par l'Italie fournit une assistance technique pour la réforme du service national de l'emploi;
- en Serbie, un appui à la mise en œuvre de la stratégie et du plan national d'action relatifs à l'emploi, l'élaboration d'une loi sur la promotion de l'emploi et une assistance technique destinée à faciliter l'accès des personnes handicapées à l'emploi;
- en République de Moldova, une assistance technique pour la mise en application des principales recommandations formulées à la suite des examens par pays des politiques de l'emploi, au moyen d'une stratégie nationale pour l'emploi (2007-2015). Grâce à un projet financé par la République tchèque, le BIT a aidé le pays à acquérir la capacité de formuler des plans d'action annuels et à mettre en œuvre une politique de l'emploi.

La question de l'égalité des chances entre les hommes et les femmes a été intégrée dans les examens par pays de la politique de l'emploi, par le biais d'un projet dans le cadre duquel les membres du comité permanent de haut niveau et les mandants ont été sensibilisés à cette question. D'autres résultats de ces examens sont énumérés dans d'autres parties de la section du présent rapport qui est consacrée à l'emploi. Un projet apparenté au précédent a intégré la question de l'égalité des sexes dans les activités du service public de l'emploi de la Serbie (voir la section sur l'administration du travail et les services de l'emploi).

Le Processus de Bucarest a eu un grand retentissement politique en Europe du Sud-Est. Les deuxième et troisième conférences des ministres de l'emploi de l'Europe du Sud-Est se sont tenues à Sofia (Bulgarie) en 2005 et à Budva (Monténégro) en 2007.

Les «Conclusions de Sofia» ont reconnu les progrès réalisés et fixent les nouvelles orientations pour la coopération et l'aide concernant l'élargissement de l'UE. Dans les «Conclusions de Monténégro», qui ont pris acte des avancées réalisées dans le cadre du Processus de Bucarest, les pays de l'Europe du Sud-Est se sont engagés à poursuivre et à renforcer la coopération régionale, dont ils assument désormais l'entière responsabilité par le biais du Conseil de la coopération régionale, ainsi qu'à adopter une approche intégrée de la politique économique et sociale. L'OIT a collaboré avec le gouvernement de la Turquie à l'organisation à Istanbul, en 2006, d'une conférence de haut niveau pour 14 pays d'Europe du Sud-Est, qui a débouché sur l'adoption d'une déclaration prônant la coopération régionale dans le domaine de l'emploi et énonçant la volonté de mettre l'emploi et le travail décent au cœur des politiques économiques et sociales.

2.2.2.3. Développement des compétences

Le développement des compétences par l'enseignement et la formation professionnels est une composante importante de la politique de l'emploi car il permet aux travailleurs de s'adapter à l'évolution des besoins du marché du travail et aux entreprises de trouver les employés possédant les qualifications souhaitées. Les personnes appelées à exercer leur première activité professionnelle risquent fort d'avoir des difficultés à entrer sur le marché de l'emploi si leurs compétences professionnelles ne correspondent pas à celles qui sont requises pour les emplois disponibles; un tel déséquilibre entre l'offre et la demande de qualifications peut également être préjudiciable à d'autres catégories de la population active, même pendant les périodes de croissance économique. Les établissements d'enseignement et de formation professionnels, les mécanismes d'apprentissage tout au long de la vie, les structures d'homologation des compétences acquises et la formation proposée par les entreprises à leurs salariés comptent parmi les moyens les plus fréquemment utilisés pour favoriser le perfectionnement professionnel. Cependant, dans beaucoup de pays d'Europe centrale, d'Europe du Sud-Est et de la CEI, il est impératif d'améliorer rapidement les systèmes de formation professionnelle et mécanismes assimilés afin de pouvoir assurer une formation qui réponde véritablement aux besoins actuels du marché.

Les systèmes de formation modulaire, qui permettent d'assurer une formation souple, peu coûteuse et susceptible de répondre aux attentes du marché du travail, sont restés des éléments importants de l'assistance fournie dans ce domaine. Ces systèmes ont été utilisés en Azerbaïdjan, où le BIT et le PNUD ont fourni une assistance technique pour l'ouverture d'un centre régional de formation modulaire. A la fin de 2005, le BIT a achevé la réalisation d'un projet d'une durée de huit ans, financé par la Suisse et le PNUD, dont le but était de mettre des programmes de formation flexibles à la disposition des chômeurs d'Ukraine (voir encadré 2.5). La promotion de méthodes de formation fondées sur les compétences et axées sur l'emploi fait également partie des programmes d'assistance technique mis en œuvre par le BIT en Albanie, en République de Moldova et en Serbie.

A la demande des mandants, le bureau sous-régional de Moscou a organisé plusieurs modalités de prestations de formation adaptées à la spécificité des contextes nationaux, comportant notamment l'utilisation en interne de programmes de formation modulaire (destinés, par exemple, aux comptables des syndicats), la formation directe aux petites et moyennes entreprises (PME) (dispensée, par exemple, par l'Association des employeurs de Géorgie) et l'externalisation de la formation. Des groupes de formateurs, notamment des enseignants formés à l'utilisation des programmes de formation modulaire, ont été mis en place en Arménie, en Azerbaïdjan, en Géorgie, au Kirghizistan, en Ouzbékistan et dans la Fédération de Russie. En Arménie, en Azerbaïdjan, en Géorgie et au Kirghizistan, des concepteurs de formations modulaires ont également été formés pour travailler sur des modules de formation tenant compte des spécificités nationales et destinés à diverses

Encadré 2.5 Formation professionnelle flexible en Ukraine

Pendant huit ans, et récemment en collaboration avec le PNUD, le BIT a fourni une assistance au gouvernement de l'Ukraine pour la mise en œuvre de programmes de formation professionnelle modulaire axés sur l'emploi et destinés tout particulièrement aux chômeurs. La formation professionnelle modulaire relève d'une approche souple, individualisée et axée sur les résultats qui permet aux bénéficiaires d'acquérir les compétences nécessaires pour travailler dans un secteur ou une branche d'activités spécifiques. Le projet, qui s'est achevé à la fin de 2005, a largement favorisé l'introduction d'approches innovantes de la formation professionnelle et a grandement contribué à l'amélioration de l'offre de formation dans l'ensemble du pays, grâce à la mise au point de nouveaux programmes de formation qui, pour assurer l'employabilité des intéressés, mettent l'accent aussi bien sur les compétences professionnelles que sur les compétences de base. Entre autres réalisations, le projet a formé 300 spécialistes nationaux de la conception d'outils de formation modulaire et créé des centres de formation de ce type dans 27 régions. Le projet une fois achevé, on a estimé à 40 000 le nombre de personnes qui ont bénéficié des programmes de formation.

professions jugées prioritaires. Le BIT a également participé aux activités d'un groupe de travail qui a contribué à la réforme du système d'enseignement et de formation professionnels du Kirghizistan. L'aide fournie dans ce domaine a comporté un appui à la réalisation d'une enquête destinée à évaluer la demande de compétences et la formation proposée au personnel des établissements de formation professionnelle du Kosovo², cela dans le cadre d'un important projet du PNUD.

2.2.2.4. Administration du travail et services de l'emploi

Dans toute la région, les capacités des administrations du travail sont de plus en plus limitées par le déclin des ressources financières et humaines. Dans le cadre de la législation nationale, une administration du travail et/ou des tribunaux efficaces dans le domaine des conditions de travail, de la sécurité et de la santé au travail, du respect des salaires convenus, de l'inspection du travail, de la formation professionnelle et des services à l'emploi sont essentiels à de saines relations professionnelles et à des résultats positifs dans les domaines économique, social et du travail. L'importance pour le travail décent du bon fonctionnement des administrations du travail est rappelée aux gouvernements. L'OIT est priée de renforcer son soutien dans le domaine de l'administration du travail. [Septième Réunion régionale européenne, Budapest, 2005, conclusions, paragr. 31.]

Sur des marchés en proie à de profondes mutations, les services de l'emploi jouent un rôle important en facilitant l'adaptation au changement. Les services de l'emploi, tant publics que privés, proposent des services de placement et une formation qui sont utiles aussi bien aux demandeurs d'emploi qu'aux employeurs, et sont donc des outils efficaces de lutte contre le chômage. D'un côté, les services publics de l'emploi évoluent pour répondre à des besoins nouveaux et, de l'autre, les agences d'emploi privées se multiplient. Les pouvoirs publics s'attachent de plus en plus à élaborer une législation sur la réglementation et le contrôle de ces agences privées.

Un guide mis au point par le BIT pour faciliter l'application de la convention (n° 181) sur les agences d'emploi privées, 1997, qui porte sur la réglementation et le contrôle des agences d'emploi privées, est désormais utilisé par plusieurs pays de la région. Dans le cadre d'un projet sur les migrations de main-d'œuvre financé par l'UE, les directives ont été traduites et sont actuellement promues et diffusées, en coopération avec l'Organisation internationale pour les migrations, en Arménie, dans la Fédération de Russie, au Kazakhstan, au Kirghizistan et au Tadjikistan, en vue de faciliter l'élaboration d'une législation nationale et sous-régionale. Les directives ont également été traduites en vue

de leur utilisation dans les pays des Balkans occidentaux, la République de Moldova et l'Ukraine. La convention n° 181 a été ratifiée par la Bulgarie et la Belgique au cours de la période à l'étude (elle était déjà ratifiée par dix autres pays de la région).

En Albanie, dans l'ex-République yougoslave de Macédoine, dans la République de Moldova et en Serbie, les évaluations des services de l'emploi effectuées par le BIT et la préparation d'aide-mémoire techniques, comportant notamment des conseils sur les fonctions essentielles de ces services et les moyens qu'ils doivent mettre en œuvre pour remplir les objectifs d'efficacité et d'égalité, ont joué un rôle important en faveur de l'introduction des réformes institutionnelles. Une assistance technique a également été fournie en Roumanie et en Serbie ainsi qu'au Kosovo² pour aider les responsables à mieux axer les services de l'emploi et les politiques actives du marché du travail sur les besoins des groupes désavantagés.

Par l'intermédiaire d'un projet financé par la Suisse, un instrument destiné à intégrer la thématique de l'égalité entre hommes et femmes dans les activités des services publics de l'emploi a été expérimenté en Serbie et vient d'être introduit en Albanie et en République de Moldova. Une formation a également été dispensée pour renforcer les capacités des services de l'emploi à offrir des formations qualifiantes en Arménie et au Kirghizistan, à intégrer les questions d'égalité entre hommes et femmes dans leurs activités en Serbie, et à assurer le suivi de plans individualisés pour l'emploi au Kosovo². Dans le prolongement de travaux antérieurs menés dans ce domaine, un projet financé par l'Italie a été lancé en Albanie, qui comporte la conception et l'expérimentation d'un système de contrats pour la formation et d'autres services de l'Agence nationale pour l'emploi. Une innovation majeure, appuyée par l'OIT dans le cadre de la coopération régionale en matière de politique de l'emploi en Europe du Sud-Est (voir plus haut), a été la création d'un réseau régional de services publics de l'emploi pour élaborer des projets communs et échanger des informations et des bonnes pratiques concernant les services de l'emploi et les politiques actives du marché du travail.

Dans le domaine de l'administration du travail, la République de Moldova a ratifié la convention (n° 150) sur l'administration du travail, 1978, et, sur la base de conseils techniques du BIT et d'un diagnostic des faiblesses du système d'administration du travail, a mis sur pied un plan d'action tripartite. En Arménie, en Azerbaïdjan, au Kazakhstan et au Kirghizistan, un projet financé par l'Allemagne a été lancé dans le but d'améliorer le système d'administration du travail. Des études des systèmes d'administration du travail, axées sur l'économie informelle dans les cas de l'Azerbaïdjan et du Kirghizistan, ont été réalisées et ont servi de base à une évaluation tripartite des aspects qui mériteraient d'être améliorés. Une étude similaire a été effectuée au Tadjikistan en vue de la ratification de la convention n° 150. Des programmes de formation ont été mis en œuvre en Serbie et en République de Moldova, en vue de renforcer les compétences dans les domaines du dialogue social et de l'administration du travail.

Un séminaire tripartite de haut niveau sur l'administration du travail et les services publics de l'emploi, organisé par le BIT et le gouvernement chypriote avec l'aide des partenaires sociaux du pays, s'est tenu à Chypre en 2005. Ce séminaire, auquel ont participé des représentants des pays d'Asie centrale et du Caucase, de l'Organisation internationale des employeurs (OIE) et de la Confédération internationale des syndicats libres (CISL), a été l'occasion d'échanger des informations et de renforcer la coopération entre les mandants tripartites des pays participants.

2.2.2.5. Développement économique local

Le programme de développement économique local du BIT s'est révélé efficace pour renforcer la capacité des institutions locales de mettre en place des programmes d'emploi, de développer l'esprit d'entreprise et de créer des emplois. Des projets ont été réalisés dans

le cadre de ce programme en Europe du Sud-Est pour mettre à la disposition des entreprises existantes et en voie de création des outils et des services d'appui, comme première étape vers le développement local. Un projet financé par les Pays-Bas dans le Sud-Est de la Serbie a créé quatre agences locales de développement économique (trois en Serbie et une en Croatie). Ces agences proposent des services d'appui aux petites entreprises et des services de formation à l'entrepreneuriat aux institutions publiques et privées. Elles proposent également des programmes d'aide à l'emploi aux groupes vulnérables. On estime à 1 706 le nombre de petites entreprises qui ont bénéficié d'une aide dans le cadre de ce projet, et à 589 celui des entreprises créées et/ou enregistrées depuis la mise en place des agences locales de développement économique. Ces dernières ont également facilité la création d'associations professionnelles pour les femmes et les agriculteurs. Le projet a favorisé la participation de groupes minoritaires et les agences sont devenues un modèle pour l'élaboration des stratégies de développement économique local.

Un autre projet de développement économique local, financé par le Programme arabe du Golfe pour les organismes de développement des Nations Unies, s'est attaché principalement à promouvoir l'emploi formel dans le secteur de l'artisanat traditionnel dans le nord de l'Albanie. Les activités mises en œuvre dans le cadre de ce projet ont permis à des femmes qui ont une entreprise dans l'économie informelle de régions rurales d'améliorer leur savoir-faire, de développer leurs compétences professionnelles et d'accroître la productivité et la compétitivité de leurs produits. À la fin de ce projet pilote, toutes les microentreprises étaient passées de l'économie informelle à l'économie formelle et avaient créé leurs propres associations professionnelles. Environ 200 femmes ont reçu une aide dans le cadre de ce projet et 40 dirigeantes ont bénéficié d'une formation directe à la gestion et d'un enseignement technique. Une stratégie conjointe de commercialisation a permis d'ouvrir à la production artisanale locale de nouveaux réseaux de distribution en Albanie, ainsi qu'en Italie et en France. Le forum sur le développement économique local organisé dans le cadre du projet planifie actuellement de nouvelles activités, qui seront financées par d'autres organismes d'aide au développement.

Encadré 2.6 Main-d'œuvre locale, résultats locaux; introduction des méthodes à forte intensité de main-d'œuvre en Azerbaïdjan

Dans un contexte de rapide croissance économique, l'Azerbaïdjan a accordé la priorité à la création d'emplois et au relèvement du niveau de vie dans les zones rurales. Le Programme d'investissements à haute intensité de main-d'œuvre du BIT promeut une approche fondée sur le recours à une main-d'œuvre abondante et l'utilisation de matériaux locaux afin de pouvoir créer des emplois à l'échelon local, prioritairement dans les secteurs de l'infrastructure et du bâtiment. Dans le cadre d'un projet de démonstration de trois mois mis en œuvre en 2005, l'approche en question a été présentée à Goshachand, village isolé et mal desservi, et dont les habitants ont de ce fait des difficultés à accéder aux marchés, à envoyer leurs enfants à l'école et à se faire soigner. Avec un financement limité de l'OIT et des pouvoirs publics, le projet a recruté des habitants à bas revenu pour asphaltier 550 mètres de route. Cette opération a représenté au total 2 384 journées de travail, dont 1 416 pour la main-d'œuvre non qualifiée. Si modeste soit-il, le projet a apporté la preuve de l'efficacité des stratégies fondées sur l'utilisation intensive de la main-d'œuvre et la participation des acteurs locaux pour l'amélioration des infrastructures dans des régions à faible revenu. Ce type d'initiative pourrait être facilement reproduit dans d'autres régions de l'Azerbaïdjan et d'autres pays de la région. Des études stratégiques et une concertation sont en cours, l'objectif étant de faire profiter d'autres secteurs de ces stratégies de développement local, d'améliorer les conditions de passation des contrats (tant pour les particuliers que pour les collectivités locales) et de créer des emplois dans des secteurs autres que le secteur pétrolier.

2.2.2.6. Promotion de l'entrepreneuriat et de l'emploi indépendant

Le potentiel de création d'emplois des PME est largement reconnu. Dans certains cas, notamment ceux des pays qui sortent d'une guerre civile ou d'une crise économique, le seul moyen de se procurer un revenu consiste à se mettre à son compte ou à créer une petite entreprise. Bien que de nombreux pays de la région aient adopté des mesures d'aide à la création et au développement des PME, ces dernières n'en demeurent pas moins confrontées à diverses difficultés dans certaines sous-régions. Pour réussir, les PME ont besoin d'assistance financière, juridique et technique tout au long de leur existence, mais bien souvent ce type de services n'existent pas dans la région. De plus, un contexte institutionnel inadapté, des réglementations tatillonnes et un accès limité aux sources de financement constituent de sérieux obstacles et ne favorisent pas le développement de la petite entreprise.

L'expérience – notamment celle de l'Europe de l'Ouest et d'Amérique du Nord – montre que la microfinance peut aider les petits entrepreneurs à surmonter les difficultés auxquelles ils se heurtent généralement lorsqu'ils essaient d'obtenir un crédit pour créer leur propre entreprise. De fait, les institutions traditionnelles de prêt sont encore nombreuses à privilégier les gros investisseurs et réticentes à accorder des prêts et des microprêts aux petites entreprises.

Le programme «Gérez mieux votre entreprise» (GERME) est l'un des outils d'aide au développement de la petite entreprise les plus anciens et les mieux connus du BIT. Il s'agit d'un programme de formation qui a été conçu pour développer et renforcer les compétences entrepreneuriales de personnes qui ont déjà une petite entreprise ou qui ont l'intention d'en créer une. Les outils pédagogiques de ce programme, qui ont été introduits dans plus de 90 pays, sont axés sur la pratique. Le programme GERME a été encore très demandé dans la région; des formateurs ont été formés en Azerbaïdjan, en Géorgie, au Kirghizistan, en Ouzbékistan, au Tadjikistan et, dans le cadre d'un projet du PNUD, dans trois districts de la région nord-caucasienne faisant partie de la Fédération de Russie, où, à l'issue de quatre stages de formation de onze jours, 45 participants ont obtenu leur certificat. Le programme a également été utilisé au Tadjikistan dans le district de Talvidara, pour aider des familles de migrants, en particulier des femmes, à se lancer dans l'apiculture (voir encadré 2.7 sur la sécurité et la santé au travail page 50).

Le PNUD a invité le BIT à évaluer le projet «Job Opportunities through Business support», en Bulgarie en 2008. Ce projet, qui dépend du ministère du Travail et de la Politique sociale, est mis en œuvre par le PNUD avec l'assistance du BIT. Quatorze donateurs ont participé à son financement. Il s'agit d'un projet novateur de développement économique local et de création d'emplois, qui propose un ensemble intégré de services, assurés à l'échelon national par un réseau de 43 organisations autonomes d'aide aux entreprises, en mettant l'accent sur l'emploi indépendant et les petites et microentreprises. Le BIT a créé les premiers centres en 1995-1999, selon une approche qui a ensuite été reprise dans l'ensemble du pays. Le programme de l'OIT «Démarez votre entreprise» est utilisé dans tous les centres. Ce projet aurait permis de former 42 000 personnes et de créer 30 000 emplois au cours de la période 2000-2007.

En Bulgarie, en Roumanie et en Serbie, un projet financé par la France, actuellement en cours de réalisation, a pour but de mettre en place des structures nationales qui proposeront un capital initial à d'anciens chômeurs, notamment des salariés licenciés, qui souhaitent créer leur entreprise. La première phase du projet, au cours de laquelle le contexte national a été analysé et des groupes de travail ont été constitués, a facilité l'adoption d'une loi sur la microfinance en Roumanie et la formulation dans les trois pays de recommandations qui ont été intégrées dans les programmes des fonds structurels de

l'UE. La deuxième phase, qui a débuté en 2006, comporte des initiatives locales en matière de microfinance au service de l'emploi indépendant qui sont actuellement conduites dans trois régions de Bulgarie et dans deux régions de Roumanie, cette dernière accordant la priorité aux jeunes diplômés et aux chômeurs de longue durée venant des zones rurales. Des activités seront également menées en Serbie. En Azerbaïdjan et en Géorgie, un projet d'appui à l'entrepreneuriat féminin a été réalisé, et s'est terminé par une conférence consacrée à un échange de bonnes pratiques et à l'établissement de la version définitive de publications sur l'entrepreneuriat féminin.

Le potentiel de création d'emplois des coopératives est largement reconnu. Les services consultatifs du BIT ont aidé à l'élaboration d'une politique et d'une législation sur les coopératives dans un certain nombre de pays. Une formation sur les coopératives a été dispensée dans la Fédération de Russie et en Ukraine.

2.2.2.7. Responsabilité sociale des entreprises et restructurations tenant compte de la dimension sociale

La notion de responsabilité sociale de l'entreprise (RSE) n'a cessé de prendre de l'importance au cours des dix dernières années. Selon l'Initiative focale du BIT sur la RSE, celle-ci «traduit la façon dont les entreprises prennent en considération les effets de leurs activités sur la société et affirment leurs principes et leurs valeurs tant dans l'application de leurs méthodes et procédés internes que dans leurs relations avec d'autres secteurs. La RSE est une initiative volontaire dont les entreprises sont le moteur et se rapporte à des activités dont on considère qu'elles vont plus loin que le simple respect de la loi⁷.»

En étroite collaboration avec les partenaires tripartites, un projet financé par l'Italie et mis en œuvre en Italie et en Albanie (ainsi que dans deux pays extérieurs à la région) a attiré l'attention sur la RSE par le biais de campagnes d'information sur la Déclaration de principes tripartite concernant les entreprises multinationales et la politique sociale, le Pacte mondial et les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales. Grâce à ce projet, 110 entreprises en Italie et 14 en Albanie ont adhéré au Pacte mondial. Un module de formation (BIT, 2007b) mis au point dans le cadre du projet a été traduit en italien et en albanais et diffusé auprès des mandants. La RSE a également fait l'objet d'un projet réalisé en Bulgarie, en Roumanie et en Turquie, où le bureau de l'OIT à Ankara a effectué des recherches et des études de cas sur l'effet dans le secteur privé des audits sociaux et des programmes de certification (van der Vegt, 2005).

Dans une économie mondialisée et dans un environnement économique de plus en plus concurrentiel, les entreprises doivent fréquemment procéder à des ajustements et à des restructurations pour survivre et se développer. Les dommages sociaux causés par ces restructurations sont particulièrement patents dans les pays dont les institutions du marché du travail et les mécanismes de protection sociale sont faibles. Tel est le cas en Serbie, où la restructuration du secteur ferroviaire va entraîner le licenciement d'un grand nombre de salariés. Par la promotion du dialogue social dans le cadre d'un projet financé par la République tchèque, le BIT a facilité l'élaboration et la mise en œuvre de plans de réinsertion des travailleurs touchés par la restructuration. Des études ont été effectuées et une formation a été dispensée aux représentants des syndicats et de la direction de l'entreprise, mais le projet a été ralenti faute de renseignements précis sur les licenciements et à cause d'autres obstacles. Ce projet contribuera à la création, d'ici à la fin de 2008, d'un centre de transition qui sera chargé, au sein de l'entreprise, de fournir une aide aux salariés licenciés.

⁷ Document GB.295/MNE/2/1.

Le BIT a contribué à l'organisation en 2007 en Géorgie d'une conférence sur la restructuration à l'intention des représentants du gouvernement et des entreprises. L'Association des employeurs de Géorgie et le Centre de Turin sont en train de mettre en place un programme de partenariat à long terme, consacré à la prise en compte de la dimension sociale de la restructuration des entreprises. Enfin, le BIT participe à plusieurs projets de recherche financés par l'UE, qui visent à déterminer les conséquences des restructurations sur le plan social et sur celui de la santé.

2.2.3. Protection sociale

L'attachement à la protection sociale pour toute la vie durant est réaffirmé. La protection sociale joue un rôle essentiel dans la réduction de la pauvreté, l'élévation des niveaux de sécurité, le lissage des phases d'expansion et de récession de l'économie et la volatilité des revenus. La durabilité de nombreux systèmes de protection sociale dans la région dépend généralement de taux d'emploi élevés et plus particulièrement de ceux des femmes, des jeunes travailleurs et des travailleurs âgés. Les politiques de protection sociale devraient soutenir des taux élevés d'activité, notamment chez les travailleuses. Il faudrait développer plus à fond des mesures visant à concilier vie professionnelle et vie familiale, y compris la protection de la maternité et la garde des enfants. L'OIT est encouragée à soutenir les efforts nationaux et internationaux par le biais de politiques cohérentes et de conseils techniques et par le partage d'expériences, notamment en ce qui concerne les politiques de protection sociale et d'emploi agissant en synergie. [Septième Réunion régionale européenne, Budapest, 2005, conclusions, paragr. 30.]

2.2.3.1. Sécurité sociale

Dans le domaine de la sécurité sociale, les principaux changements auxquels sont confrontés les pays d'Europe centrale et orientale sont les suivants: adaptation des prestations et des régimes sociaux aux nouveaux systèmes économiques et politiques, adaptation aux restrictions budgétaires imposées par les gouvernements et les institutions financières internationales, augmentation rapide de l'emploi informel et vieillissement prévisible de la population pour la plupart des pays de la région. Les gouvernements ont déjà adopté un grand nombre de réformes et modifié l'administration des régimes de sécurité sociale. Dans les pays dont la population vieillit, ils ont repoussé l'âge de la retraite et élevé le niveau de protection sociale.

L'assistance technique et les conseils fournis ont porté sur différents aspects tels que la législation, la réforme des régimes sociaux, la réalisation d'études actuarielles et la formation à l'utilisation des outils de sécurité sociale. Grâce au soutien apporté en vue de la transposition des principes définis dans les normes de l'OIT relatives à la sécurité sociale, la Bulgarie a adapté la législation en la matière et l'Ukraine a adopté un calendrier en vertu duquel elle harmonisera progressivement sa législation avec les normes de l'OIT et le Code européen de sécurité sociale. Une conférence nationale tripartite de haut niveau a été organisée en Ukraine en 2007 pour évaluer les changements à apporter à la législation en vue de la ratification de la convention (n° 102) concernant la sécurité sociale (norme minimum), 1952, et du Code européen de sécurité sociale. La conférence a recommandé la ratification de ces deux instruments en 2009. En République de Moldova, une formation sur les accords bilatéraux, qui a été dispensée aux fonctionnaires du gouvernement, a contribué à faire avancer les négociations avec la Bulgarie et la Roumanie sur des accords de coordination en matière de sécurité sociale. Le soutien qui est actuellement fourni à Chypre pour renforcer les capacités actuarielles internes du système d'assurance sociale a contribué à la mise au point et à l'analyse financière de propositions de réforme de ce système. Une aide a été fournie ponctuellement à l'Azerbaïdjan, à l'Ouzbékistan et à plusieurs autres pays d'Europe orientale et d'Asie centrale qui en sont aux premiers stades de l'élaboration d'une assurance accidents du travail.

Bien que des statistiques de sécurité sociale fiables soient nécessaires pour une bonne gouvernance et la formulation de bonnes politiques, dans de nombreux pays de la région, la base de données quantitatives sur la sécurité sociale est incomplète et bien souvent celles-ci ne répondent pas aux normes statistiques internationales. Dans le cadre de l'enquête de l'OIT sur la sécurité sociale, des pays ont bénéficié d'une assistance pour améliorer leurs connaissances dans ce domaine. Cette enquête a donné lieu à une synthèse comparative sur les dépenses de sécurité sociale en Europe du Sud-Est (Hagemeyer et coll., 2006), qui met entre autres en évidence le volume de ces dépenses, le nombre de bénéficiaires et l'éventail des prestations. Les données ainsi recueillies sont essentielles pour une réforme efficace des régimes de sécurité sociale et sont particulièrement utiles à des fins de coordination entre les pays ayant connu de fortes migrations ces dernières années. Par ailleurs, les pays qui envisagent d'entrer dans l'UE doivent améliorer et normaliser leurs registres de sécurité sociale.

Les travaux de recherche menés par le BIT dans ce domaine ont fait par ailleurs l'objet de deux rapports sur la réforme de la protection sociale au point de vue de l'égalité de traitement entre homme et femme (Fultz et coll., 2003; Fultz, 2006a), d'une étude sur les dépenses de protection sociale et les résultats obtenus en Slovaquie (Petrasová et Svorenová, 2005) et d'un guide pratique sur la gouvernance des institutions de sécurité sociale d'Europe centrale et orientale (BIT, 2005c). Ce guide offre des conseils pratiques aux représentants des employeurs et des travailleurs qui siègent aux conseils d'administration d'institutions de sécurité sociale et a été utilisé par ces conseils d'administration, par les gouvernements et par les partenaires sociaux en Albanie, en République de Moldova et en Bosnie-Herzégovine pour élaborer des plans en vue de l'amélioration de la gouvernance des régimes et des institutions de sécurité sociale. En outre, le BIT a publié une étude sur la réforme des retraites dans les pays baltes (Fultz, 2006b) et un guide sur les bonnes pratiques concernant les prestations de services sociaux (Fultz et Tracy, 2005), lequel s'accompagnait d'un cours de formation d'une semaine.

Les ressources disponibles en matière d'information en Europe centrale et orientale ont été élargies à la faveur d'un projet financé par la France visant à combattre l'exclusion sociale. Le Centre d'apprentissage et de ressources sur l'inclusion sociale (CIARIS) du BIT a bénéficié de nouvelles ressources et des versions du site ont été créées spécialement pour la Hongrie et la Roumanie. Dix microprojets de renforcement des capacités ont été exécutés en Hongrie et en Roumanie, en partenariat avec le projet Multiplicar, et un cours de formation à distance sur les stratégies de lutte contre l'exclusion sociale a été mis en place en Roumanie. Dans le cadre du projet Multiplicar, CIARIS a été adapté et diffusé en Espagne, en Grèce, en Hongrie, en Irlande, en Italie, au Portugal et en Roumanie. Dans chaque pays, cinq microprojets ont permis de renforcer les capacités de plus de 800 personnes dans la lutte contre l'exclusion sociale.

2.2.3.2. Sécurité et santé au travail

D'après les estimations du BIT pour 2005 (Takala, 2005), 2,2 millions de personnes dans le monde meurent chaque année d'accidents ou de maladies liés au travail. En Europe orientale et en Asie centrale, bien que la restructuration de l'économie ait entraîné une certaine amélioration des conditions de travail et de la SST, les risques qui demeurent sur bon nombre de lieux de travail sont encore beaucoup trop élevés. La nécessité d'harmoniser leur législation en la matière et leurs institutions de SST avec les normes de l'UE a amené les nouveaux Etats membres de l'Union à effectuer les changements requis, mais beaucoup reste à faire. La mise en place de politiques, de systèmes et de services nationaux modernes de SST reste une priorité dans de nombreux pays qui n'appartiennent pas à l'UE.

La convention (n° 187) sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail, 2006, récemment adoptée, est destinée à promouvoir la mise au point systématique de systèmes de SST modernes par le biais de programmes nationaux. L'élaboration de profils nationaux de SST, qui donnent une vue d'ensemble de l'infrastructure et des programmes qui existent dans chaque pays, est une première étape essentielle pour concevoir des politiques, des programmes et des plans d'action. Un projet financé par la Suisse pour dix pays de l'Europe du Sud-Est et un projet financé par la République de Corée pour les pays d'Asie centrale ont permis d'élaborer ou d'actualiser 15 profils nationaux de SST. La contribution à cet exercice des partenaires sociaux et d'experts a favorisé le dialogue social et la sensibilisation aux pratiques et activités de SST dans d'autres pays de la région. Suite à l'élaboration de leurs profils, certains pays ont mis en place ou commencé à élaborer des programmes de SST. Plusieurs pays de la CEI ont ainsi pris conscience de la nécessité de se doter d'un système national d'indemnisation des victimes d'accidents du travail et de maladies professionnelles, ou de restructurer le leur.

De nombreuses demandes d'aide et de formation à la création d'un système de gestion de la SST ont été adressées au BIT. L'un des principaux résultats a été l'adoption dans 11 pays de la CEI d'une nouvelle norme SST conforme aux principes *ILO-OSH 2001*⁸. Une assistance pour la mise en œuvre d'*ILO-OSH 2001* a été apportée à des entreprises de certaines régions de la Fédération de Russie au titre d'un projet financé par la Finlande. Ce projet portait en outre sur la déclaration des maladies professionnelles, la sensibilisation et le calcul des coûts économiques des mauvaises conditions de travail. La diffusion et le transfert des stratégies, outils et activités de ce projet dans d'autres régions de la Fédération de Russie et dans d'autres pays de la CEI suscitent un intérêt accru pour ces travaux.

A un niveau politique supérieur, l'intérêt grandissant porté à la SST s'est révélé dans plusieurs déclarations de ministres, dans des formules et programmes nationaux de protection de la SST et dans des événements organisés pour promouvoir la SST. Par exemple, un séminaire en faveur de la ratification de la convention (n° 167) sur la sécurité et la santé dans la construction, 1988, qui s'est tenu au Kazakhstan en 2006, comptait parmi ses participants de hauts fonctionnaires de l'Azerbaïdjan, de la Fédération de Russie, du Kirghizistan, de l'Ouzbékistan et du Tadjikistan. Par ailleurs, quatre congrès et conférences de haut niveau sur la sécurité et la santé au travail ont eu lieu en 2008, en Fédération de Russie, au Kazakhstan et en Ukraine.

Le fait d'inciter les partenaires sociaux à assumer un rôle auquel, bien souvent, ils n'étaient pas habitués dans le domaine de la SST a amené ceux-ci à changer d'attitude en ce qui concerne leurs droits et devoirs et a favorisé le dialogue social pour améliorer la sécurité et la santé au travail. Dans plusieurs pays, un programme de formation des formateurs a été mis en place à l'intention des responsables syndicaux et des membres des comités SST, afin que les représentants des travailleurs puissent participer efficacement aux structures SST des entreprises. Les organisations d'employeurs se sont également intéressées à la création de services de SST pour leurs membres. Un tel service mis en place par l'Association industrielle bulgare a été reproduit en Roumanie.

Le programme d'amélioration du travail dans le cadre du développement local (WIND), qui s'est révélé être un outil pratique pour résoudre les problèmes de sécurité et de santé dans le secteur agricole informel, a été adopté au Kirghizistan, en République de Moldova et au Tadjikistan. En étroite collaboration avec les partenaires sociaux du Kirghizistan, des petits agriculteurs d'Asie centrale ont adopté la méthode WIND. Une

⁸ *ILO-OSH 2001* est un ensemble de principes directeurs concernant les systèmes de gestion de la sécurité et de la santé au travail, qui reprennent les normes correspondantes de l'OIT (BIT, 2001a).

formation a été dispensée à des petits agriculteurs, syndicalistes, inspecteurs du travail et travailleurs du secteur rural informel. Le programme WIND kirghize, auquel ont été associés plus de 10 000 petits agriculteurs, est en cours d'intégration dans l'administration locale. Une participation tripartite au programme WIND a par ailleurs contribué au lancement, en 2007, du programme national kirghize sur la sécurité et la santé au travail dans l'agriculture. Au Tadjikistan, dans le cadre d'un projet financé par la Finlande, la méthode WIND a été combinée avec le programme (GERME) de l'OIT et d'autres activités de formation professionnelle pour aider les familles de travailleurs migrants à créer de petites entreprises d'apiculture (voir encadré 2.7). Grâce à des activités de formation des formateurs et à la fourniture de 1 500 exemplaires du manuel WIND en langue tadjike, l'Union des employeurs de la République de Tadjikistan a conduit des ateliers de formation WIND dans quatre districts et au niveau national. Plus d'un millier de personnes ont été formées, dont 14,9 pour cent de femmes.

Encadré 2.7 Le «projet Miel» au Tadjikistan

Dans le district de Tavildara au Tadjikistan, il y a presque toujours au moins un travailleur migrant dans chaque famille. Dans le cadre d'un projet financé par la Finlande, lancé en 2006, le développement économique des familles des migrants, en particulier celles dont le chef de famille est une femme, est encouragé au moyen de la création de petites entreprises d'apiculture. L'assistance fournie associe les méthodes de développement économique local, du programme «Gérez mieux votre entreprise» (GERME), du programme d'amélioration du travail dans le cadre du développement local (WIND) et d'autres programmes de formation professionnelle.

Un centre de soutien aux apiculteurs, créé en partenariat avec l'Association nationale des exploitations agricoles du Dehkan (NADF), fournit l'équipement nécessaire à des prix raisonnables, un atelier de menuiserie, des services vétérinaires, des manuels pratiques et des cours de formation à l'apiculture. En 2007, quatre sessions de formation ont été organisées par le centre à l'intention de 60 membres de familles de migrants, dont 29 femmes et neuf fils de femmes chefs de famille. Grâce à la formation et aux microcrédits fournis par l'intermédiaire de la NADF, 45 entreprises d'apiculture ont pu être créées. A la fin de 2007, toutes les familles avaient remboursé les microcrédits et tiraient un revenu de leur activité. La seconde phase du projet, qui a été élargi à quatre régions, est axée sur la vente et le conditionnement collectifs ainsi que sur la livraison directe au consommateur.

Depuis sa création, le 28 avril 2003, la Journée mondiale pour la sécurité et la santé au travail constitue un moyen efficace de sensibiliser le grand public aux problèmes de SST. La participation à la journée mondiale est en hausse avec un nombre grandissant de manifestations organisées dans la région à cette occasion et mentionnées dans plusieurs revues nationales sur la SST. La journée mondiale a par ailleurs fourni l'occasion de traduire, d'adapter et de diffuser la documentation du BIT et notamment une méthode d'évaluation réaliste du nombre d'accidents, des conseils pour la réduction des risques et donc des coûts (y compris une méthode de calcul des coûts directs et cachés), et un guide pour la mise en place de systèmes de gestion de la SST dans les entreprises. Des activités de sensibilisation ont été menées dans le cadre de campagnes conduites dans toute la région pour lutter contre les conditions de travail dangereuses dans certains secteurs, comme le bâtiment, l'agriculture, les industries extractives, les moyennes entreprises et le textile.

Les activités et les résultats mentionnés ci-dessus indiquent que la sécurité et la santé au travail occupent, certes, une meilleure place dans le programme régional, mais que les

ressources disponibles pour les activités d'assistance et de conseil n'ont pas augmenté au même rythme. Les demandes de conseils, de formation et de consultation sur les systèmes de gestion de la SST, l'évaluation des risques et la formation en matière de SST ont tellement augmenté que le BIT a de la peine à satisfaire les besoins d'assistance dans ce domaine.

2.2.3.3. Inspection du travail

Dans plusieurs pays de la région, les services d'inspection du travail manquaient toujours de financement et les responsabilités qui leur incombait étaient encore réparties entre plusieurs ministères. Dans les pays de la CEI, l'effondrement de l'Union soviétique et le transfert au gouvernement des fonctions d'inspection des syndicats ont abouti à une grande réforme des systèmes d'inspection du travail. Les pays d'Europe centrale et orientale ont connu des changements similaires. Par conséquent, l'assistance fournie a consisté à renforcer les services d'inspection du travail grâce à leur modernisation et à leur coordination, à élaborer une méthode fondée sur la prévention et le partenariat, et à promouvoir les mécanismes de dialogue social. Parmi les activités et les résultats, on peut citer:

- La formation d'inspecteurs du travail en Serbie et en Bulgarie, notamment dans le cadre d'un projet d'une durée de deux ans financé par le ministère du Travail des Etats-Unis en Serbie, grâce à laquelle les inspecteurs du travail ont adopté une méthode plus préventive et mieux coordonnée. Suite à ce projet, une direction nationale de la sécurité et de la santé au travail a été créée et le BIT a formulé des commentaires sur la nouvelle loi serbe relative à l'inspection du travail.
- La tenue de consultations en Arménie, où l'inspection du travail a été rétablie après une interruption de douze ans.
- La réalisation d'un audit du système d'inspection du travail du Kazakhstan, sur la base de la convention (n° 81) sur l'inspection du travail, 1947, et des principes communs d'inspection du travail de l'UE. Les résultats de cet audit ont été portés à la connaissance des pays d'Asie centrale lors d'un séminaire conjoint.
- L'exécution d'un projet financé par l'Allemagne en Bulgarie, qui a consisté à former 300 inspecteurs du travail, à instaurer un service d'inspection coordonné et à aider le pays à satisfaire à tous les critères d'adhésion à l'UE concernant l'inspection du travail.
- Des voyages d'étude effectués par des fonctionnaires russes de l'inspection du travail au Royaume-Uni et en Finlande pour échanger des expériences sur les méthodes de conseil et d'incitation, qui ont abouti à une amélioration immédiate des méthodes, systèmes d'information et équipements.

Les matériels de formation et autres mis au point pour le projet exécuté en Bulgarie ont été utilisés en Serbie et dans d'autres pays extérieurs à la région. Un guide à l'intention des inspecteurs du travail (Rice, 2006), mis au point par les mandants pour un projet exécuté en Serbie, a été publié, puis traduit en albanais, en bulgare, en macédonien, en roumain, en serbe et en ukrainien, et a été largement diffusé en Europe centrale et orientale. En République de Moldova, le guide a été très souvent utilisé pour former les inspecteurs du travail et certains de ses principes de base et de ses procédures d'inspection ont été incorporés dans le nouveau projet de modification de la loi sur l'inspection du travail.

2.2.3.4. VIH/sida

Le nombre de nouveaux cas d'infection au VIH enregistrés chaque année a continué d'augmenter dans la région. Selon les estimations pour 2007, 1,6 million de personnes vivaient avec le VIH en Europe orientale et en Asie centrale (ONUSIDA, 2008a), et 760 000 en Europe occidentale et centrale, parmi lesquelles une proportion croissante de

femmes (ONUSIDA, 2008b). Près de 90 pour cent des nouveaux cas recensés en Europe orientale et en Asie centrale l'ont été dans la Fédération de Russie (66 pour cent) et en Ukraine (21 pour cent). En Europe, le problème le plus important s'agissant du VIH sur le lieu de travail est l'augmentation du nombre de nouveaux cas signalés dans plusieurs pays, qui a des conséquences pour les systèmes de SST ainsi que sur les droits au travail et surtout les migrations et la mobilité des travailleurs. L'assistance fournie dans ce domaine est restée fondée sur les orientations définies dans le Recueil de directives pratiques du BIT sur le VIH/sida et le monde du travail (BIT, 2001b), lequel établit les principes fondamentaux de la lutte contre l'épidémie sur le lieu de travail, notamment la reconnaissance du VIH/sida en tant que question liée au travail, la non-discrimination dans l'emploi, l'égalité entre hommes et femmes, le dépistage et la confidentialité, le dialogue social, la prévention ainsi que la prise en charge et le soutien des personnes affectées.

Avec le soutien de l'Initiative Backup de la Coopération technique allemande, le BIT a déployé de gros efforts dans quatre régions de la Fédération de Russie pour renforcer les capacités des mandants tripartites à faire face au VIH/sida dans le monde du travail en prenant des mesures tant au niveau national qu'au niveau régional. Dans le cadre d'un projet financé par le ministère du Travail des Etats-Unis, qui a été mis en œuvre dans les régions de Moscou et de Mourmansk, des programmes d'éducation sur les lieux de travail, comportant des activités de sensibilisation et de formation organisées à l'intention des entreprises, ont favorisé une prise de conscience et ont montré que le lieu de travail pouvait être propice à l'éducation des travailleurs. Le projet a par ailleurs contribué à l'élaboration d'un cadre d'actions comprenant: l'incorporation dans l'accord tripartite russe pour 2005-2007 d'un paragraphe sur le VIH/sida et d'un renvoi au Recueil de directives pratiques du BIT; la signature en décembre 2005 d'une déclaration nationale des partenaires tripartites sur le VIH/sida dans le monde du travail; et l'adoption d'accords tripartites contenant des dispositions sur le VIH/sida pour les régions de Moscou et de Mourmansk. Le projet a permis une vaste diffusion du Recueil de directives pratiques du BIT sur le VIH/sida auprès des autorités locales et a contribué à inscrire la question du VIH/sida à l'ordre du jour de commissions tripartites dans tout le pays.

Les autorités de deux autres régions de la Fédération de Russie se sont dotées de stratégies visant à intégrer les questions relatives au VIH/sida sur le lieu de travail dans leur action. A Altay Kraï, les partenaires sociaux ont lancé une campagne d'information et ont tenu des ateliers sur la sécurité et la santé au travail et le VIH/sida. Par ailleurs, les chefs des comités syndicaux des municipalités et les formateurs des centres de formation en SST ont suivi une formation sur le VIH/sida et le monde du travail.

Le BIT a appuyé l'élaboration et la diffusion d'un document d'orientation sur les questions et les services de l'emploi liés au VIH/sida, et a lancé la collection de modules «Votre santé et votre sécurité au travail» ainsi que d'autres outils de prévention dans les écoles de formation professionnelle de deux régions. Une enquête sur le VIH/sida dans le secteur des transports routiers a été réalisée pour définir des moyens d'action supplémentaires pour ce secteur.

L'assistance fournie à neufs pays de la CEI et à six pays d'Europe centrale et orientale a fait mieux comprendre aux principaux responsables la nécessité de changer les comportements, la législation et les systèmes opérationnels de l'industrie et du commerce pour tenir compte du VIH/sida, ce qui s'est traduit par la révision et la refonte de la législation de certains pays. La République de Moldova a adopté une loi sur la prévention du VIH/sida tandis que le Kazakhstan, le Kirghizistan et le Tadjikistan ont adopté des programmes nationaux de lutte contre le VIH/sida, qui contiennent des dispositions concernant le lieu de travail. Le soutien apporté dans le cadre d'un projet financé par

l'Allemagne a consisté, entre autres, à diffuser et traduire le Recueil de directives pratiques du BIT en 12 langues et le manuel de formation du BIT sur le VIH/sida (BIT, 2003) en cinq langues. Ces activités ont permis à 600 dirigeants tripartites d'Europe centrale et orientale de connaître les problèmes que pose le VIH/sida dans le monde du travail. Le recueil de directives pratiques et d'autres outils de formation ont été par ailleurs utilisés en Estonie, dans le cadre d'un programme de formation sur le lieu de travail organisé à l'intention des salariés du secteur public.

Si des progrès ont été réalisés, l'élaboration de stratégies cohérentes par des partenaires sociaux qui ont des priorités divergentes demeure extrêmement difficile. Il faut par ailleurs continuer à mettre en place des structures nationales durables pour soutenir les politiques et les programmes appliqués sur le lieu de travail et réfléchir à des méthodes plus dynamiques pour pouvoir atteindre certains groupes à haut risque. En particulier, davantage d'efforts sont nécessaires pour faire face aux flux migratoires grandissants et aux changements de la réglementation applicables aux travailleurs migrants dans certains pays. D'après l'expérience tirée des projets exécutés en Fédération de Russie et en Ouzbékistan, l'évaluation des risques et la formation en matière de sécurité et de santé au travail couplées avec une sensibilisation aux questions relatives au VIH/sida peuvent, dans certains pays, constituer un bon point de départ et donner des résultats durables. Cette méthode pourrait être appliquée à d'autres pays d'Asie centrale.

2.2.4. Dialogue social

Les réformes économiques et sociales et la promotion du travail décent pour tous exigent un dialogue social nourri pour parvenir à de vraies solutions, adaptées aux conditions changeantes d'une économie mondialisée.

Les politiques sociales, de l'emploi et du travail sont au cœur d'un grand débat sur les réformes requises, mené dans toute la région. La mondialisation oblige à entreprendre des réformes économiques et sociales, mais aucune ne sera fructueuse sans un véritable dialogue social, qui implique une négociation collective libre et sans contrainte et des consultations tripartites et bipartites. Il convient d'apporter des solutions nationales à des problèmes communs, par le dialogue et les consultations, sur la base des principes et des normes du travail de l'OIT, en particulier les conventions n^{os} 87, 98 et 144. [Septième Réunion régionale européenne, Budapest, 2005, conclusions, paragr. 28 et 25.]

Au cours de la décennie passée, les gouvernements ont adopté diverses mesures pour jeter les bases d'un système de relations professionnelles efficace: protection du principe de la liberté syndicale et du droit de négociation collective; réforme du cadre juridique; et établissement d'institutions du dialogue social. Malgré cela, des problèmes subsistent qui empêchent le dialogue social de fonctionner correctement dans certains pays de la région. On peut citer l'inadaptation du cadre juridique, la faiblesse des partenaires sociaux, l'inefficacité des institutions du dialogue social et, enfin, un manque d'expérience dans le domaine du dialogue social. Si, dans de nombreux pays de la région, les organes de contrôle de l'OIT ont pu constater la persistance de restrictions injustifiées de la liberté d'association et du droit de négociation collective, d'une manière générale, la plupart des pays offrent une base juridique saine pour le développement d'organisations de travailleurs et d'employeurs.

Dans la plupart des pays du Pacte de stabilité et de la CEI, les institutions du dialogue social ne fonctionnent pas encore efficacement et le dialogue social tripartite reste un peu trop formel, encore que des améliorations aient été récemment constatées dans certains cas. Dans nombre de pays de l'Europe du Sud-Est, les institutions du dialogue social se rencontrent irrégulièrement et ne disposent pas des ressources qui leur permettraient d'établir des secrétariats permanents dotés du personnel et des moyens nécessaires.

L'assistance fournie en la matière s'est concentrée sur le renforcement des institutions du dialogue social, sur la mise en conformité des législations nationales avec les normes

internationales et sur le renforcement des capacités des partenaires sociaux pour qu'ils puissent participer au dialogue social. Les organisations d'employeurs ont reçu une formation et un soutien visant à renforcer leur capacité d'offrir des services qui attireront et retiendront des membres. L'assistance aux organisations de travailleurs a été conçue pour renforcer leur aptitude à organiser, attirer et retenir des membres, représenter leurs intérêts et protéger leurs droits. En outre, des activités de sensibilisation et de promotion ont préparé le terrain pour la ratification de la convention (n° 144) sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail, 1976, par la Bosnie-Herzégovine, l'Ex-République yougoslave de Macédoine, le Kirghizistan, le Monténégro et la Serbie.

2.2.4.1. Législation du travail

De nombreux pays de la région révisent actuellement leur législation du travail. En Europe du Sud-Est, des pays ont commencé à harmoniser cette législation avec les normes de l'OIT et les normes européennes, tandis que les pays de la CEI s'efforcent de la moderniser en l'adaptant aux exigences de l'économie de marché.

Une assistance technique, en particulier des conseils techniques pour la rédaction et la révision de la législation du travail, a été offerte dans le cadre de l'adoption de nouveaux codes et lois au Monténégro, au Kazakhstan et en Serbie. Des commentaires de l'OIT ont été pris en compte dans les amendements au Code du travail de l'Arménie qui sont actuellement à l'examen devant l'Assemblée nationale. Dans le cadre de deux projets financés par l'Allemagne et les Etats-Unis, l'OIT a apporté un soutien intensif à la révision du Code du travail de l'Ukraine. Les travaux dans ce domaine ont certes débuté il y a six ans, mais les changements politiques survenus entre-temps ont retardé l'adoption du nouveau Code du travail, qui a finalement eu lieu en première lecture en mai 2008. Les projets susmentionnés ont néanmoins permis d'améliorer les mécanismes du dialogue social et facilité l'adoption d'une nouvelle loi sur le dialogue social en juin 2007. Une législation sur le dialogue social a été adoptée avec les conseils techniques du BIT en Roumanie, en République de Moldova et en Slovaquie. Dans tous les pays concernés, les travaux de révision de la législation du travail ont donné lieu à une participation intense des partenaires sociaux, qui a contribué au renforcement du tripartisme et du processus de décision démocratique.

En coopération avec le Centre de Turin, l'OIT a mis en place, dans les pays du Pacte de stabilité, un réseau pour l'échange de connaissances et de meilleures pratiques sur la législation du travail et les relations professionnelles. Ce réseau s'est révélé être un excellent outil pour renforcer la capacité de l'administration du travail et a permis de se pencher sur des questions importantes telles que la réglementation de la relation d'emploi, la non-discrimination sur le lieu de travail et le rôle des tribunaux du travail. Un séminaire tripartite de haut niveau sur le règlement des différends du travail par la médiation, la conciliation, l'arbitrage et les tribunaux du travail s'est tenu à Chypre en octobre 2007. Des participants des pays d'Asie centrale et du Caucase ont échangé des données d'expérience sur leurs systèmes nationaux de règlement des différends du travail et en ont identifié les faiblesses. Ils ont ensuite élaboré des propositions en vue d'apporter des améliorations.

2.2.4.2. Renforcement des institutions du dialogue social

Une assistance a été accordée par l'intermédiaire de plusieurs projets de coopération technique pour aider les mandants à mettre en place ou renforcer des institutions tripartites et former les partenaires sociaux aux bonnes pratiques dans les domaines de la négociation collective, de la négociation et du règlement des différends. Les travaux approfondis menés en Serbie depuis 2001 ont contribué à l'adoption, en 2004, d'une loi portant création d'un

Conseil économique social et d'une loi sur le règlement à l'amiable des différends du travail. Un soutien a également été accordé, y compris par le biais de commentaires techniques sur un projet de législation, pour l'établissement de cadres nationaux du dialogue social au Monténégro, en République de Moldova et en Ukraine. Sur la base de conseils techniques antérieurs du BIT, le Monténégro a adopté une loi sur le règlement à l'amiable des différends du travail ainsi qu'une loi établissant les principes d'organisation et le mode de fonctionnement du Conseil social national. En Bosnie-Herzégovine, le BIT a organisé une table ronde de haut niveau et aidé à la formulation d'un projet d'accord tripartite sur la mise en place d'un cadre institutionnel national pour le dialogue social tripartite.

Des activités de formation et de renforcement des capacités ont aidé les institutions nationales du dialogue social à fonctionner plus efficacement dans plusieurs pays comme l'Albanie, la Bulgarie, la Serbie et la Turquie. En Serbie, le nouvel organisme de règlement des différends du travail à l'amiable a bénéficié de l'assistance technique du BIT pour perfectionner les compétences des conciliateurs et des arbitres dans les domaines de la législation internationale du travail et des techniques de médiation. En outre, des travaux viennent de commencer pour améliorer le fonctionnement des institutions du dialogue social dans les Balkans occidentaux et en République de Moldova, dans le cadre de deux projets financés par l'Autriche et l'Irlande. Un séminaire national tripartite organisé en Fédération de Russie en décembre 2005 sur les amendements au Code du travail, l'application des conventions ratifiées et les perspectives de ratification d'autres instruments a abouti à l'adoption de conclusions soulignant la nécessité de renforcer les procédures de consultation des partenaires sociaux pour tous les problèmes ayant trait aux questions sociales et du travail.

Le recours aux institutions et aux processus du dialogue social a été préconisé en tant que cadre dans lequel les gouvernements et les organisations d'employeurs et de travailleurs peuvent discuter et prendre des mesures dans des domaines particuliers tels que les salaires, l'économie informelle et la SST. Le renforcement du dialogue tripartite en Turquie par l'intermédiaire d'un projet financé par l'UE a contribué à attirer l'attention sur la question de l'emploi non déclaré et a conduit au lancement d'un programme national de lutte contre ce phénomène par le gouvernement de la Turquie. Grâce à ce programme, plus de 24 000 personnes ont reçu une formation relative à l'emploi informel et 148 170 autres ont pu bénéficier de la sécurité sociale. En Bulgarie, les rapports et les conseils du BIT ont servi de base à des discussions sur les salaires qui ont abouti à la signature, par les partenaires sociaux, d'un pacte sur le développement économique et social ainsi qu'à l'adoption d'un nouveau règlement sur les salaires. Les principes du dialogue social ont également été appliqués pour améliorer la sécurité et la santé dans des entreprises turques par le biais d'un projet de formation direction-salariés, ainsi que par l'adoption en Roumanie d'un plan d'action tripartite dans le secteur du textile, de l'habillement et de la chaussure et, en Bulgarie, d'une convention collective dans le secteur de l'éducation. Des études sur le secteur des services collectifs du Kazakhstan, du Kirghizistan, du Tadjikistan et de l'Ouzbékistan ont été réalisées et présentées lors d'une réunion sous-régionale.

La question des salaires est un important sujet de débat dans la région, des difficultés étant signalées dans plusieurs pays, en particulier en ce qui concerne les bas salaires, les salaires minimaux et les arriérés de salaires. En 2007-08, le BIT a réalisé un vaste projet, à la demande de la Commission européenne, sur les salaires minimaux dans l'UE élargie. Les résultats des études comparatives ont été réunis et présentés lors d'une conférence tripartite de l'OIT et de la Commission européenne, qui a eu lieu à l'automne 2008. Un séminaire national tripartite sur la protection des salaires a également eu lieu en Bosnie-Herzégovine en 2005. Il a porté sur la question du non-paiement des salaires, sur le rôle des fonds de garantie des salaires et sur les normes correspondantes de l'OIT, à savoir la

convention (n° 95) sur la protection du salaire, 1949, et la convention (n° 173) sur la protection des créances des travailleurs en cas d'insolvabilité de leur employeur, 1992. Le BIT a organisé un autre séminaire en Ukraine en novembre 2007, durant lequel les mandants tripartites ont examiné la teneur d'un projet de loi sur le fonds de garantie des salaires, qui avait été préparé avec l'aide du BIT. Suivant de près des activités similaires réalisées en Bulgarie et en Roumanie, les séminaires de Bosnie-Herzégovine et d'Ukraine ont confirmé l'importance du problème du non-paiement des salaires dans la sous-région et la nécessité de créer des fonds de garantie pour protéger des créances salariales des travailleurs en cas d'insolvabilité de leur employeur. Au cours des quatre dernières années, la convention n° 173 a été ratifiée par trois autres pays de la région (Albanie, Arménie et Ukraine).

2.2.4.3. Renforcement des organisations d'employeurs et de travailleurs

A la lumière de la résolution adoptée à la Conférence régionale de Varsovie (1995) et réitérée à la sixième Réunion régionale européenne (2000), il est rappelé aux gouvernements qui n'ont pas encore pris les mesures nécessaires qu'ils devraient faciliter par tous les moyens (y compris des déductions fiscales) les mesures qui favorisent l'expansion du nombre de membres des organisations libres et indépendantes d'employeurs et de travailleurs. [Septième Réunion régionale européenne, Budapest, 2005, conclusions, paragr. 27.]

Organisations d'employeurs

L'existence d'organisations d'employeurs libres et indépendantes est un phénomène relativement nouveau dans la plupart des pays de l'Europe du Sud-Est, d'Europe orientale et d'Asie centrale. Le passage de l'économie planifiée à l'économie de marché ayant fait naître des organisations d'employeurs rendues nécessaires pour les entreprises privées, la plupart de ces pays ont désormais une organisation nationale d'employeurs sous une forme ou sous une autre. Toutefois, la plupart de ces organisations ne sont guère influentes, ont peu d'adhérents et luttent pour survivre, avec des effectifs et des compétences techniques limitées. D'autres ont tendance à se concentrer sur les questions économiques, en excluant les questions sociales et du travail. Ces organisations se trouvent donc face à un double défi: adopter une conception plus stratégique de leur rôle et accroître le nombre de leurs adhérents tout en renforçant leur capacité de participer avec les gouvernements et les syndicats à l'élaboration des politiques sociales et du travail.

Dans ce contexte, la croissance et la durabilité des organisations d'employeurs dépendent en grande partie de ce qu'elles ont à apporter à leurs membres. Leur aptitude à fournir des services de qualité aux entreprises est un élément déterminant pour attirer des membres et les fidéliser, ce qui à son tour les renforce à la fois sur les plans financier et politique. L'assistance du BIT aux organisations d'employeurs a donc continué à se concentrer sur la fourniture des outils et de la formation nécessaires pour améliorer les services directs et la représentation qu'elles offrent.

- En collaboration avec IPEC et le Centre de Turin, un projet de trois ans financé par la Norvège a été exécuté en Azerbaïdjan et en République de Moldova pour renforcer la capacité des organisations d'employeurs de fournir des informations et des conseils sur le travail des enfants. En République de Moldova, cela a conduit à un accroissement du nombre de membres et à l'adoption, par le Conseil de la Fédération nationale des employeurs de l'agriculture et de l'industrie alimentaire, d'un code de conduite sur l'élimination du travail des enfants (voir encadré 2.8).
- Dans six pays du Caucase et d'Asie centrale, une formation et une documentation complètes ont été fournies en vue d'améliorer les services offerts par les organisations d'employeurs dans les domaines de la productivité et de la compétitivité. Le projet de deux ans a permis aux organisations d'employeurs d'offrir des services consultatifs

en Arménie, en Azerbaïdjan et en Géorgie et d'accroître le nombre de leurs membres en Arménie, en Azerbaïdjan, en Géorgie, au Kirghizistan et au Tadjikistan.

- En Bulgarie, un service externe de SST a été mis sur pied à l'intention des employeurs par l'intermédiaire de l'Association industrielle bulgare. Ce service, qui coordonne plus de 400 antennes chargées de l'évaluation et de la prévention des risques, a permis à l'Association industrielle bulgare de doubler son personnel et d'accroître le nombre de ses membres.

De plus, une assistance a été accordée pour la création de nouvelles organisations d'employeurs en Bosnie-Herzégovine et au Tadjikistan, la création juridique de la nouvelle organisation nationale d'employeurs en ex-République yougoslave de Macédoine et l'amélioration des structures de collecte des cotisations en Bulgarie.

Les organisations d'employeurs ont notamment pour rôle de militer en faveur de l'adoption de politiques et mesures qui garantissent un environnement propice aux affaires, et ainsi la croissance de l'emploi. En plus de renforcer leurs compétences techniques, l'assistance du BIT visait à renforcer leur aptitude à négocier et à défendre leur cause pour que les intérêts des entreprises soient mieux pris en compte dans les politiques sociales et du travail. Ainsi, la formation des organisations d'employeurs a contribué à l'intégration des points de vue des employeurs dans une politique nationale relative au travail des enfants en République de Moldova, à l'élaboration d'un projet de code de la concurrence en Azerbaïdjan et à la conclusion d'un accord tripartite général au Kirghizistan. L'assistance accordée à l'Arménie a aidé les organisations d'employeurs à obtenir un soutien des pouvoirs publics pour la création d'un centre de productivité. Le BIT aide actuellement les organisations d'employeurs de l'Arménie, de la Serbie et de l'Ukraine à renforcer leur action en faveur d'une politique de systèmes d'enseignement et création d'emplois et de formation plus adaptés.

Encadré 2.8 L'action des organisations d'employeurs pour lutter contre le travail des enfants

L'agriculture, l'un des secteurs les plus dangereux, présente des risques particuliers pour les enfants qui travaillent. Ces derniers risquent en effet d'être exposés à toutes sortes de dangers: manipulation de produits toxiques; manutention de machines lourdes et travail par des températures extrêmes. En 2004, un projet financé par la Norvège a été lancé pour associer les organisations d'employeurs de l'Azerbaïdjan et de la République de Moldova (puis plus tard de la Géorgie) à la lutte contre le travail des enfants dans l'agriculture.

Le projet a particulièrement réussi en République de Moldova. En 2007, le Conseil de la Fédération nationale des employeurs de l'agriculture et de l'industrie alimentaire (FNPAIA) a mis au point et adopté un code de conduite pour l'élimination des pires formes de travail des enfants. C'était la première fois dans la sous-région que les organisations d'employeurs participaient directement à une activité de cette nature. La FNPAIA s'est activement engagée dans le projet et a tout mis en œuvre pour que le code soit adopté non seulement par ses membres mais également par les institutions éducatives, les fonctionnaires des gouvernements locaux et les syndicats. Une campagne lancée par la fédération pour promouvoir le code a réuni quelque 700 participants.

Parce que les employeurs «se sont approprié» le code et parce que ce dernier a obtenu le soutien entier des principales organisations d'employeurs, tous les membres de la FNPAIA devraient l'appliquer volontairement. Le projet s'oriente maintenant vers d'autres secteurs tels que les transports et le bâtiment.

Bien que le renforcement des capacités des organisations d'employeurs soit essentiel pour garantir leur viabilité à long terme, l'assistance fournie à cet égard se heurte souvent à de sérieux obstacles. Beaucoup de ces organisations ont peu de membres, ne facturent pas leurs services et ne perçoivent pas de cotisations. Dans certains pays, elles sont extrêmement faibles et disposent de moyens limités pour transformer l'assistance reçue en une nouvelle capacité. De ce fait, il est souvent nécessaire d'organiser l'éducation de base et d'établir les structures nécessaires avant que les activités ne puissent démarrer. Cette manière de procéder contribue certes au développement des organisations mais peut aussi déborder du temps imparti et des ressources mises à disposition dans le cadre des projets de coopération technique.

Organisations de travailleurs

Bien que la situation des organisations de travailleurs soit propre à chaque pays, ces dernières restent confrontées à de nombreux défis communs. En Europe centrale et orientale tout comme en Asie centrale, les syndicats sont sortis de la transition du début des années quatre-vingt-dix avec un nombre de membres considérablement réduit. Si certains ont réussi dans une certaine mesure à remonter la pente, la stagnation ou la baisse des effectifs reste la tendance de fond pour pratiquement tous les syndicats de la région, y compris ceux de l'UE. De plus, la rapidité des changements économiques et sociaux a obligé les syndicats à moderniser leurs structures ainsi qu'à concevoir des programmes de travail et à se doter de compétences qui répondent mieux aux préoccupations du moment. Qui plus est, dans certains pays, les syndicats continuent à se heurter à de graves restrictions de la liberté syndicale, de la négociation collective et d'autres droits fondamentaux.

La baisse de leurs effectifs pénalise les syndicats en limitant leurs ressources et en diminuant leur capacité d'influer sur les conditions de travail et de prendre position sur les problèmes du monde du travail par la négociation collective. Si certains facteurs extérieurs tels que la restructuration continue de l'économie, l'essor des PME et l'ampleur de l'économie informelle ne favorisent pas les nouvelles adhésions, l'aptitude des syndicats à représenter efficacement les membres dans le dialogue social et à leur offrir des services utiles peut avoir une influence positive. Les syndicats ont continué à recevoir une aide pour renforcer leurs compétences techniques dans plusieurs domaines: SST, réforme des retraites, gestion des fonds de sécurité sociale, services de l'emploi, flexisécurité, législation du travail, égalité entre les sexes, etc. Dans certains cas, cela a permis de proposer de nouveaux services tels que des programmes de formation à la SST pour les syndicats de l'Albanie, de la Bosnie-Herzégovine, de la Bulgarie, de la Croatie, de la Hongrie, de la République de Moldova, de la Roumanie, de la Serbie, de la Slovaquie et de l'Ukraine. Les services consultatifs, et notamment la recommandation de procéder à des audits, ont permis d'améliorer les structures internes des syndicats en Lituanie, en République de Moldova et en Pologne.

Le renforcement des capacités et l'amélioration des compétences ont également donné plus de poids aux syndicats dans les débats nationaux et la formulation des politiques. On citera notamment la contribution des syndicats du Monténégro, de la Serbie et de l'Ukraine à la révision de la législation du travail de ces pays; la plus grande compétence des syndicats des pays des Balkans occidentaux et de la République de Moldova en ce qui concerne la conception, le suivi et l'évaluation des politiques nationales de l'emploi; et les compétences acquises par les syndicats de la Bulgarie et de la Croatie en matière de flexisécurité. Grâce à un projet financé par la France pour les pays du Pacte de stabilité, une assistance a été accordée aux syndicats pour qu'ils représentent mieux leurs membres, les femmes et les jeunes en particulier, qu'ils aient la capacité de participer aux débats nationaux sur la réforme économique et sociale et pour qu'ils puissent mettre en œuvre de

nouvelles politiques éducatives. Une analyse des stratégies syndicales mises en œuvre en Europe du Sud-Est a été publiée en tant que contribution à la formulation de stratégies futures (Dimitrova et Vilroks, 2005).

Depuis 2001, un soutien intensif a été accordé au Bélarus, où de graves violations des droits syndicaux ont été constatées. Exécuté dans un environnement extrêmement difficile, ce projet financé par l'Allemagne a abouti à la création de ressources précieuses et largement utilisées, en particulier un site Web, un journal et des centres de ressources régionaux qui ont été très utiles aux syndicats. Les centres ont été fermés depuis, mais le site Web est toujours en service.

L'assistance offerte aux syndicats a également porté sur les besoins de groupes particuliers. Ainsi, la prise en compte de la problématique hommes-femmes a été favorisée au moyen d'une formation et d'outils spécifiques, et cette assistance a également porté sur la protection des droits des travailleurs migrants et l'écoute des travailleurs de l'économie informelle. Les activités de ce type ont abouti aux résultats suivants:

- Utilisation pour la plus grande fédération syndicale russe de l'audit du BIT sur l'égalité entre les sexes afin d'en évaluer l'efficacité pour défendre les intérêts des travailleuses et résoudre les problèmes d'inégalité entre les sexes dans la négociation collective et le dialogue social.
- Recours à des matériels de formation du BIT relatifs à l'intégration des questions d'égalité entre les sexes dans la négociation collective, pour des activités de formation en Pologne, pour la formulation d'un programme éducatif en Roumanie et pour accroître le rôle des femmes dans la négociation collective en Géorgie.
- Initiatives visant à créer des branches syndicales locales dans les entreprises informelles, par exemple dans le secteur du divertissement en Fédération de Russie.
- Conclusion d'accords bilatéraux entre les syndicats du Tadjikistan et la Fédération de Russie pour protéger les travailleurs migrants (voir encadré 2.2).

Durant des ateliers sous-régionaux organisés dans les pays de la CEI et d'Europe centrale et orientale, des représentantes des sections féminines des syndicats ont été formées à l'utilisation des outils du BIT servant à évaluer le respect, à l'échelon national, de la législation sur la maternité. La formation a également porté sur la manière de résoudre, par la négociation collective, les problèmes des écarts de rémunération entre hommes et femmes et de la discrimination sur le lieu de travail. Enfin, ces ateliers ont permis de consolider un réseau européen de syndicats féminins actif dans 28 pays de la CEI et d'Europe centrale et orientale.

2.3. Remarques finales

Instaurer la justice sociale: le futur rôle de l'OIT dans la région

En juin 2008, la Conférence internationale du Travail a adopté une Déclaration d'importance historique sur la justice sociale pour une mondialisation équitable, accompagnée de la Résolution concernant le renforcement de la capacité de l'OIT d'appuyer les efforts déployés par ses Membres pour atteindre ses objectifs dans le contexte de la mondialisation. Les gouvernements et les partenaires sociaux européens ont largement contribué, avec les mandants des autres régions, aux débats qui ont abouti à cette nouvelle Déclaration.

Etant donné qu'il s'agit de la première Réunion régionale européenne depuis l'adoption de la Déclaration, les mandants régionaux de l'OIT voudront sans doute veiller

à ce que l'action à venir de l'OIT dans les Etats Membres tienne compte des documents susmentionnés. Il est important de garder à l'esprit les défis communs, de même que les différentes réalités socio-économiques et de rechercher des réponses positives aux déficits de travail décent auxquels se heurtent les hommes et femmes, par exemple l'inégalité des revenus, la persistance de niveaux de chômage et de pauvreté élevés, la vulnérabilité aux chocs externes, l'absence de protection dans le travail et la croissance de l'économie informelle. Tous ces aspects ont un impact sur la relation d'emploi et la protection qu'elle peut offrir.

L'esprit de coopération dont est désormais animée la région, comme le prouvent l'élargissement de l'UE et les nouveaux systèmes de coopération économique et sociale adoptés après le démantèlement du rideau de fer, est la démonstration que l'apprentissage mutuel est une fructueuse méthode de coordination.

Les mandants tripartites de l'OIT, gouvernements et partenaires sociaux, sont conscients qu'il y a là une chance unique de contribuer à des solutions communes face aux défis communs qui sont mis en évidence dans la Déclaration. L'engagement et la contribution des partenaires sociaux peuvent faire toute la différence. Ainsi, en octobre 2007, les partenaires sociaux de l'UE, représentant ceux des 27 Etats membres de l'UE, ont défini ensemble les grands défis qui se posent sur les marchés du travail de l'UE et formulé d'un commun accord les recommandations correspondantes.

Depuis la dernière réunion régionale européenne tenue à Budapest, les PPTD sont apparus comme les principaux outils de l'OIT pour aider les Etats Membres à intégrer les quatre objectifs stratégiques du travail décent dans leurs stratégies de développement. Six des PPTD de la première génération qui ont été mis en œuvre dans la région sont d'ores et déjà arrivés à leur terme. Pour continuer sur cette lancée, il est nécessaire, pour des raisons stratégiques, de renforcer la capacité de l'OIT d'aider ses Membres à atteindre leurs objectifs. Parallèlement, les PPTD sont les principaux instruments que l'OIT met au service de la coopération au sein des équipes de pays des Nations Unies. Grâce à leur lien étroit avec les PNUAD, les PPTD contribueront par conséquent à l'application du principe de l'unité d'action.

Etant donné que l'Organisation internationale du Travail a un rôle déterminant à jouer pour promouvoir et réaliser le progrès et la justice sociale dans un environnement en mutation constante, la huitième Réunion régionale européenne voudra sans doute appeler l'attention sur les principes énoncés dans la Déclaration sur la justice sociale pour une mondialisation équitable et leur importance particulière pour l'Europe et l'Asie centrale. La Déclaration, son annexe sur les mécanismes de suivi et la résolution qui l'accompagne contiennent des dispositions relatives aux moyens d'action que l'OIT peut mettre au service de ses Membres. Cela est particulièrement important pour les opérations de l'OIT sur le terrain, si l'on veut garantir une coopération cohérente entre le siège et les bureaux extérieurs. La réunion voudra sans doute veiller à la mise en œuvre efficace et efficiente de ces dispositions dans le cadre des PPTD, afin que les mandants en tirent avantage le plus rapidement possible et, pour les pays qui n'ont pas de PPTD, par le biais d'une assistance et de conseils techniques auxquels chaque Etat Membre peut prétendre. Il convient de noter à ce propos que, dans des textes récents, l'UE a souligné l'importance du travail décent tant pour sa politique intérieure que pour sa politique extérieure.

La participation des mandants de l'OIT aux PPTD est indispensable pour susciter un sentiment d'appropriation et de responsabilité. Chaque Etat Membre doit déterminer sa propre voie pour atteindre les objectifs stratégiques de l'Agenda du travail décent, compte tenu de sa situation nationale, de ses besoins et de ses priorités, mais aussi en s'appuyant sur l'indépendance, la solidarité et la coopération entre les Etats Membres ainsi que sur

les principes et les dispositions des normes internationales du travail. Le libellé de la résolution, «appuyer les efforts déployés par ses Membres», met l'accent sur ces efforts, tandis que le rôle de l'OIT consiste à aider et à encourager. Les mêmes principes s'appliquent à la promotion de partenariats efficaces au sein du système des Nations Unies et du système multilatéral pour renforcer les activités et programmes opérationnels de l'OIT et promouvoir ses objectifs.

Les PPTD ont certes prouvé leur efficacité pour donner plus de visibilité à l'assistance du BIT et pour mobiliser des ressources, mais à ce jour seules quelques-unes des priorités retenues ont suscité l'intérêt des donateurs. Dans l'immédiat, le besoin de financement supplémentaire a pour base les leçons apprises ensemble. Il conviendrait donc d'accorder la priorité aux aspects suivants: renforcement du dialogue social bipartite et tripartite et renforcement des capacités des partenaires sociaux; renforcement des connaissances et des compétences des institutions gouvernementales compétentes et des partenaires sociaux pour une conception, un suivi et une évaluation corrects des politiques nationales de l'emploi et du marché du travail, pour l'extension des mesures de sécurité sociale afin d'offrir un salaire de base à tous ceux qui sont dans le besoin, et pour la réforme des systèmes de protection sociale; enfin, promotion de la ratification des conventions internationales du travail et assistance aux Membres dans leur mise en application.

Tableau 1. Ratification des conventions de l'OIT

Etats ayant ratifié les conventions de l'OIT depuis le 1 ^{er} janvier 2005 (situation au 1 ^{er} août 2008) ¹	
Convention (n° 2) sur le chômage, 1919	Monténégro
Convention (n° 3) sur la protection de la maternité, 1919	Monténégro
Convention (n° 8) sur les indemnités de chômage (naufnage), 1920	Monténégro
Convention (n° 9) sur le placement des marins, 1920	Monténégro
Convention (n° 11) sur le droit d'association (agriculture), 1921	Monténégro
Convention (n° 12) sur la réparation des accidents du travail (agriculture), 1921	Monténégro
Convention (n° 13) sur la céruse (peinture), 1921	Monténégro
Convention (n° 14) sur le repos hebdomadaire (industrie), 1921	Arménie, Monténégro
Convention (n° 16) sur l'examen médical des jeunes gens (travail maritime), 1921	Monténégro
Convention (n° 17) sur la réparation des accidents du travail, 1925	Kirghizistan, Monténégro
Convention (n° 18) sur les maladies professionnelles, 1925	Arménie, Monténégro
Convention (n° 19) sur l'égalité de traitement (accidents du travail), 1925	Monténégro
Convention (n° 22) sur le contrat d'engagement des marins, 1926	Monténégro
Convention (n° 23) sur le rapatriement des marins, 1926	Monténégro
Convention (n° 24) sur l'assurance-maladie (industrie), 1927	Monténégro
Convention (n° 25) sur l'assurance-maladie (agriculture), 1927	Monténégro
Convention (n° 26) sur les méthodes de fixation des salaires minima, 1928	Arménie
Convention (n° 27) sur l'indication du poids sur les colis transportés par bateau, 1929	Monténégro
Convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930	Lettonie, Monténégro
Convention (n° 32) sur la protection des dockers contre les accidents (révisée), 1932	Monténégro
Convention (n° 45) des travaux souterrains (femmes), 1935	Monténégro
Convention (n° 48) sur la conservation des droits à pension des migrants, 1935	Monténégro
Convention (n° 53) sur les brevets de capacité des officiers, 1936	Monténégro, Turquie
Convention (n° 55) sur les obligations de l'armateur en cas de maladie ou d'accident des gens de mer, 1936	Turquie

Etats ayant ratifié les conventions de l'OIT depuis le 1 ^{er} janvier 2005 (situation au 1 ^{er} août 2008) ¹	
Convention (n° 56) sur l'assurance-maladie des gens de mer, 1936	Monténégro
Convention (n° 68) sur l'alimentation et le service de table (équipage des navires), 1946	Turquie
Convention (n° 69) sur le diplôme de capacité des cuisiniers de navire, 1946	Monténégro, Turquie
Convention (n° 73) sur l'examen médical des gens de mer, 1946	Monténégro, Turquie
Convention (n° 74) sur les certificats de capacité de matelot qualifié, 1946	Monténégro
Convention (n° 80) portant révision des articles finals, 1946	Monténégro
Convention (n° 81) sur l'inspection du travail, 1947	Estonie, Monténégro
Convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948	Arménie, Monténégro
Convention (n° 88) sur le service de l'emploi, 1948	Monténégro
Convention (n° 89) sur le travail de nuit (femmes) (révisée), 1948	Monténégro
Convention (n° 90) sur le travail de nuit des enfants (industrie) (révisée), 1948	Monténégro
Convention (n° 91) sur les congés payés des marins (révisée), 1949	Monténégro
Convention (n° 92) sur le logement des équipages (révisée), 1949	République de Moldova, Monténégro, Turquie
Convention (n° 94) sur les clauses de travail (contrats publics), 1949	Arménie
Convention (n° 97) sur les travailleurs migrants (révisée), 1949	Albanie, Arménie, République de Moldova, Monténégro, Tadjikistan
Convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949	Monténégro
Convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951	Monténégro
Convention (n° 102) concernant la sécurité sociale (norme minimum), 1952	Albanie, Bulgarie, Monténégro
Convention (n° 103) sur la protection de la maternité (révisée), 1952	Monténégro
Convention (n° 105) sur l'abolition du travail forcé, 1957	Monténégro
Convention (n° 106) sur le repos hebdomadaire (commerce et bureaux), 1957	Monténégro
Convention (n° 108) sur les pièces d'identité des gens de mer, 1958	Turquie
Convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958	Estonie, Monténégro
Convention (n° 113) sur l'examen médical des pêcheurs, 1959	Monténégro
Convention (n° 114) sur le contrat d'engagement des pêcheurs, 1959	Monténégro
Convention (n° 115) sur la protection contre les radiations, 1960	Luxembourg
Convention (n° 116) portant révision des articles finals, 1961	Monténégro
Convention (n° 119) sur la protection des machines, 1963	Luxembourg, Monténégro

Etats ayant ratifié les conventions de l'OIT depuis le 1^{er} janvier 2005 (situation au 1^{er} août 2008)¹	
Convention (n° 120) sur l'hygiène (commerce et bureaux), 1964	Luxembourg
Convention (n° 121) sur les prestations en cas d'accidents du travail et de maladies professionnelles, 1964 [tableau I modifié en 1980]	Monténégro
Convention (n° 122) sur la politique de l'emploi, 1964	Bulgarie, Monténégro
Convention (n° 126) sur le logement à bord des bateaux de pêche, 1966	Monténégro
Convention (n° 127) sur le poids maximum, 1967	Luxembourg
Convention (n° 129) sur l'inspection du travail (agriculture), 1969	Albanie, Estonie, Luxembourg, Monténégro
Convention (n° 130) concernant les soins médicaux et les indemnités de maladie, 1969	Pays-Bas
Convention (n° 131) sur la fixation des salaires minima, 1970	Arménie, Kirghizistan, Monténégro, Ukraine
Convention (n° 132) sur les congés payés (révisée), 1970	Arménie, Monténégro
Convention (n° 133) sur le logement des équipages (dispositions complémentaires), 1970	Lettonie, Luxembourg, République de Moldova, Turquie
Convention (n° 134) sur la prévention des accidents (gens de mer), 1970	Turquie
Convention (n° 135) concernant les représentants des travailleurs, 1971	Monténégro
Convention (n° 136) sur le benzène, 1971	Luxembourg, Monténégro
Convention (n° 138) sur l'âge minimum, 1973	Arménie, Estonie, Lettonie, Monténégro, République tchèque
Convention (n° 139) sur le cancer professionnel, 1974	Luxembourg, Monténégro
Convention (n° 140) sur le congé-éducation payé, 1974	Monténégro
Convention (n° 142) sur la mise en valeur des ressources humaines, 1975	Monténégro
Convention (n° 143) sur les travailleurs migrants (dispositions complémentaires), 1975	Albanie, Arménie, Monténégro, Tadjikistan
Convention (n° 144) sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail, 1976	Arménie, Bosnie-Herzégovine, ex-République yougoslave de Macédoine, Kirghizistan, Monténégro, Serbie
Convention (n° 146) sur les congés payés annuels (gens de mer), 1976	Allemagne, Luxembourg, Turquie
Convention (n° 147) sur la marine marchande (normes minima), 1976	Albanie, Hongrie, Lituanie
Convention (n° 148) sur le milieu de travail (pollution de l'air, bruit et vibrations), 1977	Luxembourg, Monténégro
Convention (n° 149) sur le personnel infirmier, 1977	Lituanie, Luxembourg
Convention (n° 150) sur l'administration du travail, 1978	Arménie, République de Moldova
Convention (n° 152) sur la sécurité et l'hygiène dans les manutentions portuaires, 1979	République de Moldova, Turquie

Etats ayant ratifié les conventions de l'OIT depuis le 1 ^{er} janvier 2005 (situation au 1 ^{er} août 2008) ¹	
Convention (n° 153) sur la durée du travail et les périodes de repos (transports routiers), 1979	Turquie, Ukraine
Convention (n° 154) sur la négociation collective, 1981	Arménie, Slovaquie
Convention (n° 155) sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981	Monténégro, Turquie
Convention (n° 156) sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981	Albanie, Bulgarie, Monténégro
Convention (n° 158) sur le licenciement, 1982	Monténégro
Convention (n° 159) sur la réadaptation professionnelle et l'emploi des personnes handicapées, 1983	Monténégro
Convention (n° 160) sur les statistiques du travail, 1985	Arménie
Convention (n° 161) sur les services de santé au travail, 1985	Luxembourg, Monténégro, Turquie
Convention (n° 162) sur l'amiante, 1986	Danemark, îles Féroé, Luxembourg, Monténégro
Convention (n° 163) sur le bien-être des gens de mer, 1987	Fédération de Russie
Convention (n° 164) sur la protection de la santé et les soins médicaux (gens de mer), 1987	Bulgarie, Turquie
Convention (n° 166) sur le rapatriement des marins (révisée), 1987	Allemagne, Turquie
Convention (n° 167) sur la sécurité et la santé dans la construction, 1988	Kazakhstan, Luxembourg
Convention (n° 168) sur la promotion de l'emploi et la protection contre le chômage, 1988	Albanie
Convention (n° 169) relative aux peuples indigènes et tribaux, 1989	Espagne
Convention (n° 170) sur les produits chimiques, 1990	Allemagne, Luxembourg, Pologne
Convention (n° 171) sur le travail de nuit, 1990	Luxembourg
Convention (n° 172) sur les conditions de travail dans les hôtels et restaurants, 1991	Allemagne
Convention (n° 173) sur la protection des créances des travailleurs en cas d'insolvabilité de leur employeur, 1992	Albanie, Arménie, Ukraine
Convention (n° 174) sur la prévention des accidents industriels majeurs, 1993	Luxembourg
Convention (n° 175) sur le travail à temps partiel, 1994	Portugal
Convention (n° 176) sur la sécurité et la santé dans les mines, 1995	Luxembourg
Convention (n° 178) sur l'inspection du travail (gens de mer), 1996	Bulgarie, Luxembourg
Convention (n° 179) sur le recrutement et le placement des gens de mer, 1996	Croatie
Convention (n° 180) sur la durée du travail des gens de mer et les effectifs des navires, 1996	Allemagne, Lettonie, Luxembourg
Convention (n° 181) sur les agences d'emploi privées, 1997	Bulgarie
Convention (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999	Arménie, Israël, Lettonie, Monténégro, Ouzbékistan, Tadjikistan

Etats ayant ratifié les conventions de l'OIT depuis le 1^{er} janvier 2005 (situation au 1^{er} août 2008)¹

Convention (n° 183) sur la protection de la maternité, 2000	Chypre, Luxembourg, République de Moldova
Convention (n° 184) sur la sécurité et la santé dans l'agriculture, 2001	Luxembourg
Convention (n° 185) sur les pièces d'identité des gens de mer (révisée), 2003	Albanie, Azerbaïdjan, Hongrie, Lituanie, République de Moldova
Convention (n° 187) sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail, 2006	Finlande, Royaume-Uni, Suède

¹ En mai 2007, suite à la déclaration d'indépendance, le gouvernement du Monténégro a officiellement confirmé son acceptation des 68 conventions internationales du travail antérieurement applicables à son territoire, lorsque ce dernier faisait partie d'un autre Etat.

Tableau 2. Priorités des programmes par pays de promotion du travail décent¹

Pays	Priorité 1	Priorité 2	Priorité 3	Priorité 4
Albanie 2006-07	Amélioration des conditions permettant l'application de la législation, le renforcement du dialogue social et un dynamisme accru des partenaires sociaux	Mise en œuvre d'une politique nationale de l'emploi répondant aux normes de l'UE et aux normes internationales	Adoption de politiques de protection sociale plus efficaces, en particulier en faveur des groupes vulnérables	
Arménie 2007-2011	Amélioration des politiques de l'emploi	Renforcement du partenariat social	Amélioration de la protection sociale	
Azerbaïdjan 2006-2009	Mise en œuvre de stratégies de l'emploi et de politiques axées sur la création d'emplois pour les jeunes	Création d'emplois décents	Renforcement du dialogue social	Amélioration de l'application des normes internationales du travail
Bosnie-Herzégovine 2006-07	Respect plus strict des obligations constitutionnelles et mise en œuvre effective du dialogue social au niveau de l'Etat	Mise en place de politiques de l'emploi et du marché du travail adaptées aux besoins nationaux et répondant aux normes de l'UE	Amélioration de la politique de sécurité sociale	
Bulgarie 2006-07 <i>Pas de nouveau PPTD après l'adhésion à l'UE</i>	Adoption de politiques de l'emploi et du marché du travail adaptées aux besoins du pays et aux normes de l'UE	Adoption de politiques de protection sociale mieux adaptées aux besoins des groupes vulnérables	Renforcement de la représentativité, des services et de l'influence des partenaires sociaux	
Kazakhstan 2007-2009	Modernisation du système de sécurité et de santé au travail	Mesures visant à faciliter l'accès à l'emploi pour les hommes et les femmes	Renforcement du dialogue social, poursuite de l'élaboration d'un système de négociation collective fondé sur le partenariat social	
Kirghizistan 2006-2009	Création d'emplois, amélioration des compétences et de l'employabilité des hommes et des femmes	Amélioration du système national de sécurité et de santé au travail	Réduction des déficits de travail décent dans l'économie informelle	

Pays	Priorité 1	Priorité 2	Priorité 3	Priorité 4
République de Moldova 2006-07	Adoption de politiques et de programmes de l'emploi et du marché du travail adaptés aux besoins du pays et aux normes de l'UE	Adoption de politiques de protection sociale plus efficaces, en particulier pour les groupes vulnérables	Promotion et renforcement du dialogue social bipartite et tripartite	
Ouzbékistan	En cours d'élaboration	En cours d'élaboration	En cours d'élaboration	
Roumanie 2006-07 <i>Pas de nouveau PPTD après l'adhésion à l'UE</i>	Renforcement des capacités des mandants à mieux assurer l'employabilité des groupes vulnérables	Amélioration des politiques de protection sociale et augmentation du nombre de bénéficiaires	Renforcement du système de relations professionnelles	
Serbie	En cours d'élaboration	En cours d'élaboration	En cours d'élaboration	
Tadjikistan 2007-2009	Promotion et meilleure application des normes et des principes et droits fondamentaux dans le monde du travail	Mesures visant à assurer un emploi et un revenu décent à la population et à garantir l'égalité des chances entre hommes et femmes dans l'emploi	Mise en œuvre d'une protection sociale efficace pour la population active	
Turquie	En cours d'élaboration	En cours d'élaboration	En cours d'élaboration	
Ukraine 2006-07	Approfondissement du processus de démocratisation par le renforcement des partenaires sociaux et du dialogue social	Création d'emplois de qualité pour les hommes et les femmes	Alignement plus rigoureux sur les normes de l'UE	

¹ De nouvelles versions sont en cours de révision.

Source: BIT.

**Tableau 3. Approbations¹ par donateur², 2004-2008
(premier semestre), pour l'Europe et l'Asie centrale
(en milliers de dollars E.-U.) (y compris les fonds fiduciaires
directs, à l'exclusion des experts associés)**

Donateurs	2004	2005	2006	2007	2008 ³
Acteurs non étatiques	0	195	138	0	0
Allemagne	41	2 037	0	410	1 603
Autriche	0	0	0	0	2 269
Belgique	93	0	0	0	0
République de Corée	0	0	0	50	70
Etats-Unis	2 500	0	3 500	0	0
Finlande	237	347	518	640	404
Flandre (Belgique)	232	497	605	0	0
Fonds fiduciaires directs	10	0	362	44	0
France	674	636	438	337	189
Irlande	0	0	870	743	0
Italie	0	265	810	1 200	0
Luxembourg	249	0	0	0	0
Pays-Bas	0	0	3 000	0	250
Pologne	20	0	0	50	0
Royaume-Uni	149	0	0	0	0
Suède	0	516	0	0	0
Suisse	0	0	120	0	0
République tchèque	36	0	226	0	254
Union européenne	1 297	6 541	3 427	3 790	0
FNUPI	190	0	0	0	0
OIM	0	0	0	459	0
ONUSIDA	0	0	0	0	0
OSCE	0	0	0	5	0
PNUD	109	367	0	142	98
UNHSF	0	0	0	1 065	0
Total pour l'Europe et l'Asie centrale	5 837	11 401	14 014	8 935	5 137
Total pour l'ensemble des régions (y compris les projets interrégionaux mis en œuvre en Europe et en Asie centrale)	152 371	176 277	243 118	223 894	111 799

¹ Fonds qu'un donateur accepte de donner à l'OIT au titre des activités de la coopération technique pour une période donnée, allant habituellement de un à cinq ans. Le montant total est inscrit comme approbation l'année au cours de laquelle l'accord du donateur est communiqué.

² Ces chiffres ne comprennent pas la contribution de l'Italie au Centre de Turin ni celle d'autres gouvernements européens à d'importantes manifestations de l'OIT (huitième Réunion régionale européenne, par exemple) ou aux structures européennes de l'OIT.

³ Situation au 30 juin 2008.

Source: BIT.

**Tableau 4. Approbations¹ par donateur² d'Europe et d'Asie centrale, 2004-2008 (premier semestre)
(en milliers de dollars E.-U.) (y compris les fonds fiduciaires directs, à l'exclusion des experts associés)**

Donateurs	2004	2005	2006	2007	2008 ³
Allemagne	3 666	3 451	1 287	2 406	4 373
Autriche	0	0	0	0	2 269
Belgique	2 288	9 976	635	1 118	3 356
Danemark	7 689	125	8 052	512	12 526
Donateurs multiples	0	79	0	71	0
Espagne	2 282	8 177	6 598	8 185	3 967
Finlande	1 219	3 184	618	2 430	424
Flandre (Belgique)	1 011	915	1 209	600	0
France	5 600	2 089	15 658	2 585	447
Irlande	7 252	305	1 478	3 746	0
Italie	5 438	11 525	7 744	10 251	3 450
Luxembourg	273	1 299	1 295	3 231	5 665
Norvège	12 788	8 864	17 788	2 570	2 556
Pays-Bas	8 357	1 944	70 913	571	4 109
Pologne	20	0	0	50	0
Portugal	420	0	2 343	274	0
Royaume-Uni	9 193	8 691	14 604	4 993	27 220
Suède	3 146	20 975	5 093	4 251	1 228
Suisse	1	275	1 892	3 300	838
République tchèque	36	0	226	0	254
Union européenne	3 571	19 073	4 692	65 797	9 058
Total de l'Europe et de l'Asie centrale	74 250	100 947	162 125	116 941	81 740

¹ Fonds qu'un donateur accepte de donner à l'OIT au titre des activités de la coopération technique pour une période donnée, allant habituellement de un à cinq ans. Le montant total est inscrit comme approbation l'année au cours de laquelle l'accord du donateur est communiqué.

² Ces chiffres ne comprennent pas la contribution de l'Italie au Centre de Turin ni celle d'autres gouvernements européens à d'importantes manifestations de l'OIT (huitième Réunion régionale européenne, par exemple) ou aux structures européennes de l'OIT.

³ Situation au 30 juin 2008.

Source: BIT.

Tableau 5. Dépenses par donateur, 2004-2007, pour l'Europe et l'Asie centrale (en milliers de dollars E.-U.)
(à l'exclusion des frais des agents d'exécution et des provisions pour augmentation des coûts et circonstances exceptionnelles)

Donateurs	2004	2005	2006	2007
Acteurs non étatiques	0	16	90	91
Allemagne	1 199	1 422	2 069	1 754
Autriche	55	30	11	0
Belgique (y compris la Flandre)	453	441	506	323
Canada	60	7	0	0
République de Corée	0	0	0	10
Donateurs multiples	0	181	224	0
Etats-Unis	1 315	2 495	2 591	2 319
Finlande	130	174	357	245
Fonds fiduciaires directs	20	4	8	141
France	1 033	1 186	1 198	1 068
Irlande	287	261	316	316
Italie	397	805	254	214
Japon	33	0	0	0
Luxembourg	55	39	124	13
Norvège	22	0	0	29
Pays-Bas	815	1 490	1 206	849
Pologne	0	0	0	0
Portugal	8	19	92	94
Royaume-Uni	538	863	417	0
Suède	0	26	267	149
Suisse	177	22	55	47
République tchèque	10	13	1	70
Union européenne	194	350	1 942	3 940
FNUIPI	52	131	2	0
OIM	0	0	0	55
ONUSIDA	23	0	0	0
OSCE	0	0	0	3
PNUD	43	367	-1	90
UNHSF	0	0	0	374
Total	6 919	10 342	11 729	12 194

Source: BIT.

Tableau 6. Dépenses consacrées par l'OIT à des programmes de coopération technique en Europe et Asie centrale par source de financement, 1995-2007 (en milliers de dollars E.-U.)

Source de financement	1995	1996	1997	1998	1999 ¹	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
PNUD	956	1 127	2 755	2 482	2 545	1 917	1 448	1 953	2 646	118	498	1	464
Fonds fiduciaires et multilatéraux	6 824	4 553	2 627	2 275	2 655	2 564	3 194	5 005	5 162	6 800	9 842	11 726	11 731
FNUAP	0	0	0	0	21	0	0	0	0	0	0	0	0
Budget ordinaire de l'OIT	1 033	392	1 422	482	1 631	727	1 306	632	985	315	1 094	265	1 018
Total	8 814	6 072	6 804	5 238	6 852	5 208	5 948	7 589	8 793	7 232	11 434	11 991	13 213
Taux de croissance annuel (%)		-31,1	12,1	-23,0	30,8	-24,0	14,2	27,6	15,9	-17,7	58,1	4,9	10,2
Part de l'Europe en pourcentage des dépenses totales de l'OIT au titre de la coopération technique	7,8	6,2	6,3	5,6	7,1	5,7	4,9	6,5	6,4	5,2	6,7	7,1	7,0

¹ Y compris des dépenses supplémentaires du PNUD, estimées à 293 000 dollars et notifiées au BIT après la clôture des comptes pour 1999 (par source de financement).
Source: BIT.

Tableau 7. Dépenses de coopération technique de l'OIT en Europe et Asie centrale par cadre stratégique (en milliers de dollars E.-U.) (financement extrabudgétaire seulement, à l'exclusion des dépenses administratives)

Année	Normes		Emploi		Protection sociale		Dialogue social		Total	
	\$	%	\$	%	\$	%	\$	%	\$	%
2006	5 930	50,6	1 543	13,2	3 203	27,3	1 051	9,0	11 727	100,0
2007	7 591	62,2	1 569	12,9	2 245	18,4	790	6,5	12 195	100,0

Données disponibles à compter de 2006.

Source: BIT.

Bibliographie et publications

Bibliographie

- Attström, K., 2007: *Discrimination against native Swedes of immigrant origin in access to employment* (Genève, BIT).
- Beleva, I.; Tzanov, V.; Tisheva, G., 2005: *Flexibility and security in the labour market: Bulgaria's experience* (Budapest, BIT) (également disponible en bulgare).
- Belser, P.; de Cock, M.; Mehran, F., 2005: *ILO minimum estimate of forced labour in the world* (Genève, BIT).
- BIT, 2001a: *Principes directeurs concernant les systèmes de gestion de la sécurité et de la santé au travail* (Genève).
- , 2001b: *Recueil de directives pratiques du BIT sur le VIH/SIDA et le monde du travail* (Genève).
- , 2003: *Mise en œuvre des directives pratiques du BIT sur le VIH/SIDA et le monde du travail: Manuel d'éducation et de formation* (Genève).
- , 2005a: *Résolutions adoptées par la Conférence internationale du Travail à sa 93^e session*, Genève, 2005.
- , 2005b: *Une alliance mondiale contre le travail forcé*, Rapport global en vertu du suivi de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail, rapport I (B), Conférence internationale du Travail, 93^e session, Genève, 2005.
- , 2005c: *Social security governance: A practical guide for board members of social security institutions in Central and Eastern Europe* (Budapest).
- , 2006: *From disability benefits to gainful employment* (Budapest).
- , 2007a: *L'égalité au travail: relever les défis*. Rapport global en vertu du suivi de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail, rapport I (B), Conférence internationale du Travail, 96^e session, Genève, 2007.
- , 2007b: *International instruments and corporate social responsibility. A booklet to accompany training on the labour dimension of CSR: From principles to practice* (Genève).
- , 2008a: *ILO Decent Work Country Programmes: a guidebook, Version 2* (Genève).
- , 2008b: *Tendances mondiales de l'emploi des jeunes* (Genève).
- , 2008c: *A fair deal for migrant workers in the global economy* (Genève) (à paraître).
- , 2008d: *ILO action against trafficking in human beings* (Genève).
- Cazes, S.; Nešporová, A., 2007: *Flexicurity: A relevant approach in Central and Eastern Europe* (Genève, BIT) (également disponible en croate).
- Cédiey, E.; Foroni, F., 2007: *Les discriminations à raison de «l'origine» dans les embauches en France* (Genève, BIT).
- Cornelißen, T., 2007: *Flexibility and security in the labour market: Labour market institutions and perceived job security in Europe* (Budapest, BIT).
- Crnković-Pozaić, S., 2005: *Flexibility and security in the labour market: Croatia's experience* (Budapest, BIT) (également disponible en croate).
- Dimitrova, D.; Vilroks, J., 2005: *Trade union strategies for decent work in Central and Eastern Europe: Towards decent work* (Budapest, BIT).
- Fultz, E. (directeur de publication), 2006a: *The gender dimensions of social security reform: Volume 2: Case studies of Romania and Slovenia* (Budapest, BIT).
- , 2006b: *Réforme des retraites dans les pays Baltes: Estonie, Lettonie, Lituanie* (Budapest, BIT).

- ; Ruck, M.; Steinhilber, S. (directeurs de publication), 2003: *La réforme de la protection sociale en Europe centrale et orientale au point de vue de l'égalité de traitement entre homme et femme: République tchèque, Hongrie et Pologne* (Budapest, BIT).
- ; Tracy, M. (directeur de publication), 2005: *Prestations de services sociaux en Europe du Sud-Est: les bonnes pratiques* (Budapest, BIT) (également disponible en anglais).
- Grotkowska, G.; Socha, M.; Sztanderska, U., 2005: *Flexibility and security in the labour market: Poland's experience* (Budapest, BIT) (également disponible en polonais).
- ; Socha, M.; Sztanderska, U., 2006: *Labour market performance in Warmia-Mazury: Do institutions matter?* (Budapest, BIT).
- Gruževskis, B.; Blažiene, I., 2005: *Flexibility and security in the labour market: Lithuania's experience* (Budapest, 2005) (également disponible en lituanien).
- Hagemejer, K.; Fultz, E.; Gál, R., 2006: *Dépenses de sécurité sociale: une synthèse comparative* (Budapest, BIT) (également disponible en anglais).
- Kolló, J.; Nacs, B., 2005: *Flexibility and security in the labour market: Hungary's experience* (Budapest, BIT).
- Linden, M., 2006: *Trafficking for forced labour: How to monitor the recruitment of migrant workers, manuel de formation* (Genève, BIT).
- Mansoor, A.; Quillin, B. (directeurs de publication), 2007: *Migration and remittances: Eastern Europe and the former Soviet Union* (Washington, Banque mondiale).
- Nations Unies, 2002: *World population ageing: 1950-2050* (New York).
- ; Estimations et projections quinquennales de la Division de la population.
- ONUSIDA, 2008a: *Europe orientale et Asie centrale. Le point sur l'épidémie de sida. Résumés par région* (Genève).
- , 2008b: *Amérique du Nord, Europe occidentale et Europe centrale. Le point sur l'épidémie de sida. Résumés par région* (Genève).
- Organisation internationale pour les migrations (OIM): *Base de données du modèle de lutte contre la traite*.
- Organisation pour la sécurité et la coopération en Europe (OSCE)/OIM/BIT, 2006: *Handbook on establishing effective labour migration policies in countries of origin and destination* (Vienne).
- , 2007: *Handbook on establishing effective labour migration policies: Mediterranean edition* (Genève).
- Petrasová, A.; Svorenová, M., 2005: *Social protection expenditure and performance review: Slovak Republic* (Budapest, BIT).
- Rice, A., 2006 (directeur de publication): *A Tool Kit for Labour Inspectors: A model enforcement policy, a training and operations manual, a code of ethical behaviour* (Budapest, BIT) (également disponible en albanais, macédonien, moldave, serbe et ukrainien).
- Rosas, G.; Rossignotti, G., 2008: *Guide for the preparation of national action plans on youth employment* (Genève, BIT).
- Sengenberger, W., 2006: *Employment and development in South-East Europe in the context of economic globalization*, document d'information pour la Conférence sous-régionale européenne sur la mondialisation et l'emploi, Istanbul, 11 et 12 sept. 2006.
- Takala, J., 2005: *Introductory report: Decent work – Safe work*, 17^e Congrès mondial sur la sécurité et la santé au travail, Orlando, 18-22 sept. 2005 (Genève, BIT).
- Tonin, M., 2006: *Flexibility and security in the labour market: The wage dimension*, flexicurity paper 2004/06 (Budapest, BIT).
- Tyuryukanova, E., 2006: *Forced labour in the Russian Federation today: Irregular migration and trafficking in human beings*, (Genève, BIT, 2^e édition) (également disponible en russe).
- Vegt, S. van der, 2005: *Social auditing in Bulgaria, Romania and Turkey: Results from survey and case study research* (Ankara, BIT).

Publications du Bureau international du Travail sur la région européenne

- Arrigo, G.; Casale, G., 2005: *Glossary of labour law and industrial relations (with special reference to the European Union)* (Genève, BIT).
- Chlon-Dominczak, A.; Poznanska, D., 2007: *Promouvoir l'emploi des personnes handicapées sur le marché du travail libre: Solutions pour la Pologne* (Varsovie, BIT) (disponible uniquement en polonais).
- BIT, 2004: *Útmutató – Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale: Guide de l'utilisateur* (Budapest, BIT) (traduction en hongrois).
- , 2005: *Developing an external OSH service: Opportunities for employers' organisations concerning occupational safety and health issues* (Budapest, BIT).
- , 2006a: *Manuel sur le VIH/sida à l'intention des inspecteurs du travail*, Programme sur le VIH/sida et le monde du travail (Genève) (également disponible en russe).
- , 2006b: *Gender equality in the world of work: the experience of conducting gender training for journalists* (Moscou, BIT).
- , 2006c: *Pour une organisation d'employeurs performante, Bureau des activités pour les employeurs* (Genève) (également disponible en anglais, en espagnol, en portugais et en russe).
- , 2006d: *Guidelines on child labour monitoring in Moldova* (Chişinău) (également disponible en moldave).
- , 2006e: *The revenues of European employers' organizations: Short survey on current policies and practices*, Bureau des activités pour les employeurs (Genève).
- , 2007: *Des lieux de travail sûrs et sains: faire du travail décent une réalité*, rapport du BIT en vue de la Journée mondiale de la sécurité et de la santé au travail (Genève).
- , 2008: *Les organisations d'employeurs ouvrent la voie vers l'égalité des chances: études de cas dans dix pays*, Bureau des activités pour les employeurs (Genève) (également disponible en anglais et en espagnol).
- Fultz, E.; Stanovnik, T., 2004: *Le recouvrement des cotisations d'assurance pension: tendances, questions et problèmes en Europe centrale et orientale* (Budapest, BIT).
- ; Ward, S., 2006: *La gouvernance des institutions de sécurité sociale: Guide pratique à l'intention des administrateurs d'Europe centrale et orientale* (Budapest, BIT) (également disponible en albanais, anglais, bulgare, estonien, polonais, roumain, russe, serbe et ukrainien).
- Matsumoto, M., 2006: *Report of the school-to-work transition survey in Kyrgyzstan* (Moscou, BIT).
- O'Reilly, A., 2007: *Le droit des personnes handicapées au travail décent* (Genève, BIT) (également disponible en anglais, arabe et espagnol).
- PNUD, bureau du Kazakhstan; ministère du Travail et de la Protection sociale de la population de la République du Kazakhstan; Bureau sous-régional de l'OIT pour l'Europe orientale et l'Asie centrale, 2004: *The Republic of Kazakhstan: assessment of targeted social assistance scheme. Final report: Decent work: Integrated approach to social sphere in Kazakhstan* (Astana, BIT).
- ; Bureau sous-régional de l'OIT pour l'Europe orientale et l'Asie centrale, 2004: *International experience with social assistance schemes: Five country case studies* (Moscou, BIT).
- Standaert, J.-M., 2004: *Governance of employers' organizations: Practical guidelines* (Budapest, BIT).
- , 2005: *Collective bargaining by employers' organizations: Some key success factors* (Budapest, BIT).
- Upadhyaya, S.; Ouchi, M., 2006: *The assessment of social assistance scheme in the Kyrgyz Republic: Its importance in relation to employment and poverty alleviation* (Moscou, BIT) (également disponible en kirghize).
- Yun, G.; Poisson, V., 2005: *Le trafic et l'exploitation des immigrants chinois en France* (Genève, BIT).