



## SIXIEME QUESTION À L'ORDRE DU JOUR

**Cadre stratégique pour la période  
2000-2005 et examen préliminaire  
des propositions de programme  
et de budget pour 2002-03****Intégration du travail décent****Table des matières**

	<i>Page</i>
Introduction .....	1
I. Le travail décent et l'économie mondiale .....	2
II. Promouvoir concrètement le travail décent .....	3
Objectif stratégique n° 1: Promouvoir et mettre en œuvre les normes et les principes et droits fondamentaux au travail .....	4
Contexte .....	4
Réponse de l'OIT .....	5
Travail décent .....	5
Objectif opérationnel n° 1a: Normes et principes et droits fondamentaux au travail .....	6
Objectif opérationnel n° 1b: Travail des enfants .....	7
Objectif opérationnel n° 1c: Action normative .....	8
Objectif stratégique n° 2: Accroître les possibilités pour les femmes et pour les hommes d'obtenir un emploi et un revenu convenables .....	9
Contexte .....	9
Réponse de l'OIT .....	10
Travail décent .....	11
Objectif opérationnel n° 2a: Appui à la politique de l'emploi .....	12
Objectif opérationnel n° 2b: Les connaissances, les compétences et l'employabilité .....	13
Objectif opérationnel n° 2c: Création d'emplois .....	13

Objectif stratégique n° 3: Accroître l'étendue et l'efficacité de la protection sociale pour tous .....	14
Contexte .....	14
Réponse de l'OIT .....	16
Travail décent.....	17
Objectif opérationnel n° 3a: Portée des systèmes de sécurité sociale.....	18
Objectif opérationnel n° 3b: Action visant à améliorer les conditions de travail.....	19
Objectif stratégique n° 4: Renforcer le tripartisme et le dialogue social .....	21
Contexte .....	21
Réponse de l'OIT .....	22
Travail décent.....	23
Objectif opérationnel n° 4a: Des partenaires sociaux plus forts .....	24
Objectif opérationnel n° 4b: Renforcer les gouvernements et les institutions de dialogue social .....	25
III. Renforcement des capacités institutionnelles .....	26
Défis posés par la gestion .....	26
Services régionaux.....	28
Gestion des connaissances.....	29
Statistiques relatives au travail décent.....	31
Aperçu général .....	31
Conséquences pour le développement des capacités institutionnelles et les activités statistiques .....	31
Bureau de statistique .....	31
Secteurs techniques .....	32
Les régions .....	32
Groupe consultatif sur les statistiques .....	33
Egalité entre les sexes.....	33
Communications externes .....	35
Relations externes et partenariats .....	35
Mise en valeur des ressources humaines .....	36
Systèmes informatiques .....	37
IV. Conclusion.....	38
Conséquences pour les propositions de programme et de budget pour 2002-03.....	38
Forme et contenu des propositions .....	38
Réunions.....	39
Ressources.....	39

## Introduction

1. Lorsqu'il a approuvé le programme et budget pour 2000-01 (vol. 3)<sup>1</sup>, le Conseil d'administration a fait sienne la suggestion du Directeur général de préparer un cadre stratégique pour la période 2002-2005. L'objectif est de donner au Conseil d'administration la possibilité de formuler des observations et des conseils sur les stratégies et orientations proposées pour le travail de l'Organisation. Ces indications seront immédiatement utilisées pour orienter les propositions de programme et budget pour 2002-03 dont le Conseil d'administration sera saisi en mars 2001.
2. Le Conseil d'administration et la Conférence internationale du Travail ont déjà approuvé les quatre objectifs stratégiques de l'OIT établis dans le programme et budget pour 2000-01. Ils ont appuyé le programme en faveur du travail décent présenté par le Directeur général dans son rapport à la Conférence en 1999. Le programme et budget pour 2000-01 amorçait le processus de sa mise en œuvre par la restructuration des programmes du Bureau, l'élaboration stratégique du budget et l'établissement de nouvelles politiques et initiatives en matière de ressources humaines en vue de mettre en avant le rôle défenseur de la justice sociale qui est celui de l'OIT à l'ère de la mondialisation. La priorité aujourd'hui est de promouvoir le travail décent en l'intégrant dans les quatre objectifs stratégiques dans le contexte d'une économie mondiale en mutation accélérée. Cela suppose de ne pas baisser les bras et de poursuivre les efforts déployés pour se doter d'une masse critique, à commencer par l'établissement des programmes focaux et la restructuration du Bureau.
3. Le cadre stratégique n'est pas un plan au sens classique. Un plan partirait d'hypothèses sur ce que sera le monde au cours de la période envisagée. L'expérience semble montrer que les plans à moyen terme se périment rapidement. Le cadre stratégique vise deux buts: proposer des stratégies sur la façon d'atteindre les objectifs de l'OIT; déterminer des moyens de renforcer la capacité du BIT d'appliquer ces stratégies. Dans un monde incertain, une organisation doit avoir une idée claire de ses objectifs et de ses stratégies. Il est possible qu'il nous faille ajuster rapidement nos tactiques et activités spécifiques à des circonstances qui ne cessent de changer, mais cela doit se faire sur la base d'une communauté de vues. Le thème directeur pour la période 2002-2005 est la mise en œuvre concrète du programme en faveur du travail décent.
4. Le présent document commence par décrire le contexte global dans lequel s'inscrit le programme de promotion du travail décent. Il analyse ensuite l'un après l'autre les objectifs stratégiques – contexte propre à chacun, réponse de l'OIT et, plus spécifiquement, contribution proposée au travail décent – puis résume les stratégies à employer pour la réalisation de chaque objectif opérationnel. Le nombre des objectifs opérationnels a diminué par rapport à ceux qui figuraient dans le programme et budget pour 2000-01, et ils ont dans certains cas été reformulés pour plus de clarté. Les deux programmes et budgets qui seront établis pour la période 2002-2005 seront issus de ces objectifs et stratégies.
5. La deuxième partie du document est consacrée aux mesures à appliquer à moyen terme pour renforcer notre capacité institutionnelle de relever les défis à venir. Elle comprend les sections suivantes: gestion, services régionaux, gestion des connaissances, statistiques, égalité entre hommes et femmes, communications externes, relations externes, ressources humaines, technologie de l'information. Nous ne pouvons prédire à quelles occasions nos

<sup>1</sup> Document GB.276/PFA/9.

services seront sollicités, mais nous savons que si notre capacité intellectuelle et entrepreneuriale interne est insuffisante, nos réponses aussi le seront. Le but auquel nous visons, sous cet aspect du cadre stratégique, est d'élargir et d'approfondir notre base intellectuelle et d'améliorer notre aptitude à mettre nos connaissances au service de nos mandants. Ce but, nous nous proposons de l'atteindre d'ici la fin de la période allant jusqu'en 2005.

6. En conclusion, sont présentées des informations complémentaires sur les propositions de programme et de budget pour 2002-03.

## **I. Le travail décent et l'économie mondiale**

7. La mondialisation accélérée de l'économie est un défi, pour l'OIT et ses mandants, mais aussi une opportunité. Les forces économiques mondiales se déploient selon des modalités qu'il n'est pas possible de prévoir entièrement. La dynamique de l'intégration a profondément modifié les rapports entre l'Etat, le monde du travail et celui de l'entreprise, multipliant les possibilités de création de richesses et de prospérité mais aussi les risques d'insécurité et les inégalités. Tandis que de nouveaux emplois se créent à un rythme accéléré dans certains pays ou secteurs, dans d'autres au contraire des emplois sont détruits et l'ajustement économique cause bien des difficultés. Les technologies de l'information et des communications continuent de modifier en profondeur les systèmes de production et les marchés du travail. L'émergence de l'économie du savoir modifie beaucoup de nos hypothèses et débouche sur une nouvelle organisation du travail qui ne tient pas compte des frontières. Il est difficile de savoir comment ces tendances se répercuteront sur l'emploi, les droits, la protection sociale et le dialogue social et, de fait, cela dépend dans une grande mesure de l'action et des priorités des mandants de l'OIT et des autres acteurs sociaux.
8. Les régions vivent ces changements différemment. Les pays de l'OCDE sont mieux à même de résister aux chocs et d'exploiter les opportunités de l'économie mondiale. Ce n'est pas le cas de la plupart des pays d'Europe centrale et orientale, qui en sont encore à s'adapter à un milieu commercial extrêmement concurrentiel. Quant à l'Asie de l'Est, ses exploits passés se sont avérés fragiles, et, si la plupart des pays de cette région sont en passe de se sortir de la crise financière qui les a frappés de plein fouet, les perspectives de reprise durable d'une croissance élevée demeurent incertaines. L'Asie du Sud a fait preuve d'une plus grande stabilité dans la croissance, mais elle a devant elle un formidable programme de réformes économiques. Quant à l'Asie de l'Ouest, elle demeure très dépendante de cours du pétrole pour le moins volatiles. L'ouverture à l'économie mondiale s'est soldée pour l'Amérique latine par une succession d'ajustements pénibles, notamment sur le plan social et, en dépit de certains succès notoires, le chômage y demeure élevé. Enfin, pour l'Afrique, les nouvelles opportunités demeurent virtuelles, à l'exception d'un petit nombre de pays et de secteurs.
9. Dans ce contexte mondial fluide et imprévisible, les besoins des individus et des familles doivent être mis en avant. Pour qu'elle soit synonyme de vie meilleure pour tous, la nouvelle économie mondiale doit répondre aux aspirations des gens – sécurité et emploi, participation sur le lieu de travail et dans la collectivité, respect des droits et dignité au travail, éducation et perspectives d'avenir à offrir aux enfants. Ces exigences simples, fondamentales, traduisent la réaction populaire à la mondialisation. Ce que chacun demande est que l'économie mondiale bénéficie à tous.
10. Les incertitudes quant à l'orientation future de la mondialisation et la prééminence de plus en plus marquée des questions de travail dans les tribunes internationales obligent l'Organisation à être à l'avant-garde de la réflexion sur ce sujet – comment faire en sorte

que nos valeurs et nos objectifs se reflètent dans les solutions mondiales, comment protéger et promouvoir les intérêts des mandants de l'OIT.

11. On reconnaît de plus en plus que la gouvernance effective de la mondialisation doit reposer sur un système international régi par des règles et fondé sur la participation du plus grand nombre au sein de la communauté internationale, des pays et des sociétés. Cette nouvelle architecture se met progressivement en place dans les différents domaines: commerce, finance, monnaie, investissement. Mais pour que l'architecture économique fonctionne, il est indispensable que les objectifs sociaux, et en particulier celui du travail décent pour tous, fassent partie intégrante du cadre d'action internationale. En collaboration avec les autres organisations du système multilatéral, l'OIT doit jouer son rôle en veillant à ce que les institutions et politiques mondiales qui sont mises en place tiennent compte de l'objectif du travail décent.
12. A cet effet, le BIT doit tout faire pour être techniquement à la hauteur de ses responsabilités. Il doit être capable d'offrir des informations à jour sur l'impact de la mondialisation sur la vie des travailleurs. Il doit pouvoir participer activement aux débats sur les grandes questions et relations de l'économie mondiale. Il lui faut donc travailler avec ses mandants tripartites pour garantir que l'objectif du travail décent se reflète pleinement dans l'évolution des institutions mondiales.

## II. Promouvoir concrètement le travail décent

13. La stratégie de l'OIT pour promouvoir le travail décent repose sur une action simultanée à quatre niveaux: définir le concept dans ce cadre; assurer son intégration cohérente dans l'ensemble du Bureau; faire en sorte qu'il se reflète dans les politiques relatives à l'économie mondiale; le mettre en pratique au niveau national.
14. En premier lieu, le BIT mènera des recherches conceptuelles et méthodologiques afin d'approfondir le contenu analytique et empirique du travail décent. Le concept va bien au-delà des quatre objectifs stratégiques de l'OIT, car leur assemblage crée des synergies et potentiels nouveaux et permet de mieux refléter la façon qu'ont les individus d'élaborer et d'exprimer leurs buts. Il nous faut encore explorer ce champ pour mieux comprendre et mesurer la demande individuelle et collective en matière de travail décent, et déterminer son évolution dans le temps et sa spécificité selon les pays; pour établir le lien entre la notion de travail décent et les normes internationales du travail; pour montrer le rapport entre ce concept et par exemple la qualité du travail, la sécurité et la représentation; pour montrer de quelle manière la promotion du travail décent sert les intérêts de tous les mandants. Ce travail sera au cœur du programme de l'Institut international d'études sociales; il profitera aussi aux activités générales du Bureau relatives au travail décent, lesquelles lui apporteront aussi une contribution, notamment pour la mesure des progrès réalisés. Les bureaux régionaux et le Centre de Turin devront être pleinement associés à cet effort.
15. En deuxième lieu, la spécificité du travail décent tient à la capacité de ce thème de relier les différents aspects de l'action du BIT et donc de promouvoir la cohérence dans la conception des politiques. Pour réaliser ce potentiel, chaque secteur, outre sa contribution spécifique, axera ses recherches et activités pratiques sur les grands points d'articulation avec les autres secteurs. Cela suppose le développement prioritaire d'un certain nombre d'activités intersectorielles importantes, ce type d'activités ayant souvent été négligé par le passé. Ce sera un trait distinctif des programmes focaux: ainsi, par exemple, le programme focal sur l'emploi dans les petites entreprises collaborera étroitement avec les programmes sur le travail sans risque et le dialogue social, de sorte qu'il y ait cohérence entre promotion de l'emploi et sécurité au travail, productivité et systèmes de représentation et

d'expression. Cette intégration des programmes se traduira aussi par la mise en œuvre d'autres activités intersectorielles – statistiques, promotion de l'égalité entre les sexes – conçues de manière à ce que les questions propres à chaque secteur soient abordées dans un cadre commun.

16. En troisième lieu, l'objectif du travail décent guidera la démarche du BIT en ce qui concerne l'économie mondiale, comme il est mentionné ci-dessus. A cet effet, il faudra concevoir une approche intégrée de la politique économique et sociale dans l'économie mondiale, montrer que le respect des objectifs de l'OIT et l'utilisation de ses instruments, conformément à une démarche équilibrée axée sur le concept de travail décent, fournissent un cadre plus juste et plus stable pour le développement mondial. Le BIT est bien placé pour définir les modalités d'une gouvernance de la mondialisation qui respectent ces objectifs, en collaboration avec d'autres organisations du système multilatéral. Ce travail sera confié au Groupe des politiques internationales et éclairera les débats du Groupe de travail sur la dimension sociale de la mondialisation.
17. Enfin, l'élaboration de stratégies cohérentes de promotion du travail décent doit se faire au niveau national et répondre aux demandes et priorités formulées par les gouvernements et les acteurs sociaux intéressés. C'est à ce niveau que l'objectif global du travail décent se traduit par des changements dans la vie quotidienne. Cela suppose de travailler avec les gouvernements, les employeurs et les travailleurs à l'élaboration de politiques nationales pratiques et détaillées pour tous les aspects du travail décent. Les contributions devront venir de l'ensemble du BIT, chacun des secteurs à Genève travaillant en coordination avec les équipes et les services techniques aux niveaux régional et national. Appuyer ces efforts sera aussi une priorité de la coopération technique. Un groupe de travail de taille réduite gèrera ce processus depuis le siège en collaboration avec les bureaux extérieurs. Le résultat des stratégies nationales sera pris en compte pour l'élaboration des programmes du BIT dans son ensemble.
18. Le reste de cette section décrit de façon détaillée l'apport du BIT à la promotion du travail décent sous chacun des objectifs stratégiques. Cette description ne vise pas à être exhaustive et l'on trouvera dans les propositions de programme et de budget pour 2002-03 et 2004-05 de plus amples informations, notamment sur la dimension régionale des propositions et la contribution spécifique des programmes focaux.

**Objectif stratégique n° 1:  
Promouvoir et mettre en œuvre les normes  
et les principes et droits fondamentaux au travail**

**Contexte**

19. La mondialisation de l'économie donne plus de visibilité que jamais aux violations des droits fondamentaux au travail et les place au centre des débats de politique internationale. Ce que l'on a pu autrefois attribuer à des particularités culturelles ou à une conjoncture politique et socioéconomique est de moins en moins toléré par les consommateurs, les syndicats, les entreprises ainsi que par une opinion publique de mieux en mieux informée. Le consensus s'est renforcé autour de la nécessité de promouvoir de toute urgence les droits fondamentaux au travail, en commençant par combattre sans pitié les pires formes de travail des enfants. Ces droits, de plus en plus, sont considérés non comme un objectif à long terme mais comme la condition même d'un développement authentique dans l'intérêt de tous, et les institutions internationales sont sollicitées pour favoriser leur promotion.

20. Ces changements vont de pair avec une difficulté persistante à créer plus d'emplois dans le monde, l'émergence de nouvelles méthodes de travail, la précarisation de l'emploi et l'explosion du travail informel. Le débat sur la flexibilité et la réglementation du marché du travail est intense et a provoqué un regain d'intérêt concernant le rôle des normes internationales du travail. Le débat sur toutes ces questions reflète des interprétations différentes de l'impact de la mondialisation sur la vie quotidienne; il vise somme toute à déterminer quels sont les instruments qui permettent d'exploiter au mieux les opportunités qu'offre la mondialisation et d'en réduire les inconvénients.
21. L'intérêt pour la dimension économique et sociale de la mondialisation débouche sur l'établissement de nouvelles structures de gestion de l'économie. Dans ce contexte, il est tout à fait naturel que le système normatif de l'OIT soit mis en avant comme pilier social nécessaire de l'économie mondiale. Ce système est envisagé sous deux angles. Tout d'abord, comment peut-il servir à protéger ceux, travailleurs et chômeurs, qui sont les plus directement affectés par les mutations en cours, comment peut-il venir à bout des abus et de la discrimination encore observés dans le monde du travail, et comment peut-il aider les laissés-pour-compte à redevenir maîtres de leur destin? D'un autre côté, comment ce système – conçu dans la première moitié du XX<sup>e</sup> siècle – peut-il répondre adéquatement à la réalité d'économies et de sociétés ouvertes, d'une véritable révolution technologique et d'un marché mondial émergent, tout en continuant de défendre les valeurs de justice sociale sur lesquelles il repose et qui n'ont rien perdu de leur pertinence?
22. Les mandants tripartites devront trouver des moyens novateurs de répondre à ces questions pour que soit reconnue la légitimité de la voix de l'OIT en ce XXI<sup>e</sup> siècle caractérisé par la montée de l'incertitude, tant pour les individus que pour les familles.

### **Réponse de l'OIT**

23. Les conventions et les recommandations de l'OIT sont une source vitale de protection des travailleurs partout dans le monde, et la structure tripartite de l'OIT offre une base sociale et politique solide au système normatif. Le respect des droits au travail permet aux intéressés de revendiquer librement une part équitable de la richesse qu'ils contribuent à créer et d'obtenir des améliorations de la qualité de leur vie au travail. De la sorte, ces droits aident à transformer la croissance économique en équité sociale et en emplois à tous les stades du processus de développement. Une démarche axée sur les droits est donc constructive, avec l'emploi et la croissance de l'entreprise, d'une stratégie d'intégration de la justice sociale dans la mondialisation économique. A cet effet, la stratégie de l'OIT combinera action normative et coopération technique dans le cadre de la Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail et du Programme international pour l'abolition du travail des enfants (IPEC).
24. Le système d'élaboration, de surveillance et de promotion des normes, la coopération technique et les questions connexes feront l'objet d'un examen approfondi compte tenu de la réaction favorable des mandants aux idées exposées dans *Un travail décent*. Il nous faudra un consensus tripartite solide sur ces questions pour tout à la fois moderniser et renforcer le système normatif.

### **Travail décent**

25. Le processus de la Déclaration a montré que certains éléments qui font partie des normes et principes de l'OIT peuvent aider à définir le concept de travail décent. Les normes internationales du travail relatives aux quatre objectifs stratégiques facilitent l'identification des mesures à prendre pour faire du travail décent une réalité dans différents contextes. Les questions transversales de l'égalité entre les sexes et de la

protection des groupes vulnérables, notamment les travailleurs migrants et les peuples indigènes et tribaux, se reflètent aussi dans les normes de l'Organisation.

26. L'accent sera mis tout spécialement sur l'aide aux pays dont les besoins et perspectives d'améliorations concrètes auront été déterminés dans le cadre du suivi de la Déclaration et par les mécanismes de contrôle. L'expérience des programmes d'abolition du travail des enfants assortis de calendriers précis, dans des secteurs et des pays particuliers, devrait en principe offrir des enseignements utiles applicables à d'autres aspects du travail décent.
27. Sont notamment prévues les activités intersectorielles suivantes:
- Secteur de l'emploi: analyser et appliquer des mesures visant à promouvoir les normes de l'OIT au moyen d'améliorations sur le lieu de travail.
  - Secteur de la protection sociale: forger des liens entre d'une part le contrôle de l'application et la promotion de certaines conventions sur la sécurité et la santé au travail et les conditions de travail, et d'autre part la coopération technique et la recherche sur ces sujets.
  - Secteur du dialogue social: promouvoir la participation des organisations d'employeurs et de travailleurs aux activités menées dans le cadre de la Déclaration et de l'IPEC, ainsi qu'à l'action normative – élaboration, contrôle et promotion.

### **Objectif opérationnel n° 1a:**

#### **Normes et principes et droits fondamentaux au travail**

Objectif:	Les Etats Membres donnent effet aux principes et droits relatifs à la liberté syndicale, à la négociation collective et à l'élimination du travail forcé, du travail des enfants et de la discrimination dans l'emploi et la profession.
Indicateurs:	Etats Membres qui ont ratifié une convention au moins dans chacune des quatre catégories de principes et droits fondamentaux.  Etats Membres dans lesquels sont observés des changements positifs, tels que consignés dans l'Introduction des Experts-conseillers à la compilation des rapports annuels sur la Déclaration.  Etats Membres qui ont commencé de mettre en œuvre des activités de coopération technique tenant compte des spécificités hommes-femmes qui répondent concrètement aux besoins ou problèmes identifiés dans les rapports soumis au titre de la Déclaration, l'Introduction des Experts-conseillers et les plans d'action adoptés par le Conseil d'administration.

#### Stratégie

28. La stratégie de promotion des principes et droits fondamentaux prévoit une campagne ciblée de ratification des conventions fondamentales, visant à garantir que chaque Etat Membre ratifie une convention au moins dans chacune des quatre catégories (liberté syndicale et négociation collective, travail forcé, travail des enfants, discrimination). Le suivi de la Déclaration débouchera sur des plans d'action sur la base desquels seront conçues des activités de coopération technique tout en visant à surmonter les obstacles définis tenant compte des besoins spécifiques des hommes et des femmes. Le BIT s'engagera à tirer partie d'une diversité de ressources pour réaliser les objectifs de la Déclaration et à mobiliser des ressources supplémentaires. La promotion des principes et droits fondamentaux s'inscrira aussi dans la démarche intégrée appliquée par le BIT à la politique économique et sociale dans l'économie mondiale, en partenariat avec les Nations Unies et les institutions financières internationales.

29. On continuera de donner effet à la Déclaration conformément au dispositif de suivi prévoyant des rapports annuels et globaux. Le suivi annuel concernant les conventions fondamentales non ratifiées fournira aux Etats Membres un point de référence pour mesurer leurs progrès. Le rapport global passera en revue les tendances mondiales et régionales et les changements importants intervenus dans le domaine considéré dans une période de quatre ans. Les rapports détermineront les aspects sur lesquels le BIT devra faire porter son assistance technique pour aider les Etats Membres à appliquer les principes et droits fondamentaux.

### **Objectif opérationnel n° 1b: Travail des enfants**

Objectif:	Le travail des enfants, et en priorité ses formes les plus intolérables, est progressivement éliminé et des solutions de rechange sont proposées aux enfants et aux familles.
Indicateurs:	<p>Etats Membres qui ont ratifié:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ la convention (n° 138) sur l'âge minimum, 1973;</li> <li>■ la convention (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999.</li> </ul> <p>Etats Membres menant des études nationales quantitatives et qualitatives sur l'ampleur du travail des enfants.</p> <p>Etats Membres qui formulent des politiques et programmes assortis de calendriers précis pour l'élimination des pires formes de travail des enfants, compte tenu du cas particulier des enfants de sexe féminin.</p> <p>Enfants bénéficiant directement de l'action de l'OIT, en ce qui concerne en particulier les pires formes de travail des enfants et les enfants de sexe féminin.</p>

### **Stratégie**

30. La stratégie du Programme focal sur le travail des enfants (IPEC) combinera action normative et coopération technique renforcée. La dimension normative de cette stratégie comporte deux éléments: nouvelle approche définie par la convention n° 182, axée sur l'élimination immédiate des pires formes de travail des enfants, et approche globale de la convention n° 138, qui fixe un âge minimum pour l'emploi. La campagne de ratification de ces deux conventions évoluera de plus en plus vers une campagne pour leur application.
31. Le Rapport global sur le travail des enfants (2002) et les premiers rapports sur la convention n° 182 communiqués par les Membres qui l'ont ratifiée permettront de renforcer le lien avec l'élaboration des politiques globales et l'assistance technique fournie dans le cadre des projets et des services consultatifs, en particulier au niveau national. Cela facilitera la comptabilisation des enfants bénéficiant directement des activités de l'OIT.
32. Les projets intégrés à base locale ont fait la preuve qu'il est possible d'éliminer le travail des enfants dans certains secteurs de zones géographiques déterminées. Compte tenu de cela, un certain nombre de programmes d'action nationaux assortis de calendriers précis sur les pires formes de travail des enfants seront mis en œuvre. Cela montrera l'impact qu'une réduction importante des pires formes de travail des enfants peut avoir sur le développement économique et social durable. Promotion, recherche et action seront nécessaires au niveau mondial mais aussi aux niveaux régional et national.
33. Des études quantitatives et qualitatives, ventilées par sexe, éclaireront certains cas particuliers de travail des enfants et détermineront les domaines prioritaires d'action. Cela contribuera à la réalisation de l'objectif du travail décent, qui suppose l'élimination

effective des pires formes de travail des enfants. Il faudra élargir les possibilités d'emploi offertes aux parents, en particulier dans le cas des familles monoparentales et des mères, ainsi que les possibilités d'éducation des enfants. La protection des enfants de sexe féminin devra faire l'objet d'une attention particulière.

### **Objectif opérationnel n° 1c:**

#### **Action normative**

Objectif:	Des services sont fournis aux organes de contrôle, aux mandants et au Conseil d'administration, pour le contrôle des normes existantes et l'établissement de nouvelles normes.
Indicateurs:	<p>Rapports traités pour soumission à la commission d'experts.</p> <p>Plaintes examinées par le Comité de la liberté syndicale.</p> <p>Taux de réponse des gouvernements pour chacune des sessions des organes de contrôle.</p> <p>Améliorations observées dans l'application des conventions fondamentales dont la commission d'experts a pris note pendant la période biennale:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ avec satisfaction;</li> <li>■ avec intérêt.</li> </ul> <p>Cas de progrès dans l'application des conventions autres que les conventions fondamentales dont la commission d'experts a pris note pendant la période biennale:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ avec satisfaction;</li> <li>■ avec intérêt.</li> </ul> <p>Cas de progrès dont le Comité de la liberté syndicale a pris note pendant la période biennale.</p> <p>Consensus sur les améliorations possibles des activités normatives de l'OIT.</p>

#### Stratégie

- 34.** Les mécanismes de contrôle facilitent l'identification de problèmes particuliers, l'élaboration de recommandations et l'évaluation des progrès réalisés en vue du travail décent au niveau national. Les mandants reçoivent ensuite une assistance sur les aspects juridiques et pratiques, émanant de tous les secteurs du Bureau. Une série renforcée de mesures sera axée sur la façon dont l'application des normes internationales du travail peut contribuer à préciser le concept de travail décent et à le mettre en pratique.
- 35.** Pour que le débat en cours<sup>2</sup> débouche sur une issue positive, il faudra que s'établisse un consensus sur l'orientation et les modalités de l'action normative. Ce consensus permettra de servir plus efficacement les organes compétents – intensification du dialogue avec les mandants – et de mieux cibler les informations et activités consultatives entreprises en coopération avec les bureaux régionaux. Une aide renforcée sera offerte aux mandants dans les pays conformément aux recommandations des organes de contrôle. L'accent sera mis sur le dialogue, l'élaboration de solutions et l'assistance pratique des différents secteurs et bureaux extérieurs. Le Conseil d'administration fournira des orientations à ce sujet dans sa revue des activités normatives, y compris le système de rapports périodiques au titre de l'article 22 et les études d'ensemble des rapports au titre de l'article 19.

<sup>2</sup> Document GB.279/4.

---

**Objectif stratégique n° 2:  
Accroître les possibilités pour les femmes  
et pour les hommes d'obtenir un emploi  
et un revenu convenables**

**Contexte**

36. La promotion de l'emploi est au cœur du programme relatif au travail décent. Le chômage est en recul dans la plupart des pays industrialisés, mais, au niveau mondial, un milliard de travailleurs reste sans emploi ou sous-employé, et une proportion croissante d'emplois relève de l'économie informelle.
37. La globalisation des marchés, des produits, des capitaux et de la main-d'œuvre façonne de plus en plus les systèmes de production mondiaux et les chaînes de valeur avec une redistribution géographique permanente du travail et des schémas de création d'emplois plus imprévisibles. La libéralisation des politiques d'investissement et des politiques commerciales, associée aux changements technologiques rapides, a été le principal moteur de cette transformation. L'élaboration des politiques est devenue plus complexe avec l'influence croissante des acteurs du secteur privé et d'autres parties prenantes de la société civile. Les gouvernements sont aujourd'hui moins à même qu'auparavant d'utiliser les leviers économiques traditionnels.
38. Les nouvelles technologies modifient la manière dont les produits et les services sont conçus, mis au point et distribués, avec de lourdes répercussions au plan de l'organisation du travail et des qualifications nécessaires pour l'accomplir. La mobilité de la production et des marchés du travail posera un certain nombre de problèmes aux économies développées, en transition et en développement, avec notamment le risque véritable d'un élargissement du fossé numérique. Cette situation est lourde de conséquences, en particulier pour les groupes s'efforçant d'éviter l'exclusion du marché du travail.
39. Les marchés du travail ont subi l'influence de l'évolution démographique, comme le vieillissement des populations et/ou le développement rapide de la main-d'œuvre. L'impact du VIH-SIDA sur les marchés du travail est dramatique, particulièrement en Afrique subsaharienne.
40. Les crises naturelles, tout comme les crises causées par l'homme, ont souvent de graves conséquences pour les revenus et l'emploi. Les guerres, crises économiques, catastrophes naturelles et les transitions politiques et sociales difficiles continuent à toucher un nombre important de personnes qui se trouvent par conséquent confrontées à une progression de la pauvreté, du chômage et de l'exclusion sociale.
41. Les conseils pour l'élaboration des politiques, les flux d'aide officielle et les stratégies de développement contribuent souvent à cette situation en ne mettant pas suffisamment l'accent sur la nécessité de promouvoir l'emploi. Les femmes souffrent davantage d'exclusion que les hommes et, lorsqu'elles travaillent, elles ont souvent des emplois moins bien rémunérés. Le développement passe inévitablement par un environnement favorable à la création d'entreprises, et plus particulièrement des petites entreprises, qui jouent un rôle de plus en plus important dans les systèmes de production en évolution et créent la grande majorité des nouveaux emplois. Nombre de ceux-ci sont cependant des emplois de mauvaise qualité dans une économie informelle.

## Réponse de l'OIT

42. La mondialisation, les nouvelles technologies et l'évolution rapide des marchés du travail et des systèmes de production offrent de nouvelles possibilités au plan de l'emploi mais créent également des problèmes. Il faut élaborer des politiques adaptées à l'évolution de la conjoncture internationale et qui tiennent compte des enseignements acquis jusqu'à présent en matière d'impact de la mondialisation sur l'emploi. Les recherches de l'OIT doivent prendre en considération ces questions et en évaluer les conséquences pour les tendances mondiales en matière d'emploi et de travail, de même que pour la conception et la coordination des politiques.
43. La mondialisation nécessite une réponse appropriée qui renforce les bénéfices potentiels du développement des échanges et des investissements étrangers comme, par exemple, la croissance économique et la croissance de l'emploi, tout en réduisant ses effets potentiellement délétères comme les pertes d'emploi et l'aggravation des disparités économiques. Il faut définir ce cadre au niveau national pour tenir compte des circonstances locales et reconnaître que l'aptitude des gouvernements à utiliser les mesures économiques traditionnelles diminue.
44. Une approche globale des questions d'emploi réunira les différents grands programmes du secteur en un ensemble cohérent d'orientations, de stratégies et de programmes opérationnels couvrant les principaux grands domaines ci-après:
- *Renforcement des connaissances de l'OIT sur les résultats en matière d'emploi des différentes politiques.* Il faudra mettre au point des stratégies pour promouvoir un emploi et un revenu convenables, pour les hommes comme pour les femmes, en se basant sur la croissance économique et en s'appuyant sur une connaissance et une compréhension approfondies du problème mondial de l'emploi.
  - *Politiques tendant à promouvoir les entreprises, notamment les micro-entreprises, les petites entreprises et les coopératives ayant le plus fort potentiel de création de nouveaux emplois.* Il faudra mettre l'accent sur l'amélioration de la productivité et le renforcement de la compétitivité associés à des stratégies d'amélioration de la qualité de l'emploi, y compris dans l'économie informelle.
  - *Politiques tendant à améliorer les connaissances, les qualifications et l'employabilité.* Ces actions auront pour objet de doter les hommes et les femmes des qualifications nécessaires pour accéder à l'emploi sur les marchés du travail actuels et futurs. Des politiques et programmes tendant à améliorer l'efficacité du marché du travail et à promouvoir l'égalité des femmes en matière d'accès au marché du travail seront mis au point.
  - *Promotion de l'emploi par la reconstruction et les investissements à fort coefficient d'emplois.* Ces mesures visent à mettre en place une aptitude de réponse rapide et intégrée aux crises de différents types tout comme à concevoir et à appliquer des programmes spéciaux d'emploi dans les situations de chômage élevé.
  - *Diverses mesures pour améliorer les moyens d'existence par le microfinancement, l'emploi indépendant, le développement économique local et d'autres activités créatrices de revenus.* Ces mesures supposent une meilleure compréhension des politiques d'appui nécessaires afin de les incorporer dans une stratégie de travail décent.
  - *Promotion du travail décent grâce à des initiatives privées volontaires et à la responsabilité sociale du secteur privé, y compris le Pacte mondial, en mettant*

l'accent sur une implication tripartite. La Déclaration de principes tripartites sur les entreprises multinationales et la politique sociale fournit un cadre d'action pour examiner les problèmes sociaux qui peuvent se poser à la suite d'investissements étrangers directs.

45. Les éléments de politiques et de programmes qui figurent ci-dessus mettront l'accent sur l'objectif global de la promotion du travail décent en associant la promotion de l'emploi avec une préoccupation fondamentale qui est la qualité de cet emploi. L'ensemble d'orientations, de stratégies et de programmes de mise en place de capacités opérationnelles qui en résultera sera élaboré de manière à pouvoir être adapté efficacement aux conditions particulières qui existent aux niveaux national et local.

### **Travail décent**

46. La contribution sectorielle au travail décent consistera à développer des liens et des relations causales entre promotion de l'emploi et droits fondamentaux, protection sociale, dialogue social. Au sein du secteur lui-même, on s'attachera à mettre au point un cadre intégré pour l'emploi qui servira de base aux services consultatifs à l'intention des Etats Membres et à l'interaction avec d'autres organisations internationales. Ce cadre tiendra compte des enseignements des examens par pays de la politique de l'emploi. Sur la base de ces évaluations, un ensemble cohérent de cibles prioritaires dans le domaine de l'emploi sera établi, en gardant présent à l'esprit l'objectif global de l'OIT du travail décent.
47. Dans ce contexte, une attention accrue sera accordée aux politiques nationales visant à créer davantage d'emplois de meilleure qualité pour les femmes. Il faudra pour cela adopter une approche intégrée de la création d'emplois, avec une sensibilisation renforcée aux droits fondamentaux au travail, la garantie que l'emploi des femmes améliore le bien-être de la famille et de l'enfant, la protection des plus vulnérables et le renforcement du dialogue social.
48. Des liens efficaces avec les autres secteurs et des programmes de travail conjoints sont tout aussi importants pour concrétiser le concept du travail décent. Au sein du secteur, les programmes focaux seront les moteurs de la coopération intersectorielle.
49. Le Programme focal sur la stimulation de l'emploi par le développement des petites entreprises collaborera étroitement avec d'autres programmes focaux, y compris ceux sur la promotion de la Déclaration, Safe Work et le renforcement du dialogue social. Les buts de ces différents programmes sont les suivants: garantir que les politiques et programmes du secteur des petites entreprises assurent effectivement la promotion de la Déclaration comme plancher social; promouvoir la qualité de l'emploi, y compris la sécurité sociale, la santé et la sécurité, les questions d'égalité des sexes et questions ayant trait à la famille, et enfin garantir que le dialogue social est au centre du processus de promotion des politiques et stratégies favorisant l'emploi durable. De même, le Programme focal sur la réponse aux crises et la reconstruction collaborera étroitement avec ceux sur le travail des enfants, la promotion de la Déclaration et le renforcement du dialogue social.
50. Un groupe d'action intersectoriel sur le travail décent dans l'économie informelle garantira que les recherches, politiques et programmes axés sur l'économie informelle offrent une approche cohérente tenant compte de tous les objectifs stratégiques de l'OIT.
51. D'autres initiatives intersectorielles conjointes seront également mises au point, comme suit:

- Avec le secteur des normes et des principes et droits fondamentaux au travail, activités de recherche et actions sur les mesures pour appliquer les normes de l'OIT par des améliorations sur le lieu de travail.
- Avec le secteur de la protection sociale, garantir que les politiques et programmes de promotion de l'emploi sont étayés par des systèmes adéquats de protection sociale, y compris:
  - des conditions de travail appropriées, productives et sans risque dans les petites et moyennes entreprises;
  - des liens appropriés entre le marché du travail et les politiques de sécurité sociale;
  - une meilleure régulation des migrations;
  - la collecte et l'analyse de données sur la sécurité et la souplesse du marché du travail;
  - une prise en compte des répercussions du VIH-SIDA sur la main-d'œuvre et sur le lieu de travail.
- Avec le secteur du dialogue social, donner aux partenaires sociaux la capacité de participer efficacement à l'élaboration et à l'application de politiques et programmes en rapport avec l'emploi et la productivité.

**Objectif opérationnel n° 2a:  
Appui à la politique de l'emploi**

Objectif:	Les mandants de l'OIT sont mieux équipés pour analyser l'évolution de l'emploi et du marché du travail à l'échelle nationale et à l'échelle mondiale, ainsi que pour élaborer, préconiser et mettre en œuvre des stratégies efficaces de promotion d'un emploi convenable pour les hommes et pour les femmes.
Indicateurs:	Mandants de l'OIT qui utilisent la base de connaissances de l'OIT.  Politiques de l'emploi à l'échelle mondiale et à l'échelle nationale qui tiennent compte des recommandations formulées par l'intermédiaire des services consultatifs de l'OIT.

**Stratégie**

52. Les activités dans ce domaine mettront l'accent sur le renforcement de la base de connaissances concernant les résultats sur l'emploi des différentes politiques, couvrant les marchés du travail, l'égalité des chances en matière d'emploi, les migrations et les initiatives volontaires du secteur privé. Comme proposé par le Groupe consultatif sur les statistiques, cette base de connaissances comportera des informations propres aux régions, secteurs et types d'entreprises. L'OIT doit renforcer sa place comme principale source au monde d'informations sur l'emploi agrégées, réparties par sexe et actualisées, pour éclairer le débat au niveau du grand public et fournir des orientations de politique générale. Les pratiques les mieux adaptées au nouvel environnement international seront recensées. Les recommandations sur les stratégies de l'emploi tendant à promouvoir le travail décent s'appuieront sur une analyse approfondie de la complémentarité entre réformes du marché du travail, investissements et politique macroéconomique.

53. L'importante base de connaissances de l'OIT aidera les mandants à formuler et à mettre en œuvre des politiques nationales de l'emploi qui feront partie intégrante des stratégies nationales relatives au travail décent.

**Objectif opérationnel n° 2b:**  
**Les connaissances, les compétences et l'employabilité**

Objectif:	Les mandants de l'OIT investissent davantage dans la formation et la valorisation des ressources humaines afin d'offrir aux hommes et aux femmes un accès amélioré et équitable à un emploi convenable.
Indicateurs:	Mandants de l'OIT qui adoptent des politiques d'amélioration de la qualité et de l'efficacité de la mise en valeur des ressources humaines ainsi que des services de formation et d'emploi et investissent dans ces domaines.  Mandants de l'OIT qui adoptent des stratégies visant à garantir que les femmes en général et les personnes avec des besoins particuliers comme les personnes handicapées, les personnes déplacées, les jeunes ou les travailleurs âgés ont accès à la formation et à la mise en valeur des compétences.

**Stratégie**

54. L'investissement dans les compétences et l'employabilité des travailleurs devient crucial pour trouver un équilibre entre, d'une part, la nécessité de promouvoir la productivité économique et la compétitivité et, d'autre part, celle de promouvoir les buts sociaux que sont l'équité, l'insertion et la responsabilité. La mise en valeur des compétences est donc devenue l'un des piliers essentiels du travail décent car elle édifie une infrastructure sociale et offre des possibilités d'obtenir un emploi et d'échapper à la pauvreté et à la marginalisation. Cette remarque vaut particulièrement pour ceux qui seraient autrement exclus du marché du travail, en particulier les femmes, mais également les groupes ayant des besoins spéciaux comme les jeunes, les personnes handicapées, les personnes déplacées et les travailleurs âgés. Le Programme focal pour l'investissement dans les connaissances, les compétences et l'employabilité mettra l'accent dans ses travaux sur le renforcement des cadres de politiques de formation associés à la conception et à la mise en œuvre de programmes d'apprentissage et de formation pour les entreprises, les établissements de formation et les services de l'emploi. Ce travail doit être mené en étroite coopération avec les partenaires sociaux. La formation continue et les nouvelles approches de l'emploi indépendant et du développement des petites entreprises seront encouragées. Les groupes cibles prioritaires seront notamment ceux qui sont confrontés à des difficultés particulières en matière d'accès à un travail décent, l'accent étant mis plus particulièrement sur les travailleurs de l'économie informelle, en majorité des femmes.

**Objectif opérationnel n° 2c:**  
**Création d'emplois**

Objectif:	Les Etats Membres et les mandants de l'OIT sont mieux équipés pour élaborer et mettre en œuvre des programmes spéciaux de promotion de l'emploi dans le domaine du développement des entreprises et des investissements à fort coefficient d'emploi, y compris à l'issue d'une crise, en accordant une attention particulière à la situation des femmes.
Indicateurs:	Mandants de l'OIT et autres institutions qui utilisent les conseils et les outils pratiques de l'OIT en vue du développement des entreprises.  Etats Membres de l'OIT qui appliquent l'approche de l'OIT en matière d'investissements à fort coefficient d'emplois, en particulier à l'issue d'une crise.

## Stratégie

55. Le Programme focal sur la stimulation de l'emploi par le développement des petites entreprises utilisera les enseignements acquis des expériences antérieures en matière de promotion de la création d'emplois dans les micro-entreprises, les petites entreprises et les coopératives dans le cadre des activités relatives au travail décent au niveau national. Le travail décent suppose que les politiques et programmes de développement des entreprises accordent l'attention nécessaire à la qualité des emplois en termes de sécurité et de santé au travail, de conditions de travail, de sécurité sociale et de respect des droits fondamentaux sur le lieu de travail, outre l'accent qu'ils mettent traditionnellement sur les défis auxquels sont confrontées les entreprises en termes d'obstacles juridiques et réglementaires, d'accès au financement, de formation à la gestion, de marchés, d'information et de productivité. Des programmes spéciaux seront conçus pour les femmes entrepreneurs. Les activités seront menées de plus en plus fréquemment en collaboration avec le secteur privé, notamment pour promouvoir le travail décent tout au long de la chaîne logistique et pour mettre en place dans les entreprises de toutes tailles des pratiques de gestion qui reflètent les valeurs et les préoccupations de l'OIT.
56. Une attention particulière sera accordée à l'impact du VIH-SIDA sur les marchés du travail et la préparation de programmes de promotion de l'emploi. Une autre priorité consistera à examiner les problèmes et les possibilités liés aux nouvelles technologies de l'information et des communications pour les micro-entreprises, les petites entreprises et les coopératives.
57. Pour lutter contre les problèmes de pauvreté, de chômage et de sous-emploi, les programmes de développement doivent mettre l'accent sur la création de possibilités durables de travail décent. Cette remarque vaut particulièrement pour les pays ayant traversé une crise. Afin de contribuer à la réduction de la pauvreté par des stratégies de croissance à fort coefficient d'emploi, l'OIT continuera à promouvoir l'emploi indépendant par des programmes de microfinancement et de développement économique local et utilisera des approches basées sur la main-d'œuvre pour favoriser les investissements publics en infrastructures afin d'améliorer l'accès des populations pauvres aux ressources productives et aux services sociaux de base. Il faudra pour cela mettre en place des capacités pour que le secteur privé exécute davantage de travaux publics et multiplier les efforts pour associer création d'emplois et conditions de travail décent sans nuire à l'efficacité et à la productivité. Afin de faire face aux problèmes d'emploi et autres problèmes socio-économiques liés aux crises, le Programme focal sur la réponse aux crises et la reconstruction utilisera le concept du travail décent pour mettre au point une approche globale et cohérente de la réintégration sociale et économique et de réduction de la vulnérabilité. Un appui sera fourni aux gouvernements et aux partenaires sociaux pour qu'ils mettent au point des politiques et programmes visant à surmonter l'impact socio-économique des crises.

### **Objectif stratégique n° 3: Accroître l'étendue et l'efficacité de la protection sociale pour tous**

#### **Contexte**

58. La nécessité d'améliorer la protection sociale est au cœur des préoccupations de l'OIT depuis sa création. En dépit des progrès socio-économiques, de graves problèmes continuent à se poser, comme en témoigne notamment le fait que plus d'un million de personnes meurent chaque année des suites d'un accident du travail. Un grand nombre de

travailleurs ne bénéficient toujours pas des formes de protections les plus élémentaires. Ils sont employés dans le secteur informel de l'économie, occupant des emplois précaires ou clandestins ou des emplois dans lesquels ils sont quotidiennement en butte à l'insécurité et à la discrimination. En principe, les travailleurs du secteur formel de l'économie jouissent au moins d'une protection minimale. Toutefois, il est fréquent que les systèmes de protection sociale publics – qui vont de l'assurance chômage aux services d'inspection du travail – disposent de dotations budgétaires insuffisantes, soient mal gérés ou pour quelque autre raison ne garantissent pas la sécurité promise. Même les travailleurs comparativement les mieux rémunérés sont parfois confrontés à de graves problèmes. Ils n'ont pas la sécurité de l'emploi, ne savent pas si leurs retraites seront suffisantes ni s'ils ne sont pas exposés à des risques à leur insu. Il arrive également que la protection de la maternité ne soit pas assurée et qu'il n'existe pas de structure d'accueil pour les enfants. A cela s'ajoutent des horaires de travail parfois très longs ou irréguliers.

- 59.** Certaines formes d'insécurité se développent. La mondialisation, la croissance du secteur informel et le vieillissement des populations réduisent la capacité des gouvernements de financer les régimes de sécurité sociale et donnent lieu à des controverses sur les conséquences de la protection sociale sur la compétitivité. L'aggravation du sentiment d'insécurité peut être attribuée en partie aux mutations et à l'instabilité accrue des systèmes de production. Les interactions entre protection sociale et mondialisation de l'économie commencent à prendre de nouvelles formes, en raison par exemple du rôle accru des fonds de pension sur les marchés financiers internationaux. En outre, la mondialisation ne se limite pas aux flux commerciaux et financiers: en effet, les mouvements de main-d'œuvre deviennent eux aussi de plus en plus transfrontaliers, et les migrations internationales licites et clandestines soulèvent un très grand nombre de problèmes quant à leur réglementation et à la protection des migrants. Il est manifestement indispensable que la nouvelle architecture mondiale repose sur de solides fondements sociaux.
- 60.** La portée et l'efficacité des régimes de protection sociale sont étroitement liées au niveau de développement. L'hypothèse de départ était que la couverture offerte par les systèmes institués par la voie légale serait étendue progressivement à un plus grand nombre de personnes; or tel n'a pas été le cas. Avec le phénomène de l'urbanisation, les formes traditionnelles de protection sociale se sont affaiblies, les réseaux informels de soutien que constituaient la famille élargie, la parentèle et les communautés se sont distendus. Dans un certain nombre d'économies en transition, les systèmes de protection sociale autrefois en place se sont effondrés sans être remplacés par d'autres systèmes adéquats. Des communautés entières se sont trouvées désemparées, cherchant désespérément des solutions de remplacement. Dans les pays industrialisés, une hausse importante du nombre de personnes âgées dépendantes, des taux de chômage élevés et de nouvelles formes d'emploi ont affaibli le consensus social sur les modalités de financement des régimes de protection sociale. La pandémie du VIH-SIDA fait peser de nouvelles contraintes sur les assurances maladie et les assurances pour les survivants. Ces évolutions menacent la viabilité financière à long terme des régimes existants et posent le problème de l'accès, des niveaux de financement de la protection, de la privatisation des fonds et d'autres questions essentielles. Dans les pays en développement, contrairement aux attentes, le secteur informel de l'économie a crû au lieu de décliner, ce qui affaiblit encore les mécanismes de gestion des régimes de protection existants. En outre, avec l'augmentation rapide des migrations clandestines, le nombre de travailleurs mal protégés, voire ne bénéficiant d'aucune protection sociale, s'accroît.
- 61.** Les problèmes de protection de la main-d'œuvre suivent une même tendance. Dans les pays les plus pauvres, la grande majorité des travailleurs ne sont pas ou guère protégés, et cela vaut souvent pour les petites et moyennes entreprises du secteur formel aussi bien que pour l'agriculture et le secteur informel de l'économie. Peu de services d'inspection du travail peuvent se féliciter de disposer de ressources adéquates, d'avoir un personnel bien

formé ou de pouvoir agir de manière efficace. Lorsque des activités industrielles dangereuses sont transférées dans les pays pauvres, il est plus difficile de faire respecter les normes fondamentales en matière de santé et de sécurité au travail. Les économies en transition ont peu de ressources à consacrer aux systèmes de protection, et les anciens systèmes sont souvent inopérants. Même dans les pays riches, de nombreux problèmes subsistent. Pour certains travailleurs, la déréglementation a entraîné une diminution de la protection dont ils bénéficiaient. L'évolution des modalités d'emploi, notamment le développement du travail à temps partiel, et de la sous-traitance soulève des problèmes difficiles à résoudre.

62. Partout dans le monde, la sécurité des travailleuses est beaucoup plus menacée que celle des travailleurs. Beaucoup de femmes ne bénéficient d'aucune protection de la maternité et sont victimes de diverses formes de discrimination et inégalités de traitement. L'augmentation du nombre des familles monoparentales, en particulier de celles ayant une femme à leur tête, se traduit par un ralentissement de l'entrée des femmes sur le marché du travail car les conditions essentielles (en particulier les possibilités d'accueil des jeunes enfants) qui permettent aux mères célibataires de travailler davantage n'existent pas dans de nombreux pays.
63. La pandémie du VIH-SIDA s'est transformée en une immense tragédie humaine et sociale à l'échelle mondiale. Dans de nombreux pays, en particulier en Afrique subsaharienne, cette pandémie a eu des effets dévastateurs sur le monde du travail car la maladie frappe les individus à l'âge où ils sont le plus productifs. Les normes et comportements sociaux rendent difficile la solution de ce problème. L'obstacle le plus ardu à surmonter est le phénomène de dénégation et la croyance selon laquelle le VIH-SIDA est un problème relevant exclusivement de la médecine. L'accent est donc mis sur la prise en charge médicale de la maladie plutôt que sur la prévention, et la plupart des programmes tendent à exclure les mesures préventives, en particulier sur le lieu de travail.
64. Cette situation demande que l'accès à un régime de protection et de sécurité sociale approprié soit élargi. Au demeurant, un système de protection sociale adéquat peut avoir des retombées économiques positives mêmes s'il a un coût. Une amélioration judicieusement conçue de la protection sociale favorise le succès de la mise en œuvre des politiques d'ajustement et de développement durable. Des conditions de travail décentes sur le lieu de travail ont une incidence bénéfique sur la motivation du personnel et sa productivité.

### **Réponse de l'OIT**

65. Les défis que soulève la protection sociale feront l'objet d'un débat lors de la Conférence internationale du Travail en 2001. L'issue de la discussion orientera l'action de l'OIT en vue d'élaborer un cadre pour une sécurité sociale qui soit financièrement stable et socialement efficace dans le nouvel environnement mondial.
66. L'un des principaux objectifs est d'assurer à chacun une protection sociale minimale en fonction du niveau de développement. Il faut pour cela élargir la couverture sociale en améliorant l'efficacité des institutions et des mesures prises, en particulier à l'intention des femmes et des groupes exclus tels que les migrants. Dans certains cas, le renforcement des systèmes centraux ne suffira peut-être pas. Des mesures complémentaires pourront être nécessaires pour éviter qu'il y ait des exclus. Les priorités quant aux types de protection offerts peuvent aussi varier. Ainsi, la sécurité du revenu des personnes âgées pourra être jugée plus importante dans les pays développés alors que dans les pays pauvres on accordera peut-être davantage d'importance à la fourniture de soins de santé adéquats. La recherche de solutions novatrices sera encouragée pour ouvrir de nouvelles perspectives

sur la manière dont les différents problèmes relatifs à la sécurité des travailleurs et de leurs familles peuvent être résolus.

- 67.** L'évolution de la répartition des responsabilités en matière de réglementation des conditions de travail entre autorités publiques et secteur privé a des répercussions importantes sur la protection des travailleurs. Alors que, traditionnellement, celle-ci s'inscrivait dans un cadre législatif, de nos jours elle est très souvent libéralisée. Dans le même temps, les ressources affectées à la mise en œuvre de la législation sont rarement suffisantes pour garantir la protection des travailleurs. Une solution à ce problème est de mieux cibler les actions entreprises et d'améliorer l'affectation des ressources publiques. Une autre solution est de renforcer les mesures volontaristes ou négociées au niveau de l'entreprise pour y améliorer la protection. Toutefois, il faut rappeler que le coût de l'amélioration des conditions de travail ainsi que la sécurité et la santé est fréquemment considéré comme un obstacle insurmontable. L'OIT doit donc s'employer à démontrer que l'amélioration de la protection est profitable, non seulement pour les entreprises les plus modernes mais aussi pour les plus petites. A cette fin, il faut pouvoir s'appuyer sur un ensemble de données et d'exemples pédagogiques faciles à utiliser. L'amélioration de la protection des travailleurs nécessite également la mise en place de réseaux volontaires pour soutenir les efforts faits, souvent au niveau sectoriel. Cette action sur le terrain sera renforcée par des démarches faites auprès des instances internationales pour que les questions de protection des travailleurs soient inscrites à leur ordre du jour. En ce qui concerne le VIH-SIDA, des campagnes de sensibilisation et de vulgarisation conduites avec la collaboration de tous les partenaires sociaux seront menées sur la base de la résolution concernant le VIH-SIDA et le monde du travail adoptée par la Conférence internationale du Travail à sa 88<sup>e</sup> session (2000)<sup>3</sup>.

### **Travail décent**

- 68.** La stratégie de l'OIT en matière de travail décent est pour une large part axée sur la protection sociale. Des centaines de millions de travailleurs dans le monde sont confrontés à des situations difficiles et ne bénéficient d'aucune protection, même la plus élémentaire. Or la protection sociale continue à ne susciter que peu d'intérêt politique. L'une des missions principales que s'est fixée l'OIT est de sensibiliser l'opinion mondiale à la difficulté des conditions sociales et de travail qui prévalent dans diverses régions du monde. A cet effet, des rapports seront établis à l'échelle nationale et mondiale. Cette activité portera notamment sur la compilation systématique de données sur la sécurité socio-économique des travailleurs et l'étude de critères de mesure du respect des principes du travail décent.
- 69.** L'OIT doit également démontrer que des politiques de protection sociale progressistes et le respect des normes internationales du travail pertinentes sont source de valeur ajoutée plutôt que de coûts. Cela signifie que l'amélioration des conditions sociales et de travail est non seulement bénéfique pour les travailleurs mais est aussi garante de la viabilité à long terme des entreprises et de leurs performances économiques. Les gouvernements, les employeurs et les travailleurs doivent concilier leurs intérêts divergents d'une manière créatrice afin de mettre en œuvre les principes du travail décent. Les activités de l'OIT dans ce domaine porteront principalement sur l'élaboration de documents et la diffusion d'informations sur les initiatives prises en faveur du travail décent (par exemple les bonnes pratiques) aux niveaux de la communauté, des entreprises et des pays.
- 70.** Les initiatives conduites au niveau intersectoriel seront notamment les suivantes:

<sup>3</sup> Document GB.279/7.

- Avec le secteur des normes et des principes et droits fondamentaux au travail, l'établissement de liens entre le contrôle de l'application et la promotion de certaines conventions sur la sécurité et la santé au travail et les conditions de travail, d'une part, et la coopération technique et la recherche sur ces sujets, d'autre part.
- Avec le secteur de l'emploi, l'objectif sera de veiller à ce que les politiques et programmes visant à promouvoir l'emploi soient sous-tendus par des systèmes de protection sociale adéquats, notamment:
  - l'instauration de conditions de travail appropriées, favorisant la productivité et la sécurité dans les petites et moyennes entreprises;
  - l'établissement de liens adéquats entre les politiques relatives au marché du travail et celles relatives à la sécurité sociale;
  - l'élaboration de meilleurs systèmes de réglementation des migrations;
  - la collecte et l'analyse de données sur la sécurité et la flexibilité des marchés du travail;
  - la sensibilisation aux répercussions du VIH-SIDA sur la main-d'œuvre et le lieu de travail.
- Avec le secteur du dialogue social:
  - la mise au point de programmes sur le VIH-SIDA avec la participation des organisations d'employeurs et de travailleurs et les administrations publiques du travail;
  - des actions conjointes sur la sécurité et la santé au travail, axées sur des secteurs clés tels que les mines, le bâtiment, les bois et forêts, la chimie et l'agriculture;
  - l'étude du rôle des organisations d'employeurs et de travailleurs dans l'amélioration des conditions de travail dans les petites entreprises.

### **Objectif opérationnel n° 3a:**

#### **Portée des systèmes de sécurité sociale**

Objectif:	Les Etats Membres élargissent la portée de leur système de sécurité sociale (y compris au secteur informel et aux travailleurs pauvres), améliorent et diversifient les prestations, renforcent la gestion selon les principes d'une bonne gouvernance et élaborent des politiques pour lutter contre les effets préjudiciables de l'insécurité socio-économique.
Indicateurs:	<p>Etats Membres ayant adopté des systèmes volontaires ou publics, y compris en élargissant les systèmes de sécurité sociale existants ou en les modifiant, en en faisant bénéficier des catégories de population qui n'étaient pas couvertes précédemment, après une intervention de l'OIT.</p> <p>Etats Membres ayant pris des mesures pour améliorer l'architecture financière et la gestion de leurs régimes et systèmes nationaux de protection sociale après une intervention de l'OIT.</p> <p>Etats Membres où des données sont produites et utilisées pour élaborer des stratégies et des mesures visant à combattre l'insécurité économique et sociale.</p>

## Stratégie

71. L'OIT continuera à aider les Etats Membres à élargir la portée de leurs systèmes de couverture sociale et à en améliorer la gestion ainsi que l'éventail des prestations offertes. Cela concerne l'ensemble des branches de sécurité sociale, qu'il s'agisse d'assurance sociale (pensions et retraites, santé, chômage et prestations à court terme), ou de régime d'aide sociale ou de proximité. Il sera prêté tout particulièrement attention au secteur informel et aux travailleurs pauvres. Une aide sera apportée pour renforcer les principaux régimes obligatoires, afin qu'ils bénéficient aux catégories de population non couvertes jusqu'alors, ainsi qu'aux systèmes volontaristes et à l'aide sociale de proximité.
72. L'OIT aidera par ailleurs les mandants à améliorer la planification, la gestion ainsi que la viabilité économique, financière et fiscale des régimes de sécurité sociale. Le Bureau aidera également à réévaluer le partage des responsabilités entre autorités publiques, entreprises privées et travailleurs afin de renforcer le consensus social sur le financement des régimes de sécurité sociale. Un effort tout particulier sera fait pour améliorer la gestion des fonds de pension. Dans certains pays, la tendance est de s'éloigner des systèmes de retenue à la source, ce qui soulève de nouveaux problèmes en matière de planification et de gestion de la sécurité sociale, en particulier en ce qui concerne l'investissement des fonds.
73. L'épidémie du VIH-SIDA accroît la nécessité d'offrir une protection en matière de soins de santé et d'aide sociale aux travailleurs contaminés et à ceux qui sont à leur charge, alors même qu'elle entraîne une diminution de l'assiette des cotisations sociales et des prélèvements fiscaux. Une modélisation des budgets sociaux sera mise au point et servira à évaluer le montant des ressources nécessaires, à estimer les bénéfices que l'on peut retirer des campagnes de sensibilisation précoce et à aider les gouvernements à mettre au point et en pratique des mesures appropriées.
74. La collecte de données et les recherches joueront un rôle clé dans l'établissement d'une documentation et dans la lutte contre les diverses formes d'insécurité économique et sociale. Dans le cadre du programme focal sur la sécurité socio-économique, des données seront collectées dans certains pays afin de mesurer les diverses formes d'insécurité; l'analyse de ces données permettra de formuler une réponse globale. Le travail se fera au niveau des pays en étroite collaboration avec les bureaux extérieurs. Il permettra de recueillir des informations directes qui serviront à l'élaboration des programmes techniques du BIT portant sur les régimes de sécurité sociale formels et informels. Ces analyses seront également une source d'information dans le cadre des programmes de vulgarisation en matière de sécurité économique et sociale.

### **Objectif opérationnel n° 3b:**

#### **Action visant à améliorer les conditions de travail**

Objectif:	Les mandants de l'OIT se focalisent sur la prise de mesures efficaces en vue d'améliorer la sécurité et la santé au travail ainsi que les conditions de travail, en s'attachant tout particulièrement à remédier aux risques les plus graves sur le lieu de travail.
Indicateurs:	Etats Membres dans lesquels les institutions locales utilisent les outils et les méthodes de l'OIT en vue d'améliorer les conditions de travail dans les petites entreprises et le secteur informel de l'économie.  Etats Membres ayant ratifié et appliquant les normes de l'OIT sur le travail et la famille, la protection de la maternité et le temps de travail et dans lesquels des données pertinentes sur ces questions sont produites et utilisées dans la formulation des politiques.

Etats Membres élaborant des politiques et des programmes pour promouvoir l'égalité de traitement des travailleurs et des travailleuses migrants et lutter contre la traite de ces personnes.

Etats Membres intégrant dans leurs plans de lutte nationaux contre le VIH-SIDA des campagnes sur le lieu de travail et prenant des initiatives concrètes en collaboration avec les partenaires sociaux.

Etats Membres dans lesquels les mandants élargissent ou renforcent notablement leurs capacités en matière de sécurité et de santé au travail en ratifiant et en appliquant les normes de l'OIT et en se servant de codes, de guides, d'outils et de méthodes statistiques à cet effet.

Etats Membres dans lesquels des programmes d'action sur la sécurité et la santé au travail sont mis en œuvre dans certaines industries et contre certains risques particuliers.

## Stratégie

- 75.** Les Etats Membres seront aidés dans l'établissement des objectifs et des priorités et pour argumenter leurs demandes de ressources complémentaires destinées à la protection des travailleurs, en particulier dans les professions et les secteurs les plus dangereux. La plus haute priorité sera accordée à la modernisation des services d'inspection du travail pour qu'ils puissent mieux jouer leur rôle de conseillers et vérifier que la réglementation est respectée. Une aide sera fournie pour élaborer la législation et les politiques nécessaires et promouvoir des programmes d'action nationaux en matière de sécurité et de santé sur le lieu de travail, y compris pour la gestion de ces systèmes et la mise au point de programmes concernant la sécurité en matière de produits chimiques. L'accent sera mis sur la promotion des normes internationales du travail, ainsi que sur la prise de mesures concrètes, notamment la mise en œuvre de codes de pratiques au niveau des industries. Cela constituera le fondement de la refonte du programme de coopération technique de l'OIT sur la sécurité et la santé au travail.
- 76.** L'OIT s'emploiera à démontrer comment l'amélioration des conditions du travail est profitable non seulement aux travailleurs mais aussi aux entreprises en ce qu'elle permet d'améliorer leurs performances. La qualité des pratiques des entreprises sera évaluée sur la base de critères tels que les conditions de travail des travailleurs migrants, le harcèlement sexuel, la prévention contre le VIH-SIDA, les initiatives en matière de soins et de soutien sur le lieu de travail, les horaires de travail, la gestion des questions liées au travail et à la famille et à la protection de la maternité ainsi que les mesures prises pour améliorer les conditions élémentaires de travail, le cadre de travail ainsi que la sécurité et la salubrité. Les enseignements tirés par l'OIT de l'application des programmes visant à améliorer les conditions de travail et la productivité dans les petites entreprises seront évalués. Cela permettra de mettre au point de meilleures méthodes de formation tenant compte des besoins spécifiques des femmes et des hommes et de trouver les moyens d'élargir la portée des programmes afin qu'ils bénéficient aux micro-entreprises et au secteur informel de l'économie dans lesquels les conditions de travail sont étroitement liées aux conditions de vie. Ce travail fournira une base solide à l'élaboration de programmes d'assistance technique. Des liens plus solides seront noués avec des organisations locales afin d'assurer l'efficacité de la mise en œuvre des programmes.
- 77.** Le Bureau recueillera et diffusera des informations statistiques comparatives actualisées sur des questions telles que la sécurité et la santé des travailleurs, le travail et la famille, les conditions des travailleurs précaires et atypiques, l'organisation du temps de travail et du travail. Cela aidera les mandants à moderniser leur législation et leur pratique nationales. Le BIT recueillera des données sur la croissance des migrations illicites et clandestines ainsi que sur l'exploitation des travailleurs migrants qui en résulte. Ce travail servira de base à la recherche d'un consensus international sur la réglementation des mouvements de

travailleurs et à la promotion de la lutte contre le racisme et la traite internationale de travailleurs, en particulier la traite des femmes destinées à la prostitution. De même, des efforts seront faits pour attirer l'intérêt des leaders d'opinion en vue de l'organisation d'une campagne mondiale en faveur de la protection de la maternité.

## **Objectif stratégique n° 4: Renforcer le tripartisme et le dialogue social**

### **Contexte**

- 78.** Le dialogue social est l'expression du principe constitutionnel de base de l'OIT qu'est le tripartisme, et figure donc au cœur de l'action de l'Organisation. Il constitue un objectif stratégique, poursuivi en tant que tel, ainsi qu'un moyen prioritaire de réaliser tous les objectifs de l'OIT. Cependant, malgré ses perspectives et ses succès, le dialogue social est encore incomplètement exploité, eu égard en particulier au fait que la mondialisation et le développement socio-économique ont ouvert des possibilités de l'élargir et de le diversifier. Dans certains pays, le cadre législatif n'est pas adapté à ces nouveaux défis, ou encore les institutions de dialogue ne sont pas encore entièrement développées. Dans bien des cas, les organisations d'employeurs et de travailleurs ne sont ni assez puissantes ni assez indépendantes. De nombreux gouvernements hésitent encore à engager un véritable dialogue avec les partenaires sociaux sur les questions fondamentales liées à la politique sociale et économique.
- 79.** Les améliorations à apporter au dialogue social doivent tenir compte de l'évolution rapide de l'environnement économique et social. La portée et la structure de la négociation collective sont en mutation et la négociation au niveau de l'entreprise est en plein essor. Il conviendra d'étudier l'incidence sur le dialogue social de nouveaux développements tels que les codes volontaires de pratique. Le recours aux contrats individuels, le morcellement et la déstructuration du marché du travail ainsi que l'accentuation des disparités entre groupes de travailleurs ont affaibli la capacité d'engager une action collective. La mondialisation a des répercussions sur le niveau auquel se tiennent les relations professionnelles. Dans ces conditions, les organisations de travailleurs et d'employeurs ont des difficultés à maintenir et à accroître leurs effectifs de même qu'à opérer efficacement à des niveaux multiples. Leur influence sur les décisions économiques et sociales a parfois diminué, en particulier lorsqu'elles ne sont pas en mesure d'analyser les événements et les politiques économiques dans toute leur complexité. De graves violations des normes internationales du travail sur la liberté syndicale, le droit d'organisation et la négociation collective sont commises dans certaines régions du monde.
- 80.** Les gouvernements repensent et, dans bien des cas, réduisent le rôle qu'ils jouent sur le marché du travail. L'influence des ministères du Travail sur les grandes décisions économiques ayant un impact sur les politiques sociales et de l'emploi est d'ordinaire restreinte. La privatisation et la réforme du secteur public ne se sont pas suffisamment appuyées sur le dialogue social pour produire des résultats concrets.
- 81.** L'incapacité d'aborder des questions telles que l'égalité de rémunération, la protection de la maternité et le harcèlement sexuel est liée à la sous-représentation des femmes, particulièrement au niveau de la prise des décisions dans les administrations du travail, les organisations d'employeurs et les syndicats. Il est nécessaire de mieux informer les travailleuses qui, dans bien des cas, travaillent à temps partiel ou dans l'économie informelle, de même que le nombre croissant des femmes chefs d'entreprise.

82. Les organisations de la société civile occupent maintenant le devant de la scène. Nombre d'entre elles traitent de questions sociales, telles que la répartition équitable des bienfaits de la mondialisation, le travail des enfants, l'égalité entre les sexes, la sécurité et la santé au travail et la responsabilité sociale de l'entreprise. Ces organisations sont souvent dispersées et leurs points de vue manquent parfois de cohérence. Les partenaires sociaux ont une occasion importante de renforcer leur influence en nouant des alliances avec les organisations de la société civile qui partagent les valeurs et les méthodes de travail de l'OIT. Cela demandera des capacités nouvelles et une plus grande ouverture sur l'extérieur.

### ***Réponse de l'OIT***

83. Il ne saurait y avoir de dialogue social si la liberté syndicale et le droit de négociation collective ne sont pas garantis. Toutefois, pour que les organisations d'employeurs et de travailleurs jouent leur rôle essentiel, elles doivent avoir de nombreux adhérents, leur fournir des services efficaces et posséder la capacité nécessaire pour contribuer aux décisions de politique sociale et économique.
84. Au-delà des garanties minimales et du renforcement direct des partenaires sociaux, il importe de mettre en place le cadre réglementaire et institutionnel essentiel au dialogue social et d'assurer la participation effective des organisations d'employeurs et de travailleurs. Le renforcement des institutions et le dialogue social au niveau sectoriel peuvent présenter un intérêt particulier dans des domaines tels que la sécurité et la santé au travail ou la formation professionnelle. Dans la plupart des pays, le gouvernement est le premier employeur et la fonction publique a elle aussi besoin d'un cadre approprié de dialogue et de négociation.
85. Pour renforcer les institutions et les processus de dialogue social, il faut aider les gouvernements à élaborer et ajuster des cadres réglementaires, ainsi qu'à diffuser et appliquer des lois et règlements qui favorisent un travail décent. Il conviendra pour cela de faire intervenir tous les organismes publics responsables de l'administration du travail et, plus généralement, de la politique économique et sociale, et de s'assurer également la participation des partenaires sociaux. Une attention particulière sera accordée à la promotion du dialogue social dans les pays en transition et dans ceux qui ont entamé une privatisation ou une réforme de leur secteur public. La formation à la prévention et au règlement des conflits ainsi que les conseils sur des mécanismes de médiation et de règlement des différends seront au centre des activités destinées à faire avancer le dialogue social. Le dialogue sur l'égalité entre les sexes sera encouragé par la transmission d'éléments d'information et par l'octroi d'une formation sur les expériences fructueuses. Un appui à leurs efforts d'ouverture incite les partenaires sociaux à élargir leur représentation, à rechercher des alliances stratégiques avec des organisations de la société civile sur les questions sociales et de travail et à bâtir un climat de confiance à l'égard des mécanismes de dialogue social. Les moyens d'élargir les services aux travailleurs de l'économie informelle et de mieux les représenter seront étudiés et promus.
86. Au niveau international, le dialogue social est essentiel pour la mise sur pied d'institutions mondiales bénéficiant d'une certaine légitimité et d'un large soutien. En même temps, la concurrence mondiale toujours plus vive et les nouvelles formes d'organisation du travail dans l'économie mondiale influent sur la négociation collective et le dialogue social au niveau national et incitent à créer de nouvelles formes de dialogue transfrontière dans le cadre, par exemple, de processus d'intégration régionale. Ces faits nouveaux méritent d'être analysés et leurs implications d'être bien comprises.

## Travail décent

- 87.** Promouvoir une approche participative pour permettre à ceux qui interviennent directement dans le monde du travail de s'exprimer est une composante essentielle du cadre conceptuel du travail décent. Il conviendra certes de renforcer l'aptitude des gouvernements à concevoir et à mettre en œuvre des stratégies en matière de travail décent, mais une recherche appliquée sur les stratégies visant à accroître la représentation des travailleurs et des employeurs et assurer leur participation aux institutions de dialogue social est cruciale pour promouvoir un travail décent pour tous. Le dialogue social est aussi fondamental pour la réalisation de chacun des objectifs stratégiques. Plus concrètement, il offre le moyen d'intégrer les objectifs stratégiques dans une approche cohérente des initiatives liées au travail décent en associant pleinement les partenaires sociaux au niveau national. Elargir les possibilités de dialogue social à tous les niveaux est essentiel pour le débat sur la mondialisation. En mettant l'expérience des travailleurs et des travailleuses au tout premier rang de la scène internationale, l'OIT offre une tribune mondiale pour un dialogue social sur le travail décent.
- 88.** Le dialogue social ne fonctionne pas en vase clos. Le dialogue doit porter sur des questions de fond pour être efficace. Tous les secteurs techniques de l'OIT font donc une place au dialogue social. Le bon fonctionnement des institutions de dialogue social joue un rôle déterminant pour veiller à ce que les partenaires sociaux contribuent à définir les moyens de réaliser un développement socialement durable, particulièrement sur les questions centrales que sont la répartition des richesses, les conditions de travail et la sécurité et la santé au travail.
- 89.** Le secteur œuvrera de concert avec les autres secteurs sur plusieurs questions décisives auxquelles le dialogue social peut apporter une contribution notable aux niveaux national et sectoriel et à l'échelle de l'entreprise. Il coordonnera les travaux sur le dialogue social pour promouvoir des salaires convenables au moyen d'un mécanisme de fixation des salaires et par la négociation collective, et notamment en réduisant l'écart persistant entre les salaires des hommes et ceux des femmes. La collaboration intersectorielle comportera notamment les activités suivantes:
- Avec le secteur des normes et principes et droits fondamentaux au travail, promouvoir la participation des organisations d'employeurs et de travailleurs à l'action entreprise au titre de la Déclaration et de l'IPEC, ainsi qu'à l'action normative, aux procédures de contrôle et aux mesures visant à améliorer l'application des normes.
  - Avec le secteur de l'emploi, renforcer la capacité des partenaires sociaux de participer, de manière effective, à l'élaboration et à la mise en œuvre des politiques et des programmes liés à l'emploi et à la productivité.
  - Avec le secteur de la protection sociale:
    - élaborer des programmes sur le VIH-SIDA mettant à contribution les organisations d'employeurs et de travailleurs et les administrations du travail;
    - entreprendre une action conjointe sur la sécurité et la santé au travail, en centrant l'attention sur des secteurs clés tels que les industries extractives, la construction, la foresterie, les produits chimiques et l'agriculture;
    - étudier le rôle que pourraient jouer les organisations d'employeurs et de travailleurs en vue d'améliorer les conditions de travail dans les petites entreprises.

## **Objectif opérationnel n° 4a:**

### **Des partenaires sociaux plus forts**

Objectif:	Renforcer la représentation, les services et l'influence des partenaires sociaux.
Indicateurs:	Organisations d'employeurs ou de travailleurs qui fournissent des services nouveaux ou de meilleure qualité à leurs membres ou qui renforcent leur capacité de fournir de tels services.  Organisations d'employeurs ou de travailleurs qui prennent des mesures ou des initiatives pratiques en vue d'élargir leur représentation.  Etats Membres où les partenaires sociaux ont une plus grande capacité d'influencer les politiques et programmes économiques et sociaux.

### Stratégie

- 90.** La planification stratégique sera utilisée pour déterminer les possibilités qui s'offrent aux organisations d'employeurs et de travailleurs de fournir des services nouveaux et de meilleure qualité et de développer leur capacité de fournir de tels services. L'OIT accordera une formation et des services consultatifs aux organisations afin de les aider à acquérir les compétences et les connaissances nécessaires pour offrir des services nouveaux ou de meilleure qualité. Dans le cas des organisations d'employeurs, il s'agira surtout de les aider à mettre au point une politique de concurrence pour leur pays grâce au dialogue social, alors que le programme d'assistance prévu à leur intention restera adapté à leurs besoins particuliers dans d'autres domaines. Le Bureau continuera d'aider les organisations de travailleurs à développer et à appliquer leurs politiques de formation et d'éducation, en particulier pour ce qui est des questions telles que les politiques de développement, les conséquences de la mondialisation, l'économie informelle et les normes internationales du travail. Pour améliorer l'aide aux organisations de travailleurs, il faudra assurer une plus grande cohérence entre les différents moyens d'action et mieux coordonner les activités dans les régions et au siège ainsi qu'au Centre de Turin.
- 91.** Les bonnes pratiques et des modèles de stratégies visant à élargir la représentativité des partenaires sociaux seront dûment étayés et diffusés. Des travaux seront entrepris pour créer dans les organisations d'employeurs des services qui inciteraient les petites entreprises à s'y affilier. La participation des femmes à la direction des entreprises sera favorisée au moyen d'activités destinées à soutenir les femmes chefs d'entreprise. On s'emploiera à élaborer et à mettre en œuvre des politiques syndicales non seulement pour attirer de nouveaux adhérents du secteur formel, mais encore pour augmenter la représentation dans les secteurs peu structurés, tels que l'économie informelle, et parmi les travailleurs migrants et les jeunes. Une aide sera accordée aux organisations de travailleurs pour inciter les femmes non seulement à adhérer à des syndicats, mais aussi à assumer des postes de responsabilité dans ces organisations.
- 92.** Parmi les mesures qui seront prises pour accroître la participation des partenaires sociaux à l'élaboration des politiques sociales et économiques figureront l'aide destinée à accroître leurs connaissances et leur capacité d'analyse sur les questions d'actualité, ainsi que le renforcement de l'action gouvernementale visant à accentuer leur rôle.

**Objectif opérationnel n° 4b:  
Renforcer les gouvernements  
et les institutions de dialogue social**

Objectif:	Renforcer les gouvernements, les cadres juridiques, les institutions, les mécanismes et processus de dialogue social.
Indicateurs:	<p>Etats Membres qui ratifient les conventions de l'OIT portant sur les institutions ou la pratique du dialogue social.</p> <p>Etats Membres qui adoptent une législation fondée sur les normes et les conseils de l'OIT, avec la participation des partenaires sociaux.</p> <p>Etats Membres qui établissent ou renforcent des cadres juridiques, institutions, mécanismes ou processus de dialogue social.</p> <p>Etats Membres où les institutions ou processus de dialogue abordent concrètement les questions relatives à l'égalité entre les sexes.</p> <p>Etats Membres qui ratifient ou prennent des mesures pratiques pour appliquer la convention (n° 150) sur l'administration du travail, 1978.</p> <p>Organisations internationales et associations régionales ou sous-régionales qui intègrent le dialogue social dans les politiques, les plans d'action et le renforcement des institutions liés au travail.</p>

**Stratégie**

- 93.** Le Programme focal pour le renforcement du dialogue social jouera un rôle de premier plan dans la promotion des normes et l'assistance technique concernant le dialogue social. Par des travaux de recherche, la mise au point d'outils pratiques et la diffusion d'exemples de bonne pratique, ce programme contribuera à renforcer tant les institutions que les processus de dialogue social.
- 94.** Il s'agira de faire percevoir comment associer davantage les organes bipartites et tripartites et les partenaires sociaux aux procédures de ratification, en mettant particulièrement l'accent sur la convention (n° 144) sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail, 1976. Des activités visant à promouvoir la ratification des normes du travail de l'OIT ayant trait au dialogue social seront organisées à l'intention des parlementaires et organes parlementaires. Le secteur contribuera à promouvoir la ratification et l'application des conventions n°s 87 et 98, qui sont fondamentales pour le dialogue social.
- 95.** Une assistance technique sera fournie pour renforcer l'aptitude des organismes publics à concevoir, appliquer et mettre à exécution des lois du travail et à garantir le cadre juridique et institutionnel du dialogue social. Les partenaires sociaux seront encouragés à prendre part à cette démarche. La législation sur la fonction publique sera incluse.
- 96.** Les travaux de recherche seront axés sur les causes du succès ou de l'échec du dialogue social et sur les possibilités offertes par le dialogue social d'améliorer les résultats économiques et de promouvoir le progrès social. Seront aussi examinés les différentes formes de dialogue social et les nouveaux partenariats, et notamment la consultation et la négociation au niveau de l'entreprise, le dialogue social au niveau local et dans l'économie informelle, les accords sectoriels multinationaux, les conseils socio-économiques nationaux et les pactes économiques et sociaux aux niveaux national, sous-régional et régional. D'après les résultats de recherches comparatives, une assistance technique sera fournie aux mandants dans les Etats Membres pour leur permettre d'analyser les pratiques et les procédures de dialogue social et d'améliorer l'efficacité de leurs institutions et de

leurs dispositifs. Des conseils sur l'établissement et le renforcement de mécanismes de règlement des différends, ainsi que sur le renforcement des capacités en matière de conciliation, de médiation, de négociation et de négociation collective, seront aussi dispensés. On veillera en particulier à ce que l'assistance technique porte sur le renforcement des institutions et des processus de dialogue social au niveau sectoriel dans certains pays et secteurs tels que la foresterie, la construction et l'agriculture, de même qu'au niveau mondial dans plusieurs secteurs, où des organisations de travailleurs et d'employeurs ont manifesté un intérêt pour la coopération bipartite, tels que le secteur maritime (y compris la pêche), l'industrie chimique et le transport.

97. Les données d'expérience comparatives concernant les mécanismes et les stratégies utilisés pour promouvoir l'égalité entre hommes et femmes dans les institutions bipartites et tripartites seront dûment étayées. Les expériences concrètes de recours au dialogue social, et notamment à la négociation collective, pour aborder les questions d'égalité entre les sexes, ainsi que les stratégies pratiques d'intégration de ces questions dans les institutions, les ministères et les organisations de travailleurs et d'employeurs, seront aussi définies et diffusées. Les données de référence actuellement collectées sur la participation des hommes et des femmes aux syndicats, aux organisations d'employeurs et aux ministères du Travail, y compris à des postes de direction, fourniront des informations essentielles pour l'évaluation des progrès accomplis. L'assistance technique visant à renforcer la capacité des gouvernements et des organisations d'employeurs et de travailleurs de traiter les questions d'égalité entre les sexes sera coordonnée dans le secteur, avec la collaboration des unités techniques et des bureaux extérieurs.
98. De nouvelles possibilités de promouvoir la ratification de la convention (n° 150) sur l'administration du travail, 1978, seront recensées en consultation avec les bureaux extérieurs, et des mesures complémentaires seront prises à cet égard. Les programmes de coopération technique seront encore développés pour aider les ministères du Travail à concevoir et à mettre en œuvre des plans d'action destinés à renforcer leurs administrations et à accroître leur participation aux décisions économiques et sociales qui influent sur le monde du travail. On s'attachera à renforcer la fonction de service des administrations du travail en relation avec les services d'inspection du travail et de l'emploi, et cela en coopération avec les autres secteurs intéressés. La fonction publique, la réforme du secteur public et la privatisation feront partie de ces travaux.
99. L'OIT s'emploiera plus activement à promouvoir les mérites du dialogue social auprès des organisations internationales, et en particulier des institutions de Bretton Woods. Vu l'importance grandissante des pactes et accords économiques actuellement conclus aux niveaux régional et sous-régional, l'OIT sera plus directement associée aux activités de ces associations à ces niveaux afin de prôner le dialogue social sur les questions socio-économiques et la participation des partenaires sociaux. En même temps, une assistance technique sera fournie aux partenaires sociaux eux-mêmes afin qu'ils soient mieux à même de contribuer aux activités de ces institutions dans les Etats Membres.

### **III. Renforcement des capacités institutionnelles**

#### **Défis posés par la gestion**

100. Dès son entrée en fonctions, en mars 1999, le Directeur général a pris des mesures pour modifier les systèmes et structures de gestion ainsi que pour encourager le travail d'équipe. Les tâches du Bureau ont été réorganisées autour de quatre objectifs stratégiques. Une Equipe de direction, composée du Directeur général et des six directeurs exécutifs, a été

créée. Diverses nominations ont été faites à des postes de haut niveau, dont une proportion substantielle de femmes. Au cours de 1999, des séminaires et autres sessions de formation ont été organisés pour le personnel du siège et des bureaux extérieurs en vue d'expliquer les changements qui avaient été entrepris et de recueillir l'avis des fonctionnaires de tous niveaux. Il s'agissait des premières étapes d'un processus consistant à introduire des changements à tous les niveaux du Bureau. Il n'est pas facile de modifier les méthodes de travail et de communication, et cela ne peut se faire rapidement. Par ailleurs, les changements de style et de méthodes s'accompagnent de changements dans les résultats attendus, résultant de l'élaboration stratégique du budget. La nécessité de réaliser des objectifs, d'atteindre les cibles et de penser de manière stratégique a des effets sur la manière d'organiser le travail, de répartir les ressources à l'intérieur de l'Organisation et d'évaluer le personnel.

- 101.** Pour savoir de quelle manière le changement était perçu et connaître l'opinion des directeurs et du personnel sur les aspects positifs et négatifs de ces changements, une enquête sur le climat à l'OIT a été menée auprès de l'ensemble du personnel et une retraite a été organisée pour le personnel de direction dans la première moitié de 2000. Les conclusions dans les deux cas sont largement similaires. Du côté positif, les membres du personnel estiment que l'optique du travail décent a donné à l'OIT une image claire de sa mission dans le monde, que la visibilité de l'Organisation a été considérablement renforcée, que la concentration des activités autour des quatre objectifs stratégiques a permis de mieux cibler son action et que les changements apportés étaient nécessaires et opportuns. Les préoccupations exprimées concernent essentiellement la nécessité de surmonter les obstacles à l'amélioration de la fourniture des services et l'effort imposé par la recherche d'une meilleure efficacité. En outre, certains ont exprimé le vif désir que les communications internes soient plus efficaces et que la prise des décisions soit plus transparente à tous les niveaux. Pour la plupart, la réforme de la politique des ressources humaines est une priorité. L'approfondissement des changements répond à un désir profond, et nombreux sont ceux qui estiment qu'on n'est pas allé assez loin dans cette direction. L'enquête sur le climat de travail à l'OIT, en particulier, a fait ressortir la nécessité d'améliorer les compétences du personnel de direction. Il importe que les départements du BIT qui assurent le soutien interne se sentent davantage au service des autres.
- 102.** Des mesures sont prises sur tous ces points. Ainsi, on s'efforce d'accélérer la fourniture des services de la coopération technique, par exemple en fixant des objectifs et en recourant à une «ligne directe» pour surmonter les obstacles administratifs et déterminer clairement les responsabilités individuelles, et non seulement celles des unités. Une étude sur le coût de la fourniture des activités de coopération technique est en cours. Elle devrait permettre de connaître non seulement les coûts véritables de ces activités, mais aussi les goulots d'étranglement. Un nouveau directeur de la communication a été nommé, qui est chargé de mettre au point un programme allant au-delà de la stratégie traditionnelle de l'OIT axée sur les médias et de proposer un programme complet de communication organisationnelle. Un programme ambitieux de réforme de la politique des ressources humaines a démarré. Un programme d'assistance professionnelle au personnel de direction a été lancé en 2000. Un document soumis à la commission à sa session en cours donne la liste définitive des objectifs, des indicateurs et des cibles pour 2000-01, fixant des cibles et des normes de service pour l'ensemble des unités de soutien<sup>4</sup>.
- 103.** Il s'agit là des réponses immédiates à des problèmes immédiats. A plus long terme, le défi restera de répondre aux demandes d'accroissement et d'amélioration des services dans le

<sup>4</sup> Voir document GB.279/PFA/7.

contexte d'une croissance budgétaire zéro. Décider de la manière dont les services sont fournis exige des compétences de gestion élevées. Cela implique de fixer des priorités, mais il y a des limites à ce que le Bureau peut faire à lui seul dans ce domaine. Il est vital que les membres du personnel soient motivés, qu'ils soient convaincus que leur travail est jugé équitablement et qu'ils aient accès à la formation et au soutien dont ils ont besoin pour accomplir leur tâche. Pour cela, il faut que les responsables des programmes connaissent les aspects techniques de leurs programmes et fassent preuve de compétence élevée en matière de direction et de gestion des ressources humaines. L'accent mis sur la coopération entre secteurs – au siège et dans les régions – pour atteindre des objectifs communs et faire progresser le travail décent exigera du personnel de direction de solides compétences en matière de travail d'équipe, de constitution de réseaux et de négociation. Un effort soutenu sera mené pour relever ces défis dans le délai déterminé par le cadre stratégique, accompagné de mesures d'incitation.

## Services régionaux

- 104.** L'OIT fournit une part substantielle et essentielle de ses services aux mandants par le biais de ses structures régionales. Dans ses conclusions concernant le rôle de l'OIT dans la coopération technique adoptées en 1999, la Conférence internationale du Travail a appelé l'attention sur la nécessité d'améliorer les services régionaux et de mieux intégrer le travail du siège et celui des bureaux extérieurs. Ces points ont été soulignés de nouveau dans les discussions menées au sein de la Commission du programme, du budget et de l'administration au sujet de l'élaboration stratégique du budget.
- 105.** Pour renforcer l'action de l'OIT dans les régions, le Directeur général a pris les mesures ci-après, qui seront appliquées et renforcées tout au long de la période de planification:
- création d'un groupe de travail chargé d'améliorer la fourniture des services et les méthodes de travail, notamment en ce qui concerne les objectifs relatifs à l'accroissement des taux d'exécution;
  - amélioration de l'intégration du travail du siège et des régions par le biais d'une programmation et d'une planification conjointes;
  - intégration de la coopération technique extrabudgétaire dans le budget stratégique;
  - obtention d'une masse critique au sein de chaque domaine technique par la concentration de l'ensemble des activités du Bureau sur les indicateurs et objectifs fixés dans le budget stratégique;
  - mise en place d'une forte composante régionale et nationale dans l'ensemble des éléments du programme relatif au travail décent;
  - constitution de réseaux mondiaux et locaux grâce aux nouvelles technologies;
  - mise en place des capacités voulues pour répondre aux besoins nationaux, sous-régionaux et régionaux, en particulier en consacrant une partie du temps des membres du personnel du siège aux services consultatifs fournis aux régions;
  - mesures visant à accroître le volume des ressources extrabudgétaires consacrées à la coopération technique dans le cadre d'un budget ordinaire à croissance zéro.
- 106.** Il est nécessaire d'améliorer la reddition des comptes et la transparence des décisions, et ce dans le cadre des structures existantes, car on ne dispose pas des ressources suffisantes pour ouvrir de nouveaux bureaux et il n'est pas prévu d'en fermer. Le mouvement actuel

consistant à regrouper bureau de zone et EMD en un même lieu sera poursuivi. A long terme, il ne devrait plus y avoir que des bureaux de l'OIT qui combineront la représentation, la gestion des programmes et les services consultatifs techniques, et auxquels les membres du personnel international pourront être affectés de manière flexible selon les besoins. Les bureaux seront regroupés, en tant que de besoin, au sein de structures sous-régionales, sous l'autorité générale du directeur régional.

- 107.** Une autre innovation essentielle consistera à mettre en place dans les bureaux régionaux des équipes sur le travail décent, qui relèveront du directeur régional. Chaque équipe comprendra des compétences relatives aux quatre objectifs stratégiques et aura différents rôles connexes: apporter un soutien aux régions dans la planification et la mise en œuvre des programmes concernant le travail décent, assurer la coordination des activités régionales de l'OIT concernant les différents objectifs stratégiques; assurer la liaison avec les secteurs techniques du siège, en particulier en ce qui concerne la programmation conjointe des activités; établir un lien entre l'information et l'action dans les différentes régions. On recourra aux technologies modernes pour assurer la création de réseaux et développer le travail d'équipe, tant au siège que dans l'ensemble des structures régionales.

## Gestion des connaissances

- 108.** Une partie essentielle du mandat de l'OIT consiste à rassembler, traiter et diffuser à travers le monde des informations et des connaissances relatives au travail. Aucune autre institution n'est mieux placée pour s'acquitter de cette tâche. La structure tripartite de l'OIT et son réseau de bureaux lui offrent des possibilités uniques de rassembler des données sur de nombreuses questions en ce domaine de par le monde. Cette fonction, inscrite dans la Constitution, permet aux mandants et à la communauté internationale d'élaborer des politiques et des programmes à partir d'une base de connaissances solide.
- 109.** La gestion des informations et des connaissances couvre les questions sociales et les questions du travail à travers le monde, ainsi que les tâches de l'OIT dans ces domaines sous la forme de recherches, de conseils de politique générale et de statistiques. Elle comprend également les informations nécessaires à la gestion interne ainsi qu'au financement, à l'administration, aux indicateurs relatifs aux résultats de la coopération technique et au personnel. Les fonctionnaires doivent pouvoir accéder facilement à toute une gamme de données et d'informations afin d'être à même de remplir leurs tâches de manière efficace. Les données budgétaires, les informations relatives aux projets, les informations relatives au personnel et les différentes sortes de données techniques et administratives doivent pouvoir être consultées facilement.
- 110.** L'une des questions essentielles en matière de gestion efficace des connaissances est celle des connaissances tacites, c'est-à-dire des connaissances qui ne figurent pas dans des publications ou des bases de données, mais sont liées à l'expérience, aux idées et aux autres connaissances non écrites, non seulement du personnel du BIT, mais aussi des mandants de l'Organisation. Il s'agit de la mémoire institutionnelle du Bureau. Il est généralement reconnu que ces connaissances peuvent améliorer substantiellement l'efficacité d'une organisation. Cependant, la difficulté consiste à les appréhender. Les technologies de l'information permettent d'instituer des groupes de discussion sur Internet, de créer des «communautés virtuelles» et de fournir d'autres moyens de partage de l'information. Mais pour atteindre ce but, les gens doivent être prêts à partager volontairement leurs connaissances. Ils peuvent être plus disposés à le faire si ce partage est considéré comme un processus auquel chacun contribue et dont chacun bénéficie. En d'autres termes, une stratégie efficace d'appréhension des connaissances tacites doit comporter des incitations et des mesures administratives visant à créer une culture du partage des connaissances.

- 111.** La gestion des connaissances a progressé au sein de l'OIT grâce à diverses initiatives. En 1996, on a créé un site Internet public, qui est maintenant consulté plus de quatre millions de fois par mois. Le site Intranet de l'OIT contient des informations complémentaires destinées au personnel du Bureau. Celui-ci est en train de mettre en place une infrastructure commune pour les nombreuses bases de données nécessaire à l'amélioration de la recherche d'informations provenant de ces différentes sources. Par ailleurs, on a entrepris la création d'un système central d'informations – l'Infocentre du BIT – qui permettra aux fonctionnaires d'accéder facilement à une large gamme de données relatives à l'administration et au personnel. En outre, des progrès ont été faits pour rendre directement accessibles sur Internet les bases de données et sources d'informations dont dispose la bibliothèque du BIT. Le Conseil d'administration a déjà approuvé le remplacement du système informatique utilisé actuellement pour les questions financières par un système de traitement des données financières fondé sur Internet.
- 112.** Si ces mesures ont amélioré – ou vont améliorer – la gestion de l'information et des connaissances au sein de l'OIT, le Bureau doit encore mettre au point une politique d'ensemble propre à améliorer l'efficacité de la collecte, du traitement et de la diffusion de l'information. Des progrès substantiels peuvent encore être faits dans la fourniture aux différents groupes – mandants, membres du personnel et autres – des informations nécessaires au moment voulu.
- 113.** Pour relever ce défi, l'OIT devra élaborer et mettre en œuvre une politique de gestion des connaissances propre à rapprocher les différents stades de la collecte, du traitement et de la diffusion des informations. L'élaboration de cette politique commencera par une enquête sur les données et informations disponibles au BIT. Une évaluation de l'utilité des informations existantes sera complétée par un examen des besoins des mandants et des membres du personnel dans ce domaine. Les autres questions à prendre en considération dans cette politique sont les suivantes:
- La mise au point d'un système efficace de gestion des documents orienté vers Internet. Ce système permettra le classement et la consultation de nombreux types de documents du BIT. Plus généralement, les informations nécessaires peuvent être stockées dans des bases de données informatisées facilement accessibles sur Internet aux utilisateurs autorisés (mandants, personnel et autres).
  - Le problème de la surcharge d'informations. Les progrès réalisés dans les technologies de l'information ont abouti à une situation où les usagers disposent d'une quantité de données bien supérieure à ce qu'ils sont capables de gérer. Le filtrage de l'information est devenu essentiel. De nouvelles technologies de l'information sont disponibles à cette fin.
  - Le Groupe consultatif interne sur les statistiques a élaboré un certain nombre de propositions tendant à améliorer la collecte, le traitement et la diffusion des données statistiques, qui peuvent être incorporées dans une stratégie plus vaste de gestion du savoir. Ses conclusions et recommandations sont examinées plus loin.
  - Les questions relatives à l'appréhension des connaissances tacites et au partage des connaissances ne relèvent pas de la technologie mais de la culture; elles doivent donc reposer sur les politiques et pratiques relatives à la communication interne. Pour favoriser la transformation culturelle nécessaire, il faudra encourager les membres du personnel à échanger leurs connaissances et expériences de manière proactive, et il incombera à la haute direction d'en donner l'exemple. Les groupes de discussion fondés sur Internet et les «communautés virtuelles de pratique» peuvent constituer une manière efficace d'appréhender les connaissances tacites une fois que le partage

des connaissances sera considéré comme une tâche normale par les membres du personnel.

## Statistiques relatives au travail décent

### *Aperçu général*

- 114.** Les statistiques jouent un rôle essentiel dans la tâche consistant à renforcer l'OIT pour en faire *le* centre d'excellence sur les questions du travail et une source d'information faisant autorité sur ces questions. On a besoin de statistiques pour concevoir, mettre en œuvre, suivre et évaluer les progrès en ce qui concerne le travail décent, à la fois à l'intérieur et à l'extérieur de l'OIT. On en a également besoin pour communiquer des messages essentiels au monde en général et pour appuyer la politique d'ensemble du Bureau. Des activités statistiques se déroulent dans l'ensemble du Bureau, avec pour résultat de créer de nombreuses bases de données statistiques et textuelles (près de 50 au moment de la rédaction du présent document). Conscient de la nécessité d'améliorer la coordination de ces activités, le Directeur général a mis en place une politique à l'échelle du Bureau tendant à développer ces moyens statistiques au cours d'une période de cinq ans.
- 115.** Cette politique comporte les exigences suivantes: i) les secteurs, les structures extérieures et le Bureau de statistique mènent des activités statistiques identifiables qui s'insèrent dans une stratégie intégrée; ii) chacun d'eux est responsable au premier chef des activités statistiques menées dans les domaines pour lesquels il dispose d'un avantage comparatif; iii) la collaboration et la coopération progressent au sein du Bureau, dans le cadre du thème unificateur qu'est le travail décent.

### **Conséquences pour le développement des capacités institutionnelles et les activités statistiques**

- 116.** L'objectif à long terme est d'élaborer des outils propres à mesurer, évaluer et suivre le travail décent. Le Bureau sélectionnera, élaborera, mesurera, analysera et diffusera des indicateurs statistiques du travail décent visant à aider à la formulation et l'évaluation des mesures à prendre et à améliorer la communication avec les mandants et le public.
- 117.** Il faut également disposer de données statistiques pour suivre les activités des programmes de l'OIT grâce à des indicateurs et à des cibles appropriées. Le Bureau conservera son rôle de gardien d'un ensemble unique de statistiques internationales du travail et de source des normes internationales sur les statistiques du travail.

### **Bureau de statistique**

- 118.** Le Bureau de statistique sera au centre de la stratégie à l'échelle du Bureau et se verra doté d'un rôle renforcé consistant à fournir des avis et une aide aux autres parties du Bureau afin de garantir la qualité du travail.
- 119.** Le Bureau de statistique assumera une responsabilité essentielle au sein du Bureau dans les domaines suivants: i) collecte, traitement et diffusion des données nationales officielles correspondant à un ensemble clé d'indicateurs; ii) gestion en longue durée d'un ensemble de données statistiques; iii) fixation des normes et directives internationales par le biais de la Conférence internationale des statisticiens du travail; iv) conseils, collaboration et liaison avec les bureaux gouvernementaux et les autres organisations internationales œuvrant dans le domaine des statistiques internationales.

- 120.** La collecte, le traitement et la diffusion des données nationales officielles publiées régulièrement sont l'une des activités essentielles du Bureau de statistique qui travaillera en collaboration plus étroite avec les secteurs et avec les structures extérieures pour fixer les priorités relatives à la collecte des données. Les bases de données et publications seront passées en revue, et celles qui ne présentent que peu d'importance seront supprimées. Il importe d'améliorer la diffusion des données (grâce à des logiciels plus conviviaux) ainsi que la présentation de l'*Annuaire des statistiques du travail*. En liaison étroite avec les offices statistiques nationaux, on améliorera la couverture géographique, la qualité et la régularité des séries de données.
- 121.** Le Bureau de statistique mènera une étude des bases de données statistiques du BIT couvrant plusieurs pays pour analyser la manière dont on peut les lier entre elles et les rendre d'accès facile à l'intérieur et à l'extérieur du Bureau.

### **Secteurs techniques**

- 122.** Les secteurs seront responsables au premier chef des activités de conception, d'élaboration et d'analyse de statistiques au BIT, comme par exemple: i) identification de nouveaux indicateurs et d'indicateurs améliorés du travail décent et des questions nouvelles qui se posent en matière de travail; ii) élaboration et essai d'indicateurs nouveaux et améliorés en vue de leur inclusion ultime dans les activités de collecte des données du Bureau; iii) amélioration de la comparabilité entre pays des données relatives à certains indicateurs; iv) collecte et analyse de données selon les besoins.
- 123.** Les compétences et informations disponibles diffèrent selon les secteurs. Le secteur des normes et des principes et droits fondamentaux au travail axera ses efforts sur l'élaboration de concepts et de définitions en vue de l'élaboration de nouveaux indicateurs visant à mesurer les normes essentielles, puis à tester la collecte des données et à contribuer à en faire une activité courante. Les principales bases de données textuelles de ce secteur, comme NATLEX, ILOLEX et APPLIS, feront l'objet d'un réexamen en ce qui concerne tant les chevauchements que la structure et le contenu, afin de contribuer à l'amélioration de leur utilité et de leur rapport coût/efficacité.
- 124.** Le secteur de l'emploi axera ses efforts sur l'amélioration de la comparabilité des données relatives à l'emploi et aux salaires collectées régulièrement par le Bureau de statistique en adaptant les données officielles et en créant des séries de données comparables. En outre, ce secteur élaborera des indicateurs supplémentaires sur l'emploi, le marché du travail et les questions connexes, particulièrement dans le cadre du projet relatif aux indicateurs clés du marché du travail (ICMT).
- 125.** Le secteur de la protection sociale axera ses efforts sur l'élaboration d'indicateurs de la sécurité socio-économique et de la protection sociale (notamment d'indicateurs couvrant les travailleurs de l'économie informelle).
- 126.** Le secteur du dialogue social élaborera et regroupera des indicateurs relatifs à la représentation et au dialogue social (par exemple taux de syndicalisation et taux de couverture conventionnelle).

### **Les régions**

- 127.** L'ample structure extérieure de l'OIT peut jouer un rôle important dans ces efforts visant à rassembler, traiter et diffuser les données nationales. Afin de mieux exploiter ce potentiel, les bureaux extérieurs: i) développeront la collecte des données nationales afin d'élargir au maximum la couverture des pays et d'améliorer la comparabilité entre pays; ii) élaboreront

des bases de données régionales et sous-régionales en vue de la diffusion des données et de leur utilisation dans l'analyse du travail décent; iii) répondront aux besoins des mandants, notamment par la fourniture d'une assistance technique.

- 128.** Il y a lieu de renforcer les capacités en matière d'activités statistiques dans les structures extérieures. Des spécialistes nationaux de l'information seront engagés pour améliorer la collecte et la vérification des données nationales et gérer les bases de données régionales et sous-régionales.

### **Groupe consultatif sur les statistiques**

- 129.** Le Bureau créera un Groupe consultatif sur les statistiques chargé d'assurer la coopération et la circulation de l'information entre les secteurs, le Bureau de statistique et les structures extérieures. Ce groupe: i) assurera un suivi de la stratégie du Bureau en matière de statistiques; ii) définira les priorités relatives aux ressources affectées aux statistiques; iii) effectuera un examen technique de certaines données statistiques avant leur publication; iv) effectuera des études et donnera des avis sur les principales publications statistiques; v) examinera la manière dont les tâches menées actuellement au sujet des indicateurs relatifs au travail décent pourraient conduire à l'élaboration de mesures ou d'indices combinés du travail décent.

### **Egalité entre les sexes**

- 130.** Des progrès ont été réalisés dans le domaine de l'égalité entre hommes et femmes depuis la quatrième Conférence mondiale sur les femmes (Beijing, 1995); les droits fondamentaux des femmes sont désormais mieux reconnus; les actes de violence à leur encontre sont maintenant réprimés par la loi dans presque tous les pays. Les progrès sont cependant inégaux et loin d'être suffisants et la proportion de femmes dans la population pauvre reste majoritaire. Leur travail est en grande partie non rémunéré et n'apparaît guère dans les statistiques officielles. Les femmes sont surreprésentées dans les emplois précaires et dans l'économie informelle et sont davantage touchées par le chômage et le sous-emploi. Ainsi, elles n'ont souvent aucune protection, fût-elle législative ou sociale, et n'ont aucun moyen de faire entendre leur voix. Ce sont elles qui pâtissent le plus des conséquences sociales et humaines des crises économiques, des conflits armés et de la pandémie de VIH-SIDA. Leur niveau de participation au processus de décision n'a pas progressé de façon notable, pas plus que la législation concernant leur droit d'acquérir des biens, notamment fonciers.
- 131.** Ces multiples problèmes, qui ramènent tous à la question de l'inégalité entre les sexes, doivent absolument être abordés de façon globale, sur la base de l'égalité des droits et d'un partenariat hommes/femmes. Chacun des quatre objectifs stratégiques de l'OIT touche à cette question, qui est décisive pour la réalisation de l'objectif consistant à assurer à tous un travail décent. Pour l'OIT et ses mandants, l'enjeu consiste donc à l'intégrer à tous les stades du processus de concrétisation du travail décent, aux niveaux national et international.
- 132.** Il sera dûment tenu compte, dans les programmes de chacun des secteurs techniques, des conclusions formulées et des initiatives lancées lors des deux sessions extraordinaires de l'Assemblée générale des Nations Unies qui se sont tenues cette année en vue d'évaluer la suite donnée à la quatrième Conférence mondiale sur les femmes et au Sommet mondial pour le développement social de 1995. L'accent sera mis en particulier sur les aspects suivants:

- promotion de la Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail et son suivi et d'autres normes internationales du travail intéressant particulièrement les femmes;
- élimination du travail des enfants de sexe féminin;
- renforcement de l'employabilité des femmes et lutte contre la pauvreté par l'étude quantitative et qualitative de l'emploi féminin;
- amélioration des conditions de travail des femmes par la protection de la maternité et la promotion de mesures contre le harcèlement sexuel et la violence sur le lieu de travail et par l'amélioration de la protection des travailleuses migrantes, l'accent étant mis en particulier sur la traite des femmes à des fins de prostitution;
- élimination de la discrimination et promotion de l'égalité des sexes dans les systèmes de sécurité sociale et extension de la protection aux travailleuses qui en sont exclues;
- mesures visant à donner plus de visibilité aux questions d'égalité dans le programme de travail sur le dialogue social et dans celui des institutions tripartites et à promouvoir la représentation des femmes au sein des organisations d'employeurs et de travailleurs.

**133.** On renforcera l'aptitude des mandants à concevoir des politiques tenant compte des disparités entre les sexes et à mettre en œuvre des programmes de promotion de l'égalité hommes-femmes dans le monde du travail en améliorant leur capacité d'analyse et de planification en la matière dans le cadre national. La prise en compte des questions d'égalité se fera dans un esprit multidisciplinaire et par le biais d'activités destinées spécialement aux femmes.

**134.** L'aide portera en priorité sur la mise en place de mécanismes institutionnels nationaux de promotion de l'égalité. Il importe de synthétiser et de diffuser les enseignements tirés dans ce domaine, en particulier en ce qui concerne le fonctionnement des commissions nationales tripartites chargées de promouvoir l'égalité.

**135.** L'OIT ne pourra agir efficacement que si elle améliore ses connaissances en la matière. A cette fin, elle collectera des données sexo-spécifiques dans tous ses domaines d'activité; ce travail sera une des priorités des secteurs techniques, qui recevront à cet effet l'appui du programme Statistiques. Des travaux de recherche appliquée seront menés dans certains domaines touchant au travail et à la famille, à la santé, à l'économie informelle, aux politiques macroéconomiques, aux migrations, à la traite d'êtres humains et aux techniques d'information et de communication. D'autres recherches seront menées sur les discriminations dont sont victimes les femmes tout au long de leur vie, sur la contribution de l'égalité des sexes à la réalisation de l'objectif du travail décent et sur les rapports entre égalité des sexes dans l'emploi et lutte contre la pauvreté. En outre, de nouvelles mesures seront prises afin de recueillir et de diffuser des informations sur les pratiques exemplaires issues de la mise en œuvre du programme en faveur du travail décent.

**136.** La capacité de l'OIT d'intégrer les questions d'égalité dans toutes ses activités sera encore renforcée. Le cadre stratégique sera mis à profit pour favoriser l'action du BIT dans ce domaine, notamment par l'élaboration d'indicateurs de performance et de cibles tenant compte des spécificités hommes-femmes.

## Communications externes

- 137.** Si des progrès ont été réalisés dans la sensibilisation du public aux activités de l'OIT, il faut aujourd'hui élaborer une stratégie de communication à plus long terme pour consolider et prolonger les avancées récentes. C'est ce à quoi le BIT s'emploie, conscient qu'une bonne capacité de communication à l'extérieur et à l'intérieur est essentielle à son efficacité. Les aspects les plus importants de cette stratégie sont développés ci-après.
- 138.** Avant toute chose, le message doit être clair et cohérent. C'est là l'un des points forts du concept unificateur de travail décent. Il importera de s'assurer que toutes les communications répondent à ce critère et que tous les fonctionnaires à tous les niveaux sachent l'appliquer avec pertinence et conviction. Tous les outils dont dispose le BIT pour améliorer sa communication seront utilisés à bon escient de manière que la «griffe» OIT et le concept de travail décent soient immédiatement reconnaissables.
- 139.** En deuxième lieu, l'information et les actions de sensibilisation doivent être bien ciblées et leur formulation doit être adoptée au public visé. La voie de communication la plus importante est celle qui va du BIT à ses mandants, et elle sera renforcée. En outre, il faut s'assurer que nos partenaires de la communauté mondiale multilatérale reçoivent et comprennent bien notre message, tout comme les parlementaires, les donateurs, les organismes publics et le grand public. La nature de la relation et la méthode de travail doivent être adaptées à chaque destinataire.
- 140.** Le troisième élément, c'est que la communication doit être conçue comme un acte volontaire. Le BIT ne doit pas se contenter d'être le dépositaire de l'information, aussi intéressante soit-elle. Nous devons nous assurer que celle-ci est transmise en temps utile, de manière intéressante et persuasive. Les moyens informatiques modernes permettent de le faire de manière plus efficace, à condition toutefois qu'il soit bien clair que nous devons aller vers le public et non attendre qu'il vienne à nous.
- 141.** L'amélioration de la communication exigera un renforcement des compétences à tous les niveaux du Bureau, entre autres par la formation du personnel dans le domaine des relations publiques. Une culture de la communication sera développée en vertu de laquelle le personnel et les mandants trouveront naturel d'informer toutes les parties concernées des grandes initiatives de l'OIT. Le souci de la communication sera intégré dans toutes les activités importantes dès le stade de la conception.
- 142.** Nous devons également créer un service central chargé d'entretenir les relations avec les médias, de participer à l'élaboration des communiqués de presse et autres communications, d'assurer l'appui technique et la formation.

## Relations externes et partenariats

- 143.** Pour relever les défis de la mondialisation, il convient de mettre en place un cadre intégré pour l'élaboration des politiques économiques et sociales dans l'économie mondiale. Cela découle des engagements qui ont été pris lors des récentes grandes conférences mondiales, en particulier le Sommet mondial pour le développement social et le Sommet du millénaire, et des enseignements tirés de leur suivi.
- 144.** Le Bureau des relations externes et partenariats a été créé pour mettre en place dans l'ensemble du Bureau une stratégie qui réponde à cette nécessité, et en particulier pour renforcer les rapports que l'OIT entretient avec la communauté internationale dans le cadre du programme pour le travail décent. Au sein du Bureau, le Groupe des politiques internationales a été chargé de développer des méthodes d'analyse et des politiques

adaptées. Un Comité consultatif intersectoriel des politiques internationales a été créé en vue d'apporter des conseils au Bureau dans le domaine de la politique internationale. Il s'agit là d'étapes importantes qui faciliteront l'interaction cohérente et mutuellement bénéfique avec la communauté internationale.

145. Pour mieux contribuer à la promotion intégrée du travail décent, l'OIT doit traduire ces politiques et ces concepts en activités pratiques afin que ses priorités soient prises en considération dans les stratégies nationales et internationales de développement, ainsi que dans les activités des autres acteurs du développement et de leurs mandats. L'emploi, les droits fondamentaux au travail, la protection sociale et le dialogue social seront ainsi au cœur des politiques de développement adoptées par la communauté internationale, ce qui facilitera la mobilisation des ressources nécessaires.
146. Intégrer pleinement les relations extérieures à ses activités et à ses moyens d'action permettra à l'OIT de mieux transmettre ses valeurs et son message à l'ensemble de la communauté internationale, et d'influer sur les politiques propres à assurer la viabilité et l'efficacité du travail décent au niveau national. Parallèlement, cela permettra d'assurer, au niveau des programmes et activités de l'OIT, une synergie avec les travaux des principaux acteurs du système multilatéral.
147. Compte tenu de ce qui vient d'être dit, l'instauration, au niveau mondial, de partenariats visant à promouvoir les objectifs stratégiques de l'OIT sera considérée comme intéressant toutes les activités de l'Organisation. A cette fin, le Bureau entreprendra un examen exhaustif du rôle des relations externes et des partenariats dans la promotion des priorités de l'Organisation, et mettra en place une politique globale visant à coordonner ses fonctions techniques et ses activités pratiques avec les mandats et la communauté internationale. Il développera ses relations externes et ses partenariats en coordination étroite avec son système de gestion du savoir, et avec ses moyens de communication et d'information.

### ***Mise en valeur des ressources humaines***<sup>5</sup>

148. La gestion des ressources humaines sera stratégiquement liée à la capacité du BIT de mettre en œuvre le programme en faveur du travail décent, et en particulier au développement et à la gestion des connaissances. Quatre tâches principales doivent être accomplies:
  - i) poursuivre le développement et la mise en œuvre de la stratégie en matière de ressources humaines décrite dans les documents soumis en novembre 1999 et en mars 2000 à la Commission du programme, du budget et de l'administration. A partir de 2001, l'accent sera mis sur la consolidation des nouvelles procédures dans le domaine des ressources humaines;
  - ii) mettre en place des systèmes de développement des carrières, de planification des remplacements et de prospection susceptibles d'améliorer sensiblement la qualité et le calendrier des recrutements;
  - iii) multiplier les activités de formation axées sur la réalisation des objectifs prioritaires de l'OIT;

<sup>5</sup> On trouvera de plus amples renseignements sur la stratégie en matière de ressources humaines dans les documents GB.277/PFA/10 et GB.279/PFA/12.

- iv) réorienter sensiblement les dépenses consacrées aux ressources humaines en réduisant la part dévolue à l'administration et en privilégiant les recrutements liés au développement des carrières et à la formation.
- 149.** Ce travail permettra de renforcer considérablement l'aptitude du BIT à s'adapter à l'évolution de ses priorités. L'objectif est d'accroître substantiellement ses capacités en conjuguant contrôle rigoureux de la qualité au niveau des embauches externes et accroissement des investissements dans la formation et le développement du personnel.
- 150.** On s'attachera tout particulièrement à faire en sorte que l'ensemble des politiques en matière de ressources humaines tienne compte des questions d'égalité entre les sexes, et notamment à améliorer la proportion de femmes au BIT, surtout parmi les administrateurs, et à favoriser le développement des carrières et l'instauration d'un milieu de travail qui tienne compte des préoccupations d'égalité et soit compatible avec la vie de famille.
- 151.** Cette stratégie à moyen et long terme en matière de ressources humaines est certes ambitieuse, mais il est possible d'en réaliser les objectifs au cours des cinq années de la période considérée. La nouvelle stratégie en matière de ressources humaines devra être opérationnelle d'ici le printemps 2001. La réorientation des ressources en faveur du développement des carrières, qui conjugue décentralisation des activités et externalisation sélective, est un objectif réaliste.

## Systèmes informatiques <sup>6</sup>

- 152.** Sur la base des enseignements tirés des deux exercices précédents, un troisième exercice relatif à la stratégie dans le domaine de l'informatique va être lancé pour la période 2001-2005. Comme cela a été le cas pour les deux exercices en question, les départements utilisateurs seront dûment consultés. Un appel d'offres sera lancé pour désigner le cabinet de consultants qui sera chargé du projet. Les techniques les plus récentes seront utilisées dans les principaux domaines suivants:
- i) remplacement de l'ancien système financier maison exploité sur le processeur central par un logiciel de planification des ressources d'entreprise, avec intégration des systèmes d'information sur les ressources humaines ayant fait l'objet d'améliorations;
  - ii) si les ressources le permettent, installation d'un système de gestion électronique des documents (EDMS), qui constituera un support sûr pour des documents consultables de tous types: dossiers de traitement de texte, tableaux, publications, courrier électronique, pages Web, documents numérisés tirés des archives du BIT, images, matériel audio et vidéo. Ce système, qui sera totalement accessible à partir des régions, permettra de rationaliser la production et la diffusion des documents tout en offrant la base indispensable à la mise en place du système de gestion des connaissances;
  - iii) mise en œuvre d'un réseau privé virtuel (VPN) permettant la communication sécurisée des voix et données entre tous les bureaux de l'OIT ;
  - iv) poursuite de l'amélioration de l'infrastructure de réseau afin de s'adapter aux techniques nouvelles et de répondre aux demandes de nouvelles applications, telles que la vidéoconférence; une des priorités consistera à faire en sorte que

<sup>6</sup> Voir également le document GB.279/PFA/5 (Fonds pour les systèmes informatiques).

l'infrastructure technique du siège et des régions soit suffisante pour leurs activités communes;

- v) accroître la fiabilité et les performances des applications exploitées sur le réseau par le regroupement des serveurs et la mise en œuvre d'un réseau à zone de mémorisation (storage area network).

**153.** Les propositions ci-dessus seront financées par le Fonds pour les systèmes informatiques approuvé par le Conseil d'administration en mars 2000.

**154.** La caractéristique principale de tous les nouveaux systèmes d'entreprise est qu'ils utilisent le Web comme support.

## IV. Conclusion

### Conséquences pour les propositions de programme et de budget pour 2002-03

#### *Forme et contenu des propositions*

**155.** Le cadre stratégique exposé dans le présent document constitue le fondement des propositions de programme et de budget pour 2002-03. Il figurera intégralement dans ces propositions, avec les modifications qui lui auront été apportées s'il y a lieu pour tenir compte des débats de la présente session du Conseil d'administration. A cela s'ajouteront les informations suivantes:

- Cibles pour chaque indicateur de performance.
- Présentation de la stratégie pour chaque indicateur (version plus détaillée que celle figurant dans le présent document), assortie d'un calendrier précis, avec indication des principaux produits prévus pendant la période biennale.
- Estimation des dépenses extrabudgétaires de coopération technique pour chaque objectif opérationnel, avec description de la contribution de la coopération technique à la réalisation des cibles. Ces descriptions mettront l'accent sur la dimension régionale de la coopération technique.
- Description des activités additionnelles qui seront entreprises si un supplément de ressources extrabudgétaires est trouvé, avec indication des liens avec les cibles supérieures.
- Tableau des ressources allouées au budget stratégique, au budget opérationnel et à chaque secteur et grand programme, avec information comparative pour 2000-01.
- Annexes explicatives sur les ressources.

**156.** Les objectifs stratégiques de l'OIT demeurent pleinement valides; en revanche, les objectifs opérationnels et les indicateurs ont été modifiés par rapport à ceux fixés pour

2000-01<sup>7</sup>. Les changements tiennent en partie au processus d'apprentissage des modalités d'application des concepts d'élaboration stratégique du budget dans le cas précis du BIT. La révision des indicateurs et cibles vise à obtenir plus de clarté et à faciliter la mesure de manière à procurer une meilleure base pour l'établissement des rapports sur la performance. Elle vise aussi à améliorer la précision et à assurer une masse critique pour les activités hautement prioritaires. Le nombre d'objectifs opérationnels est passé de 16 à 10 et celui des indicateurs de 46 à 38.

- 157.** Les propositions relatives aux services d'appui et de gestion s'inspireront des débats sur le renforcement des capacités institutionnelles. Dans beaucoup de cas, les indicateurs de performance pour 2000-01 resteront valables.

## Réunions

- 158.** Pour assurer le maximum de souplesse dans le choix des réunions à venir et garantir que le BIT soit à même de répondre à l'évolution de la situation, il est suggéré de ne pas préciser, dans les propositions de programme et de budget pour 2002-03, la totalité des réunions prévues pour la période biennale. Ces réunions sont normalement au nombre de neuf, étant entendu à ce jour que les ressources qui leur sont allouées devraient rester les mêmes qu'en 2000-01. Deux sont traditionnellement réservées aux groupes des employeurs et des travailleurs. Actuellement, le Directeur général estime que trois réunions devraient être prioritaires, à savoir:

- Dix-septième Conférence internationale des statisticiens du travail.
- Treizième Comité OIT/OMS de la santé au travail.
- Conférence mondiale sur le travail décent dans l'économie informelle.

- 159.** Des propositions de programmes assortis de calendriers précis ont été élaborées au Bureau concernant les pires formes de travail des enfants, le financement mondial de l'assistance sociale, le VIH-SIDA sur le lieu de travail, la discrimination dans l'emploi et la profession, l'égalité entre les sexes en matière de salaire, l'impact de l'intégration régionale et sous-régionale sur la législation du travail et la réforme des administrations du travail.

- 160.** Le Conseil d'administration voudra sans doute donner des orientations sur le nombre de réunions et de sujets à inclure dans les propositions de programme et de budget pour 2002-03. Si en mars il ne se prononce pas sur les neuf réunions, il pourra décider ultérieurement des questions qu'il choisit pour les réunions supplémentaires.

## Ressources

- 161.** Le Directeur général a l'intention de soumettre un budget à croissance zéro, en dépit des nombreuses demandes d'intervention adressées au BIT sur beaucoup de fronts et de la nécessité d'innover pour rester pertinent dans un monde en mutation accélérée. Tous les efforts possibles ont été déployés et continueront de l'être pour déterminer les économies qui peuvent être réalisées sur les initiatives nouvelles ou les activités renforcées. Toutefois, il faut noter que cet effort s'inscrit dans une tendance à la baisse des ressources réelles au cours des derniers exercices, ce qui réduit les possibilités d'autres économies.

<sup>7</sup> Voir document GB.279/PFA/7 pour des renseignements sur les objectifs, indicateurs de performance et cibles pour 2000-01.

**162.** La limitation des ressources est particulièrement contraignante pour certains des nouveaux programmes les plus prometteurs du BIT et certaines questions longtemps négligées telles que la formation du personnel. Ainsi:

- La principale innovation des propositions pour 2002-03 concerne le travail décent, comme il ressort du présent document. Des ressources sont requises pour mener des recherches, collecter des données et renforcer la base de connaissances, ainsi que pour les activités pratiques au niveau national. D'importantes contributions sont demandées aux secteurs techniques et aux régions, mais les ressources disponibles restent très inférieures aux besoins.
- Le coût de l'établissement des rapports et du suivi concernant la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux en 2000-01 dépasse de plus de 2 millions de dollars les estimations si toutes les activités sont mises en œuvre. Qui plus est, la compilation des réponses à soumettre aux experts-conseillers au titre du programme de la Déclaration coûte au moins 1 million en frais de traduction et d'impression (assumés par le programme Relations et réunions). En 2002-03, les rapports annuels porteront sur la discrimination et le travail des enfants, et ces coûts pourraient augmenter.
- Il faudra accroître la contribution du budget ordinaire à plusieurs autres programmes focaux pour que ceux-ci puissent atteindre les buts fixés en matière de visibilité et d'impact. Qui plus est, ces programmes attirent de plus en plus de fonds de la coopération technique, d'où les demandes accrues adressées au budget ordinaire, comme on le constate déjà dans le cas du travail des enfants. Or, avec une croissance zéro, les possibilités d'augmentation sont très limitées.
- Les ressources extrabudgétaires allouées au titre de la coopération technique au programme traditionnellement vaste sur l'emploi ont chuté, alors même que d'importantes nouvelles initiatives sont en cours, notamment le programme *Des emplois pour l'Afrique*. Quant au budget ordinaire, son apport à l'élaboration et à la mise en œuvre des programmes ne peut être que restreint.
- En dépit de certains signes encourageants, le financement extrabudgétaire par les donateurs multilatéraux des activités concernant le VIH-SIDA n'est toujours pas assuré. On ne peut dégager des fonds du budget ordinaire qu'en procédant à des coupes dans d'autres programmes en période de restriction générale des ressources.

**163.** Compte tenu des limitations du budget ordinaire, les contributions volontaires seraient d'une grande utilité. Les donateurs pourraient – plusieurs l'ont déjà généreusement fait – envisager d'affecter des ressources de base aux projets qu'ils approuvent. Cela serait tout à fait conforme à la nouvelle présentation du budget 2002-03, dans lequel la performance repose sur des interventions financées à la fois par le budget ordinaire et par des sources extrabudgétaires.

**164.** Ce document est soumis pour information et observations.

Genève, le 20 octobre 2000.