



DIXIÈME QUESTION À L'ORDRE DU JOUR

**Exécution du Programme de l'OIT
en 2002-03****Table des matières**

	<i>Page</i>
Vue d'ensemble.....	iii
Introduction.....	1
Tour d'horizon des régions.....	1
Regard sur le passé: résultats de l'exercice 2002-03.....	6
Objectif stratégique n° 1: Promouvoir et mettre en œuvre les normes et les principes et droits fondamentaux au travail.....	7
Objectif stratégique n° 2: Accroître les possibilités pour les femmes et pour les hommes d'obtenir un emploi et un revenu convenables.....	19
Objectif stratégique n° 3: Accroître l'étendue et l'efficacité de la protection sociale pour tous.....	30
Objectif stratégique n° 4: Renforcer le tripartisme et le dialogue social.....	42
Evaluation des programmes focaux.....	59
Activités intersectorielles.....	60
Gouvernance, appui et management.....	65
Les perspectives d'avenir: appliquer au cadre stratégique et au programme et budget pour 2006-07 les enseignements tirés de l'expérience.....	68
Annexes.....	71

Vue d'ensemble

Introduction

Objet de ce rapport

L'Exécution du programme de l'OIT en 2002-03 fait état des progrès réalisés dans la mise en œuvre de l'Agenda pour le travail décent, au regard des résultats obtenus par rapport aux cibles fixées et aux montants budgétaires approuvés par le Conseil d'administration pour le programme et budget. Il incombe au Bureau d'appliquer les orientations stratégiques établies et, en partenariat avec les mandants, de fournir les produits et services nécessaires pour remplir ces objectifs. Dans ce sens, le rapport d'exécution n'est autre qu'une évaluation des travaux de l'Organisation dans son ensemble: la pertinence de ses objectifs stratégiques et l'efficacité des moyens utilisés pour atteindre ces buts. Qui plus est, il permet à l'Organisation de se pencher sur les meilleurs résultats et sur les moins bons et de s'en inspirer pour prendre des décisions au sujet des orientations stratégiques futures et des moyens à utiliser en vue de les concrétiser.

Le rapport montre que notre adhésion en tant qu'Organisation au concept fédérateur qu'est le travail décent répond à une préoccupation largement ressentie et nous aide à avoir un plus grand impact sur l'agenda mondial. La structure interne du Bureau, qui s'articule autour des quatre piliers du travail décent, est de plus en plus efficace mais beaucoup reste encore à faire pour concilier les demandes de compétences spécialisées avec la nécessité de fournir des produits et services intégrés qui répondent aux besoins des mandants. Le Bureau et le Conseil d'administration ont opéré à diverses reprises des changements d'orientation pendant la période biennale pour veiller à ce que l'Organisation puisse atteindre ses objectifs. Par exemple, au niveau de l'exécution, nous sommes passés à une programmation par pays qui a été mise au point en 2002-03 et qui prendra effet en 2004-05. Le Conseil d'administration a également décidé de créer la Commission mondiale sur la dimension sociale de la mondialisation et voudra sans doute se pencher sur les recommandations de cette commission concernant le rôle futur de l'OIT dans le système multilatéral lorsqu'il élaborera les stratégies futures de l'Organisation sur la base de ce rapport d'exécution.

C'est aussi un rapport d'activité sur la mise en œuvre de la gestion axée sur les résultats, qui met en évidence l'évolution de la planification et de la budgétisation stratégiques au sein de l'Organisation. Il fait apparaître qu'à l'issue de deux cycles (quatre ans) de planification axée sur les résultats l'Organisation a amélioré sa capacité d'orienter les ressources disponibles vers les objectifs essentiels et les priorités du programme. En outre, la définition plus précise des indicateurs depuis le programme et budget de 2000-01

Réponse de l'OIT aux demandes des mandants

a permis d'établir une distinction plus nette entre les résultats et les activités qui les étayent. Ces développements sont prometteurs et toute amélioration introduite dans ces domaines se traduira par de meilleurs résultats au cours de la prochaine période biennale.

L'exercice 2002-03 a été marqué par une demande grandissante des services de l'OIT dans les domaines existants mais aussi dans des domaines nouveaux. Compte tenu des contraintes financières liées à un budget à croissance zéro en termes réels, il est devenu particulièrement évident que le travail d'équipe et l'intégration des politiques constituent une valeur ajoutée. Bon nombre des succès obtenus pendant la période biennale sont le fruit d'une coopération plus étroite au niveau interne, domaine dans lequel le Bureau doit faire de gros efforts pour dynamiser ses réalisations. La création d'un Département de l'intégration des politiques a favorisé la mise au point de cadres intégrés à l'intérieur du Bureau.

En examinant les enseignements tirés, les départements au siège et les bureaux extérieurs ont observé qu'il est matériellement impossible à long terme de continuer à accepter de nouvelles priorités et à accroître les services existants en conservant l'ensemble des domaines d'activité et de compétence. Chercher à en faire davantage sans ressources supplémentaires a commencé à nuire à la qualité des services de l'OIT. Il s'agit là d'un problème important dont il faudra poursuivre l'examen lors de la planification pour 2006-07 et ultérieurement, et qui met en avant la nécessité d'introduire de nouvelles améliorations de structure afin de mieux relier les priorités et objectifs de l'OIT aux ressources dont elle dispose.

Bien entendu, l'OIT ne fonctionne pas en vase clos et les événements mondiaux ont eu une incidence considérable sur ses travaux en 2002-03. Les activités exécutées dans les régions ont été ralenties par plusieurs crises, en particulier la guerre en Iraq et l'épidémie de SRAS. Dans l'ensemble, cependant, l'exécution des activités planifiées s'est améliorée sur les plans quantitatif et qualitatif. Ce rapport fait ressortir les progrès notables qui ont été accomplis eu égard à la capacité accrue du Bureau de mener à bien les priorités du programme déterminées par le Conseil d'administration tout en mettant en lumière les domaines qui méritent des efforts plus appuyés.

Progrès réalisés concernant le cadre stratégique de l'OIT pour 2002-2005

En novembre 2000, le Conseil d'administration a fixé le cadre stratégique de l'OIT pour 2002-2005. Il ne s'agissait pas d'un plan au sens classique mais plutôt d'un outil d'orientation, l'idée étant

de clarifier les objectifs de l'Organisation et les stratégies à appliquer pour les atteindre sur une période de quatre ans. Le cadre avait fixé comme objectif à moyen terme «la mise en œuvre concrète du programme en faveur du travail décent». Cet objectif était fondé sur quatre actions interdépendantes: 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.

Ce rapport d'exécution se situe à mi-parcours de ce processus. La partie principale du rapport examine les progrès accomplis dans chacun des quatre objectifs stratégiques, par rapport aux cibles de performance établies dans le programme et budget pour 2002-03. Mais ce rapport nous donne aussi une occasion de réfléchir sur les progrès réalisés dans la mise en œuvre de la stratégie telle qu'énoncée dans le cadre:

- Faire en sorte que le travail décent se reflète dans les politiques relatives à l'économie mondiale: quel impact l'OIT a-t-elle sur les grandes politiques? Ses activités de sensibilisation sur l'importance déterminante du travail décent pour tous dans la détermination des politiques économiques à l'échelle mondiale ont eu un retentissement dans pratiquement toutes les régions. La décision du Conseil d'administration de créer la Commission mondiale sur la dimension sociale de la mondialisation a été elle aussi largement saluée et le rapport de cette commission est attendu avec grand intérêt. Par rapport à la situation il y a quatre ans, l'Organisation et son Agenda pour le travail décent ont gagné en influence et en visibilité. Le flot ininterrompu de demandes d'informations, de conseils et de collaboration indique assurément que l'Organisation semble désormais présenter un intérêt particulier dans les actuels débats d'orientation. Néanmoins, la route est longue et beaucoup reste à faire.
- Assurer l'intégration cohérente du travail décent: dans quelle mesure les programmes, unités, activités et produits du Bureau œuvrent de concert pour atteindre l'objectif commun du travail décent? Transformer nos idées et notre action en utilisant le concept intégrateur du travail décent de façon que le service fourni par l'Organisation soit véritablement supérieur à la somme de ses composantes ne se fait pas du jour au lendemain. Jusqu'ici, les progrès ont porté principalement sur les modalités à suivre pour améliorer la communication et la coordination sur la programmation au sein du Bureau. Cette étape est certes nécessaire mais il reste beaucoup à faire pour renforcer l'objectif d'un dispositif cohérent comportant des éléments complémentaires.

- Dans quelle mesure l'OIT parvient-elle à mettre en pratique le travail décent au niveau national? L'Organisation a également réalisé des progrès notables en vue d'intégrer l'Agenda pour le travail décent au niveau national, grâce à un effort de collaboration sur les stratégies nationales de réduction de la pauvreté et sur d'autres mécanismes de planification du développement et elle a commencé à mettre en place des programmes par pays sur le travail décent qui serviront de cadre aux activités de l'OIT sur le terrain.
- Définir le concept: qu'a fait le Bureau pour approfondir les bases empiriques et analytiques du travail décent? Le Conseil d'administration, par l'intermédiaire de ses commissions et groupes de travail, a continué à élaborer ses politiques à un rythme soutenu, en s'appuyant sur les travaux d'analyse et de recherche du Bureau. La discussion qui a eu lieu en 2002 à la Conférence sur le travail décent et l'économie informelle a marqué une étape particulièrement importante, prolongée en 2003 par le débat sur le thème «S'affranchir de la pauvreté par le travail». Des travaux sont en cours afin d'améliorer les statistiques (indicateurs du travail décent) qui nous sont indispensables pour mieux appréhender les conséquences sociales et économiques des moyens d'action possibles. Toutefois, il convient de saluer l'action du Bureau qui a souvent lutté, malgré de fortes pressions budgétaires, pour édifier et maintenir la solide base de connaissances dont il a besoin pour promouvoir ses grandes orientations.

*Des «activités intersectorielles»
aux «objectifs d'action
communs»*

Le cadre stratégique englobait un certain nombre de questions présentant un intérêt général pour le travail décent, sans en faire un cadre axé sur les résultats. Au nombre de ces questions figuraient l'égalité entre hommes et femmes, les communications extérieures ainsi que les relations externes et les partenariats. Dans le programme et budget pour 2002-03, elles étaient énumérées en tant qu'«activités intersectorielles» et sont étudiées dans le présent document. Or ces questions sont de plus en plus considérées comme des objectifs fondamentaux et communs pour l'Organisation qui a grand besoin de solides critères de performance. C'est ainsi qu'ont été mis au point des «objectifs d'action communs» pour l'OIT dans son ensemble, assortis de cibles pour 2004-05.

Capacités du personnel

Le cadre stratégique a aussi indiqué que la faculté de concrétiser le travail décent dépend des capacités du personnel tant en matière de gestion que dans les domaines techniques. L'OIT a enregistré des retards et des revers dans ce domaine au cours de la première période biennale. Au début de 2003, l'équipe de direction a mis en route l'initiative qui visait à renforcer la gestion du point de vue de l'exécution et des résultats, abordant ainsi chacune de ces questions de manière systématique. La stratégie des ressources humaines est

alors réexaminée en priorité et les fonds excédentaires qui avaient été affectés au renforcement des capacités de gestion sont programmés en conséquence. Un système d'information moderne et intégré qui améliorera considérablement les informations pour la gestion est en cours d'élaboration et devrait être lancé en 2004 (certains de ses éléments sont déjà utilisés). Toutefois, la modicité relative des fonds disponibles et la priorité accordée au service direct continuent de peser sur la mise au point du système.

A mi-parcours du cadre stratégique, ce rapport fournit des informations qui permettront de procéder à des changements d'orientation pour la prochaine période biennale et d'élaborer le nouveau cadre pour 2006-2009 ainsi que le programme et budget pour 2006-07.

Faits marquants du programme et budget 2002-03

Les budgets restent serrés...

Le budget de l'OIT pour 2002-03 a diminué de 2 millions de dollars E.-U. environ par rapport à la période biennale précédente, le montant du budget ordinaire s'élevant au total à 434 040 000 dollars, complété par un montant prévu de 188 520 000 dollars de ressources extrabudgétaires pour financer la coopération technique, soit un total de 622 560 000 dollars, utilisable pour atteindre les objectifs énoncés dans le programme et budget. Cette projection a été renforcée par les fonds libérés par l'excédent de 2000-01, dont le Conseil d'administration est convenu qu'il pourrait servir à des fins spécifiques pendant la période 2002-2005. Pour donner une idée de l'importance relative de l'OIT, son budget annuel (budget ordinaire et sources extrabudgétaires pris ensemble) représente 27 pour cent de celui de l'Organisation mondiale de la santé, 44 pour cent du budget annuel de la ville de Genève et 7 pour cent de celui du ministère du Développement international du Royaume-Uni.

... alors que de nouveaux défis se font jour

Les résultats de l'Organisation ont été obtenus dans un contexte qui, à certains égards, diffère fondamentalement de celui qui était envisagé lors de l'adoption du programme et budget en juin 2001. Les événements du 11 septembre 2001 puis l'épidémie de SRAS ont eu des répercussions immédiates sur le travail dans des secteurs aussi différents que le transport maritime et le tourisme, et ont réclamé en outre une réponse aux préoccupations accrues en matière de sécurité. Les consultations organisées dans le cadre de la Commission mondiale sur la dimension sociale de la mondialisation ont mis en évidence toute une série de besoins liés aux suppressions d'emploi, à la migration, aux compétences, à la sécurité sociale et à beaucoup d'autres questions. Face à ces nouveaux défis, l'OIT a dû prouver qu'elle gardait toute son efficacité: la pertinence du dialogue social pour comprendre et aborder les problèmes fondamentaux de l'injustice et de la pauvreté; l'intérêt de normes

Résumé des résultats par rapport aux cibles pour 2002-03

d'ensemble dans un monde où les marchés se mondialisent; et l'importance d'outils et d'approches pratiques et applicables pour aider les Etats Membres et les mandants à mettre sur pied des systèmes économiques et sociaux à l'appui du travail décent pour tous.

Les résultats obtenus par l'OIT dans chacun des objectifs stratégiques sont examinés en détail dans le rapport. L'évaluation s'opère en fonction de cibles quantifiables tangibles et d'appréciations de l'impact plus qualitatives et moins concrètes. On trouvera ci-après un bref résumé des points principaux correspondant à chacun de ces objectifs

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

Intérêt accru pour les normes du travail

L'accent a été mis en 2002-03 sur la nécessité d'accentuer la pertinence du système normatif en tant que mécanisme concret à l'échelle mondiale, en favorisant la promotion des normes, leur ratification, l'appui à leur application pratique et des systèmes modernes et efficaces de contrôle. L'attention particulière accordée au travail des enfants a aidé l'OIT à faire mieux prendre conscience de l'utilité des normes dans le processus de développement.

Le taux de ratification d'un certain nombre de conventions est maintenant très élevé et témoigne du succès des campagnes déjà lancées. De ce fait, il a naturellement été plus difficile dans certains cas de maintenir le rythme prévu des nouvelles ratifications. Il en est résulté également une charge plus lourde pour les mécanismes de contrôle de l'OIT et de nombreux rapports en suspens se sont accumulés. De plus, la ratification est souvent suivie d'une demande d'assistance technique pour l'application de l'instrument. A bien des égards, la promotion de la Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail et la campagne pour l'élimination du travail des enfants ont éveillé plus généralement l'intérêt pour les normes internationales du travail. Vu le succès de l'action de sensibilisation, les services de l'OIT sont soumis à de nouvelles demandes dans le domaine des normes.

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

Des emplois en plus grand nombre et de meilleure qualité à l'agenda mondial

L'Agenda global pour l'emploi, approuvé par le Conseil d'administration en 2002, a fourni aux activités de l'OIT un cadre global visant à améliorer la quantité et la qualité des emplois créés dans le monde. Les nouvelles recherches et politiques ont mis en

relief le message lancé par l'OIT en 2003 – «S'affranchir de la pauvreté par le travail» –, qui trouve son expression dans la contribution de l'Organisation aux efforts nationaux de développement dans plusieurs pays et dans diverses circonstances.

Les cibles de performance fixées pour cet objectif sont axées sur les conseils et les informations fournis et sur l'adoption des politiques recommandées. Presque toutes les cibles ont été dépassées en partie du fait qu'elles tendent à privilégier la fourniture d'informations plutôt que des changements concrets. Cependant, des éléments d'appréciation plus qualitatifs sur l'adoption de bonnes politiques et le volume bien plus important que prévu de l'aide et des conseils dispensés aux pays touchés par une crise sont révélateurs de la qualité et de la pertinence des services de l'OIT.

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

Edifier des systèmes de protection sociale pour le XXI^e siècle

L'action menée par l'OIT pendant la période biennale dans le domaine de la protection sociale a couvert de multiples activités allant des conseils et de l'appui techniques et spécialisés fournis à de nombreux pays sur le financement et le fonctionnement de régimes de sécurité sociale à la tâche plus diffuse lancée au niveau de l'entreprise en vue de promouvoir une amélioration des conditions de travail ainsi que de la santé et de la sécurité au travail.

De bons résultats par rapport à toutes ces cibles ont également été constatés dans ce domaine. Au nombre des cibles tangibles figuraient le nombre de pays adoptant des avis et prenant des mesures concrètes concernant les systèmes de sécurité sociale, avec des résultats bien supérieurs aux niveaux prévus. Les mandants ont aussi manifesté leur intérêt pour les principes directeurs et les recueils de directives de l'OIT concernant les travailleurs migrants et le VIH/SIDA, ce qui montre que la demande d'appui et de savoir-faire de l'OIT sur ces questions a progressé.

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

Résoudre les problèmes, définir les possibilités

La force de l'OIT réside en grande partie dans le poids de ses partenaires sociaux et dans la solidité des mécanismes de dialogue social, qui doivent permettre d'élargir leur participation à l'élaboration des politiques fondamentales. Pendant la période biennale, l'OIT n'a cessé de centrer son action sur le renforcement des capacités et de veiller à ce qu'une législation et des systèmes propices à une réelle participation soient en place et utilisés de manière effective.

Cet objectif concerne deux domaines de performance: l'un est axé sur la représentation, les services et l'influence des partenaires sociaux, où les résultats sur diverses cibles plus qualitatives ont dépassé les niveaux prévus, et l'autre sur les cadres juridiques, les institutions et les mécanismes de dialogue social, où des cibles un peu plus tangibles (ratifications, etc.) n'ont pas toujours été atteintes, malgré certaines avancées – en particulier du point de vue de l'intégration pratique du dialogue social dans tous les volets de l'Agenda pour le travail décent.

Perspectives d'avenir

Nouvelles possibilités pour l'OIT

A mi-parcours du cadre stratégique, l'Organisation accomplit des progrès notables en ce qui concerne la réalisation de son objectif de quatre ans qui est de mettre en pratique l'Agenda pour le travail décent, comme en témoigne de façon très manifeste la visibilité de cet agenda sur la scène mondiale. Le message du travail décent est de plus en plus adopté et reconnu comme un élément crucial à l'heure de la mondialisation et de l'interdépendance. De ce fait, on a enregistré une augmentation des demandes adressées à l'OIT à l'effet de bénéficier de ses compétences reconnues dans les domaines du dialogue social, des normes et des politiques et pratiques ayant une réelle importance pour les travailleurs. Le travail décent est un concept qui présente un grand intérêt pour le nouveau millénaire et qui a conféré à l'OIT de plus grandes possibilités d'améliorer son image et, ce faisant, de mettre en évidence l'importance fondamentale du monde du travail dans le développement mondial.

Une capacité d'exécution de plus en plus sollicitée

Cependant, cette faculté même de réinventer l'OIT et de mieux adapter ses travaux aux résultats les plus significatifs a dévoilé des déficiences dans les capacités de l'Organisation. Un bon exemple en est le succès des campagnes en faveur de la ratification des conventions fondamentales du travail: les normes ayant été modernisées, elles sont jugées déterminantes pour le développement dans une économie mondiale intégrée et leur taux de ratification est plus rapide que jamais. Ce succès a révélé au grand jour des carences dans l'aptitude de l'OIT, d'une part, à gérer et à contrôler l'application des normes et, d'autre part, à fournir à bref délai des conseils actualisés et pertinents aux Etats Membres sur leur application pratique.

Revigorer l'OIT

Revigorer l'OIT comporte, d'après le cadre stratégique, deux volets: mieux délimiter ses travaux et établir une culture axée sur les résultats, d'une part, et mettre en valeur les ressources humaines de l'Organisation, d'autre part. Jusqu'ici, l'accent a été mis principalement sur le premier et moins sur le second. En fait, en

parvenant à se donner une nouvelle image, l'OIT a montré ses propres faiblesses. La prise de décisions en matière de gestion reste pesante et cloisonnée, les connaissances propres à l'Organisation menacent de disparaître, vu que la génération des fonctionnaires qui sont entrés au BIT dans les années soixante-dix part à la retraite sans qu'une stratégie claire ait été élaborée pour assurer leur remplacement, et les principaux travaux de recherche et de mise au point de produits sont à la traîne. Les problèmes d'effectifs sont particulièrement alarmants: d'ici la fin de 2007, 34 pour cent des fonctionnaires actuellement au grade P5 et au-dessus devraient partir à la retraite, et notamment 56 pour cent des chefs de département et des membres de l'équipe de direction. Le BIT a la chance d'avoir à son service de nombreux fonctionnaires dévoués et motivés mais une amélioration des structures pourrait rendre leur travail plus productif et plus satisfaisant. Si l'Organisation ne s'attaque pas à ces nouveaux problèmes, elle court de plus en plus le risque, si des conseils lui sont demandés ou si elle est invitée à travailler en partenariat avec d'autres organisations, de ne pas toujours être en mesure de prendre dans les temps les dispositions voulues.

Les défis que le Bureau doit relever en matière de gestion ont été reconnus. L'initiative «renforcer la gestion du point de vue de l'exécution et des résultats» lancée par le Directeur général en décembre 2002 a défini les principaux obstacles que l'Organisation doit surmonter et a proposé des solutions concrètes afin de maximiser les résultats. L'année dernière, un temps et des efforts considérables ont été consacrés par la haute direction à plusieurs questions et notamment l'examen des politiques et pratiques en matière de ressources humaines, une amélioration de la communication avec le personnel, un meilleur partage l'information (par exemple, une vision commune du travail décent et des outils d'application), une rationalisation de certaines procédures financières et administratives et une participation accrue de tous les responsables à l'élaboration et à l'exécution de la politique d'ensemble du Bureau. Toutefois, beaucoup reste à faire et nombreuses sont les demandes qui méritent de retenir notre attention.

Atouts de l'OIT

Le *Rapport d'exécution* est le fruit d'un examen des résultats obtenus par le dialogue au sein du Bureau et avec les mandants. Cet examen a réaffirmé que les atouts de l'OIT reposent sur:

- ses qualités spécifiques – une structure tripartite et une fonction normative;
- son aptitude à fournir des conseils et services adaptés aux besoins nationaux;
- sa capacité d'influer au niveau mondial sur les débats d'orientation et les programmes d'action;
- son accès aux connaissances utiles partout dans le monde.

Défis

Ce sont là les moyens par lesquels l'Organisation peut mettre en pratique l'Agenda pour le travail décent. Toutefois, à moins que le Bureau ne s'emploie à redynamiser son propre capital – les capacités intellectuelles et l'efficacité de son personnel, ses connaissances et ses produits – les perspectives ouvertes par l'Agenda pour le travail décent risquent de ne pas se concrétiser pleinement. Conclusions à en tirer pour les décisions futures en matière de programme et budget:

- l'accent doit encore être mis sur la détermination des priorités et le réexamen des programmes et domaines de travail existants par rapport à ces priorités;
- de nouveaux talents et de nouvelles compétences doivent être recherchés à l'intérieur et à l'extérieur de l'Organisation et valorisés en vue de remplacer ceux qui partiront à la retraite;
- un investissement accru doit être affecté à l'acquisition de connaissances – en particulier pour revivifier la pertinence et la qualité des services fournis directement.

Utilisation des conclusions du rapport

Le rapport d'exécution résume les informations nécessaires au Conseil d'administration pour donner une orientation stratégique à l'Organisation dans les années à venir et pour déterminer les incidences de ces décisions sur le plan financier et du point de vue des ressources humaines. Les attentes concernant les réalisations de l'OIT sont élevées et ne doivent pas être déçues. L'évaluation très franche de notre performance en 2002-03 contenue dans le présent rapport donne à penser que des choix difficiles devront être opérés dans un proche avenir. Le Conseil d'administration a approuvé en 2000 une stratégie ambitieuse pour l'OIT et des progrès considérables ont manifestement été accomplis mais, pour maintenir cet élan et pour exploiter pleinement les possibilités de mettre en pratique l'Agenda pour le travail décent, il nous faudra faire encore mieux dans la période à venir.

Genève, février 2004.

Introduction

1. Ce document présente l'exécution du programme de l'OIT en 2002-03, en réponse à l'engagement pris de faire rapport chaque année au Conseil d'administration sur l'action de l'Organisation¹. Il s'agit du deuxième rapport biennal du BIT sur l'exécution du programme utilisant des concepts de gestion axée sur les résultats.
2. La façon d'établir les rapports sur les résultats de la période biennale a été adaptée à une gestion axée sur les résultats et modulée pour répondre aux demandes exprimées par la Commission du programme, du budget et de l'administration après son examen du rapport sur l'*Exécution du programme de l'OIT, 2000-01* et du *Rapport intérimaire sur l'exécution du programme en 2002*. Les régions ont été appelées à jouer un plus grand rôle dans l'évaluation des résultats en procédant à un examen approfondi des succès et des échecs des stratégies des programmes et en tirant les leçons de ces résultats. Le siège a fait la synthèse des conclusions régionales pour montrer les liens entre les réalisations dans les régions et les objectifs de l'OIT.
3. Cette démarche plus intégratrice pour l'établissement des rapports a permis d'examiner et d'évaluer dans son ensemble l'influence de l'OIT sur la progression du travail décent au niveau mondial, en garantissant qu'il est pleinement tenu compte des résultats au niveau régional. En outre, elle a encouragé une plus grande responsabilité à l'échelle régionale et sous-régionale dans l'application des techniques utilisées pour rendre compte de l'action menée en se basant sur les résultats. Le rapport sur l'*Exécution du programme de l'OIT, 2002-03* est la synthèse qui résulte de ce processus d'examen interne complet de l'efficacité de l'OIT au cours de la période biennale.
4. Le rapport lui-même est plus court de 25 pour cent, comme demandé pour tous les documents du Conseil d'administration, et met davantage l'accent sur des résultats concrets et des exemples d'études de cas. Comme auparavant, les résultats sont mesurés par rapport à des indicateurs et à des cibles fixés pour les quatre objectifs stratégiques pour l'ensemble de la période biennale, et le corps du rapport est organisé en conséquence. Chacun des quatre chapitres consacrés aux objectifs stratégiques contient des informations sur les affectations et les dépenses relevant du budget ordinaire et des fonds extrabudgétaires. Les activités intersectorielles, notamment l'égalité entre hommes et femmes, sont évoquées tout au long du document et font l'objet d'un résumé séparé placé avant le chapitre sur la gouvernance, l'appui et le management. Dans le chapitre de conclusion, sont abordés le programme et budget pour 2006-07 et le cadre stratégique en mettant à profit les enseignements tirés en 2002-03 dans une réflexion prospective sur l'avenir.

Tour d'horizon des régions

Le contexte mondial du développement

5. Le mandat et la structure tripartite de l'OIT prennent une importance particulière dans le contexte de la mondialisation, notamment face à l'inquiétude que suscite son impact social et économique, et de l'attention accrue accordée au niveau international à la réduction de la pauvreté. Trois importantes conférences internationales – Doha, Monterrey et

¹ Document GB.276/PFA/9, paragr. 157-158.

Johannesburg² – ont donné à l'OIT d'intéressantes occasions de montrer l'importance, pour le développement durable, la réduction de la pauvreté et la protection des droits de l'homme, de l'Agenda pour un travail décent.

6. Les objectifs de l'OIT touchent à de nombreuses priorités en matière de développement, y compris la lutte contre la pauvreté, l'égalité entre hommes et femmes, la promotion de la santé, l'éducation et la constitution d'alliances. De ce fait, les travaux de l'Organisation ont contribué de manière significative aux Objectifs de développement pour le Millénaire (ODM) et aux Documents de stratégie pour la réduction de la pauvreté (DSRP), deux des principaux instruments actuels de mise au point d'une politique internationale de développement cohérente. Grâce à ces initiatives notamment, les activités déployées au niveau mondial associent plus fréquemment la lutte contre la pauvreté et la création d'emplois. En 2002, l'OIT a signé divers protocoles d'accord destinés à faciliter la coopération avec la Banque asiatique de développement³, la Banque africaine de développement et le Fonds africain de développement⁴. En 2003, le Directeur général a publié son rapport *S'affranchir de la pauvreté par le travail*⁵ qui fait de l'emploi un outil essentiel dans l'éradication de la pauvreté dans ce monde.
7. Le succès de son implication dans des projets pilotes relatifs aux DSRP de cinq pays – Cambodge, Honduras, Mali, Népal et République-Unie de Tanzanie – a permis à l'OIT de s'engager de manière plus ciblée dans les DSRP d'autres pays, notamment l'Éthiopie, le Ghana, l'Indonésie, le Pakistan et le Viet Nam. L'OIT préside également le groupe de travail sur les stratégies de réduction de la pauvreté et les DSRP du groupe des Nations Unies pour le développement et collabore à la campagne du Sommet du microcrédit dont l'objet est de faire bénéficier, d'ici à 2005, 100 millions de familles parmi les plus pauvres du monde de services de microcrédit et de soutien économique.

Afrique

8. La persistance de la pauvreté, la propagation du VIH/SIDA et les troubles civils demeurent les principaux problèmes auxquels achoppe l'application de l'Agenda pour un travail décent dans la région africaine. Le contexte sociopolitique dans plusieurs pays, notamment en Afrique centrale, était instable, ce qui a ralenti l'activité et limité l'impact des services consultatifs de l'OIT de même que les résultats des programmes de coopération technique. La crise en Côte d'Ivoire a restreint la prestation de services à tous les pays de la sous-région et a eu de lourdes répercussions sur toute la région africaine du fait de la fermeture temporaire du bureau régional de l'OIT pour l'Afrique à Abidjan. Toutefois, la stabilité politique et économique d'autres pays, notamment le Ghana, Maurice, l'Ouganda et la République-Unie de Tanzanie, a permis de faire avancer les stratégies de l'OIT.

² La Quatrième session de la Conférence ministérielle de l'Organisation mondiale du commerce (Doha, 9-13 novembre 2001), la Conférence internationale sur le financement du développement (Monterrey, 18-22 mars 2002) et le Sommet mondial pour le développement durable (Johannesburg, 26 août - 4 septembre 2002).

³ Document GB.283/LILS/4/2.

⁴ Document GB.283/LILS/4/3.

⁵ BIT: *S'affranchir de la pauvreté par le travail*, rapport du Directeur général, Conférence internationale du Travail, 91^e session, Genève, 2003.

9. La tendance à l'intégration régionale par le biais de l'Union africaine, du Nouveau partenariat pour le développement de l'Afrique (NEPAD) et de différents groupements économiques ainsi que l'amélioration de la collaboration entre l'OIT et les institutions sous-régionales ont facilité la mise en œuvre de l'Agenda pour un travail décent aux niveaux régional, national et local. Les activités de l'OIT dans la région portent maintenant essentiellement sur cinq priorités interdépendantes qui correspondent aux objectifs du NEPAD: réduction de la pauvreté, bonne gouvernance, gestion des crises, lutte contre le VIH/SIDA et intégration régionale. L'établissement de priorités est devenu progressivement une caractéristique commune de la programmation régionale en Afrique et une stratégie pour l'établissement de partenariats et la mobilisation de ressources.
10. Le rôle de l'OIT dans la politique économique et sociale est de plus en plus largement reconnu, comme en témoignent les demandes adressées par l'Union africaine au Bureau pour qu'il appuie la Réunion ministérielle consacrée à l'emploi et à la réduction de la pauvreté (Ouagadougou, avril 2002), aide à élaborer un cadre de politique sociale pour le NEPAD et apporte son soutien à l'Union africaine pour la préparation du Sommet extraordinaire sur l'emploi et la lutte contre la pauvreté en 2004.
11. La période biennale a été marquée par une plus grande participation des mandants à l'élaboration et à la mise en œuvre des politiques et par le recours des gouvernements aux compétences techniques disponibles localement. Un certain nombre de DSRP de la région ont intégré les questions relatives à l'emploi, à la protection sociale, au dialogue social et aux principes et droits fondamentaux au travail comme des éléments constitutifs des politiques et des programmes qu'ils préconisent. La nouvelle approche du programme «Des emplois pour l'Afrique» définie en consultation avec les mandants tripartites (Addis-Abeba, février 2003), incorpore les valeurs et les objectifs fondamentaux de l'OIT.
12. En Afrique du Nord, la ratification par l'Egypte de la convention (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999, et la préparation d'une stratégie et d'un plan nationaux pour lutter contre le travail des enfants dans ce pays ont marqué une étape importante. En Afrique australe, la législation applicable à différents secteurs a été examinée afin d'en vérifier la conformité avec les principes inscrits dans les normes de l'OIT pour ce qui touche à toute une série de questions, y compris le dialogue social, la sécurité et la santé au travail, la création d'emplois et le travail des enfants.
13. La dixième Réunion régionale africaine tenue à Addis-Abeba (Ethiopie), du 2 au 5 décembre 2003, influencera fortement le programme de l'OIT dans la région au cours du prochain exercice biennal.

Amériques

14. Le contexte social, politique et économique des pays de la région conditionne l'efficacité de la mise en œuvre des stratégies de l'OIT. Dans la plupart des pays, la faculté d'adaptation a déterminé les résultats. La restructuration sur le terrain, qui a entraîné un transfert de responsabilités d'un bureau à un autre, a posé de délicats problèmes de planification et de mise en œuvre mais a permis de mieux servir les mandants de l'OIT.
15. L'approche sous-régionale s'est avérée la plus rentable et a permis une plus grande souplesse, notamment lorsque de petits pays sont confrontés à des problèmes similaires, comme dans les Caraïbes et en Amérique centrale. Cette approche a permis de mieux atteindre les mandants et a offert des possibilités de faire davantage connaître les travaux de l'Organisation. Un repositionnement de l'OIT face aux grands problèmes sociaux et du travail qui touchent la région a permis d'améliorer les résultats en faisant mieux

correspondre les besoins des mandants, d'une part, et la base de connaissances et les services de l'Organisation, d'autre part.

16. Les mandants tripartites de la région continuent à voir dans le dialogue social un moyen de renforcer la démocratie, et les activités de l'OIT ont eu une influence visible sur les déclarations des gouvernements et des organisations d'employeurs et de travailleurs. Les mandants rassemblés lors de la quinzième Réunion régionale des Amériques (Lima, décembre 2002) ont réaffirmé leur conviction que le dialogue social est un instrument particulièrement précieux pour promouvoir l'intégration et traiter des problèmes de la mondialisation. Ils ont préconisé un renforcement du tripartisme par le biais des programmes et projets pertinents et ont invité le Bureau à coopérer à l'application, dans la région, de la résolution sur le tripartisme et le dialogue social adoptée par la Conférence internationale du Travail.
17. Au cours de la période biennale, les mandants ont fait davantage appel à l'OIT pour appuyer des activités nationales en faveur du travail décent en recherchant des solutions systématiques et intégrées. Un accord a été signé par le Directeur général du BIT et le Président du Brésil, Luiz Inácio Lula da Silva, immédiatement après l'entrée en fonction du Président nouvellement élu. Cet accord établit un cadre pour la mise au point d'un programme spécial de coopération technique entre l'OIT et le gouvernement brésilien pour la promotion de l'Agenda pour un travail décent, qui sera établi en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs. L'accord représente un succès pour l'OIT qui acquiert une plus grande notoriété et renforce son influence sur les changements apportés aux politiques nationales.
18. Un accord a également été signé avec le ministre du Travail de l'Argentine dans le cadre de la réponse de l'OIT à la crise économique et sociale afin de jeter les bases de travaux conjoints dans le domaine du travail. Depuis le début de l'année 2002, l'OIT a fourni un concours technique au processus de dialogue social en Argentine pour définir un programme spécial de coopération technique.

Etats arabes

19. Les activités prévues dans la région ont été fortement limitées par les revers du processus de paix dans les territoires arabes occupés et par les événements en Iraq. De ce fait, l'OIT n'a pu soutenir tous les travaux de reconstruction initialement prévus dans le programme et budget pour 2002-03, même si les fonds excédentaires ont permis au Bureau de répondre rapidement à une demande de renforcement de la capacité institutionnelle du ministère du Travail de l'Autorité palestinienne.
20. Les progrès les plus marquants au cours de la période biennale ont été enregistrés dans le domaine des principes et droits fondamentaux au travail, dans lequel il n'était pas prévu de concentrer les efforts. Des progrès ont été faits dans l'application de la Déclaration de 1998 relative aux principes et droits fondamentaux au travail et son suivi, de même que dans la lutte contre le travail des enfants. Dix pays de la région ont pris des mesures pour examiner, rédiger, amender ou promulguer une législation du travail conforme aux normes internationales du travail. Le taux de ratification des conventions fondamentales est élevé et la région demande explicitement l'aide de l'OIT pour créer des cadres et mécanismes institutionnels pour promouvoir la liberté syndicale et la négociation collective et renforcer ceux qui existent.
21. Au cours de la période biennale, on a constaté une évolution importante dans la manière dont la prévalence des pires formes de travail des enfants est reconnue dans la région des Etats arabes. Les pouvoirs publics nationaux se préoccupent de plus en plus de cette

question, comme en témoignent le niveau élevé de participation des autorités locales aux trois programmes de lutte contre le travail des enfants en cours dans la région et l'intérêt exprimé par de nouveaux pays pour une coopération avec l'OIT dans ce domaine.

Asie et Pacifique

22. La situation politique dans la majorité des pays de la région a été raisonnablement stable au cours de la période biennale. A la suite des événements du 11 septembre 2001, la demande de programmes de reconstruction à l'issue d'une crise a augmenté en Afghanistan et des ressources régionales ainsi que des fonds excédentaires ont été mobilisés pour répondre à cette demande. L'épidémie de SRAS dans la région a retardé l'exécution du programme de l'OIT dans les pays touchés.
23. Malgré les troubles politiques et économiques que l'Asie du Sud-Est a connus, la plupart des pays ont pu rédiger des plans nationaux d'action en faveur du travail décent. Ces plans ont bénéficié de l'implication des mandants tripartites au plus haut niveau, et cette approche intégrée a favorisé la participation d'un plus grand nombre d'institutions gouvernementales, d'organisations d'employeurs et de travailleurs et d'autres agences partenaires. L'élaboration de ces plans nationaux d'action en faveur du travail décent permet de mieux mettre l'accent sur les objectifs de l'OIT aux niveaux sous-régional et national.
24. Un certain nombre de pays de la région ont mis en place des comités consultatifs tripartites de haut niveau afin de fixer des priorités et de suivre et garantir une approche commune de l'Agenda pour un travail décent. La collaboration entre le siège et le terrain au niveau de la planification et des orientations, comme la mise au point des DSRP au Cambodge, et le partage des connaissances et des outils préparés par les départements techniques au niveau opérationnel ont été des facteurs importants de succès au cours de la période biennale. L'important programme de lutte contre le travail des enfants dans la région est parvenu à maturité et est désormais un instrument extrêmement efficace dans de nombreux pays. Les priorités de la région restent la création d'emplois et de revenus décents pour tous, ainsi que la lutte contre la traite des êtres humains et la promotion des droits fondamentaux; la prochaine période biennale sera marquée par une collaboration accrue entre des experts techniques nationaux et internationaux afin de renforcer les institutions et les interventions nationales.

Europe

25. L'hétérogénéité de la région européenne exige une approche diversifiée de multiples questions comme l'adhésion à l'Union européenne, le Pacte de stabilité pour l'Europe du Sud-Est et la Communauté d'Etats indépendants. Le processus de transition a entraîné une réévaluation des institutions et organisations traditionnelles de dialogue social aux niveaux national et sous-régional. Une grande souplesse et beaucoup de pragmatisme sont nécessaires dans les processus de planification du Bureau et dans l'affectation de ses ressources afin de relever les nouveaux défis et de répondre rapidement aux besoins changeants des mandants. La collaboration avec les partenaires sociaux en Ukraine a permis à ceux-ci de participer plus étroitement à la révision, l'élaboration et l'adoption d'un nouveau code du travail et a favorisé l'introduction des principes de l'OIT concernant l'inspection du travail, la liberté syndicale, la négociation collective et l'intégration d'une démarche soucieuse de l'égalité entre les hommes et les femmes.
26. L'OIT continue de renforcer les liens avec des partenaires, organisations et initiatives clés comme l'Union européenne, le Conseil de l'Europe, le Programme des Nations Unies pour

le développement, la Banque mondiale et le Pacte de stabilité. Ces synergies avec des partenaires internationaux garantissent que les activités ne se chevauchent pas et augmentent l'impact et la visibilité de tous les protagonistes. En outre, elles fournissent l'assurance que la contribution de l'OIT est intégrée pour toutes les questions pertinentes. En 2002-03, l'OIT a participé aux importants débats en cours sur la réforme des retraites dans les pays ayant récemment adhéré à l'Union européenne ainsi qu'aux discussions sur l'adhésion de la Fédération de Russie à l'Organisation mondiale du commerce. La participation de l'OIT à la stratégie de cohésion sociale a permis de renforcer les programmes de coopération technique à l'intention des pays du Pacte de stabilité dans les domaines du dialogue social, de la protection sociale, de la formation professionnelle et de la santé et de la sécurité au travail.

Regard sur le passé: résultats de l'exercice 2002-03

- Objectifs stratégiques:
 - Promouvoir et mettre en œuvre les normes et les principes et droits fondamentaux au travail.
 - Accroître les possibilités pour les femmes et pour les hommes d'obtenir un emploi et un revenu convenables.
 - Accroître l'étendue et l'efficacité de la protection sociale pour tous.
 - Renforcer le tripartisme et le dialogue social.

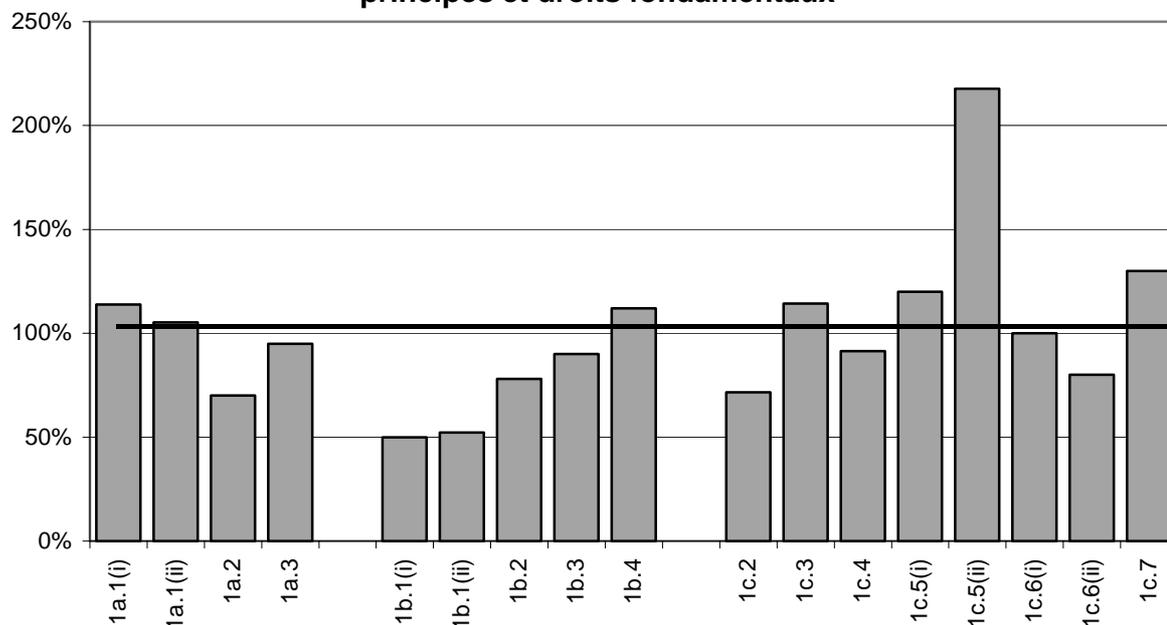
Au début de chacune de ces quatre sections, un graphique illustre les résultats quantitatifs par rapport aux cibles fixées. Toutefois, il faut faire preuve de prudence dans la lecture de ces résultats. D'une manière générale, plus la cible est précise (ratification), plus le résultat peut se lire comme la concrétisation de cette cible; en revanche, en cas de cible moins précise ou dépendant de facteurs extérieurs, les cibles tendent à être largement dépassées. Pour 2004-05, la tendance est à une définition plus précise des cibles, si bien que les résultats devraient être plus parlants. Des résultats détaillés sont présentés à la fin de chaque section.

- Evaluation des programmes focaux
- Activités intersectorielles
- Gouvernance, appui et management

Cette section présente brièvement les progrès réalisés dans la mise en œuvre de la budgétisation stratégique et de la gestion axée sur les résultats.

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

Pourcentages de réussite dans la concrétisation des cibles:
principes et droits fondamentaux



- 27.** Parmi les institutions internationales s'intéressant de près au monde du travail, l'OIT possède un avantage et une compétence spécifiques de par sa fonction normative dont elle s'acquitte en appliquant une approche tripartite du travail décent fondée sur le respect des droits. L'inquiétude grandissante suscitée par les effets sociaux et économiques de la mondialisation et la coordination de plus en plus grande des efforts déployés au niveau mondial pour lutter contre la pauvreté ont mis en évidence l'utilité des normes internationales du travail dans le monde d'aujourd'hui.
- 28.** La stratégie visant à promouvoir et à mettre en œuvre les normes du travail pour la période biennale comportait deux volets essentiels: renforcer un système normatif modernisé qui soit adapté aux réalités du monde actuel du travail et faire comprendre aux Etats Membres et à la communauté internationale que le dialogue social et le tripartisme sont les moyens les plus efficaces d'aborder les problèmes sociaux et économiques qui sont à la base des déficits persistants dans le monde en matière de travail décent.
- 29.** Pendant la période biennale 2002-03, des progrès notables ont encore été réalisés sur la voie de la ratification des huit conventions fondamentales de l'OIT. Bon nombre des succès les plus remarquables ont été obtenus dans le cadre du Programme focal sur le travail des enfants (IPEC) et du Programme focal pour la promotion de la Déclaration. Ces programmes recueillant un très large appui, les Etats Membres prennent des engagements de plus en plus étendus à l'égard des normes et principes fondamentaux de l'OIT. Cependant, la poursuite des bons résultats produits par ces programmes focaux restera fortement tributaire des ressources extrabudgétaires, des risques pesant sur les deux programmes en cas de diminution des ressources fournies par les donateurs.

30. Le succès des programmes promotionnels et le taux élevé de ratification des conventions fondamentales ont eu pour effet d'accroître la demande faite à l'OIT de renforcer les cadres et les mécanismes institutionnels afin d'assurer l'application effective de ces conventions. Désormais mieux connues, les pires formes de travail des enfants préoccupent de plus en plus les autorités nationales. Cette demande des services et de la coopération de l'OIT a été l'occasion – par exemple dans les Etats arabes – de fournir une assistance pratique visant à compléter l'action nationale et de présenter des moyens supplémentaires de donner effet aux principes et droits fondamentaux au travail.

Faits marquants

31. Le premier cycle de quatre ans des rapports globaux sur les quatre catégories de principes et droits fondamentaux s'est achevé pendant la période biennale, offrant ainsi des informations importantes pour les activités promotionnelles qui seront réalisées dans chaque domaine. Parmi les priorités nouvellement définies figurent l'accroissement de la qualité et du nombre des projets sur le travail forcé, la liberté d'association et la négociation collective, d'une part, et la mise en route d'activités de coopération technique visant à prévenir et à traiter la discrimination dans l'emploi et la profession, d'autre part.
32. *L'heure de l'égalité au travail*, premier rapport global sur le sujet, a montré que la discrimination dans le monde du travail est de nature changeante et que le passage d'une attitude caractérisée par l'indifférence ou le déni à l'adoption de mesures correctives n'est ni simple ni irréversible. Il a aussi souligné qu'il n'existe pas de recette miracle pour éliminer la discrimination au travail mais que les remèdes doivent être adaptés au pays concerné et faire appel à une combinaison de mesures soutenues dans le temps. Des recueils complétant les informations contenues dans le rapport global ont été constitués dans plusieurs pays et examinés avec les autorités nationales et les partenaires sociaux, ce qui a permis de préparer un suivi plus ciblé au niveau des pays. Un plan d'action établissant les priorités et les stratégies thématiques qui seront appliquées par l'OIT au cours des quatre prochaines années a été étudié et approuvé par le Conseil d'administration à sa 288^e session en novembre 2003.
33. La campagne de ratification de la convention (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999, qui a été plus performante que prévu, a eu des retombées positives sur le taux de ratification de la convention (n° 138) sur l'âge minimum, 1973. Cette adhésion de plus en plus marquée des gouvernements aux normes internationales sur le travail des enfants s'est traduite par une multiplication des demandes de services adressées tant au Département des normes internationales du travail qu'à l'IPEC.

Stratégies

34. L'IPEC a répondu à la demande de soutien accru en réorientant progressivement ses activités de l'action directe à des services consultatifs et à un appui pour l'élaboration des politiques dans le domaine de la collecte et de l'analyse des données. Cette stratégie peut s'avérer particulièrement efficace lorsque l'instabilité politique empêche tout progrès au niveau local. La démarche a été facilitée par la récente décentralisation des postes sur le terrain, par la création d'unités techniques thématiques (groupes vulnérables, travail dangereux, éducation et développement économique) et par l'augmentation de la capacité du programme en ce qui concerne l'évaluation et la gestion des connaissances. La qualité de l'appui technique aux activités des projets sur le terrain s'en est trouvée améliorée, ce qui a contribué de manière décisive à accélérer la mise au point de nouveaux produits et services.

35. Pour ce qui est du travail des enfants, l'accent a été mis pendant la période biennale en Afrique sur le renforcement de la capacité des partenaires locaux de lutter contre le travail des enfants et d'entamer un dialogue avec les mandants tripartites sur les meilleurs moyens d'intégrer les questions relatives au travail des enfants dans leurs politiques et programmes. Le fait de réaliser des objectifs en instaurant un climat de confiance entre les partenaires sociaux a donné à ceux-ci le sentiment qu'ils étaient partie prenante aux programmes. En outre, l'expérience acquise en Afrique montre que l'application des conventions fondamentales a fait mieux prendre conscience de problèmes cruciaux tels que la traite des enfants et le traitement des travailleurs migrants.

Elimination du travail des enfants dans le secteur de la pêche aux Philippines

Ce projet de trois ans financé par des ressources extrabudgétaires, qui a été mené à bonne fin en 2002, a produit un impact durable dans huit communautés villageoises de la province de Negros Oriental aux Philippines. Il sert maintenant de modèle aux nouveaux projets assortis de délais qui sont exécutés dans trois provinces limitrophes. Le projet était axé sur le travail des enfants dans deux types de pêche: le *pa-aling* et le *kubkub*. Le *pa-aling* est une forme de pêche en haute mer qui se pratique dans les conditions suivantes: les enfants plongent à 10-15 mètres de profondeur sans dispositif de protection et doivent prendre des poissons à l'aide d'un fusil à air comprimé et les mettre dans un filet. Lors des sorties de *pa-aling* qui durent de six à dix mois, les enfants risquent des atteintes auditives, l'attaque de requins, des blessures dues à des chutes ou des morsures ainsi que la noyade. Le *kubkub* est une pêche côtière, pratiquée la nuit à bord de petits bateaux et qui expose les enfants à bon nombre de ces mêmes risques, ainsi qu'à la fatigue due au travail durant toute la nuit. Aux Philippines, trois entreprises pratiquent le *pa-aling* et gèrent dix bateaux en moyenne par an. Soixante-dix bateaux de pêche enregistrés (et de nombreux bateaux non enregistrés) pratiquent le *kubkub*. Dans l'ensemble, plus de 4 600 personnes prennent part à ces opérations de pêche, dont 85 pour cent dans le Negros Oriental.

En 2002, les trois entreprises de *pa-aling* se sont engagées par écrit à soutenir l'élimination du travail des enfants dans leurs opérations de pêche et ont mis sur pied un système visant à assurer un contrôle rigoureux avant le départ. En vertu de ce nouveau système, un candidat soupçonné d'être mineur et ne présentant pas un certificat de naissance est automatiquement rejeté. Avant cet accord, plus de 100 personnes recrutées n'étaient pas soumises à une procédure de contrôle ou n'étaient pas munies d'une pièce d'identité. Une coopérative d'opérateurs de *kubkub* (la coopérative d'entreprises de pêche de Negros Oriental) s'est elle aussi engagée à participer à des activités tendant à éliminer le travail des enfants dans leurs opérations de pêche.

Les municipalités et le gouverneur ont signé un pacte à l'échelle de la province en vue d'éliminer le travail des enfants dans les opérations de pêche en haute mer. Des groupes de contrôle du travail des enfants ont été créés au niveau municipal. Ces groupes sont maintenant au nombre de six dans la province et sont basés dans les six municipalités qui ont toujours servi de lieu de contrôle avant le départ pour empêcher le travail des enfants dans le *kubkub*. Dans l'ensemble, 325 enfants ont été retirés de cette activité et 2 960 ont été empêchés de s'y adonner dans le cadre d'un projet qui a établi des partenariats entre les propriétaires de bateaux pratiquant le *kubkub*, les entreprises de *pa-aling*, les services publics locaux, six institutions publiques nationales, des employeurs, des travailleurs, des universités et des collèges, des églises, les médias et des ONG.

Enseignements tirés

36. Pour améliorer l'efficacité du système de contrôle et des normes internationales du travail, le Bureau s'est encore employé à fournir des conseils et à former les gouvernements et les partenaires sociaux concernant les procédures de présentation des rapports afin d'en améliorer la régularité, la qualité et l'efficacité. Cette action semble avoir produit des effets encore que, pour l'heure, le taux de présentation des rapports n'ait pas augmenté.
37. Le suivi de la Déclaration a été un outil très précieux pour définir les tendances mondiales dans des domaines fondamentaux tels que le travail forcé et la traite des êtres humains ou la discrimination fondée sur le sexe, ainsi que pour étudier et traiter ces problèmes au niveau national. Une plus large place a ainsi pu être accordée aux approches normatives.

Lutte contre le travail forcé au Brésil

L'aide apportée par l'OIT au Brésil ces deux dernières années a permis d'introduire des changements notables. Les études et enquêtes effectuées ont contribué à apporter des éclaircissements sur l'ampleur du travail forcé, en particulier dans les zones reculées, et sur le degré d'impunité dont jouissent en permanence les individus qui imposent le travail forcé. Des insuffisances ont également été identifiées dans la législation fédérale interdisant le travail forcé de même qu'un manque de coordination entre les services publics chargés de l'éliminer. L'OIT a aidé à renforcer le rôle du Groupe exécutif de répression du travail forcé (GERTRAF) et à améliorer la coordination interinstitutions. Un plan national pour l'éradication du travail servile a été adopté, et le nombre de peines de prison préventive prononcées contre les personnes accusées de pratiquer le travail forcé a considérablement augmenté en 2003. Un nouveau Conseil national contre le travail forcé (CONATRAE) met actuellement en œuvre le plan national. Le président de la Cour suprême du travail et d'autres autorités demandent instamment l'introduction d'un amendement constitutionnel autorisant l'expropriation des terres sur lesquelles est pratiqué le travail forcé. Le lancement en août/septembre 2003 de la campagne nationale pour l'élimination du travail forcé au Brésil a encore intensifié l'œuvre de sensibilisation.

38. Les procédures de plaintes ont servi à exposer les problèmes et à exercer des pressions. Un exemple frappant en est l'application de l'article 33 de la Constitution à l'issue des travaux de la commission d'enquête sur le Myanmar (voir encadré ci-dessous).

L'article 33 et le Myanmar

L'article 33 de la Constitution de l'OIT dispose que, si un Membre quelconque ne se conforme pas aux recommandations de la commission d'enquête, le Conseil d'administration pourra recommander à la Conférence des mesures visant à assurer l'exécution de ces recommandations. En mars 2002, pour la première fois dans l'histoire de l'OIT, le Conseil d'administration a décidé de recommander à la Conférence d'appliquer des mesures au titre de l'article 33, comme suite aux travaux de la Commission d'enquête chargée d'examiner l'exécution par le Myanmar de la convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930. Ces mesures ont été appliquées par la Conférence sous la forme d'une résolution adoptée en 2000. Cela étant, les autorités du Myanmar ont entamé un dialogue avec l'OIT sur la question et, après une série de missions de coopération technique de l'Organisation dans le pays, elles ont accepté en mars 2002 l'établissement d'une présence de l'OIT, à savoir un chargé de liaison basé à Yangon et ayant pour mandat d'aider les autorités à assurer l'éradication rapide et effective du travail forcé dans le pays.

39. L'accélération du taux de ratification des conventions fondamentales à laquelle se conjuguent les demandes de modernisation des méthodes d'élaboration et de contrôle des normes exerce une pression de plus en plus forte sur le dispositif de contrôle. L'évolution vers une approche intégrée des activités normatives de l'OIT a été examinée au Conseil d'administration et à la Conférence. Une démarche plus stratégique et plus axée sur les résultats – par laquelle l'OIT aiderait les pays à recentrer leur attention sur la ratification des conventions à jour tout en leur offrant et en mobilisant un soutien accru au règlement des problèmes d'application soulevés par les organes de contrôle – est essentielle pour que le système normatif conserve et accentue son influence et son utilité.
40. Par suite du succès de la campagne de ratification des conventions fondamentales, un grand nombre de premiers rapports après ratification ont été soumis pour analyse à la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations, particulièrement en ce qui concerne le travail des enfants. De plus, des dossiers sont en attente, en partie du fait du nombre de ces rapports et de l'arrivée tardive de beaucoup d'entre eux. Grâce à des fonds prélevés sur l'excédent de 2000-01, ces dossiers seront traités d'ici la fin de 2004 et des mesures seront prises pour réformer la procédure afin d'éviter que le problème ne se reproduise à l'avenir.
41. L'intégration des activités normatives de l'OIT liées à tous les programmes techniques et à toutes les régions dans le processus général qui consiste à rendre opérationnel le travail décent reste une tâche très difficile. Des dispositions notables ont été prises tant par le Conseil d'administration qui a défini les soixante et onze conventions à jour que par les programmes techniques qui ont adopté des approches intégrées à l'égard de la santé et de

la sécurité au travail, des questions maritimes, des travailleurs migrants et de la politique de l'emploi. C'est aussi l'occasion d'utiliser plus systématiquement les commentaires des organes de contrôle pour soulever et faire progresser les questions intersectorielles se rapportant à des conventions et à des pays, telles que l'égalité entre les sexes et le VIH/SIDA, qui comportent d'importants éléments juridiques. Le processus de contrôle peut donner d'excellents résultats en permettant de déterminer les questions sociales et de développement contenues dans les conventions de l'OIT et en offrant un cadre structuré de dialogue dans lequel les aborder.

42. Le défi pour l'avenir consistera à produire un impact en centrant tous les efforts sur les conventions à jour et sur les points pour lesquels l'OIT possède un avantage comparatif: son aptitude à appliquer une approche fondée sur les droits ayant pour base le dialogue social et l'assistance pratique. En conséquence, pour que les objectifs des différentes conventions puissent être atteints, le Bureau doit absolument donner un degré de priorité élevé – avec la plus grande participation possible des organisations d'employeurs et de travailleurs – aux éléments les plus susceptibles d'amener de réels changements.

Objectif opérationnel 1a: Normes et principes et droits fondamentaux au travail – Les Etats Membres de l'OIT 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

L'information financière sera fournie dans une annexe qui sera distribuée à la session de mars du Conseil d'administration car elle ne sera pas disponible avant.

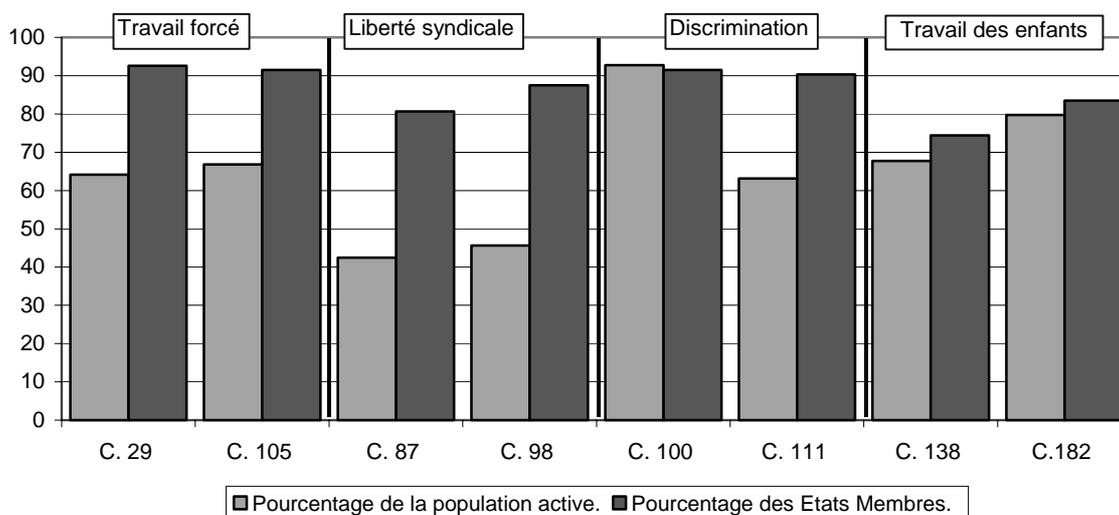
Résultats de l'objectif 1a:

Indicateurs de performance	Cibles	Résultats
1a.1. Les Etats Membres qui ont ratifié:		
i) les huit conventions fondamentales;	i) 50 pour cent des Etats Membres (87);	55,9 pour cent (99 Etats Membres). 31 Etats supplémentaires ont ratifié une convention au moins pendant la période biennale: Allemagne, Antigua-et-Barbuda, Belgique, Burundi, Cameroun, Congo, Côte d'Ivoire, Egypte, Ethiopie, Ex-République yougoslave de Macédoine, Fidji, Géorgie, Grenade, Guinée, Jamaïque, Kazakhstan, Lituanie, Mali, République de Moldova, Mozambique, Nigéria, Pays-Bas, Pérou, Pologne, Fédération de Russie, Serbie-et-Monténégro, Sri Lanka, Swaziland, République arabe syrienne, République-Unie de Tanzanie, Zimbabwe. <i>(Aucune cible n'avait été fixée en 2000-01.)</i>
ii) au moins une convention dans chacune des quatre catégories de principes et droits fondamentaux.	ii) 135 Etats Membres.	142 Etats Membres (les 99 Etats Membres relevant de l'alinéa i) ci-dessus, plus 43 autres). Dix Etats supplémentaires ont ratifié une convention au moins pendant la période biennale (dernière catégorie ratifiée): Bolivie (travail des enfants), Jamaïque (travail des enfants), Liban (travail des enfants), Libéria (travail des enfants), Maurice (discrimination), Népal (travail des enfants), Nouvelle-Zélande (liberté syndicale), Singapour (discrimination), Soudan (travail des enfants), Trinité-et-Tobago (travail des enfants). <i>(La cible pour 2000-01 était de 122 Etats Membres et le résultat a été de 124.)</i>

Indicateurs de performance	Cibles	Résultats
1a.2. 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.	20 Etats Membres.	14 Etats Membres: Arabie saoudite, Bahreïn, Burkina Faso, Chine, Emirats arabes unis, Kenya, Koweït, Liban, Maroc, Niger, Oman, Qatar, Roumanie, Soudan. <i>(La cible pour 2000-01 était de dix Etats Membres, mais le résultat n'a pas été mesuré.)</i>
1a.3. 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 aux 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.	20 Etats Membres.	19 Etats Membres: Arabie saoudite, Bangladesh (deux projets), Bénin, Brésil, Bulgarie, Burkina Faso, Chine, Inde (Tamil Nadu), Indonésie, Madagascar, Mali, Mauritanie, Mongolie, Népal, Niger, Qatar, Roumanie, Togo, Sénégal. En outre, il faut noter la mise en œuvre de deux projets sous-régionaux en Europe sous l'égide de Déclaration – l'un sur le travail forcé et la traite des êtres humains et l'autre sur la promotion des principes et droits fondamentaux au travail dans les pays couverts par le Pacte de stabilité – et d'un projet régional dans les Amériques en relation avec l'Organisation des Etats américains. Le Programme focal pour la promotion de la Déclaration a attiré des fonds extrabudgétaires et a mis au point d'autres projets régionaux et nationaux avec l'aide d'autres unités du siège et des services extérieurs. <i>(La cible pour 2000-01 était de dix Etats Membres et le résultat a été de 29.)</i>

Observations: Toutes les cibles fixées au titre de cet objectif opérationnel ont été dépassées. Pour tenir compte de l'avis des Experts-conseillers, l'indicateur 1a.2 a été révisé pour la prochaine période biennale et il est libellé comme suit: *Etats Membres qui introduisent des changements importants dans leurs politiques, législation ou institutions afin de réaliser des principes et droits fondamentaux au travail, comme il est indiqué dans les rapports annuels ou les rapports globaux au titre du suivi de la Déclaration.*

Pourcentage des Etats Membres qui ont ratifié chacune des huit conventions fondamentales comparé au pourcentage de la population active mondiale couverte par chacune des conventions



**Objectif opérationnel 1b: Travail des enfants
– Le travail des enfants, et en particulier ses formes
les plus intolérables, est progressivement éliminé
et des solutions de rechange sont proposées
aux enfants et aux familles**

L'information financière sera fournie dans une annexe qui sera distribuée à la session de mars du Conseil d'administration car elle ne sera pas disponible avant.

Résultats de l'objectif 1b:

Indicateurs de performance	Cibles	Résultats
1b.1. Etats Membres qui ont ratifié:		
i) la convention (n° 138) sur l'âge minimum, 1973;	i) 30 Etats Membres supplémentaires;	15 Etats Membres supplémentaires (131 au total): Côte d'Ivoire, Fidji, Grenade, Guinée, Jamaïque, Liban, Mali, Mongolie, Mozambique, Nigéria, Ouganda, Pérou, Soudan, Swaziland, Viet Nam. <i>(La cible pour 2000-01 était de 20 nouvelles ratifications et le résultat a été de 32, pour un total de 116.)</i>
ii) la convention (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999.	ii) 65 Etats Membres supplémentaires.	34 Etats Membres supplémentaires (147 au total): Allemagne, Antigua-et-Barbuda, Belgique, Bolivie, Burundi, Cameroun, Chine, Congo, Côte d'Ivoire, Egypte, Ethiopie, Ex-République yougoslave de Macédoine, Fidji, Géorgie, Grenade, Guinée, République islamique d'Iran, Jamaïque, Kazakhstan, Libéria, Lituanie, République de Moldova, Mozambique, Népal, Nigéria, Pays-Bas, Pérou, Pologne, Fédération de Russie, Serbie-et-Monténégro, Soudan, Swaziland, République arabe syrienne, Trinité-et-Tobago. <i>(La cible pour 2000-01 était de 87 ratifications et le résultat a été de 108, pour un total de 114.)</i>
1b.2. Etats Membres menant des études nationales quantitatives et qualitatives sur l'ampleur du travail des enfants.	32 Etats Membres supplémentaires.	25 Etats Membres supplémentaires: Bahamas, Bangladesh, Barbade, Cambodge, Chili, Costa Rica, Côte d'Ivoire, Guyana, Haïti, Honduras, Inde, Jamaïque, Jordanie, Malawi, Mongolie, Népal, Ouganda, Pakistan, Sénégal, Sri Lanka, Suriname, République-Unie de Tanzanie, Trinité-et-Tobago, Turquie, Zambie. Les études nationales quantitatives et qualitatives sur l'ampleur du travail des enfants ont comporté des enquêtes nationales sur le travail des enfants (réalisées dans 14 Etats Membres supplémentaires), de rapides évaluations, des enquêtes initiales et des études sectorielles. On peut citer notamment comme exemples: <ul style="list-style-type: none"> ■ une étude sur le travail des enfants dans les plantations de cacao en Côte d'Ivoire en 2002; ■ une étude initiale sur les enfants travaillant dans les secteurs du vêtement et de la chaussure dans les quartiers pauvres du sud et du nord-est de Beyrouth; ■ une rapide évaluation de certaines catégories des pires formes de travail des enfants au Népal; ■ une étude nationale sur la lutte contre la traite des jeunes à des fins d'exploitation par le travail et d'exploitation sexuelle en République de Moldova. <i>(La cible pour 2000-01 était de 30 Etats Membres et le résultat a été de 37, plus une autre entité.)</i>

Indicateurs de performance	Cibles	Résultats
1b.3. 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.	20 Etats Membres supplémentaires.	<p>11 nouveaux programmes assortis de délais ont été élaborés et financés grâce à la mobilisation par l'IPEC d'un montant de 28 millions de dollars: Afrique du Sud, Bangladesh, Brésil, Costa Rica, République dominicaine, Equateur, Indonésie, Pakistan, Philippines, Sénégal, Turquie.</p> <p>Sept pays supplémentaires participant aux programmes de l'IPEC ont mis au point des politiques et des programmes visant à éliminer les pires formes de travail des enfants: Bolivie, Colombie, Mongolie, Nigéria, Paraguay, Pérou, Ukraine.</p> <p>Le montant total des ressources supplémentaires réunies pendant la période biennale pour financer des programmes assortis de délais et visant à éliminer les pires formes de travail des enfants a dépassé 135 millions de dollars E.-U. L'action de l'OIT dans ce domaine a comporté notamment des services de conseils, des activités d'éducation et de formation, des mesures de réadaptation et le retrait d'enfants des pires formes de travail.</p> <p><i>(La cible pour 2000-01 était de 12 Etats Membres supplémentaires et le résultat a été de 3.)</i></p>
1b.4. 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.	Un million.	<p>1 120 000 enfants: 30 pour cent ont été atteints au moyen de services directs, plus de 50 pour cent étaient des filles et plus de 70 pour cent étaient astreints aux pires formes de travail des enfants. 11 pour cent des enfants étaient d'Afrique, 35 pour cent des Amériques, 48 pour cent d'Asie et du Pacifique et 6 pour cent d'Europe et des pays arabes.</p> <p><i>(La cible pour 2000-01 était de 260 000 enfants directement bénéficiaires, et le résultat a été de 311 000 cas de services fournis aux enfants.)</i></p>

Observations: Pour l'indicateur 1b.1, les cibles ont été dépassées au cours du dernier exercice, de 12 en ce qui concerne la convention n° 138 et de 27 pour ce qui est de la convention n° 182, qui est en grande partie à l'origine de la baisse enregistrée pendant cette période biennale. Il ne manque maintenant à la convention n° 182 que 30 Etats Membres pour atteindre la ratification universelle. Les études nationales quantitatives et qualitatives sur le travail des enfants ont englobé notamment des études nationales sur le travail des enfants (réalisées dans 14 Etats Membres), de rapides évaluations, des enquêtes initiales et des études sectorielles. Bien que l'approche axée sur les programmes assortis d'un calendrier, qui recueille 28 pour cent des ressources, constitue une priorité en vue d'atteindre cet objectif, 85 pays au total ont bénéficié d'une aide de l'IPEC sous différentes formes de coopération technique.

Objectif opérationnel 1c: Action normative
– Des services sont fournis aux organes de contrôle, aux mandants, au Conseil d'administration et à la Conférence internationale du Travail pour le contrôle des normes existantes et l'établissement de nouvelles normes

L'information financière sera fournie dans une annexe qui sera distribuée à la session de mars du Conseil d'administration car elle ne sera pas disponible avant.

Résultats de l'objectif 1c:

Indicateurs de performance	Cibles	Résultats
1c.1. Amélioration des activités normatives de l'OIT.	i) Adoption d'un programme d'action sur les normes relatives à la sécurité et à la santé au travail;	Le programme d'action a été adopté à la session de 2003 de la Conférence et il est inscrit à l'ordre du jour de la session de 2005. Avec l'aide et l'appui technique de l'OIT, des politiques, des lois ou des programmes concernant la sécurité et la santé au travail ont été établis en Afrique du Sud, en Azerbaïdjan, au Malawi, en Ouzbékistan, au Pakistan, au Soudan, au Swaziland et en Zambie. Des demandes ont été reçues et des travaux préliminaires ont commencé en Arménie, au Kazakhstan, au Kirghizistan et au Tadjikistan.
	ii) Considération par le Conseil d'administration de débats similaires dans deux domaines supplémentaires à l'horizon 2004-05.	La question des <i>travailleurs migrants</i> est inscrite à l'ordre du jour de la session de 2004 de la Conférence et celle de la <i>promotion de l'emploi des jeunes</i> à l'ordre du jour de la session de 2005 de la Conférence. (L'indicateur comparable pour 2000-01 a aussi été atteint.)
1c.2. Rapports traités pour soumission à la commission d'experts.	90 pour cent des rapports reçus.	64,5 pour cent (en moyenne) en 2002-03. (La cible pour 2000-01 était de 90 pour cent, et le résultat a été de 69 pour cent en moyenne.)
1c.3. Plaintes examinées par le Comité de la liberté syndicale	Premier examen des plaintes intervenant dans les 12 mois suivant leur réception.	11 mois (en moyenne) en 2002-03. (La cible pour 2000-01 était de 12 mois, et le résultat a été de 11 mois en moyenne.)
1c.4. Taux de réponse des gouvernements pour chacune des sessions des organes de contrôle.	70 pour cent pour chaque session de la commission d'experts	64 pour cent. (Aucun indicateur similaire pour 2000-01.)
1c.5. Améliorations concernant l'application des conventions fondamentales dont la commission d'experts a pris note pendant la période biennale.	i) avec satisfaction – 20 cas;	Total: 24 cas
		12 cas en 2002, répartis comme suit: Travail forcé (nos 29, 105) – Angola, Roumanie, Thaïlande, République-Unie de Tanzanie. Egalité de chances et de traitement (n° 111) – Bulgarie. Liberté syndicale et négociation collective (nos 87, 98) – Belize, Fidji, Namibie, Fédération de Russie, Rwanda. Travail des enfants (n° 138) – Allemagne, Slovénie.
		12 cas en 2003, répartis comme suit: Travail forcé (n° 29) – Colombie, Pérou. Egalité de chances et de traitement (nos 100, 111) – Argentine, Chypre, Lettonie. Liberté syndicale et négociation collective (n° 98) – République démocratique du Congo, Jordanie, Zimbabwe. Travail forcé (n° 138) – Belgique, Costa Rica, Espagne, Fédération de Russie. (La cible pour 2000-01 était de 20 cas, le résultat a été de 36.)

Indicateurs de performance	Cibles	Résultats
	ii) avec intérêt – 90 cas;	<p>Total: 196 cas.</p> <p>74 cas en 2002, répartis comme suit:</p> <p>Travail forcé (nos 29, 105) – Albanie, Belgique, Grèce, Inde, Jordanie, République de Moldova, Nigéria, Slovaquie, République-Unie de Tanzanie.</p> <p>Egalité de chances et de traitement (n° 111) – Allemagne, Australie, Autriche, Chili, Chypre, Danemark, République dominicaine, Espagne, France, Grèce, Hongrie, Islande, République islamique d’Iran, Italie, Jordanie, Madagascar, Malte, Mauritanie, Mozambique, Nouvelle-Zélande, Norvège, Pologne, Portugal, Roumanie, Rwanda, Sainte-Lucie, Sénégal, Slovaquie, Slovénie, Suède, Suisse, République tchèque, Venezuela, Yémen.</p> <p>Liberté syndicale et négociation collective (n° 87) – Albanie, Argentine, Australie, Bosnie-Herzégovine, Botswana, Burundi, Cambodge, Costa Rica, Croatie, Erythrée, Ethiopie, Gabon, Géorgie, Guatemala, Lesotho, Jamahiriya arabe libyenne, Mauritanie, Norvège, Pologne, Portugal, Roumanie, Rwanda, Turquie, Ukraine, Yougoslavie.</p> <p>Travail des enfants (nos 138, 182) – Allemagne, Etats-Unis, Jordanie, Kenya, Slovénie.</p> <p>122 cas en 2003, répartis comme suit:</p> <p>Travail forcé (nos 29, 105) – Argentine, Brésil, El Salvador, Espagne, Ghana, Indonésie, Italie, Paraguay, Royaume-Uni, Sri Lanka, République tchèque, Thaïlande.</p> <p>Egalité de chances et de traitement (nos 100, 111) – Afrique du Sud, Allemagne, Australie, Autriche, Belgique, Belize, Brésil, Chili, Colombie, Costa Rica, Croatie, Chypre, Danemark, Erythrée, Finlande, Gabon, Guatemala, Guyana, Hongrie, Jamaïque, Liban, Mongolie, Nouvelle-Zélande, Panama, Saint-Marin, Suède, Zimbabwe.</p> <p>Liberté syndicale et négociation collective (nos 87, 98) – Autriche, Brésil, Bulgarie, Croatie, Chypre, Djibouti, Dominique, Egypte, Guatemala, Indonésie, Jamaïque, Kazakhstan, Macao (Chine), Fédération de Russie, Sainte-Lucie.</p> <p>Travail des enfants (nos 138, 182) – Afrique du Sud, Albanie, Argentine, Bélarus, Belgique, Burkina Faso, Cambodge, République centrafricaine, Chili, Cuba, République dominicaine, Emirats arabes unis, Equateur, Espagne, Finlande, France, Guyana, Honduras, Indonésie, Italie, Kenya, Lituanie, Luxembourg, Malaisie, Mali, Maurice, République de Moldova, Maroc, Namibie, Népal, Nicaragua, Norvège, Pays-Bas, Philippines, Pologne, Portugal, Roumanie, Fédération de Russie, Rwanda, Saint-Marin, Sénégal, Serbie-et-Monténégro, Slovaquie, Sri Lanka, Suisse, République-Unie de Tanzanie, Togo, Tunisie, Turquie, Uruguay, Yémen, Zambie, Zimbabwe.</p>

Indicateurs de performance	Cibles	Résultats
1c.6. 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>i) avec satisfaction – 40 cas;</p> <p>ii) avec intérêt – 200 cas.</p>	<p>Total: 40 cas</p> <p>18 cas en 2002, répartis comme suit: Populations autochtones et tribales (n° 107) – Panama. Relations professionnelles (n° 135) – Pays-Bas, Sri Lanka. Inspection du travail (n° 81) – Bulgarie, Liban. Sécurité et santé au travail (n°s 115, 139) – Finlande, Nicaragua, République arabe syrienne. Sécurité sociale (n°s 12, 102, 118) – France, Royaume-Uni, Rwanda. Gens de mer (n° 55) – Espagne. Salaires (n°s 95, 99) – République de Moldova, Turquie. Travailleurs ayant des responsabilités familiales (n° 56) – France. Durée du travail (n°s 1, 106) – République arabe syrienne.</p> <p>22 cas en 2003, répartis comme suit: Inspection du travail (n°s 81, 129) – Arabie saoudite, Bolivie, Jersey, Luxembourg, Maroc, Pologne, Portugal, Rwanda, République arabe syrienne, Tunisie. Sécurité et santé au travail (n°s 115, 120) – Bulgarie, France, Hong-kong (Chine). Protection de la maternité (n° 103) – Portugal. Sécurité sociale (n°s 19, 118) – République arabe syrienne. Salaires (n°s 95, 131) – Lettonie, République arabe syrienne. Durée du travail (n°s 52, 106) – Bélarus, Côte d'Ivoire, Egypte. <i>(La cible pour 2000-01 était de 44, avec un résultat de 37).</i></p> <p>Total: 160 cas.</p> <p>69 cas en 2002, répartis comme suit: Dockers (n° 32) – Panama. Populations autochtones et tribales (n°s 107, 169) – Brésil, Equateur, Panama. Relations professionnelles (n° 135) – Costa Rica. Inspection du travail (n°s 81, 129) – Argentine, Bahamas, Brésil, République centrafricaine, Cuba, Espagne, Guatemala, île de Man, Kenya, Koweït, Madagascar, Mauritanie, Maurice, République de Moldova, Panama, Sao Tomé-et-Principe, Sénégal, République arabe syrienne, Turquie, Viet Nam. Protection de la maternité (n° 3) – Argentine. Sécurité et santé au travail (n°s 13, 115, 119, 139, 148, 162) – Argentine, Chypre, Danemark, Finlande, Guatemala, Hongrie, Islande, Jordanie, Nicaragua, Norvège, Suède. Gens de mer (n°s 53, 55, 134, 164) – Kenya, Luxembourg, Pérou, Suède.</p>

Indicateurs de performance	Cibles	Résultats
1c.7. Cas de progrès dont le Comité de la liberté syndicale a pris note pendant la période biennale.	50 cas.	<p>Sécurité sociale (n^{os} 102, 118, 121) – France, Italie, Mexique, Pays-Bas, Sénégal, Suisse, Turquie, Yougoslavie.</p> <p>Salaires (n^{os} 26, 95, 131) – Inde, République de Moldova, Nouvelle-Zélande, Portugal, Sri Lanka.</p> <p>Travailleurs ayant des responsabilités familiales (n^o 156) – France, Japon.</p> <p>Durée du travail (n^{os} 1, 14, 30, 106) – Comores, France, Guinée-Bissau, Koweït, Mali, Niger, Panama.</p> <p>91 cas en 2003, répartis comme suit:</p> <p>Populations autochtones et tribales (n^o 169) – Colombie, Guatemala, Honduras.</p> <p>Administration du travail (n^{os} 150, 160) – Bolivie, Hong-kong (Chine), Irlande, Fédération de Russie, République tchèque.</p> <p>Inspection du travail (n^{os} 81, 129) – Arabie saoudite, Colombie, Espagne, Guyana, Jersey, Koweït, Lituanie, Mauritanie, Maurice, Maroc, Nouvelle-Zélande, Norvège, Panama, Pays-Bas, Portugal, Qatar, Saint-Vincent-et-les Grenadines, Sri Lanka, République arabe syrienne, République-Unie de Tanzanie, Tunisie, Uruguay, Venezuela.</p> <p>Protection de la maternité (n^{os} 3, 103) – Argentine, République centrafricaine, Azerbaïdjan, Bélarus, Bolivie, Chine (Région administrative spéciale de Hong-kong), Côte d'Ivoire, Cuba, Espagne, Guatemala, Lettonie, République de Moldova, Pays-Bas, Slovénie, Sri Lanka.</p> <p>Sécurité et santé au travail (n^{os} 13, 115, 120, 136, 162) – Brésil, Espagne, Guinée, Italie, Norvège, Slovénie, Suède.</p> <p>Protection des enfants et des jeunes (n^{os} 10, 33, 90, 123) – Australie, Bolivie, Espagne, Guinée, Liban, Slovaquie, République tchèque, Thaïlande.</p> <p>Gens de mer (n^{os} 9, 91) – Croatie, Suède.</p> <p>Sécurité sociale (n^{os} 19, 24, 102, 118) – Algérie, Barbade, Bulgarie, Costa Rica.</p> <p>Salaires (n^{os} 26, 95, 99, 131, 173) – Angola, Australie, Bahamas, Belize, Irlande, Lituanie, Roumanie, Sainte-Lucie, Slovaquie, Tunisie, Ukraine.</p> <p>Durée du travail (n^{os} 14, 52, 89, 106, 132) – Brésil, Bulgarie, Croatie, Estonie, Irlande, Liban, Slovaquie, Zimbabwe.</p> <p><i>(La cible pour 2000-01 était de 200 cas et le résultat a été de 180.)</i></p>
		65 cas (2002-03). <i>(Pas d'indicateur similaire en 2000-01.)</i>

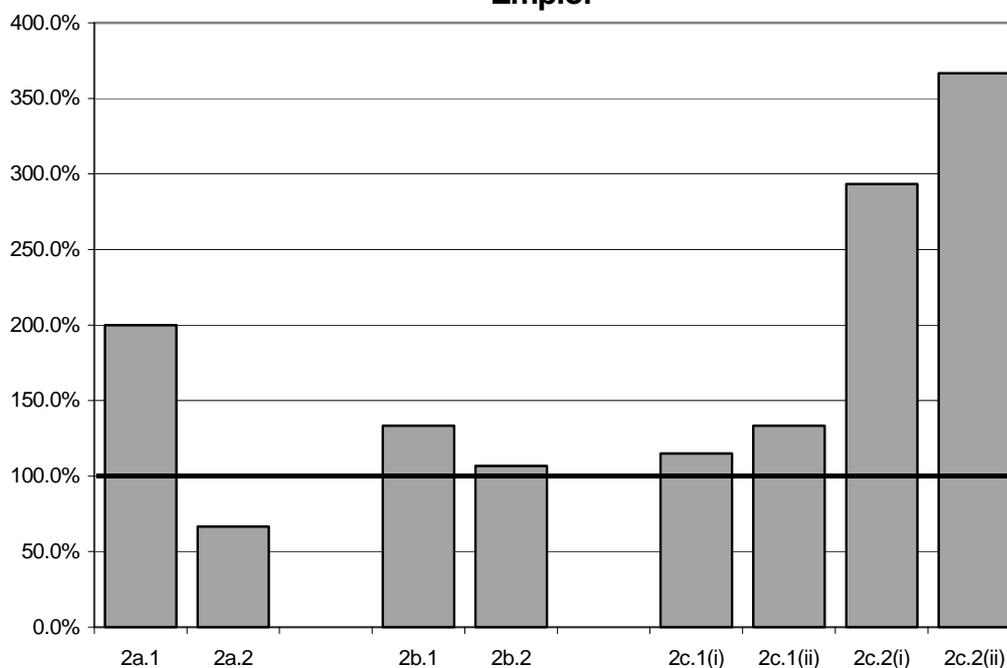
Observations: Les indicateurs et cibles concernant l'action normative ont été restructurés pour 2004-05, afin de mettre l'accent sur l'impact du système normatif et sa capacité d'inciter les Etats Membres à adopter des lois et des politiques visant à parvenir au travail décent et de contribuer à atteindre les objectifs internationaux en matière de développement. Les indicateurs et cibles pour 2002-03 sont axés sur les mesures de productivité interne alors que les résultats obtenus en ce qui concerne la périodicité des rapports présentés (1c.2, 1c.4) font apparaître une inadéquation entre les ressources et leur utilisation, d'une part, et l'aptitude du Bureau à traiter sans retard tous les rapports reçus, d'autre part. Les résultats obtenus au titre de l'indicateur 1c.2 ne correspondent pas aux efforts accomplis pour mettre à jour et simplifier les commentaires formulés au cours des années antérieures par la commission d'experts pour obtenir des réponses des gouvernements.

Amendement de la législation sur les syndicats en République islamique d'Iran

L'OIT a fourni des conseils d'experts au ministère du Travail et aux organisations de travailleurs de la République islamique d'Iran, dont la législation de 2001 n'autorisait pas les travailleurs à s'organiser au sens de la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948. Ce pays ayant demandé une première mission en 2002, qui s'est employée en tout premier lieu à fixer un cadre approprié permettant aux travailleurs et aux employeurs de créer des organisations libres et indépendantes et de s'y affilier, l'OIT a prodigué d'importants conseils techniques qui ont abouti à l'élaboration en 2003 d'un projet d'amendements au Code du travail. Ces amendements ont établi un cadre de liberté syndicale et de négociation collective compatible avec les principes de l'OIT. L'existence de conseils ouvriers et de représentants des travailleurs est maintenue au niveau de l'entreprise et la possibilité d'un pluralisme syndical est assurée à tous les niveaux. Cette nouvelle législation augmentera considérablement l'accès des travailleurs aux droits fondamentaux en République islamique d'Iran.

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

Pourcentages de réussite dans la concrétisation des cibles: Emploi



43. Le soutien à la création de possibilités d'emplois convenables pour les femmes et pour les hommes est essentiel pour atteindre les objectifs de l'OIT. Plus d'un milliard de personnes sont sous-employées ou au chômage. Parmi ceux qui ont un emploi, la discrimination fondée sur le sexe et les autres formes de discrimination se traduisent souvent par des salaires plus bas ou par un travail précaire ou sans protection.
44. En 2002-03, l'OIT s'est attachée à susciter un changement dans trois grands domaines: les politiques de l'emploi, pour faciliter l'établissement de stratégies en faveur du travail décent; l'investissement des Etats Membres dans la formation et le développement des compétences, pour améliorer l'accès à un travail de meilleure qualité; enfin, l'utilisation active de politiques génératrices d'emplois dans tous les domaines, en particulier pour la reconstruction à l'issue d'une crise.
45. Durant la période biennale, les Objectifs de développement pour le Millénaire (ODM) et les documents de stratégie pour la réduction de la pauvreté (DSRP) ont exercé une influence de l'extérieur en stimulant le développement mondial. La création d'emplois commence maintenant à être reconnue comme un moyen de réduire la pauvreté. Cela ouvre de nouvelles perspectives pour l'élaboration et l'exécution par l'OIT de travaux liés à l'emploi. L'accent mis à présent sur la réduction de la pauvreté et la formulation de DSRP a particulièrement contribué à recentrer l'attention nationale sur la création d'emplois dans la région de l'Afrique.
46. Des événements tels que la guerre en Iraq et l'épidémie de SRAS ont entraîné des modifications de programmes, certaines activités ayant dû être reportées. Le changement de climat politique dans certains pays – instabilité, changement de régime politique, nouvelles priorités – a également retardé un certain nombre de services liés à l'emploi. Les préoccupations suscitées par le déclin de la coopération technique ont amené à élaborer de nouvelles propositions de projets plus en phase avec les priorités des donateurs, comme la réduction de la pauvreté et l'emploi des jeunes.

Faits marquants

47. Parmi les principales réalisations de la période biennale, on peut citer l'adoption par le Conseil d'administration de l'Agenda global pour l'emploi, le démarrage réussi du Réseau pour l'emploi des jeunes, les progrès accomplis en direction d'une nouvelle recommandation sur la mise en valeur des ressources humaines et la formation, la diffusion sur une grande échelle du Recueil de directives pratiques du BIT sur la gestion du handicap sur le lieu de travail, et l'élaboration et l'adoption de la recommandation (n° 193) sur la promotion des coopératives, 2002.
48. L'intervention de l'OIT dans le cadre de la réponse aux crises a été visible et efficace dans des pays tels que l'Afghanistan et l'Argentine, et le rôle de l'Organisation et l'importance centrale des questions relatives à l'emploi dans la gestion des crises et la reconstruction ont été mieux reconnus par les principales institutions des Nations Unies. De façon générale, l'OIT a su apporter des réponses rapides aux demandes liées aux crises dans le monde entier.
49. Un projet phare intégré a été lancé dans la Communauté d'Etats indépendants en vue de réduire la pauvreté par le biais d'activités génératrices d'emplois et de revenus mises en place pour les jeunes et les autres groupes vulnérables, à l'échelon local et national, en renforçant la capacité des mandants et la participation directe des bénéficiaires.

Centre tripartite de promotion de la productivité en Jamaïque

A la fin des années quatre-vingt-dix, le gouvernement de la Jamaïque et les partenaires sociaux ont reconnu que le manque d'attention accordée à la productivité était une des causes essentielles du retard pris par la Jamaïque dans son développement économique et social. L'OIT a répondu à une demande d'aide à cet égard en contribuant au renforcement de la coopération entre les partenaires sociaux – au départ avec un groupe de 35 décideurs. Cela a débouché sur la création d'un comité directeur tripartite qui a lancé, en avril 2003, le Centre national de promotion de la productivité de la Jamaïque. L'assistance technique de l'OIT, assurée aussi bien par le siège que par les bureaux extérieurs, a été associée à un concours de circonstances politiques et économiques dans un processus contrôlé par les partenaires sociaux nationaux. L'Organisation a apporté une aide au démarrage (par exemple en offrant des livres à la bibliothèque) et cette initiative est maintenant soutenue localement.

Stratégies

50. L'Agenda global pour l'emploi adopté durant la période biennale a constitué pour le Bureau un outil pratique pour favoriser la convergence et l'intégration des efforts dans une stratégie internationale coordonnée visant à promouvoir l'emploi productif et décent. Les alliances qui commencent à se constituer au niveau mondial sont appelées à occuper une place croissante, comme le Réseau pour l'emploi des jeunes ou les activités entreprises par l'OIT avec le Conseil de l'Europe dans les pays du Pacte de stabilité et avec la Commission économique et sociale des Nations Unies pour l'Asie occidentale. Deux critères prédomineront: les programmes doivent répondre à une réelle demande et les travaux doivent être suivis jusqu'à la phase de mise en œuvre.
51. La base de données sur l'égalité des chances dans l'emploi a été utilisée dans 19 pays pour adopter ou modifier des textes législatifs et renforcer la mise en œuvre des politiques et des programmes relatifs à l'égalité des chances dans l'emploi. Les activités consultatives relatives aux politiques de l'emploi menées dans 30 pays ont fait appel aux outils pratiques mis au point pour intégrer aux activités principales les questions relatives à l'égalité entre les sexes, à l'esprit d'entreprise et à l'emploi. Une aide a été apportée à des groupes de travailleuses de ces pays (travailleuses de l'économie informelle, travailleuses migrantes, femmes à la recherche d'un premier emploi, femmes se trouvant dans des situations difficiles à l'issue d'une crise) pour identifier les possibilités économiques, de formation et de développement des compétences, de financements solidaires, ainsi que les services d'aide aux entreprises, afin d'améliorer la quantité et la qualité des emplois. Une évaluation thématique des investissements à forte intensité d'emplois dans 17 pays a mis en évidence leur importance pour les politiques de création d'emplois, leur capacité de concrétiser le travail décent et leur pertinence eu égard aux besoins et aux intérêts spécifiques des partenaires sociaux.
52. Au niveau interne, une vision des priorités étroitement partagée par le siège et les bureaux extérieurs s'est traduite par un impact positif sur l'efficacité des conseils et des services intégrés. L'attention plus grande accordée à la planification et à la détermination des priorités conjointement avec le terrain et à une exécution plus intégrée des services, à la fois avec les partenaires internes et externes, a permis de mieux répondre aux besoins des mandants, de fournir des apports plus efficaces aux DSRP et aux programmes par pays sur le travail décent et de limiter le chevauchement d'activités. Au Mali, par exemple, l'OIT a joué un rôle décisif dans le processus DSRP, car l'emploi est désormais reconnu comme un élément clé de la stratégie nationale de réduction de la pauvreté.

Enseignements tirés

- 53.** L'impact des services consultatifs a été le plus fort lorsqu'ils ont mobilisé les ministères des Finances et de la Planification du fait de leur rôle dans l'affectation des ressources publiques et dans les négociations avec les principaux organismes donateurs. Une autre approche efficace a consisté à intégrer les objectifs d'action de l'OIT dans les programmes des autres organismes bilatéraux ou des institutions financières internationales. L'OIT a pu ainsi passer du stade des démonstrations pilotes à celui des interventions à grande échelle avec un impact structurel durable sur l'emploi, comme à Madagascar où l'apport stratégique de l'OIT à un investissement de la Banque mondiale a permis de porter le nombre de jours d'emplois créés de 4 à 16 millions sur une période de cinq ans. Pour participer aux programmes à grande échelle d'autres institutions, il a fallu regrouper les ressources et démontrer que l'OIT dispose d'une masse critique de capacités techniques pour fournir des avis et contribuer à l'élaboration et à l'exécution des programmes.
- 54.** Les approches les moins efficaces sont celles qui consistent à fournir des apports à des manifestations nationales ou internationales ponctuelles où l'OIT n'occupe pas un rôle central, ou dans lesquelles ses interventions sont limitées et non coordonnées avec d'autres travaux de l'OIT dans les mêmes pays. Pour assurer des services de soutien à la création d'emplois plus efficaces, le Bureau doit accroître sa base de connaissances sur les activités de coopération technique en faisant des comparaisons et en prenant des points de repère. Cette approche commence à être adoptée dans certains domaines. Les acteurs clés au sein de l'OIT devraient être systématiquement associés à l'intégralité du processus, depuis l'évaluation des besoins et la formulation des projets jusqu'à la mise en œuvre. En outre, il faut renforcer la préparation de programmes conjoints avec les autres organisations compétentes.
- 55.** Les avantages d'une approche plus intégrée ont été manifestes dans la région des Etats arabes où une étude sur les politiques de l'emploi et les stratégies en la matière a été effectuée (Arabie saoudite, Bahreïn, Oman et Yémen) et a abouti à une série de recommandations. Ces travaux en cours seront poursuivis pendant la période biennale suivante. Les approches intégrées aideront les Etats Membres à s'attaquer au problème du chômage, notamment celui des jeunes, par la promotion de l'emploi national et des initiatives en faveur du développement de la petite entreprise, de la formation professionnelle et de la formation en général, et aussi de la protection sociale.
- 56.** Dans les activités prévues pour la période biennale à venir, il est envisagé un nombre plus réduit de domaines de travail, plus étroitement liés entre eux et mieux centrés sur les objectifs opérationnels, impliquant une collaboration plus étroite avec les bureaux extérieurs et faisant fond sur l'établissement de partenariats stratégiques avec des partenaires extérieurs. La fourniture de services fortement intégrés et de solutions plus globales répondant aux demandes des clients implique également un renforcement des liens entre les unités du Bureau. Il s'agit en particulier de mieux partager l'information et l'expérience, d'assurer une meilleure coordination et de mener une action conjointe le cas échéant.

Objectif opérationnel 2a: Appui à la politique de l'emploi – 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

L'information financière sera fournie dans une annexe qui sera distribuée à la session de mars du Conseil d'administration, car elle ne sera pas disponible avant.

Résultats de l'objectif 2a:

Indicateurs de performance	Cibles	Résultats
2a.1. Mandants de l'OIT qui utilisent la base de connaissances de l'Organisation.	Les mandants dans 30 Etats Membres.	<p>En 2002-03, les mandants dans 60 Etats Membres ont reçu des conseils de l'OIT, participé à l'élaboration de la base de connaissances de l'OIT ou utilisé des informations provenant de cette base sur les indicateurs du marché du travail, sur l'égalité entre les sexes et d'autres informations dans le contexte de l'emploi. On citera par exemple:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ les services consultatifs sur les indicateurs clés du marché du travail (ICMT) fournis à 11 Etats Membres (Afrique du Sud, Algérie, Cambodge, Cameroun, Ethiopie, Fidji, Hongrie, Maroc, Mexique, Thaïlande et Viet Nam); ■ plus de 35 Etats Membres dans les régions participantes des Caraïbes, de l'Afrique australe, de l'Amérique centrale et de l'Europe orientale sont membres du réseau d'échange d'informations sur les indicateurs du marché du travail; ■ des avis techniques sur les indicateurs du marché du travail ont été donnés aux Etats Membres par des spécialistes régionaux dans toutes les régions. <p>Globalement, le BIT constate des résultats dans ce domaine dans les Etats Membres suivants: Afrique du Sud, Algérie, Angola, Arabie saoudite, Bahreïn, Bangladesh, Burkina Faso, Burundi, Cambodge, Cameroun, Chine, Congo, Côte d'Ivoire, Estonie, Ethiopie, Fidji, Gabon, Gambie, Guinée, Guinée équatoriale, Hongrie, Indonésie, République islamique d'Iran, Jamaïque, Japon, Jordanie, Kenya, Kiribati, Koweït, République démocratique populaire lao, Liban, Malaisie, Mali, Maroc, Mauritanie, Mexique, Mongolie, Mozambique, Népal, Nicaragua, Niger, Oman, Ouganda, Pakistan, Papouasie-Nouvelle-Guinée, Philippines, République démocratique du Congo, Rwanda, Sao Tomé-et-Principe, Sénégal, Singapour, Sri Lanka, République-Unie de Tanzanie, Tchad, Thaïlande, Togo, Turquie, Viet Nam, Yémen et Zambie.</p> <p><i>(Il n'y avait pas d'indicateur de ce type pour 2000-01.)</i></p>

Observations: Cette cible a aisément été dépassée durant la période biennale, en grande partie du fait de la disponibilité d'un financement extrabudgétaire. La gamme des pays couverts et les types de services fournis donnent à penser qu'il s'agit d'un domaine où la compétence technique de l'OIT est demandée. Cet indicateur a été retenu pour 2004-05 avec une cible légèrement plus haute, de 35 Etats, qui est atteignable dans les limites du financement par le budget ordinaire.

Indicateurs de performance	Cibles	Résultats
2a.2. 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 du BIT.	La politique nationale de l'emploi dans six Etats Membres.	<p>A la fin de 2003, les propositions de l'OIT relatives à la politique à mener avaient été formellement adoptées comme partie intégrante des politiques nationales dans quatre Etats Membres: Bahreïn, Népal, Pakistan et Sri Lanka, et à l'échelon régional en Pologne.</p> <p>Globalement, le BIT note que des travaux sont en cours dans ce domaine dans les 51 Etats Membres suivants: Afrique du Sud, Arabie saoudite, Argentine, Azerbaïdjan, Bahreïn, Brésil, Burkina Faso, Burundi, Cambodge, Cameroun, République centrafricaine, Chili, Chine, Comores, Côte d'Ivoire, Croatie, Djibouti, Egypte, Ethiopie, Fidji, Gambie, Guinée-Bissau, Hongrie, Inde, Indonésie, Iran, Kenya, Kirghizistan, Lituanie, Madagascar, Mexique, Népal, Nigéria, Oman, Ouganda, Pakistan, Philippines, Pologne, République démocratique du Congo, Rwanda, Sri Lanka, République-Unie de Tanzanie, Tchad, Thaïlande, Togo, Turquie, Uruguay, Viet Nam, Yémen, Zambie et Zimbabwe.</p> <p><i>(Avec un indicateur plus large pour 2000-01, portant à la fois sur l'emploi et la politique en matière de ressources humaines, la cible était fixée à 12 Etats Membres et des résultats avaient été obtenus dans 13.)</i></p>

Observations: Le degré d'influence que les conseils de l'OIT peuvent avoir sur une politique nationale donnée est difficile à déterminer. Dans cinq cas, des propositions spécifiques de l'OIT ont été formellement adoptées dans le cadre des politiques nationales ou régionales, ce qui est un indicateur très clair. Néanmoins, des travaux sont en cours dans 51 pays dans lesquels l'OIT fournit des avis techniques et une assistance aux décideurs nationaux. Cet indicateur a été retenu pour 2004-05 avec une cible de 10 Etats Membres.

Objectif opérationnel 2b: Connaissances, compétences et employabilité: les mandants de l'OIT investissent davantage dans la formation et l'amélioration des compétences afin que les hommes et les femmes aient de meilleures possibilités et des chances égales de trouver un emploi convenable

L'information financière sera fournie dans une annexe qui sera distribuée à la session de mars du Conseil d'administration, car elle ne sera pas disponible avant.

Résultats de l'objectif 2b:

Indicateurs de performance	Cibles	Résultats
2b.1. 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.	Les mandants de l'OIT dans 15 Etats Membres.	<p>Les mandants dans 20 Etats Membres et autres entités ont adopté des politiques et amélioré la qualité et l'efficacité de leurs services dans ce domaine en 2002-03, y compris les résultats suivants:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ des améliorations dans les domaines de l'information sur les marchés du travail et des services de l'emploi ont été relevées dans six Etats Membres: Albanie, Burkina Faso, Cameroun, Jordanie, Niger et Togo; ■ de nouvelles politiques ont été adoptées en Indonésie;

Indicateurs de performance	Cibles	Résultats
		<ul style="list-style-type: none"> ■ au moins 13 Etats Membres et autres entités, avec l'aide de l'OIT sous la forme de conseils techniques et de projets fondés par des donateurs, ont été en mesure de fournir des services de formation élargis et améliorés. Des résultats ont été constatés au Brésil, au Cambodge, au Chili, aux Comores, en El Salvador, au Guatemala, en Jordanie, à Madagascar, au Pérou et en Zambie ainsi que dans les territoires relevant de l'Autorité palestinienne, au Timor-Leste et au sein du réseau arabe de dispensateurs de formation. <p>Globalement, le BIT note que ces travaux sont en cours dans les 54 Etats Membres suivants: Afrique du Sud, Afghanistan, Albanie, Algérie, Bangladesh, Bénin, Bosnie-Herzégovine, Brésil, Burkina Faso, Cambodge, Chili, Chine, Comores, Côte d'Ivoire, Egypte, El Salvador, Ethiopie, Fidji, Géorgie, Guatemala, Guinée-Bissau, Inde, Indonésie, République islamique d'Iran, Jordanie, Kenya, République démocratique populaire lao, Madagascar, Maurice, Maroc, Namibie, Népal, Niger, Pakistan, Pérou, Philippines, Portugal, Fédération de Russie, Sierra Leone, Soudan, Sri Lanka, République arabe syrienne, Tadjikistan, République-Unie de Tanzanie, Tchad, Togo, Trinité-et-Tobago, Turquie, Ukraine, Viet Nam, Yémen, Zambie, Zimbabwe et territoires relevant de l'Autorité palestinienne. Le BIT appuie également des activités au Timor-Leste et dans l'Union africaine.</p> <p><i>(Un indicateur légèrement différent en 2000-01 ciblait l'impact dans 8 Etats Membres, et des résultats avaient été obtenus dans 22.)</i></p>
<p>Observations: Il n'est pas certain que les services améliorés fournis par les organismes nationaux seront maintenus en l'absence de ressources extérieures (financières ou techniques) constamment renouvelées. L'impact net des services améliorés fournis durant la période biennale est cependant positif pour les bénéficiaires de ces services. Cet indicateur a été modifié pour 2004-05 en retirant la référence aux services de l'emploi, et une cible de 15 Etats Membres a été fixée.</p>		

Indicateurs de performance	Cibles	Résultats
2b.2. Mandants de l'OIT qui adoptent des stratégies visant à garantir que les femmes en général, et les personnes ayant des besoins particuliers, comme les personnes handicapées, les personnes déplacées, les jeunes ou les travailleurs âgés, ont accès à la formation et au développement des compétences.	Les mandants dans 15 Etats Membres.	<p>De nouvelles politiques ou stratégies ont été adoptées dans 16 Etats Membres durant la période biennale, parmi lesquelles les suivantes:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ des politiques de l'emploi et de formation professionnelle qui améliorent l'accès des groupes vulnérables au Mali et au Sénégal; ■ des politiques de l'emploi et de formation professionnelle qui améliorent l'accès des femmes et des jeunes en Argentine, en Bolivie, au Costa Rica, en Inde, au Liban, au Mozambique, au Pakistan et en Zambie; ■ de nouvelles mesures et de nouveaux services pour les personnes handicapées en Jordanie, à Oman et dans les territoires relevant de l'Autorité palestinienne; ■ de nouvelles stratégies pour lutter contre le chômage des jeunes qui sont actuellement testées en Croatie, en Hongrie, en Lituanie et en Pologne.

Indicateurs de performance	Cibles	Résultats
		<p>Globalement, le BIT note que des travaux sont en cours dans ce domaine dans les 65 Etats Membres suivants: Afrique du Sud, Antigua-et-Barbuda, Argentine, Australie, Bangladesh, Barbade, Bénin, Bolivie, Bosnie-Herzégovine, Brésil, Bulgarie, Burkina Faso, Cambodge, République centrafricaine, Chine, Comores, Costa Rica, Côte d'Ivoire, Croatie, Ethiopie, Fidji, Guyana, Hongrie, Inde, Indonésie, Jamaïque, Japon, Jordanie, Kenya, République démocratique populaire lao, Lesotho, Liban, Lituanie, Mali, Maurice, Mongolie, Maroc, Mozambique, Namibie, Nicaragua, Niger, Oman, Ouganda, Pakistan, Philippines, Pologne, Roumanie, Sainte-Lucie, Sao Tomé-et-Principe, Sénégal, Serbie-et-Monténégro, Seychelles, Slovaquie, Soudan, Sri Lanka, Suriname, Swaziland, République-Unie de Tanzanie, République tchèque, Thaïlande, Trinité-et-Tobago, Tunisie, Ukraine, Viet Nam et Zambie. Le BIT appuie également des activités dans les territoires relevant de l'Autorité palestinienne et dans l'Union africaine.</p> <p><i>(En 2000-01, il y avait une cible pour l'égalité entre les sexes et la création d'emplois; il n'y en avait pas en revanche pour la formation et le développement des compétences.)</i></p>
<p>Observations: Les rapports sur cette cible n'établissent pas de distinction entre les services fournis par le BIT et les résultats effectifs en termes de stratégies durables adoptées par les mandants. L'impact, en termes d'augmentation des taux d'activité ou de réduction de l'exclusion, n'y figure pas, encore que ce type d'indicateur ne soit significatif que dans le cadre d'un suivi à long terme. Les résultats montrent que le BIT offre de nombreux services dans ce domaine dans un grand nombre de pays mais que l'impact réel de ces efforts dans tel ou tel Etat Membre n'est pas surveillé dans le temps. Cet indicateur, partiellement révisé, a été retenu pour 2004-05, avec une cible de 15 Etats Membres.</p>		

L'atténuation de la pauvreté grâce à la formation dispensée par les pairs au Cambodge

Les personnes handicapées figurent parmi les personnes les plus pauvres et les plus vulnérables au Cambodge. Leur accès à l'enseignement, aux qualifications, à la formation professionnelle, au placement, aux programmes de formation de revenus et de réduction de la pauvreté et aux autres services est restreint. Le BIT a élaboré un projet pour régler ces problèmes en adoptant pour méthode le recours à des entrepreneurs performants en tant que formateurs, à l'apprentissage et à des unités mobiles de formation. Exécuté en collaboration avec le ministère des Affaires sociales, du Travail, de la Formation professionnelle et de la Réadaptation des jeunes (MOSALVY) du Cambodge et le *World Rehabilitation Fund* (WRF) au Cambodge, le projet a commencé en 2002 avec comme objectif modeste de former 65 personnes handicapées et d'en aider au moins 40 à créer une entreprise avant la fin de l'année.

Le projet a largement dépassé ces cibles. A la fin de 2002, 135 personnes avaient bénéficié d'une formation (soit plus de deux fois la cible visée), et le nombre de personnes ayant lancé des micro-entreprises était de 50 (soit 25 pour cent de plus que la cible initiale de 40). Au cours du premier semestre de 2003, 144 personnes handicapées ont achevé leur formation et 134 d'entre elles ont créé une micro-entreprise. Elles se sont notamment lancées dans les métiers suivants: fabrication de jarres en ciment, élevage de porcs, confection de paniers de divers types, production de lait de soja, travaux de forge, coiffure, fabrication de balais, sculpture sur bois, fabrication de bâtonnets d'encens, tricotage, fabrication de chars à bœufs et culture de champignons. Elles ont pu ainsi augmenter leurs revenus et en faire profiter leurs familles. Bon nombre des bénéficiaires de la formation se consacrent maintenant à leur tour à la formation d'autres personnes handicapées dans le cadre du même projet.

**Objectif opérationnel 2c: Création d'emplois
– Les Etats Membres et les mandants de l'OIT sont mieux équipés pour élaborer et mettre en œuvre des programmes de promotion de l'emploi par le biais du développement des entreprises et des investissements à fort coefficient d'emplois, y compris à l'issue d'une crise, en accordant une attention particulière à la situation des femmes**

L'information financière sera fournie dans une annexe qui sera distribuée à la session de mars du Conseil d'administration, car elle ne sera pas disponible avant.

Résultats de l'objectif 2c:

Indicateurs de performance	Cibles	Résultats																
2c.1. Mandants de l'OIT et autres institutions qui appliquent les conseils et les outils pratiques du BIT au développement des entreprises.	Les mandants dans 60 Etats Membres et les institutions dans 30 Etats Membres.	<p>Les mandants dans 69 pays et d'autres institutions dans 40 de ces pays ont appliqué les conseils et les outils pratiques du BIT au développement des entreprises: Afrique du Sud, Allemagne, Algérie, Angola, Argentine, Azerbaïdjan, Bahamas, Bangladesh, Belize, Bénin, Bosnie-Herzégovine, Cambodge, Cameroun, Canada, Chine, Comores, Côte d'Ivoire, Croatie, Djibouti, Dominique, Erythrée, Etats-Unis, Ethiopie, France, Géorgie, Ghana, Guinée-Bissau, Inde, Indonésie, Irlande, Jamaïque, Japon, Kazakhstan, Kenya, République démocratique populaire lao, Liban, Madagascar, Malawi, Mali, Maroc, Maurice, Mauritanie, Mexique, Mongolie, Mozambique, Népal, Ouganda, Pakistan, Pays-Bas, Philippines, Roumanie, Royaume-Uni, Fédération de Russie, Rwanda, Saint-Kitts-et-Nevis, Sainte-Lucie, Saint-Vincent-et-les Grenadines, Soudan, Sri Lanka, Tadjikistan, République-Unie de Tanzanie, Tchad, Thaïlande, Tunisie, Turquie, Viet Nam, Zambie et Zimbabwe.</p> <p>Les principaux domaines des conseils et outils pratiques, en tant que pourcentage de l'ensemble des services fournis (un Etat Membre pouvant avoir demandé des services dans plus d'un domaine), sont indiqués ci-après:</p> <table> <tbody> <tr> <td>Législation et politiques concernant les coopératives</td> <td>17,8 %</td> </tr> <tr> <td>Financement et microfinancement des PME</td> <td>17,8 %</td> </tr> <tr> <td>Services d'aide aux entreprises</td> <td>16,8 %</td> </tr> <tr> <td>Promotion tripartite de la productivité</td> <td>13,9 %</td> </tr> <tr> <td>Développement économique local</td> <td>12,9 %</td> </tr> <tr> <td>Egalité entre les sexes et esprit d'entreprise</td> <td>9,9 %</td> </tr> <tr> <td>Mesures concernant la petite entreprise</td> <td>7,9 %</td> </tr> <tr> <td>Restructuration des entreprises tenant compte des aspects sociaux</td> <td>3,0 %</td> </tr> </tbody> </table>	Législation et politiques concernant les coopératives	17,8 %	Financement et microfinancement des PME	17,8 %	Services d'aide aux entreprises	16,8 %	Promotion tripartite de la productivité	13,9 %	Développement économique local	12,9 %	Egalité entre les sexes et esprit d'entreprise	9,9 %	Mesures concernant la petite entreprise	7,9 %	Restructuration des entreprises tenant compte des aspects sociaux	3,0 %
Législation et politiques concernant les coopératives	17,8 %																	
Financement et microfinancement des PME	17,8 %																	
Services d'aide aux entreprises	16,8 %																	
Promotion tripartite de la productivité	13,9 %																	
Développement économique local	12,9 %																	
Egalité entre les sexes et esprit d'entreprise	9,9 %																	
Mesures concernant la petite entreprise	7,9 %																	
Restructuration des entreprises tenant compte des aspects sociaux	3,0 %																	

Indicateurs de performance	Cibles	Résultats
		<p>Par ailleurs, des travaux sont en cours dans ce domaine dans les 20 Etats Membres suivants: Burkina Faso, Burundi, République centrafricaine, Colombie, Congo, République dominicaine, Egypte, Emirats arabes unis, Fidji, Gambie, Guinée, Iles Salomon, Jordanie, Niger, Papouasie-Nouvelle-Guinée, Pérou, République démocratique du Congo, Sao Tomé-et-Principe, Sénégal et Togo.</p> <p>20 pays utilisent la recommandation n° 193 sur la promotion des coopératives pour aligner la législation sur les coopératives en vigueur sur le nouvel instrument, tandis que plusieurs pays ont adopté des stratégies de développement des coopératives fondées sur la nouvelle recommandation. L'Angola comme le Mozambique ont conçu des stratégies nationales et locales de développement économique inspirées des enseignements tirés des projets OIT/UNOPS exécutés sur le terrain.</p> <p><i>(Un indicateur légèrement différent en 2000-01 ciblait 45 institutions dans 25 Etats Membres; le résultat a été de 98 institutions dans 38 Etats Membres ayant adopté les politiques et conseils de l'OIT.)</i></p>

Observations: Il convient de noter que, pour bon nombre des Etats Membres et institutions, des conseils et des outils ont été demandés dans plus d'un domaine. Le nombre important de pays où des services ont été fournis est le signe d'un grand intérêt et de la reconnaissance de l'expertise de l'OIT en la matière. Néanmoins, il n'existe ni une évaluation du degré de satisfaction des utilisateurs ni une comparaison de la qualité et de l'efficacité des services fournis par d'autres organismes, un aspect à considérer dans les futurs programmes et budgets. L'indicateur et les cibles sont répétés pour 2004-05.

Appui au développement durable des populations marginalisées, les Pygmées en particulier

Ce programme, lancé au cours de l'exercice 2000-01 et poursuivi en 2002-03, visait à lutter contre l'exclusion sociale et la pauvreté absolue des peuples indigènes et tribaux des zones forestières d'Afrique centrale en favorisant des formes d'emploi et de revenus durables pour ces populations, dont les moyens traditionnels de subsistance (cueillette, chasse, pêche artisanale notamment) étaient devenus par trop précaires. Il visait également, à travers la vulgarisation de la convention (n° 169) relative aux peuples indigènes et tribaux, 1989, à promouvoir les droits fondamentaux de ces populations, en particulier leur droit d'accéder à la propriété foncière et celui de participer à la vie sociale et politique nationale.

L'approche participative adoptée dans ce programme, qui a permis d'associer les populations visées à l'élaboration de stratégies de développement autonome et à la mise en œuvre de ces stratégies, a largement contribué au succès de l'expérience:

- des communautés de Pygmées ont créé des sociétés – coopératives ou non – pour l'exploitation agricole, la vente au détail, l'artisanat d'art, etc.;
- des modalités simplifiées pour la délivrance de pièces d'état civil et de cartes nationales d'identité aux Pygmées ont été définies avec les autorités administratives;
- certains campements de Pygmées ont été érigés en chefferies de troisième degré, ce qui leur confère le droit de posséder des terres;
- un Pygmée a concouru aux élections locales au Cameroun, où il a été élu conseiller municipal;
- un comité régional de promotion de la convention n° 169 est en voie de constitution, grâce au travail conjoint du bureau régional de l'OIT à Yaoundé, des services concernés du siège et du Centre sous-régional des Nations Unies pour les droits de l'homme et la démocratie en Afrique centrale.

Toutefois, l'appui de l'OIT à ces communautés devrait s'inscrire dans la durée, jusqu'à ce que des entreprises soient constituées en nombre suffisant pour créer un effet d'entraînement pour toutes les communautés concernées. A cette fin, la synergie entre les services du siège et le bureau régional de l'OIT devrait être assurée.

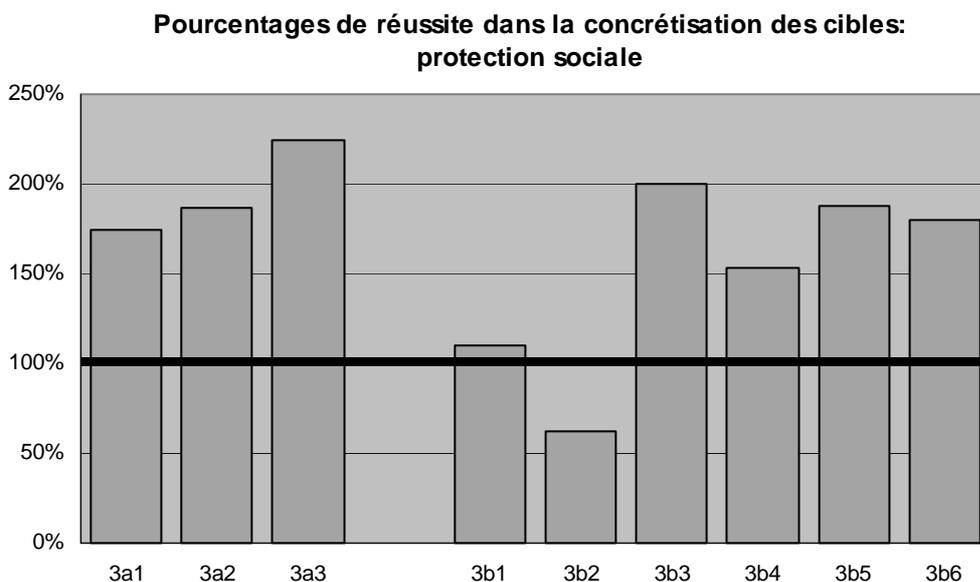
Indicateurs de performance	Cibles	Résultats
2c.2. Etats Membres de l'OIT qui appliquent l'approche de l'OIT en matière d'investissement à fort coefficient d'emplois, en particulier à l'issue d'une crise.	15 Etats Membres, dont six sont en situation de crise ou à la sortie d'une crise.	<p>L'approche de l'OIT en matière d'investissement à fort coefficient d'emplois a été mise en œuvre dans 44 Etats Membres ou territoires en 2002-03. Parmi ces pays, 22 étaient en situation de crise ou sortaient d'une crise:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ de nouveaux programmes ont été élaborés dans 14 pays: Afghanistan, Afrique du Sud, Algérie, Angola, Argentine, Burundi, Cameroun, République centrafricaine, Congo, El Salvador, Iles Salomon, République démocratique du Congo, Rwanda et Sri Lanka; ■ de nouveaux éléments ont été ajoutés aux programmes existants dans 13 pays: Bolivie, Botswana, Equateur, Ethiopie, Ghana, Indonésie, Lesotho, Madagascar, Népal, Nicaragua, Papouasie-Nouvelle-Guinée, Philippines et République-Unie de Tanzanie; ■ d'autres programmes existants concernent 17 pays ou territoires: Cambodge, Inde, République démocratique populaire lao, Liban, Malawi, Mozambique, Namibie, Ouganda, Pérou, Somalie, Soudan, Thaïlande, Timor-Leste, Togo, Zambie, Zimbabwe et territoires relevant de l'Autorité palestinienne, dont cinq étaient en situation de crise ou sortaient d'une crise. <p>De nouveaux programmes étaient en cours d'élaboration dans 16 autres pays en 2002-03, à savoir: Bénin, Burkina Faso, Chine, Côte d'Ivoire, Erythrée, Guinée, Iraq, Kenya, Mali, Mauritanie, Pakistan, Sénégal, Sierra Leone, Uruguay, Viet Nam et Yémen.</p> <p>Au total, le BIT a fourni des avis et une aide en matière d'investissement à fort coefficient d'emplois à 60 Etats Membres ou territoires. Ces services portent entre autres sur des conseils en matière d'élaboration des politiques, des stratégies de développement des infrastructures, des éléments des programmes DSRP nationaux et un certain nombre de projets de travaux publics financés par des donateurs en coopération avec la Banque mondiale et d'autres organismes.</p> <p><i>(Des indicateurs connexes en 2000-01 appelaient les mandants de l'OIT dans cinq Etats Membres sortant d'une crise à promouvoir l'emploi et, à cette fin, à prévoir des composantes supplémentaires d'investissement dans l'emploi dans dix programmes des Etats Membres. Le résultat a été de 10 et de 20 Etats Membres respectivement.)</i></p>

Observations: La cible a largement été atteinte en termes de pays appliquant les approches de l'OIT en matière d'investissement à fort coefficient d'emplois, tant en ce qui concerne l'élaboration des politiques que les interventions en situation de crise. Des travaux ciblés durant la période biennale ont montré à quel point le travail décent peut se concrétiser dans le secteur de la construction, et des progrès ont été accomplis en ce qui concerne l'accès aux marchés publics des entreprises à fort coefficient d'emplois et l'adoption des normes du travail pertinentes dans les procédures et pièces contractuelles. Un indicateur révisé a été adopté pour 2004-05, davantage centré sur les types d'approches et les secteurs à atteindre. La cible reste de 15 Etats Membres. Un nouvel indicateur indépendant pour les politiques de reconstruction à l'issue d'une crise a également été adopté pour 2004-05 afin de refléter le champ plus large des interventions de l'OIT dans les situations de crise.

**Des femmes s'affranchissent de la pauvreté par le travail
en Afrique du Sud**

L'OIT a collaboré avec le Service des routes de Limpopo (Afrique du Sud) pour développer la capacité de ce service de recruter et de former des entrepreneurs pour la construction et la réfection de routes. A ce jour, ce service a remis en état 90 km de routes et créé 266 818 jours de travail. Sur les 54 personnes formées, 90 pour cent sont des femmes. Toutes celles qui ont reçu une formation dans ce nouveau domaine de travail ont été maintenues en fonctions par le service. Le gouvernement sud-africain a reconnu le succès du projet (qui a obtenu une bonne place dans un concours), et son concept est désormais largement repris et diffusé dans le cadre du Programme élargi de travaux publics du gouvernement.

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



57. La mondialisation, la pauvreté et la propagation du VIH/SIDA figurent parmi les nombreux facteurs qui pèsent sur les systèmes de protection sociale à l'échelle mondiale, attirant de plus en plus notre attention sur le fait que seule une personne sur cinq accède à une sécurité sociale suffisante. En outre, la capacité de nombreux gouvernements de financer les systèmes existants a été mise à rude épreuve par l'évolution démographique, le passage à des relations de travail moins formelles et les contraintes budgétaires.

58. En 2002-03, les priorités de la politique mondiale ont permis à l'OIT de mener une action plus efficace en matière de protection sociale. Le programme de développement international pour réduire la pauvreté et combattre le VIH/SIDA, ainsi qu'il est prévu dans les Objectifs de développement pour le Millénaire, a multiplié les possibilités d'appui aux stratégies de l'OIT pour permettre aux exclus des systèmes existants de bénéficier de la sécurité sociale, et de lancement de programmes de prévention du VIH/SIDA sur le lieu de travail.
59. Les questions de protection sociale ont occupé une place particulièrement importante dans le contexte de la lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale. Il en est résulté une convergence d'intérêts des mandants, des donateurs et de l'OIT, ainsi qu'un consensus sur la nécessité d'aller au-delà des systèmes traditionnels de sécurité sociale. Les outils et les orientations générales proposés pour innover en matière de couverture sociale ont été d'un grand intérêt pour les mandants.

Evaluation des obligations de l'Argentine au titre de la dette publique

Au début de 2002, le gouvernement argentin a demandé l'assistance technique de l'OIT pour évaluer les conséquences budgétaires des dépenses de son secteur social dans un contexte de crise. Il était difficile de dire précisément quel niveau de prestation pourrait être maintenu, compte tenu de la crise économique, et l'OIT a été sollicitée pour conseiller le gouvernement en matière d'engagements financiers globaux pour les transferts sociaux. En mai 2003, le gouvernement a publié un livre blanc sur les réformes de la protection sociale. Les contributions de l'OIT ont été reproduites dans le rapport et servent de base factuelle au dialogue national sur la protection sociale. Dans ce cas particulier, l'OIT a fait preuve d'efficacité grâce à son étroite collaboration avec les responsables politiques et autres fonctionnaires nationaux. A titre de suivi, le gouvernement a demandé une évaluation actuarielle détaillée du système de pensions argentin, qui servira de base technique à l'élaboration de stratégies à long terme de réforme de ce système.

60. La demande d'assistance de l'OIT au niveau national est restée forte et continuera probablement de croître à la faveur d'initiatives programmées telles que la Campagne mondiale sur la sécurité sociale et la possibilité pour tous d'en bénéficier. Les crises économiques – en Argentine par exemple – et le vieillissement de la population de nombreux Etats Membres ont entraîné une augmentation du nombre de demandes d'assistance de l'OIT pour la planification et la gestion de la réforme du système de pensions et de la couverture d'assurance maladie. En outre, les migrations figurent en bonne place dans les programmes politiques de presque chaque région, et l'on s'intéresse de plus en plus à la question de savoir comment l'OIT peut aider les Etats Membres à élaborer une politique en matière de migrations. De même, le nombre de demandes d'assistance sur les questions salariales s'est considérablement accru, notamment dans les domaines du salaire minimum, du coût du travail et de la productivité.

Faits marquants

61. Le lancement de la Campagne mondiale sur la sécurité sociale et la possibilité pour tous d'en bénéficier a marqué une étape importante. C'est un fait établi que l'OIT est la seule institution multilatérale ayant un mandat global en matière de sécurité sociale, en particulier dans le domaine qui consiste à garantir l'accès aux soins de santé aux travailleurs de l'économie informelle et à leurs familles.
62. L'adoption par la Conférence, à sa 91^e session, des conclusions concernant les activités normatives de l'OIT dans le domaine de la sécurité et de la santé au travail a donné une importante impulsion aux travaux futurs dans ce domaine. Un plan d'action de synthèse a été établi qui est axé sur des activités de sensibilisation et sur l'élaboration par l'OIT d'instruments visant à promouvoir la sécurité et la santé au travail par le biais de programmes nationaux, par l'assistance technique et la coopération, par une collaboration

au niveau international, ainsi que par un développement accru et une plus large diffusion de la connaissance.

- 63.** L'OIT a aussi contribué efficacement aux débats sur les migrations, tant à l'échelle mondiale que régionale, et est désormais considérée comme un partenaire stratégique de l'UE, de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE), de nombreux organismes intergouvernementaux africains, d'organes des Nations Unies et d'organismes régionaux dans les Amériques, sur des questions associant la migration à l'intégration, au développement, à la capacité institutionnelle et à la lutte contre la pauvreté.

**Promouvoir les politiques d'intégration et intensifier la lutte
contre la discrimination pour aider les travailleurs migrants en Irlande**

A la fin des années quatre-vingt-dix, l'immigration croissante pour l'emploi en Irlande a suscité des attitudes discriminatoires et hostiles sur le lieu de travail et ailleurs. L'OIT a été sollicitée pour aider le gouvernement, les partenaires sociaux et la société civile à établir des directives et à définir des procédures propres à faciliter l'intégration des travailleurs étrangers, et à réduire la discrimination à leur égard. L'objectif était d'élaborer suffisamment tôt des approches adaptées pour prévenir une polarisation, des conflits intercommunautaires et des pertes de productivité, autant de conséquences observées dans d'autres pays présentant des schémas d'immigration similaires. L'OIT a ouvert une perspective internationale, fourni des matériaux et donné des orientations lors des grands forums sur les politiques nationales qui ont été tenus en 2000 et en 2002, et a activement aidé les dirigeants des organismes gouvernementaux concernés, des organisations de partenaires sociaux et de la société civile. A la demande de l'Autorité irlandaise sur l'égalité, présentée en 2003, le BIT a élaboré un projet de plan d'action pour fixer les grandes lignes de la lutte contre la discrimination et préconiser des mesures d'intégration au sein des syndicats et des entreprises pendant la période 2004-05. Cette approche orientée vers l'action et les documents élaborés sur cette base à l'intention des entreprises et des syndicalistes locaux ont été largement diffusés pendant la Semaine irlandaise contre le racisme en novembre 2003. Des fonctionnaires du BIT ont été invités pour un complément de consultation, et les partenaires sociaux irlandais ont accepté de collaborer à un projet du BIT à l'échelle européenne visant à diffuser des exemples de pratiques non discriminatoires, et à élaborer et préparer un forum régional des partenaires sociaux sur l'intégration en 2004. Si difficile qu'il soit de mesurer le succès dans la perspective du moment, le faible impact de la violence raciale et l'application rapide de sanctions contre la discrimination témoignent des premiers effets positifs de l'action menée au cours des trois dernières années.

- 64.** Le monde entier s'est montré plus attentif à l'impact du VIH/SIDA et à la nécessité d'y apporter des réponses globales. Le lieu de travail offre, de l'aveu général, une occasion unique de s'attaquer au problème du VIH/SIDA. L'action planifiée de l'OIT dans ce domaine est passée d'une phase de sensibilisation à celle de la mobilisation, les mandants étant appelés à s'engager et à s'impliquer. La prochaine phase consistera à édifier une capacité institutionnelle d'élaboration et de mise en œuvre des politiques. En Afrique australe, des initiatives sous-régionales sur le VIH/SIDA ont déjà permis d'élaborer un cadre directeur pour formaliser les modalités d'intervention sur le lieu de travail.

Stratégies

- 65.** L'action du BIT en matière de protection sociale est de plus en plus axée sur l'extérieur, passant de la recherche à l'assistance directe en matière de politiques, à une collaboration accrue au sein du Bureau, à la création de partenariats avec d'autres organisations et institutions, ainsi qu'à l'élaboration, pour compléter les études des techniques, d'outils pratiques et de matériels de sensibilisation. Dans le passé, la formulation de politiques a échoué principalement sur l'absence de données de synthèse et de statistiques fiables – une base d'information mondiale – sur la protection sociale. En créant un réseau d'institutions partenaires et en constituant une base de connaissances solide s'appuyant sur des enquêtes et des index, les bases sont désormais jetées pour formuler des politiques, qui donneront lieu ensuite à une assistance directe dans ce domaine.

66. La création de partenariats et de réseaux a été un élément décisif dans la mise en œuvre des stratégies sur la protection sociale au cours de la période biennale. Toutes les unités techniques ont établi des liens avec des instituts de recherche et des institutions consultatives, des organisations d'employeurs et de travailleurs, des associations professionnelles, des organisations non gouvernementales et des experts pour aider à la collecte et à l'analyse d'informations, obtenir un retour d'informations sur les questions techniques et les plans d'exécution de projets, et partager les activités de formation et autres activités de projet.
67. Le projet pilote de fiducie sociale mondiale se trouve à un stade de développement avancé en ce qui concerne le financement et la mise en œuvre de programmes de protection sociale de base dans les pays en développement, pour lesquels il sera fait appel à la solidarité internationale. La coopération avec d'autres a permis de maximiser les ressources limitées pendant la période biennale et d'accroître la visibilité de l'OIT, et le Bureau jouit d'une plus grande considération pour son travail technique. De fait, l'OIT est désormais considérée comme un partenaire stratégique de l'UE pour les migrations et l'intégration, de l'OCDE pour les migrations et le développement et des institutions des Nations Unies et de diverses institutions intergouvernementales pour la mise en place de capacités institutionnelles.
68. Pendant la période biennale, un changement de stratégie a été opéré compte tenu de la nécessité de promouvoir l'utilisation des outils et de la méthodologie de l'OIT pour améliorer les conditions de travail dans les petites entreprises et dans le secteur informel, et de perfectionner et mettre à jour ces outils. Après que le rôle du siège dans ce domaine a été réduit pendant un certain nombre d'années, ce domaine ayant été réservé aux spécialistes des services extérieurs, il a été décidé que le siège jouerait un rôle plus actif et collaborerait plus étroitement avec les services extérieurs pour la promotion et l'adaptation des outils et méthodes existants, et pour la mise au point de nouveaux. Il sera accordé une attention particulière à l'élaboration de méthodes permettant d'accroître l'échelle, l'impact et la durabilité de l'action menée pour améliorer les conditions de travail.
69. Les questions concernant l'égalité entre les hommes et les femmes influent désormais sur de nombreux programmes de protection sociale. Une composante essentielle du programme sur les salaires et les revenus est la promotion de l'égalité de salaire pour un travail de valeur égale. Il s'agit ainsi d'encourager les politiques visant à corriger les écarts entre les hommes et les femmes. Les efforts déployés en matière de protection de la maternité ainsi que ceux tendant à concilier la vie professionnelle et la vie familiale et à résoudre les problèmes des horaires de travail ont fait ressortir les besoins spécifiques des femmes et des hommes qui travaillent, ainsi que la nécessité d'adopter des mesures en vue d'aménager des conditions et des horaires de travail appropriés. Des projets de coopération technique ont été lancés dans la République démocratique populaire lao et en Malaisie dans le but d'étendre la couverture d'assurance sociale aux prestations de maternité, tant pour les femmes assurées par le biais de leur emploi que pour les épouses dont le mari est assuré par le biais de son emploi. La prise de conscience de l'importance de la main-d'œuvre féminine dans l'agriculture s'est traduite par des mesures visant spécifiquement la sécurité et la santé des femmes en République dominicaine, en El Salvador, au Guatemala, au Honduras, au Nicaragua et au Panama. Les efforts pour intégrer le principe d'égalité entre les hommes et les femmes aux activités principales pour tous les aspects et programmes concernant la protection sociale doivent être poursuivis.

Enseignements tirés

- 70.** En travaillant conjointement à des projets et en complétant leur expérience respective, les divers départements ont appris, pendant la période biennale, à utiliser plus efficacement leurs ressources humaines et financières au sein du Bureau. Ces projets consistaient notamment à mettre au point un système de présentation de rapports sur l'efficacité et l'efficience des systèmes de protection sociale, à réaliser une étude d'impact des migrations sur les systèmes de protection nationale au sein de l'UE, ainsi qu'une étude sur les conditions de travail dans les futurs Etats membres de l'UE. Même si les premiers résultats obtenus dans le sens d'une intensification de la coopération interne sont encourageants, il reste beaucoup à faire pour s'aligner sur les cadres intégrés, nouveaux ou existants, et développer la collaboration avec de nouveaux partenaires internes dans l'optique de nouvelles avancées dans le domaine de la protection sociale.
- 71.** L'intérêt des programmes nationaux en tant que facteurs propres à assurer l'efficacité des stratégies de l'OIT a été clairement démontré au cours de la période biennale. Les programmes nationaux portant sur la sécurité et la santé des travailleurs ont consolidé les efforts déployés au niveau tripartite dans de nombreux pays. Les ressources et les besoins de sécurité sociale ont été évalués au Honduras, au Mali et à Sri Lanka, et des plans d'action sont actuellement mis en œuvre pour réformer ou développer la protection des pauvres et des exclus. Cependant, il faudra consentir un lourd investissement en temps et en ressources dans l'élaboration et la mise en œuvre de programmes nationaux si l'on veut en assurer la viabilité et en garantir l'impact. Des choix difficiles concernant les pays devront être faits, et les critères de sélection ne sont pas toujours faciles à établir.
- 72.** La mise en œuvre efficace de programmes pendant la période biennale a été largement tributaire des ressources extrabudgétaires. Cela valait notamment pour l'élaboration et l'exécution de programmes nationaux visant à étendre la protection sociale aux exclus, l'établissement d'indices du travail décent en rapport avec la sécurité socio-économique, et la réalisation d'autres études et indices. La promotion des normes de sécurité et de santé professionnelles, l'élaboration de programmes nationaux pour la sécurité et la santé au travail et l'amélioration de la base d'information mondiale sur la sécurité socio-économique ont été quelque peu limitées, d'où la nécessité d'intensifier la planification stratégique de manière à être plus efficace dans ce domaine lors du prochain exercice. Parmi les domaines à examiner figurent l'établissement de liens novateurs entre différents domaines de travail, notamment l'inclusion d'une composante «travail des enfants» dans les activités en faveur de la sécurité et de la santé des travailleurs, mais aussi l'alignement plus rigoureux des propositions de coopération technique sur les priorités du donateur, par exemple en établissant la relation entre les migrations internationales de main-d'œuvre et les impacts de la mondialisation.

Microsystème d'assurance maladie pour les femmes et leurs familles en Afrique et en Asie

Dans la plupart des pays en développement, la grande majorité de la population, en particulier les femmes et les enfants, n'a pas accès aux caisses officielles d'assurance maladie, et les autorités publiques ne disposent pas de moyens suffisants pour étendre la protection sociale par des mécanismes publics. Le BIT a élaboré toute une série de nouveaux systèmes communautaires de protection sociale tels que la microcaisse d'assurance, adoptés par des pays de plus en plus nombreux. Même si l'Organisation a géré des fonds de projets de coopération technique, c'est dans le domaine des services consultatifs techniques et dans la collecte et la diffusion des approches et mécanismes les plus efficaces qu'elle apporte sa principale contribution. En 2003, l'OIT travaillait en partenariat avec des gouvernements, des partenaires sociaux, des institutions de coopération internationale, des organisations communautaires et des institutions de microfinancement locales au Bangladesh, au Bénin, au Burkina Faso, en Guinée et au Sénégal pour lancer et développer des microcaisses d'assurance maladie (MCAM) couvrant de très nombreuses personnes.

	Nombre de bénéficiaires		
	MCAM fonctionnant en 2003	MCAM en phase de démarrage en 2003	Total projeté
Bangladesh	50 000		50 000
Bénin	3 100	5 000	8 100
Burkina Faso	3 500	72 000	75 500
Guinée	7 000	36 000	43 000
Sénégal*	42 000	940 000	982 000
Total	105 600	1 053 000	1 158 600

* Les chiffres indiqués pour le Sénégal dans la rubrique des MCAM en phase de démarrage comprennent deux projets locaux visant 920 000 personnes au total.

Selon l'expérience du BIT pour les quatre dernières années, un soutien supplémentaire sera requis pour assurer la viabilité des MCAM, encore fragiles, relativement nouvelles et dotées d'une capacité technique et financière insuffisante. Une assistance supplémentaire visera à renforcer les capacités des opérateurs de ces caisses, des unions ou fédérations de MCAM et à intensifier, parmi tous les acteurs (gouvernements, partenaires sociaux et groupes de la société civile impliqués dans le domaine de la santé), le dialogue social et les processus de mise en œuvre des politiques.

73. La période biennale a également permis de tirer un autre enseignement important, à savoir que des outils pratiques peuvent être réalisés en collaboration avec des partenaires locaux, même dans un domaine aussi complexe que la lutte contre la discrimination à l'égard des travailleurs étrangers. En collaboration avec les mandants tripartites d'Irlande, des documents d'orientation et des principes directeurs ont été élaborés pour guider les entreprises et les syndicats dans leur lutte contre la discrimination. Le fait d'associer des organisations de partenaires locaux ainsi que tous les membres et représentants des groupes cibles à l'élaboration de ces outils a permis de promouvoir la prise en charge des projets au niveau national et de doter les populations des compétences nécessaires pour améliorer par elles-mêmes leurs conditions de travail et coopérer avec les organisations les plus proches d'elles. Des directives similaires sont actuellement planifiées pour d'autres pays.

**Objectif opérationnel 3a: Sécurité sociale
– Les Etats Membres élargissent la portée
de leurs systèmes de sécurité sociale
(y compris au secteur informel et aux 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**

L'information financière sera fournie dans une annexe qui sera distribuée à la session de mars du Conseil d'administration, car elle ne sera pas disponible avant.

Résultats de l'objectif 3a:

Indicateurs de performance	Cibles	Résultats
3a.1 Etats Membres qui adoptent des systèmes volontaires ou publics, y compris en améliorant les systèmes de sécurité sociale existants, pour en faire bénéficier des catégories de population qui en étaient exclues.	20 Etats Membres.	<p>35 Etats Membres.</p> <p>Il s'agit pour l'essentiel d'activités ou de produits concernant les caisses publiques (p) et les caisses volontaires (v):</p> <p>Afrique du Sud (p), Albanie (p), Angola (p), Bangladesh (v), Bénin (v), Burkina Faso (v), Cameroun (p), Cap-Vert (p/v), Chine (p), Egypte (p), Ethiopie (p/v), Gambie (v), Guatemala (v), Guinée (p/v), Guinée-Bissau (p/v), Haïti (v), Honduras (p/v), Inde (v), Indonésie (p/v), République démocratique populaire lao (p), Mali (p/v), Mauritanie (p), Mozambique (p/v), Namibie (p), Népal (p/v), Pérou (v), Philippines (p/v), République démocratique du Congo (v), Sao Tomé-et-Principe (p/v), Sénégal (v), Sierra Leone (p), Soudan (p), Sri Lanka (p/v), République-Unie de Tanzanie (v) et Thaïlande (p/v).</p> <p>Exemples:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Afrique du Sud – La couverture du Fonds d'assurance chômage a été étendue aux employés de maison et aux jardiniers. ■ Bangladesh – Un projet de coopération technique intitulé «Renforcement du pouvoir des femmes par l'emploi et la santé» facilitera l'accès à des systèmes viables de soins de santé par le biais d'un microsystème d'assurance maladie. ■ Indonésie – Le programme de sécurité sociale pour les travailleurs (JAMSOSTEK) a commencé à étendre la couverture sociale au secteur économique informel. La couverture élargie comprendra les prestations de retraite, les indemnités en cas de lésion professionnelle et le capital-décès. Le programme JAMSOSTEK est conforme aux recommandations du projet «Restructurer le système de sécurité sociale», achevé en décembre 2002. <p><i>(Avec un indicateur similaire, la cible pour 2000-01 concernant l'extension de la couverture sociale à de nouvelles catégories de population était fixée à 15 Etats Membres, et des résultats ont été obtenus dans 13.)</i></p>
3a.2 Etats Membres qui prennent des mesures pour améliorer l'architecture financière et la gestion de leurs régimes et systèmes nationaux de sécurité sociale.	15 Etats Membres.	<p>28 Etats Membres: Argentine, Bénin, Burkina Faso, Cameroun, Chili, Chine, Chypre, Dominique, Gabon, Ghana, Guinée, Guyana, Inde, Indonésie, Koweït, Liban, Madagascar, Malaisie, Mauritanie, Namibie, Niger, Panama, Sri Lanka, Sainte-Lucie, Thaïlande, République-Unie de Tanzanie, Viet Nam et Yémen.</p> <p>Exemples:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Argentine – Une analyse du budget social a permis au gouvernement de déterminer quelles étaient ses obligations financières vis-à-vis du système de protection sociale dans un contexte de crise et d'élaborer des politiques de réforme, notamment le «Livres blanc sur la réforme de la protection sociale». ■ Chypre – Une évaluation actuarielle et les résultats d'une mission ultérieure visant à élaborer et analyser des options de réforme potentielle pour le système de retraite sert actuellement de base aux consultations au niveau du Cabinet et avec les partenaires sociaux.

Indicateurs de performance	Cibles	Résultats
		<ul style="list-style-type: none"> ■ Ghana – Un projet TC-RAM soutient la mise en œuvre de la nouvelle législation nationale d'assurance maladie par des services consultatifs sur le financement des soins aux indigents, par l'établissement d'un plan national de mise en œuvre et par des services consultatifs sur le système de financement et sur la budgétisation de la santé publique en général. <p><i>(Avec un indicateur très similaire, la cible pour 2000-01 était fixée à 10 Etats Membres; le résultat a été 20 Etats Membres et deux autres entités.)</i></p>
3a.3 Etats Membres dans lesquels des données sont produites et utilisées pour élaborer des stratégies et des mesures visant à combattre l'insécurité économique et sociale	12 Etats Membres.	<p>27 Etats Membres.</p> <p>Des données sur la sécurité sociale et économique ont été produites et des documents d'orientation préparés à titre de propositions à l'intention des responsables politiques:</p> <p>Algérie, Barbade, Burkina Faso, Burundi, Costa Rica, Côte d'Ivoire, Equateur, Ethiopie, Fidji, Ghana, Guatemala, Guinée-Bissau, Kiribati, Liban, Maroc, Maurice, Mauritanie, Nigéria, République démocratique du Congo, Rwanda, Sénégal, Sierra Leone, Saint-Kitts-et-Nevis, Saint-Vincent-et-les Grenadines, République-Unie de Tanzanie, Venezuela et Zimbabwe.</p> <p><i>(Avec un indicateur similaire, la cible pour 2000-01 était fixée à 12 Etats Membres, et le résultat a été de 16.)</i></p>

Observations: Les indicateurs et les cibles pour 2002-03 dans ce secteur ont été réajustés pour 2004-05, mais la structure de base a été conservée. La demande d'assistance technique est restée forte pendant la période biennale, notamment en ce qui concerne les services consultatifs, les conseils actuariels et financiers, l'examen des politiques, et la coopération technique pour étendre la couverture de protection sociale et réformer l'architecture financière ainsi que la gouvernance des systèmes nationaux de sécurité sociale. S'agissant de l'objectif 3a.1, le nouveau consensus tripartite sur la sécurité sociale offre une nouvelle occasion d'aider les Etats Membres, mais la capacité de répondre aux demandes d'assistance était de plus en plus fonction des ressources extrabudgétaires. S'agissant de l'objectif 3a.3, les données générées sur la sécurité socio-économique ont facilité la formulation de politiques dans plusieurs pays et jeté les fondements de réponses politiques judicieuses dans d'autres. En l'absence apparente de données fiables et globales sur l'insécurité socio-économique dans de nombreux Etats Membres, la première étape vers l'élaboration de politiques et de stratégies a consisté à recueillir et analyser des données et à constituer des bases de données. La capacité institutionnelle de recueillir des données fiables et de tenir des bases de données a été créée dans les pays cités. Sur la base des données analysées et des documents d'orientation présentés par 17 pays africains à la Consultation technique de Dar es-Salaam (mai 2002), des directives ont été proposées aux fins de l'élaboration de politiques et de stratégies pour la structuration des systèmes de protection sociale en Afrique.

Objectif stratégique 3b: Conditions de travail

– Les mandats de l'OIT se focalisent sur l'adoption de mesures efficaces pour 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

L'information financière sera fournie dans une annexe qui sera distribuée à la session de mars du Conseil d'administration, car elle ne sera pas disponible avant.

Résultats de l'objectif 3b:

Indicateurs de performance	Cibles	Résultats
3b.1 Etats Membres dans lesquels les mandants renforcent leur capacité 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 et d'information sur la sécurité et la santé.	40 Etats Membres.	<p>44 Etats Membres.</p> <p>13 Etats Membres ont ratifié 20 conventions relatives à la sécurité et la santé au travail: Afrique du Sud (n° 155), Albanie (n°s 174 et 176), Antigua-et-Barbuda (n°s 155 et 161), Chine (n° 167), République de Corée (n° 170), Egypte (n° 129), Finlande (n° 184), Italie (n°s 167 et 170), Libéria (n° 181), République de Moldova (n° 184), Portugal (n° 174), Slovaquie (n° 184) et Zimbabwe (n°s 155, 161, 162, 174 et 176).</p> <p>20 Etats Membres ont utilisé les recueils de directives pratiques ainsi que d'autres instruments et documents du BIT pour réviser ou créer une législation nationale sur la sécurité et la santé au travail: la Communauté andine (Bolivie, Colombie, Equateur, Pérou et Venezuela – l'Instrument andin sur la sécurité et la santé au travail); Afrique du Sud, Bulgarie, Egypte, Géorgie, Guyana, Kazakhstan, Liban, Maroc, Maurice, Ouzbékistan, Sainte-Lucie, Serbie, République arabe syrienne, République-unie de Tanzanie et République tchèque.</p> <p>3 Etats Membres ont utilisé les principes directeurs de l'OIT concernant les systèmes de gestion de la sécurité et de la santé au travail (ILO-OSH 2001) pour élaborer des directives nationales pour la gestion de systèmes dans ce secteur: Allemagne, Chine et Mexique.</p> <p>8 Etats Membres ont recommandé d'utiliser les guides, outils statistiques et méthodes de l'OIT en matière de sécurité et de santé au travail pour édifier une capacité nationale dans ce domaine: Albanie, Bosnie-Herzégovine, Bulgarie, Chine, Pologne, Roumanie, République tchèque et Viet Nam.</p> <p>6 Etats membres ont créé un centre d'information BIT/CIS pour la sécurité et la santé au travail: Antigua-et-Barbuda, Canada, Costa Rica, Gabon, République islamique d'Iran et Ukraine.</p> <p>3 Etats Membres ont entrepris une grande réforme de leur système d'inspection du travail en modernisant ses fonctions et ses méthodes: Bulgarie, Luxembourg et Viet Nam.</p> <p><i>(Pour 2000-01, plusieurs indicateurs et cibles étaient quelque peu différents en matière de santé et de sécurité. Pour un indicateur sur l'adoption de recueils de directives pratiques, la cible était fixée à 20 Etats Membres, et le résultat a été de 28 Etats Membres, plus le Parlement européen.)</i></p>
3b.2 Etats Membres dans lesquels des programmes d'action nationaux sont lancés pour certaines industries et certains agents dangereux.	8 Etats Membres.	<p>5 Etats Membres.</p> <p>Australie – Une stratégie nationale de sécurité et de santé au travail pour 2002-2012, avec des cibles détaillées, a été lancée après une procédure d'adoption tripartite; cette stratégie sera suivie de plans d'action et de réformes dans le domaine réglementaire.</p> <p>Bangladesh – Le projet OIT/PNUD concernant un cadre sûr, hygiénique et écologique de dépeçage de navires a été lancé aux fins de la formation dans ce domaine.</p>

Indicateurs de performance	Cibles	Résultats
<p>3b.3 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.</p>	<p>8 Etats Membres.</p>	<p>Bénin – Un programme national sur la sécurité et la santé au travail, ainsi que des plans d'action opérationnels ont été établis.</p> <p>Burkina Faso – Une politique et un plan d'action sur la sécurité et la santé au travail ont été adoptés et mis en place à l'échelle mondiale.</p> <p>République de Moldova – Un programme national sur la sécurité et la santé dans l'agriculture a été lancé à la suite de la ratification de la convention (n° 184) sur la sécurité et la santé dans l'agriculture, 2001, et des financements ont été fournis par l'OIT pour promouvoir le dialogue social dans ce domaine.</p> <p><i>(Pour un indicateur similaire, la cible de 2000-01 était fixée à 8 Etats Membres, et le résultat a été de 8 Etats Membres.)</i></p> <p>16 Etats Membres.</p> <p>Les institutions de 13 Etats Membres appliquent la méthodologie établie pour l'amélioration des conditions de travail dans les petites entreprises (WISE) ou des versions adaptées de cette méthodologie pour les travailleurs ruraux et les travailleurs à domicile: Argentine, Bénin, Bulgarie, Cambodge, Chili, Colombie, Haïti, Japon, République démocratique populaire lao, Mongolie, Thaïlande, Tunisie et Viet Nam.</p> <p>Bangladesh – Un projet de coopération technique, «Le partenariat comme moyen d'améliorer les relations professionnelles et les conditions de travail dans l'industrie du vêtement au Bangladesh», a élaboré des manuels de formation que les institutions locales utilisent pour améliorer en continu les conditions de travail dans cette industrie.</p> <p>Indonésie – Indonesia Business Links recourt à l'assistance technique de l'OIT pour un projet pilote d'action commune en faveur des petites et moyennes entreprises (PME) dans l'industrie du cuir. Les administrations locales et de district, les conseils de PME et les partenaires d'ONG ont été formés à l'utilisation des outils et méthodes de l'OIT pour améliorer les conditions de travail dans les PME et le secteur informel.</p> <p>Lituanie – Une organisation d'employeurs utilise le <i>Manuel de formation sur la sécurité et la santé et sur les conditions de travail</i>, réalisé conjointement par le BIT et le Conseil commun suédois de la sécurité professionnelle, y compris le manuel et la liste de contrôle du BIT à l'usage des animateurs de discussion, pour accroître la capacité des employeurs d'identifier les risques et de mettre en œuvre de meilleures pratiques de travail.</p> <p><i>(La cible pour 2000-01 était fixée à 6 Etats Membres; résultat: 6.)</i></p>

Indicateurs de performance	Cibles	Résultats
3b.4 Etats Membres qui ont ratifié et appliquent 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 pour la formulation des politiques.	15 Etats Membres.	<p>23 Etats Membres.</p> <p>9 Etats Membres ont ratifié les normes de l'OIT: Albanie (n° 177), Belgique (n° 132), Brésil (n° 171), Lituanie (n° 183), Luxembourg (n° 172), Pays-Bas (n° 177), Roumanie (n° 183), Slovaquie (nos 156 et 171) et Suède (n° 175).</p> <p>14 Etats Membres ont produit des données aux fins de l'élaboration de politiques sur le temps de travail et sur le travail et la famille: Brésil, Chili, Chine, Chypre, République de Corée, Hongrie, Jamaïque, Japon, Kenya, Maurice, Mexique, Pérou, République tchèque et Fédération de Russie.</p> <p><i>(Avec un indicateur dans le même secteur, la cible pour 2000-01 correspondant à la production de données sur la protection de la maternité et d'autres questions et à leur utilisation aux fins de la formulation d'une politique était fixée à 10 Etats Membres; résultat: 4.)</i></p>
3b.5 Etats Membres qui adoptent des politiques et des programmes pour l'égalité de traitement et contre la traite de la main-d'œuvre immigrée.	8 Etats Membres.	<p>15 Etats Membres: Communauté andine (Bolivie, Colombie, Equateur, Pérou, Venezuela), Albanie, Bahreïn, Belgique, Chili, République de Corée, Irlande, Maurice, Mongolie, Népal et Thaïlande.</p> <p>Exemples:</p> <p>Belgique – Au début de 2003, le Parlement a adopté une législation nationale élaborée notamment sur la base du rapport du BIT sur la discrimination en Belgique.</p> <p>Chili – Le gouvernement a soumis au Parlement un nouveau projet de loi sur la politique de migration, pour lequel il a demandé au BIT de lui donner son avis et de lui faire part de ses recommandations.</p> <p>République de Corée – Le gouvernement a adopté une nouvelle loi prévoyant l'admission et l'emploi temporaire de travailleurs étrangers. Il l'a fait sur la base des rapports et avec l'assistance des services consultatifs du BIT.</p> <p><i>(En 2000-01, il y avait deux indicateurs dans ce domaine. Pour l'un, la cible correspondant au lancement de programmes était fixée à 3 (résultat: 7); pour l'autre, la cible correspondant à l'adoption de nouvelles législations était fixée à 5 Etats Membres (résultat: 5).)</i></p>
3b.6 Etats Membres ayant intégré dans leurs plans de lutte nationaux contre le VIH/SIDA une composante liée au monde du travail et des initiatives concernant le lieu de travail, en collaboration avec les mandants tripartites de l'OIT.	20 Etats Membres.	<p>37 Etats Membres: Afrique du Sud, Antigua-et-Barbuda, Bahamas, Barbade, Botswana, Brésil, Burkina Faso, Cambodge, Dominique, Egypte, Ethiopie, Ghana, Guyana, Inde, Indonésie, Jamaïque, Lesotho, Malawi, Malaisie, Mozambique, Namibie, Népal, Ouganda, Papouasie-Nouvelle-Guinée, Philippines, Saint-Kitts-et-Nevis, Sainte-Lucie, Sénégal, Singapour, Swaziland, République-Unie de Tanzanie, Thaïlande, Trinité-et-Tobago, Ukraine, Viet Nam, Zambie et Zimbabwe.</p> <p>Afrique australe – Des plans d'action à court et à moyen terme ont été établis pour traiter les problèmes liés au VIH/SIDA à l'échelle de la sous-région dans le secteur des transports de 8 Etats Membres. Dans le secteur informel, ces problèmes ont été traités dans 4 Etats Membres. Des mesures et des lois pertinentes ont été adoptées et des études socio-économiques réalisées dans 10 Etats Membres en vue d'élaborer des plans d'action nationaux.</p>

Indicateurs de performance	Cibles	Résultats
		<p>Caraïbes – En mai 2002, les mandants de l'OIT dans 15 pays des Caraïbes ont adopté une <i>Plate-forme d'action sur le VIH/SIDA et le monde du travail dans les Caraïbes</i>. Parmi les mesures de suivi figurait notamment un <i>Mémoire d'accord sur le VIH/SIDA</i>, signé en juin 2003 par la Fédération des employeurs de la Jamaïque (JEF) et la Confédération des syndicats de la Jamaïque (JCTU).</p> <p>Le secrétariat du Forum des îles du Pacifique a adopté, en mai 2003, une politique à mener sur le lieu de travail à l'égard du VIH/SIDA, sur la base du Recueil de directives pratiques du BIT.</p> <p>(Avec un indicateur similaire mais moins spécifique, la cible pour 2000-01 était fixée à 10 Etats Membres; résultat: 10.)</p>

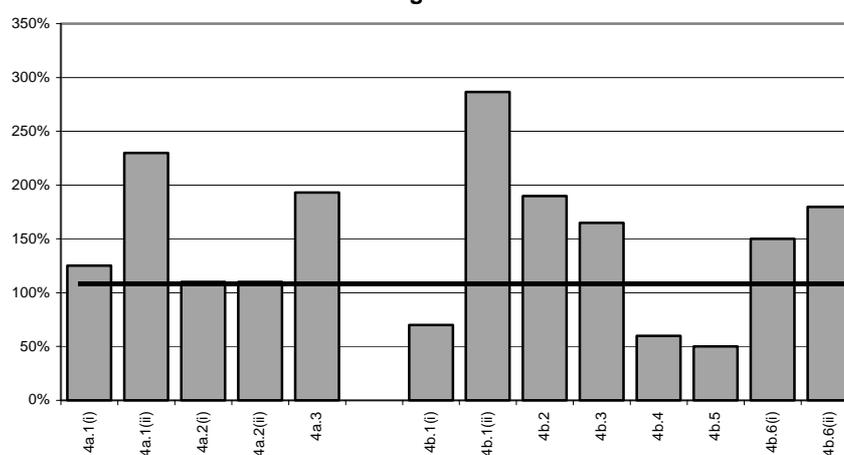
Observations: Les indicateurs et les cibles pour 2004-05 ont été réajustés, un seul indicateur étant désormais utilisé pour chacun des quatre grands secteurs figurant sous la nouvelle rubrique Protection de la main-d'œuvre: la sécurité et la santé au travail, les conditions d'emploi, les migrants et le VIH/SIDA. Il en résulte davantage de mesures spécifiques pour les activités du BIT concernant les conditions de travail.

Inscrire la question du VIH/SIDA dans une législation favorisant l'intégration régionale en Afrique

Les 16 Etats membres de l'Organisation pour l'harmonisation en Afrique du droit des affaires¹ ont commencé à travailler à l'élaboration d'un *Acte uniforme en droit du travail* en 1999. Cette législation commune aura une grande incidence sur les travailleurs et les employeurs. Etant donné l'impact du VIH/SIDA sur le monde du travail, le BIT s'est employé à sensibiliser la commission d'experts de cette organisation aux avantages qu'il y aurait à intégrer dans le futur acte des dispositions propres à garantir les droits des travailleurs affectés par le VIH/SIDA, par le biais de contributions à la réunion de la commission de février 2002. Au début de 2003, le projet d'acte contenait des dispositions sur le VIH/SIDA, et le BIT a été prié, en avril 2003, de formuler des commentaires sur le projet d'acte unifié. Utilisant comme référence le *Recueil de directives pratiques sur le VIH/SIDA et le monde du travail* du BIT, un certain nombre de propositions d'amélioration ont été intégrées dans l'acte final, actuellement examiné par les pays concernés pour adoption.

¹ Bénin, Burkina Faso, Cameroun, République centrafricaine, Comores, Congo, Côte d'Ivoire, Gabon, Guinée, Guinée-Bissau, Guinée équatoriale, Mali, Niger, Sénégal, Tchad, Togo.

Pourcentages de réussite dans la concrétisation des cibles: dialogue social



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

74. Le dialogue social est un élément essentiel de l'élaboration et de la mise en œuvre du programme relatif au travail décent. Pour exploiter pleinement son potentiel, il convient de mettre l'accent sur les éléments de base indispensables d'un dialogue effectif, à savoir les capacités des partenaires sociaux et des gouvernements et le développement et la croissance des institutions qui permettent un tel dialogue à divers niveaux. Ensemble, ces différents éléments peuvent fournir un environnement propice à l'expression d'une voix efficace sur les questions économiques et sociales qui intéressent les mandants de l'OIT.
75. Les défis liés à la réalisation du potentiel du dialogue social sont bien connus: l'insuffisance des moyens dont disposent les organisations d'employeurs et de travailleurs pour participer pleinement aux débats à tous les niveaux; la faiblesse des structures ministérielles qui freine l'efficacité de l'action; le caractère dépassé des législations; l'absence de structures sanctionnées par les gouvernements dans lesquelles les mécanismes du dialogue social peuvent fonctionner. A ces difficultés s'ajoutent celles liées au nouvel environnement et aux nouveaux acteurs découlant de la mondialisation.
76. Les activités menées par le Bureau durant la période biennale ont visé à s'attaquer à ces obstacles. Celles qui avaient pour objet de mettre en œuvre le suivi de la résolution de 2002 de la Conférence concernant le tripartisme et le dialogue social présentent une importance particulière. Le Bureau a accompli un effort systématique pour rassembler des informations lui permettant d'analyser en profondeur la situation actuelle du tripartisme et du dialogue social – ses forces, ses faiblesses, ses lacunes. Les réponses faisaient état à la fois de l'ampleur des tâches à accomplir et des perspectives de progrès futurs. Cette analyse constituera les bases de l'exécution du plan d'action à mettre en œuvre à la fois au niveau national et au niveau mondial au cours de la prochaine période biennale, le but essentiel étant de faire la preuve de la valeur ajoutée du dialogue social en tant qu'outil permettant de s'attaquer aux questions de fond auxquelles sont confrontés les mandants tripartites de l'OIT.

Faits marquants

77. L'un des domaines prioritaires est l'approfondissement de la capacité des mandants tripartites à aborder des domaines nouveaux et novateurs. Les travaux relatifs aux Documents de stratégie pour la réduction de la pauvreté (DSRP), qui ont produit des résultats encourageants, constituent un exemple caractéristique. Il est apparu évident que les employeurs et les travailleurs – ainsi que, souvent, les ministères du Travail – ne participaient pas à cette opération importante de lutte contre la pauvreté. En fournissant tout d'abord une assistance technique ciblée à ces groupes au sujet des DSRP, puis en œuvrant en faveur de la participation tripartite, on a pu intensifier cette participation dans un certain nombre d'Etats Membres. Par ailleurs, les plans ont commencé à tenir compte des questions intéressant les mandants, notamment l'emploi et l'égalité entre les sexes.
78. Dans de nombreux pays, le dialogue social a joué un rôle de premier plan sur des questions très diverses: développement de la politique de l'emploi, restructurations industrielles, privatisations, renforcement de l'administration du travail, réformes de la législation du travail, création de nouveaux mécanismes de prévention et de règlement des conflits du travail. Par exemple, le dialogue social a apporté une aide considérable aux pays d'Europe centrale et orientale dans le cadre des réformes sociales et économiques entreprises en vue de l'adhésion à l'Union européenne. Les activités menées avec ces Etats Membres se poursuivent, alors qu'ils s'efforcent d'améliorer leurs institutions et mécanismes consacrés au dialogue social et de réformer leur législation du travail, de manière à trouver un

équilibre entre flexibilité et sécurité. Des progrès notables ont également été accomplis, particulièrement en Afrique australe, dans la création et la mise en œuvre de mécanismes de règlement des différends qui constituent un préalable nécessaire à la stabilité du marché financier, ainsi que, plus largement, à la paix sociale et à la prospérité.

- 79.** Les travaux menés durant la période biennale ont porté notamment sur plusieurs questions importantes liées aux normes. A sa 91^e session (juin 2003), la Conférence internationale du Travail a adopté des conclusions et recommandations concernant le champ de la relation de travail⁶. Ces conclusions posent les jalons de l'action future de l'OIT, notamment en ce qui concerne la possibilité d'adopter un instrument visant à clarifier le statut au regard de l'emploi lorsqu'il existe une relation d'emploi occulte, ainsi que la mise en place d'un programme de recherche et de coopération technique de l'OIT portant sur des questions multiples.
- 80.** A la même session, la Conférence a adopté en urgence la convention (n° 185) sur les pièces d'identité des gens de mer (révisée), 2003. Cette réalisation d'importance, qui fait suite au 11 septembre 2001, a permis de trouver un consensus sur un équilibre entre la protection des droits des gens de mer et les impératifs de la sécurité nationale et du commerce maritime, faisant ainsi la preuve de l'aptitude de l'OIT à traiter en temps voulu des questions importantes et urgentes.
- 81.** Par ailleurs, des progrès considérables ont été accomplis au sujet du regroupement de plus de 60 instruments maritimes en un seul instrument simplifié. L'examen et l'adoption de cet instrument novateur par la Conférence internationale du Travail sont prévus pour 2005.

Organisations d'employeurs

- 82.** L'existence d'organisations d'employeurs efficaces constitue un élément nécessaire de l'appui aux efforts menés par l'OIT dans tous les pays. C'est pourquoi l'accroissement des capacités reste un important outil de renforcement des organisations d'employeurs. Avec l'intensification de la mondialisation, l'accent mis sur les services prioritaires rendus aux employeurs comprend l'amélioration, tant au niveau de l'entreprise qu'au niveau national, de la compétitivité dans différents domaines: relations sur le lieu de travail, productivité, responsabilité sociale de l'entreprise, valorisation des ressources humaines à tous les niveaux.
- 83.** Le processus des DSRP est un défi particulier parce qu'il s'attaque à cette question importante pour la société qu'est la pauvreté, question sur laquelle les employeurs doivent continuer à s'efforcer de définir et de promouvoir leur programme. L'accent a été mis sur l'économie informelle, problème auquel devraient s'intéresser un plus grand nombre d'organisations d'employeurs. A la suite de la discussion par les employeurs de la résolution de la CIT concernant le travail décent et l'économie informelle, tant à Genève que dans les structures extérieures, une proposition conjointe a été élaborée avec les travailleurs pour assurer le financement sur l'excédent de 2000-01, proposition qui met l'accent sur l'aide apportée à la fois aux travailleurs et aux employeurs pour offrir des services tournés vers l'économie informelle. Un autre élément important du programme des employeurs consiste à mieux sensibiliser leurs organisations au Pacte mondial et à la mise en œuvre par les entreprises membres des principes qu'énonce ce pacte dans le domaine du travail.

⁶ BIT, rapport V, *Le champ de la relation de travail*, CIT, 91^e session, Genève, 2003.

84. En 2002 a été élaborée une stratégie de coopération technique qui définit des paramètres généraux et des thèmes d'action prioritaires. Cette stratégie sert, conjointement aux discussions et négociations menées en permanence avec les organisations d'employeurs, à l'élaboration des programmes visant à dynamiser ces organisations et à les rendre plus autonomes. Les programmes sont axés sur les perspectives de développement des organisations d'employeurs selon leurs besoins et possibilités d'action. Un défi permanent consiste à veiller à ne pas perdre de vue les priorités définies par les organisations d'employeurs en s'occupant de questions moins importantes.
85. A la suite de l'adoption de la stratégie de coopération technique, un accent accru a été mis sur l'adoption d'une approche stratégique du développement institutionnel et, notamment, sur la nécessité pour les organisations d'employeurs de disposer d'un personnel d'encadrement, ce qui a un impact dans certains pays. Dans certaines régions, il peut être nécessaire d'élargir les activités au-delà des organisations d'employeurs centrales, de façon à toucher les associations et fédérations membres et à faire ainsi un usage plus productif des ressources de l'OIT. Aborder un trop grand nombre de questions avec chaque organisation risque d'entraîner une dispersion des efforts. Ainsi, des thèmes sont approfondis en vue d'améliorer la cohérence des programmes et leur impact au niveau national. Par ailleurs, une stratégie d'évaluation intégrée fait maintenant partie de l'approche suivie par le Bureau des activités pour les employeurs. En outre, des évaluations ont été menées pour mesurer l'impact des activités techniques selon des critères thématiques ou géographiques, afin d'améliorer la conception et la mise en œuvre des projets.

**Élargir la représentation des organisations d'employeurs aux femmes
chefs d'entreprise en Syrie, au Qatar et à Oman**

Dans ces trois pays, l'OIT apporte son soutien aux associations d'employeurs nationales afin de leur permettre d'inclure et de mieux appuyer les femmes employeurs et chefs d'entreprise. Les possibilités offertes par chacun des trois pays sont quelque peu différentes: l'OIT a été en mesure de faire participer les femmes à ses activités de vulgarisation dans le cadre de l'«omanisation» prioritaire de la Chambre de commerce et d'industrie d'Oman; en Syrie, le Comité des femmes chefs d'entreprise de l'organisation d'employeurs avait besoin d'une assistance en matière de planification stratégique; au Qatar, le but recherché était la promotion de l'esprit d'entreprise chez les femmes. Dans les trois pays, on est mieux conscient aujourd'hui que les femmes employeurs et chefs d'entreprise apportent du sang neuf aux organisations d'employeurs, étant toutefois entendu que les progrès ne sont pas pleinement à la hauteur des espoirs, en raison des changements intervenus dans la direction et d'une absence de financement de projets précis en Syrie et au Qatar. Cependant, l'intérêt reste vif et on constate à Oman une prise de conscience croissante de la force importante que représentent les femmes dans le développement économique.

Organisations de travailleurs

86. Le Bureau des activités pour les travailleurs a axé ses travaux sur la lutte contre la pauvreté et le développement fondé sur les droits, ainsi que sur l'emploi décent et la protection sociale. Ces efforts ont permis de renforcer les moyens dont disposent les syndicats pour exercer une influence sur les questions économiques et sociales. Dans le cadre du processus des DSRP, les syndicats revendiquent aujourd'hui le droit d'être consultés au sujet de la conception et de la mise en œuvre des cadres sociaux et économiques.
87. De nouvelles organisations de travailleurs ont adopté et appliqué une planification stratégique et ont recouru au dialogue social en tant qu'outil intersectoriel dans la réalisation de leurs objectifs. L'informatique et l'apprentissage à distance constituent des atouts pour les programmes d'éducation ouvrière, permettant ainsi de diffuser des informations sur les questions relatives au monde du travail. La prise en compte des aspects liés à l'égalité entre les sexes dans l'ensemble des activités a favorisé l'intégration de ces questions dans le programme des organisations de travailleurs.

88. Une stratégie de coopération technique faisant appel d'une manière intégrée à la fois au budget ordinaire et à des ressources extrabudgétaires a été mise en œuvre au cours de la période biennale, ce qui a permis de renforcer une large stratégie mettant un accent particulier sur le renforcement des capacités des organisations de travailleurs, qui constituent des partenaires sociaux actifs et efficaces dans le cadre du tripartisme et du dialogue social. Le cadre ainsi créé a permis de mieux utiliser les ressources pour financer des services nouveaux et améliorés comme les coopératives de travailleurs. Une complémentarité accrue a été réalisée dans la définition des priorités opérationnelles relatives aux normes du travail dans le cadre de la collaboration du Bureau avec les organisations syndicales nationales et internationales et avec les fédérations sectorielles.
89. Cette approche plus cohérente et plus stratégique a permis d'obtenir des résultats importants. Les syndicats ont renforcé leur représentation, leur viabilité financière et les liens qu'ils entretiennent avec l'économie informelle, par exemple en accomplissant des progrès dans la création de structures syndicales indépendantes et dans la syndicalisation des travailleurs de l'économie informelle. Par ailleurs, les syndicats ont commencé à fournir de nouveaux services aux groupes vulnérables, sensibilisant ainsi les autorités à leurs revendications relatives à l'amélioration des droits des travailleurs. Les projets concernant le travail des enfants ont été élargis à de nouvelles régions, à savoir l'Europe centrale et orientale et l'Amérique latine. Un colloque sur le travail décent dans l'agriculture a axé ses travaux sur les lacunes et obstacles pratiques et a défini des stratégies visant à promouvoir le mandat de l'OIT dans le contexte de la mondialisation rapide de l'agriculture, en mettant particulièrement l'accent sur les questions de sécurité et de santé et sur les conditions d'emploi.

**Renforcer les capacités dont disposent les syndicats pour participer
à l'élaboration des politiques économiques et sociales
nationales en Ethiopie et au Ghana**

Dans de nombreux pays, les syndicats sont rarement consultés sur l'élaboration et la mise en œuvre des politiques sociales et économiques. Il en résulte que de nombreuses questions intéressant les travailleurs sont négligées. L'objectif à long terme de l'OIT, à savoir le renforcement des capacités dont disposent les syndicats pour participer effectivement à l'élaboration des politiques, trouve une illustration dans les résultats obtenus récemment en Ethiopie et au Ghana. A la suite de la mise en place de programmes de renforcement des capacités par l'OIT, les organisations concernées revendiquent aujourd'hui le droit d'être consultées à l'avenir dans l'élaboration et la mise en œuvre de tous les cadres sociaux et économiques. En Ethiopie, les syndicats ont créé un groupe de travail chargé de rédiger un document exposant leurs préoccupations dans le cadre du Document de stratégie pour la réduction de la pauvreté (DSRP) qui est actuellement en cours d'élaboration. L'appui de l'OIT a permis d'obtenir des résultats concrets et a aidé les syndicats des deux pays à renforcer leurs liens avec les autres grands acteurs de la société civile.

Stratégies

90. Les priorités de la période biennale étaient axées sur les stratégies visant à contribuer au renforcement des cadres, institutions et mécanismes juridiques sur lesquels repose le dialogue social, ainsi qu'à améliorer la représentativité, l'influence et l'efficacité des organisations d'employeurs et de travailleurs et à approfondir les connaissances relatives aux questions du travail et aux questions sociales. La poursuite de l'accent mis sur la planification stratégique a permis d'instaurer un cadre de référence en vue des interventions, et cette approche a été mieux comprise, acceptée et adoptée par les partenaires sociaux.
91. L'établissement d'un climat de confiance et le sentiment d'autonomie qu'éprouvent les mandants présentent une importance extrême. Des consultations authentiques, surtout dans les premières étapes, constituent un élément critique de ce sentiment d'autonomie. Certes, un tel travail peut poser des difficultés, particulièrement dans les pays où le dialogue social

n'est pas encore entré dans les mœurs, mais c'est là une opération nécessaire pour entraîner l'adhésion et obtenir le succès, comme en témoigne par exemple l'impulsion fournie par les activités menées actuellement sur la consolidation des instruments maritimes.

- 92.** La création en 2002 du Programme focal sur le dialogue social, la législation du travail et l'administration du travail a fait la synthèse de ces trois éléments, les renforçant ainsi tous les trois et permettant de fournir des services plus intégrés aux mandants.

La création en 2002 du Programme focal sur le dialogue social, la législation du travail et l'administration du travail a fait la synthèse de ces trois éléments, les renforçant ainsi tous les trois et permettant de fournir des services plus intégrés aux mandants. Améliorer la formation des hauts fonctionnaires chargés de l'administration du travail en Afrique francophone

Afin d'améliorer le fonctionnement de l'administration du travail en Afrique francophone, l'OIT a entrepris de sensibiliser les secrétaires généraux ou chefs de cabinet des ministères chargés de l'administration du travail dans les pays membres du CRADAT (Centre régional africain d'administration du travail)¹ à l'importance de leur mission et de leur donner les outils nécessaires à une meilleure gestion.

A cette fin, le Programme focal pour le renforcement du dialogue social (IFP/DIALOGUE) a organisé dans la région des séminaires centrés sur :

- l'importance des ressources humaines et des communications dans un ministère. A la suite de cette intervention, un diplôme d'études supérieures spécialisées (DESS) en ressources humaines a été créé au CRADAT et lancé en mars 2003;
- l'élaboration des politiques de l'emploi et du travail, la planification stratégique comme méthode de mise en œuvre des politiques et l'application de la convention (n° 150) sur l'administration du travail, 1978;
- des outils de gestion adaptés aux administrations du travail.

L'intervention d'IFP/DIALOGUE a renforcé la position des responsables de l'administration du travail dans les ministères et amélioré leurs compétences en gestion.

¹ Les pays membres du CRADAT, au nombre de 18, sont les suivants: Bénin, Burkina Faso, Burundi, Cameroun, République centrafricaine, Congo, Côte d'Ivoire, République démocratique du Congo, Djibouti, Gabon, Guinée, Mali, Mauritanie, Niger, Rwanda, Sénégal, Tchad et Togo.

- 93.** A la suite de consultations et d'analyses en profondeur, le Conseil d'administration a approuvé un changement important dans l'approche des activités sectorielles. Cette nouvelle approche, qui vise à améliorer la flexibilité, à exploiter pleinement l'impact et à mieux appliquer le programme relatif au travail décent par le biais du dialogue social dans les différents secteurs, s'écartera de la formule reposant exclusivement sur des réunions pour s'adapter aux besoins et potentialités de chaque secteur, y compris sous la forme importante qu'est l'introduction de programmes d'action.
- 94.** Des efforts considérables ont été faits pour élargir le réseau des partenaires de l'OIT dans le cadre des activités sectorielles. L'accent a été mis sur l'établissement d'une collaboration étroite dans les activités menées avec les institutions financières internationales – particulièrement la Banque mondiale – dans les travaux relatifs aux DSRP. Par ailleurs, une collaboration importante a été instaurée avec l'Organisation maritime internationale et l'Organisation internationale de l'aviation civile dans le cadre des activités consacrées à l'identification des gens de mer, à la sécurité des ports et à la consolidation des instruments maritimes. Les travaux menés avec l'Union européenne se sont approfondis, notamment en ce qui concerne le renforcement du dialogue social au niveau des secteurs et de questions comme la politique salariale, la politique de l'emploi, le vieillissement et l'égalité.
- 95.** Un accent particulier a été mis sur l'amélioration de la coordination et de la coopération dans les projets d'assistance technique, afin d'affiner la conception de ces projets, de diffuser les enseignements tirés de leur mise en œuvre et de leur évaluation et d'accélérer

leur exécution. La planification stratégique des activités a permis de s'appuyer pleinement sur les projets de coopération technique pour compléter et renforcer les travaux menés dans le cadre du budget ordinaire.

96. Une base de données sur le dialogue social a été lancée à titre d'essai, et des recherches ont été entreprises sur des questions comme le dialogue social et la productivité. Un portail Internet «à guichet unique» a été créé pour permettre aux usagers des différents secteurs de se procurer toutes les informations dont dispose l'OIT sur le secteur qui les intéresse: rapports, normes, recueils de directives pratiques, lignes directrices, manuels et liens avec des sources d'information extérieures.

Enseignements tirés

97. Il ressort des travaux relatifs au suivi de la résolution de la Conférence concernant le tripartisme et le dialogue social que de gros efforts devront être accomplis pour pouvoir exploiter pleinement le potentiel du dialogue social. Par exemple, certains estiment que l'OIT accorde une place excessive à la forme et aux mécanismes de ce dialogue, au lieu d'utiliser toutes les possibilités qu'il offre dans l'élaboration et la mise en œuvre des politiques, dont il est un outil essentiel. Il y a lieu de faire la preuve de la valeur ajoutée du dialogue social dans l'examen et le règlement des questions techniques, afin d'éviter qu'il ne se marginalise. Malgré cela, cependant, on constate à l'évidence une ferme volonté au niveau national d'utiliser plus à fond le mécanisme de renforcement du consensus que représente le dialogue social.
98. Pour que le suivi de la résolution soit efficace, il faut que l'aide soit bien définie, que les objectifs soient clairs et que les cibles soient mesurables. S'inspirant des enseignements tirés de la présente période biennale, le plan de suivi comportera des éléments à la fois nationaux et mondiaux. Surtout au niveau national, il s'ajoutera aux activités en cours, comme les programmes pilotes sur le travail décent et les DSRP, s'efforçant non seulement de soutenir les mécanismes du dialogue social, mais de les utiliser pour traiter les priorités nationales.
99. Les activités menées par l'OIT pour aider les mandants à élaborer les DSRP ont produit des résultats encourageants. Dans un certain nombre de pays des différentes régions, les organisations de travailleurs et d'employeurs ainsi que les ministères, qui avaient été régulièrement tenus à l'écart de l'opération, commencent maintenant à y participer, ce qui a des résultats positifs pour le contenu des plans. Beaucoup reste à faire, cependant, et les contacts établis au niveau national avec les institutions financières internationales devront se poursuivre pour assurer le maintien de la participation des mandants de l'OIT.
100. La discussion de la Conférence et la résolution concernant l'économie informelle ont mis en lumière les difficultés qu'il y avait à faire participer efficacement cette part importante de la population active, notant que de nouveaux modes de pensée sont nécessaires. Au cours de la prochaine période biennale, des ressources seront consacrées à l'élargissement des organisations d'employeurs et de travailleurs à l'économie informelle. De nouvelles stratégies sont élaborées en vue d'aider les ministères du Travail et des Affaires sociales à moderniser leurs services d'une manière cohérente, notamment en ce qui concerne l'aptitude à répondre aux besoins de l'économie informelle.
101. En bref, l'accent essentiel sera mis au cours de la prochaine période biennale sur le suivi de la résolution. Complétant les travaux et enseignements tirés de la présente période biennale, les efforts accomplis viseront non seulement à renforcer les capacités et les processus, mais, chose essentielle, à s'appuyer sur le dialogue social pour traiter et résoudre les questions de fond et pour appliquer concrètement le programme relatif au travail décent au niveau national.

Objectif opérationnel 4a: Partenaires sociaux – La représentation, les services et l'influence des partenaires sociaux sont renforcés.

L'information financière sera fournie dans une annexe qui sera distribuée à la session de mars du Conseil d'administration, car elle ne sera pas disponible avant.

Résultats de l'objectif 4a:

Indicateurs de performance	Cibles	Résultats
4a.1. 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.	i) organisations d'employeurs dans 20 Etats Membres;	<p>Les organisations d'employeurs de 25 Etats Membres ont fourni des services nouveaux ou de meilleure qualité dans les cinq domaines suivants:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ VIH/SIDA – Cameroun (plans d'action au niveau de l'entreprise); Jamaïque (signature d'un mémorandum d'accord avec les syndicats en vue de mener des activités de formation et d'éducation, tant conjointement qu'individuellement, sur la prévention du VIH/SIDA sur le lieu de travail); Népal et Zambie (adoption de codes de conduite sur le VIH/SIDA sur le lieu de travail). ■ Sécurité et santé professionnelles – Barbade (recrutement de personnel, publications et directives destinées aux membres); Bolivie (mise en place d'un nouveau service consultatif); République dominicaine (mise en place d'un programme promotionnel et de cours de formation); Niger (mise en place de nouveaux services consultatifs); Swaziland (organisation de cours). ■ Formation – Afrique centrale (l'Union des patronats d'Afrique centrale a créé un centre de formation sous-régional); El Salvador (mise en place d'un programme permanent de formation des dirigeants des organisations d'employeurs); Népal (mise en place de nouveaux services de formation); Viet Nam (acquisition de capacités en vue d'enseigner les principes du travail du Pacte mondial). ■ Relations professionnelles/services relatifs aux relations du travail – Colombie (création d'un nouveau service consultatif en relations du travail); Indonésie (création d'un centre fournissant des services relatifs aux relations professionnelles); Fédération de Russie (création d'un centre analytique visant à promouvoir le dialogue social et à instituer un nouveau modèle de relations du travail). ■ Valorisation des ressources humaines et autres services – Guatemala (création d'un service de communications avec les entreprises); Inde (création d'un nouveau produit d'information sur les pratiques de rémunération novatrices); Malaisie (mise en place de nouvelles capacités visant à fournir des services de référence en valorisation des ressources humaines); Mexique (amélioration des services de valorisation des cadres fournis aux fédérations membres); Philippines (création d'une division de la responsabilité sociale de l'entreprise qui met l'accent sur le Pacte mondial, les pratiques garantissant l'égalité dans l'emploi et le VIH/SIDA); Ouganda (promotion des bonnes pratiques de gestion des ressources humaines, y compris en ce qui concerne la négociation collective et le règlement des différends).

Indicateurs de performance	Cibles	Résultats
		<p>Au cours de la période 2002-03, l'OIT a fourni une assistance dans ce domaine aux organisations d'employeurs des 53 Etats Membres et autres entités ci-après: Arabie saoudite, Bangladesh, Barbade, Bolivie, Bulgarie, Cambodge, Cameroun, Colombie, Comores, Côte d'Ivoire, Croatie, République dominicaine, Egypte, El Salvador, Emirats arabes unis, Erythrée, Ethiopie, Fidji, Gambie, Ghana, Guatemala, Guinée Bissau, Iles Salomon, Inde, Indonésie, République islamique d'Iran, Jamaïque, Kiribati, Koweït, Madagascar, Malaisie, Mali, Mexique, Népal, Niger, Oman, Ouganda, Papouasie-Nouvelle-Guinée, Philippines, Qatar, Fédération de Russie, Swaziland, République-Unie de Tanzanie, Viet Nam, Yémen, Zambie, Zimbabwe; s'y ajoutent l'Union des patronats d'Afrique centrale (qui couvre cinq pays) et les territoires administrés par l'Autorité palestinienne.</p> <p><i>(La cible pour 2000-01 était de 20, et le résultat a dépassé 40, pour un indicateur légèrement différent.)</i></p>
	<p>ii) organisations de travailleurs dans 30 pays.</p>	<p>Des services nouveaux ou de meilleure qualité ont été fournis par les organisations de travailleurs de 69 Etats Membres et autres pays de six régions différentes.</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Education ouvrière générale – Bangladesh, Cambodge, Chili, Chine, Erythrée, Ghana, Inde, Mozambique, Pakistan, Pérou, Thaïlande, Trinité-et-Tobago, Viet Nam et Zimbabwe (création de centres nationaux, mise en place d'une planification stratégique et de programmes systématiques d'éducation ouvrière); Bélarus (création d'un journal syndical indépendant); Europe centrale et orientale et Amérique latine (création de programmes d'enseignement à distance par le biais du Centre de Turin); Venezuela (création d'un site Internet et mise en place d'un apprentissage à distance au profit des syndicats affiliés); à l'échelle mondiale (déroulement de la phase pilote de l'Université mondiale du travail). ■ Normes et principes et droits fondamentaux au travail – Bahreïn, Brésil, Bulgarie, Costa Rica, Egypte, Jordanie, Mexique, Nicaragua, Pérou, Roumanie, Sénégal, Serbie-et- Monténégro, Soudan, République arabe syrienne, Venezuela et Yémen (mise en place de programmes de formation dans les syndicats nationaux sur la Déclaration de l'OIT et les conventions fondamentales); Bahreïn, Liban, Autorité palestinienne et Yémen (rédaction par les syndicats d'amendements au Code du travail tenant compte des conventions nos 87 et 98; Cambodge, Chine, Indonésie, Malaisie, Ouganda et Yémen (augmentation du nombre des conventions collectives conclues avec les syndicats); Cambodge, Colombie, Costa Rica, El Salvador, Guatemala, Malaisie, Nicaragua et Sénégal (mise en place de structures visant à promouvoir et à suivre la Déclaration et à contrôler les violations des conventions nos 87 et 98, avec pour effet d'accroître le nombre et la qualité des plaintes soumises au Comité de la liberté syndicale); Costa Rica (conclusion d'un accord sur le commerce éthique entre les travailleurs du secteur de la banane et les employeurs norvégiens). ■ Travail des enfants – Afrique du Sud, Bénin, Botswana, Burkina Faso, Costa Rica, Côte d'Ivoire, Egypte, Ghana, Guinée, Honduras, Lesotho, Malawi, Nigéria.

Indicateurs de performance	Cibles	Résultats
		<p>Swaziland, Togo, Zambie et Zimbabwe (adoption de politiques et de plans d'action sur la lutte contre le travail des enfants); Cambodge (conclusion d'une convention collective dans le secteur des plantations de caoutchouc en vue de fournir du riz aux familles pour chaque enfant scolarisé); Croatie, Inde, République islamique d'Iran, Kirghizistan, Philippines et Sénégal (adoption de plans d'action et de programmes de formation visant à lutter contre le travail des enfants); Afrique du Sud (conclusion entre les employeurs de l'agriculture commerciale et les organisations syndicales de six accords locaux visant à interdire le travail des enfants dans les exploitations («Make Your Farm a Child Labour Free Zone»).</p> <ul style="list-style-type: none"> <li data-bbox="831 645 1398 1016">■ Services de l'emploi – Grenade, Hongrie, Fédération de Russie et Thaïlande (constitution de bases de données sur l'impact social et économique des nouvelles politiques commerciales et économiques en vue d'informer les membres); Inde (création par des femmes de milieu rural de 41 groupes d'entraide villageois en vue d'examiner les questions de développement local, comme la fourniture en électricité et en eau potable, ainsi que l'assistance financière mutuelle); Koweït, République de Moldova, Serbie-et-Monténégro, République arabe syrienne et Trinité-et-Tobago (plans d'action syndicaux sur la mondialisation, la privatisation et l'économie informelle). <li data-bbox="831 1032 1398 1429">■ Protection sociale – Algérie, Bangladesh, Belize, Guinée, Mali, Mauritanie, République démocratique du Congo, Sénégal et Trinité-et-Tobago (sensibilisation des syndicats aux questions de sécurité et de santé professionnelles ainsi que de VIH/SIDA sur le lieu de travail); République dominicaine, Guatemala, Honduras et République de Moldova (élaboration de matériel de formation en vue de la promotion de la convention n° 184; Equateur et Pérou (un comité syndical interprofessionnel va promouvoir la sécurité sociale et la couverture universelle, notamment au profit des travailleurs de l'économie informelle); ex-République yougoslave de Macédoine (impression et diffusion de la série «Votre santé et votre sécurité au travail»). <li data-bbox="831 1444 1398 2016">■ Dialogue social – Cambodge (création d'une équipe conjointe syndicats/employeurs chargée d'assurer la formation au niveau de l'entreprise); Chine (création récente de comités tripartites); Chine et Indonésie (participation accrue des syndicats aux structures bipartites et tripartites, principalement en ce qui concerne le traitement des différends et la prévention des conflits); Costa Rica, République dominicaine, El Salvador, Guatemala, Haïti, Honduras, Mexique, Nicaragua et Panama (réalisation d'études nationales sur la situation des organisations syndicales en ce qui concerne le dialogue social, suivies de propositions tendant à l'adoption d'un programme du travail tripartite sous-régional); Sri Lanka (création d'un centre d'information syndical chargé d'aider les syndicats à adopter une approche intégrée des questions du travail et des questions sociales); Thaïlande (activités conjointes menées par les organisations d'employeurs et de travailleurs en vue de promouvoir le dialogue social et organisation des premiers ateliers relatifs à la

Indicateurs de performance	Cibles	Résultats
		<p>médiation volontaire); Sénégal (création d'un groupe spécial chargé de contribuer à la conclusion de l'accord national sur le dialogue social).</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Elaboration de stratégies nouvelles visant à promouvoir le travail décent dans l'agriculture dans le cadre des objectifs relatifs au développement durable fixés à l'échelle des Nations Unies et élaborés par un Colloque international sur le travail décent dans l'agriculture. <p>En 2002-03, l'OIT a fourni une assistance en ce domaine aux organisations de travailleurs des 82 Etats Membres et autres entités ci-après: Afrique du Sud, Algérie, Argentine, Bahreïn, Bangladesh, Bélarus, Belize, Bénin, Brésil, Bulgarie, Burkina Faso, Burundi, Cambodge, Cap-Vert, Chili, Chine, Colombie, Congo, Costa Rica, Côte d'Ivoire, Croatie, République dominicaine, Egypte, El Salvador, Equateur, Erythrée, Ex-République yougoslave de Macédoine, Gambie, Ghana, Grenade, Guatemala, Guinée, Guinée-Bissau, Haïti, Honduras, Hongrie, Inde, Indonésie, République islamique d'Iran, Jordanie, Koweït, Kirghizistan, Liban, Lesotho, Malawi, Malaisie, Mali, Maurice, Mauritanie, Mexique, République de Moldova, Mongolie, Mozambique, Nicaragua, Nigéria, Ouganda, Pakistan, Panama, Pérou, Philippines, République démocratique du Congo, Roumanie, Fédération de Russie, Rwanda, Sénégal, Serbie-et-Monténégro, Seychelles, Soudan, Sri Lanka, Swaziland, République arabe syrienne, Thaïlande, République démocratique du Timor-Leste, Togo, Trinité-et-Tobago, Uruguay, Venezuela, Viet Nam, Yémen, Zambie, Zimbabwe, ainsi que les territoires relevant de l'Autorité palestinienne.</p> <p><i>(La cible de 2000-01 était de 30, avec un résultat supérieur à 50, pour un indicateur légèrement différent.)</i></p>

Observations: Les cibles fixées ont été dépassées dans chaque cas. Il ressort toutefois des informations reçues que l'accent a été généralement mis sur les services fournis par l'OIT, et non sur l'impact effectif du point de vue des services fournis par les organisations à leurs membres et des avantages qui en ont résulté. Il est utile de classer les nouveaux services et les services de meilleure qualité fournis par les organisations, car cela fait apparaître les domaines précis où le programme a un impact. Cette classification pourrait permettre de rendre les stratégies de l'OIT plus explicites au cours des futures périodes biennales et d'améliorer la précision des outils de mesure des résultats. Le présent indicateur a été retenu pour la période 2004-05, accompagné de cibles consistant en 35 Etats Membres pour les organisations d'employeurs et en 40 organisations de travailleurs.

Indicateurs de performance	Cibles	Résultats
4a.2. Organisations d'employeurs ou de travailleurs qui prennent des mesures ou des initiatives pratiques en vue d'élargir leur représentation.	i) Organisations d'employeurs dans dix Etats Membres;	<p>La représentation d'organisations d'employeurs de 11 Etats Membres et d'une sous-région s'est accrue au cours de la période biennale:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ La Bosnie-Herzégovine a créé une nouvelle organisation d'employeurs. ■ Au Bénin et en Guinée, des femmes chefs d'entreprise ont bénéficié d'activités de vulgarisation. ■ Le Costa Rica a accru sa représentation dans les provinces à la suite des améliorations apportées à ses services d'information et de recherche. ■ L'Erythrée a accru de 10 pour cent la représentation des employeurs dans les petites et moyennes entreprises. ■ Le Guatemala a accru la représentation des employeurs dans les petites et moyennes entreprises en améliorant les activités d'information, de recherche et de communication.

Indicateurs de performance	Cibles	Résultats
ii)	Organisations de travailleurs dans 30 pays.	<p data-bbox="831 230 1394 315">■ En Indonésie, à Oman, au Qatar et en République arabe syrienne, les femmes chefs d'entreprise ont bénéficié d'activités de vulgarisation.</p> <p data-bbox="831 327 1394 383">■ Au Pérou, 70 chambres se sont affiliées à une organisation nationale d'employeurs.</p> <p data-bbox="831 394 1394 450">■ En Afrique australe a été créé un groupe d'employeurs sous-régional de la SADC.</p> <p data-bbox="831 461 1394 775">Au cours de la période 2002-03, l'OIT a fourni une assistance dans ce domaine aux organisations d'employeurs des 35 Etats Membres suivants: Arabie saoudite, Bahreïn, Bénin, Bosnie-Herzégovine, Burkina Faso, Burundi, Cambodge, Cap-Vert, Congo, Costa Rica, Côte d'Ivoire, Erythrée, Fidji, Guatemala, Guinée, Iles Salomon, Indonésie, République islamique d'Iran, Jordanie, Koweït, Niger, Oman, Ouganda, Papouasie-Nouvelle-Guinée, Pérou, Philippines, Qatar, Roumanie, Serbie-et-Monténégro, République arabe syrienne, Togo, République-Unie de Tanzanie, Viet Nam, Yémen et Zambie.</p> <p data-bbox="831 786 1394 842"><i>(La cible de 2000-01 était de 1, et le résultat a été supérieur à 13, pour un indicateur légèrement différent.)</i></p> <p data-bbox="831 875 1394 965">La représentation des organisations de travailleurs s'est accrue dans 33 pays Membres au cours de la période biennale:</p> <p data-bbox="831 976 1394 1111">■ Algérie, Bénin, Burkina Faso, Cameroun, Guinée, Inde, Nigéria et Sénégal – une nouvelle politique de l'embauche dans l'économie informelle a été adoptée et mise en œuvre, ce qui a eu pour effet d'accroître les effectifs.</p> <p data-bbox="831 1122 1394 1256">■ Algérie, Arabie saoudite, Bénin, Burkina Faso, Géorgie, Jordanie, Koweït, Nigéria, Sénégal, République arabe syrienne, Togo et Yémen – de nouveaux comités pour les femmes ont été créés au sein des organisations syndicales à la suite d'une réorientation stratégique.</p> <p data-bbox="831 1267 1394 1402">■ Cambodge – les effectifs se sont accrus et de nouveaux syndicats ont été créés au niveau de l'entreprise, principalement dans l'industrie des vêtements et du cuir, qui emploie surtout des femmes.</p> <p data-bbox="831 1413 1394 1547">■ Afrique du Sud, Colombie, Lesotho et Pérou – des organes de coordination intersyndicale ont été créés, avec pour mission de formuler des politiques et des réponses aux défis communs et avec pour résultat d'accroître les effectifs.</p> <p data-bbox="831 1559 1394 1648">■ Costa Rica, El Salvador, Guatemala, Honduras et Nicaragua – un réseau regroupant des femmes est en cours de création.</p> <p data-bbox="831 1659 1394 1771">■ Niveau mondial – des organisations professionnelles internationales ont renforcé l'intégration du principe d'égalité entre hommes et femmes dans l'ensemble de leurs activités.</p> <p data-bbox="831 1783 1394 1895">■ Inde – l'adoption, surtout par des femmes, de stratégies relatives à la syndicalisation des travailleurs non syndiqués de l'économie informelle a entraîné une augmentation des effectifs.</p> <p data-bbox="831 1906 1394 1982">■ Namibie, Ouganda, République-Unie de Tanzanie et Zambie – de nouveaux plans d'embauche ont été mis en œuvre et les effectifs ont augmenté.</p>

Indicateurs de performance	Cibles	Résultats
		<ul style="list-style-type: none"> ■ Fédération de Russie – une politique structurée de la jeunesse a été élaborée et un réseau de jeunes syndicalistes a été créé. ■ Arabie saoudite – des comités de travailleurs ont été créés, ce qui constitue une étape vers la liberté syndicale. ■ Trinité-et-Tobago – de nouvelles approches de la syndicalisation des travailleurs ont été adoptées. <p>Au cours de la période 2002-03, l'OIT a apporté une assistance en ce domaine aux organisations de travailleurs des 48 Etats Membres ci-après: Algérie, Arabie saoudite, Bahreïn, Bélarus, Bénin, Burkina Faso, Cambodge, Cameroun, Cap-Vert, Chine, Congo, Costa Rica, Côte d'Ivoire, El Salvador, Gambie, Géorgie, Guatemala, Guinée, Guinée-Bissau, Honduras, Inde, Indonésie, République islamique d'Iran, Jordanie, Kiribati, Koweït, République démocratique populaire lao, Mali, Mauritanie, Maurice, République de Moldova, Namibie, Nicaragua, Niger, Nigéria, Ouganda, Papouasie-Nouvelle-Guinée, Philippines, République démocratique du Congo, Fédération de Russie, Sénégal, Slovaquie, République arabe syrienne, Togo, République-Unie de Tanzanie, Viet Nam, Yémen et Zambie.</p> <p><i>(La cible de 2000-01 était de 30, avec un résultat supérieur à 50, pour un indicateur légèrement différent.)</i></p>

Observations: La mesure des performances réalisées dans ce domaine devrait faire apparaître des progrès dans la mise en œuvre des stratégies structurées visant à accroître la représentation et/ou les résultats effectifs évalués selon les changements obtenus d'une année à l'autre (ce qui n'apparaît que pour certains résultats). Le présent indicateur a été conservé pour 2004-05, avec une cible de 20 Etats Membres pour les organisations d'employeurs et de 40 pour les organisations de travailleurs.

Indicateurs de performance	Cibles	Résultats
4a.3. Etats Membres où les partenaires sociaux ont une plus grande capacité d'influencer les politiques et programmes économiques et sociaux.	15 Etats Membres supplémentaires.	<p>Dans 35 Etats Membres, les partenaires sociaux ont fait la preuve de l'amélioration de leur capacité à influencer sur les politiques et les programmes selon les modalités suivantes:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Participation au processus DSRP dans les pays suivants: Angola, Cambodge, Cameroun, Côte d'Ivoire, Ethiopie, Ghana, Guinée, Kenya, Madagascar, Malawi, Maroc, Maurice, Mozambique, Népal, Niger, Ouganda, Rwanda, République-Unie de Tanzanie, Tunisie, Viet Nam, Zambie, Zimbabwe. ■ Création de mécanismes conjoints employeurs/travailleurs relatifs au dialogue social en Jordanie et au Yémen. ■ Participation à la définition et à l'élaboration de stratégies relatives à de nouveaux domaines d'action au Kazakhstan et en Thaïlande. ■ Participation au diagnostic des besoins de sécurité sociale et à la formulation de plans d'action nationaux au Honduras, au Mali et à Sri Lanka. ■ Efforts accomplis par les organisations d'employeurs pour élaborer, défendre et préconiser une proposition tendant à faire adopter une nouvelle législation nationale dans les pays suivants: Bosnie-Herzégovine, Chili, Costa Rica, Ethiopie, Saint-Kitts-et-Nevis, Ukraine et Zimbabwe. ■ Création de mécanismes visant à coordonner les points de vue des employeurs et à incorporer leurs apports dans la législation nationale au Mexique et par l'intermédiaire de

Indicateurs de performance	Cibles	Résultats
		<p>l'entité régionale qu'est le MERCOSUR.</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Elaboration d'une politique salariale syndicale fondée sur les normes de l'OIT et acceptée par le Conseil tripartite national en tant que base de la politique salariale nationale du Kazakhstan. <p>Au cours de la période 2002-03, l'OIT a fourni une assistance en ce domaine aux mandants des 50 Etats Membres et de l'entité régionale ci-après: Angola, Bahreïn, Bangladesh, Bélarus, Bosnie-Herzégovine, Cambodge, Cameroun, Chili, Chine, Colombie, Costa Rica, Côte d'Ivoire, Egypte, Espagne, Ethiopie, Ghana, Guinée, Honduras, Inde, Indonésie, République islamique d'Iran, Jordanie, Kazakhstan, Kenya, Madagascar, Malawi, Mali, Maroc, Maurice, Mexique, Mozambique, Népal, Niger, Ouganda, Panama, Pérou, Rwanda, Saint-Kitts-et-Nevis, Sénégal, Sri Lanka, République-Unie de Tanzanie, Thaïlande, Tunisie, Ukraine, Uruguay, Viet Nam, Yémen, Zambie, Zimbabwe et MERCOSUR.</p> <p><i>(Il n'y avait pas d'indicateur similaire en 2000-01.)</i></p>

Observations: Les résultats ci-dessus font apparaître les domaines de préoccupation prioritaires des partenaires sociaux et les formes d'assistance au renforcement des capacités que peut leur fournir l'OIT. Le présent indicateur a été conservé pour 2004-05, avec une cible de 30 Etats Membres.

Objectif opérationnel 4b: Gouvernements et institutions du dialogue social – Les cadres juridiques, les institutions, les mécanismes et processus de dialogue social sont renforcés

L'information financière sera fournie dans une annexe qui sera distribuée à la session de mars du Conseil d'administration, car elle ne sera pas disponible avant.

Résultats de l'objectif 4b:

Indicateurs de performance	Cibles	Résultats
4b.1. Etats Membres qui ratifient les conventions de l'OIT portant sur des institutions ou la pratique du dialogue social.	Dix ratifications de la convention n° 144.	Sept ratifications de la convention n° 144 (Afrique du Sud, Antigua-et-Barbuda, Dominique, Japon, Jordanie, Libéria, Malaisie). En outre, au cours de la période 2002-03, l'OIT a fourni une assistance en ce domaine aux mandants des Etats Membres ci-après: Angola, Bosnie-Herzégovine, Colombie, Croatie, Ethiopie, Erythrée, Ghana, Guatemala, Honduras, Macédoine, Pérou, Serbie-et-Monténégro et Slovaquie. <i>(Il n'y avait pas de cible similaire en 2000-01.)</i>
	15 ratifications de conventions couvrant des secteurs particuliers.	42 ratifications: 2 ratifications de la C.53 République de Corée, Malte 1 ratification de la C.74 Malte 1 ratification de la C.108 Slovaquie 1 ratification de la C.129 Egypte 1 ratification de la C.133 Danemark 2 ratifications de la C.141 Belgique, République de Moldova 1 ratification de la C.146 Bulgarie 2 ratifications de la C.147 Bulgarie, Malte 6 ratifications du protocole à la C.147 Belgique, Danemark, Finlande, Grèce, Malte, Pays-Bas

Indicateurs de performance	Cibles	Résultats
		1 ratification de la C.149
		1 ratification de la C.163
		1 ratification de la C.164
		1 ratification de la C.166
		2 ratifications de la C.167
		1 ratification de la C.172
		3 ratifications de la C.176
		2 ratifications de la C.178
		1 ratification de la C.179
		9 ratifications de la C.180
		3 ratifications de la C.184

(Pour 2000-01, la cible était de dix ratifications et le résultat a été de sept.)

Observation: Le présent indicateur a été rendu plus précis pour la période 2004-05 et a été assorti de cibles relatives à un certain nombre de conventions, par exemple, trois ratifications de la convention (n° 144) sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail, 1976. Cette cible tient compte du nombre déjà élevé de ratifications et met l'accent sur la mise en œuvre. Des documents promotionnels visant à appuyer la campagne de ratification de la convention n° 144 ont été publiés à la fin de 2002, et la majorité des activités ont eu lieu en 2003. Par la suite, un certain nombre d'Etats Membres se sont engagés à ratifier la convention, et certains ont engagé la procédure au niveau national. Cependant, un certain nombre de ces ratifications ne seront pas enregistrées avant 2004, et il est probable que la cible fixée pour 2004-05 dans ce domaine sera dépassée.

Indicateurs de performance	Cibles	Résultats
4b.2. Etats Membres qui adoptent des textes législatifs fondés sur les normes et avis de l'OIT, avec la participation des partenaires sociaux.	Dix Etats Membres supplémentaires.	19 Etats Membres ou autres entités ont adopté une nouvelle législation du travail, et trois autres ont soumis des propositions en ce sens: <ul style="list-style-type: none"> ■ Botswana (projet de loi sur l'emploi et projet de loi sur les syndicats et les associations d'employeurs). ■ Cambodge (<i>Prakas</i> [règlement relatif au Conseil d'arbitrage]). ■ Chili (amendements au Code du travail sur les droits des travailleurs agricoles). ■ Chypre (loi sur l'égalité salariale entre hommes et femmes pour un travail de valeur égale). ■ Indonésie (révision de la loi sur la main-d'œuvre). ■ Kosovo (nouvelle loi sur le travail). ■ Mongolie (amendements au Code du travail). ■ Oman (nouveau Code du travail). ■ Pérou (nouvelle loi générale sur le travail). ■ Pologne (approbation par la Chambre basse du nouveau projet de loi sur les agences d'emploi privées). ■ Roumanie (Code du travail). ■ Fédération de Russie (Code du travail). ■ Serbie-et-Monténégro (Code du travail et loi sur l'emploi). ■ Slovaquie (amendements au Code du travail). ■ République démocratique du Timor-Leste (nouveau Code du travail).

Indicateurs de performance	Cibles	Résultats
		<ul style="list-style-type: none"> ■ Venezuela (code organique de procédure du travail; loi concernant le statut de la fonction publique). ■ Viet Nam (Code du travail). ■ Zimbabwe (amendements au projet de loi sur les relations de travail). ■ Législation proposée dans les pays suivants: <ul style="list-style-type: none"> - Ghana (projet de loi sur le travail); - Namibie (révision de la législation du travail); - Royaume-Uni/îles Turques et Caïques (projet de loi sur l'emploi); - Togo (réforme du Code du travail). <p>Par ailleurs, au cours de la période 2002-03, l'OIT a fourni une assistance en ce domaine aux mandants des 18 Etats Membres ci-après: Bénin, Bulgarie, Burkina Faso, Chine, Côte d'Ivoire, Ethiopie, Fidji, Gambie, Kenya, Madagascar, République de Moldova, Namibie, Niger, Ouganda, Philippines, République démocratique du Congo, République-Unie de Tanzanie et Zambie.</p> <p><i>(La cible de 2000-01 était de dix Etats Membres pour un indicateur similaire, avec un résultat de 19 Etats Membres et de trois autres entités.)</i></p>

Observation: Pour 2004-05, le présent indicateur a été rendu plus précis, prenant pour critère l'adoption d'une législation recourant aux mécanismes du dialogue social. La forte demande d'assistance pour la rédaction de nouveaux codes du travail et d'amendements aux codes existants, qui a représenté une lourde charge de travail, a entraîné des réactions positives. Un important facteur à prendre en considération dans la réponse aux nombreuses demandes est la volonté politique des gouvernements considérés. Le maintien de l'assistance jusqu'à l'adoption définitive de la législation par le Parlement est devenu indispensable dans de nombreux pays pour garantir un suivi satisfaisant de la part des organes de décision et pour obtenir un impact durable.

Indicateurs de performance	Cibles	Résultats
4b.3. Etats Membres qui créent ou renforcent leurs cadres juridiques, institutions, mécanismes ou processus de dialogue social.	20 Etats Membres supplémentaires.	<p>31 pays + deux groupements régionaux.</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Création de conseils tripartites ou de comités consultatifs: Cambodge, Chine, Honduras, République islamique d'Iran, Nicaragua, Serbie-et-Monténégro. ■ Création ou renforcement du cadre légal du dialogue social ou d'organes tripartites: Bahreïn, Bosnie-Herzégovine, Ghana, Indonésie, Kenya, Koweït, Nigéria, Ouganda, République-Unie de Tanzanie, République démocratique du Timor-Leste, Viet Nam, Zambie. ■ Renforcement des institutions du dialogue social: Afrique du Sud, Angola, Botswana, Brésil, Cap-Vert, Kenya, Lesotho, Mali, Mongolie, Nigéria, Ouganda, Sao Tomé-et-Principe, République-Unie de Tanzanie, Zambie. ■ Renforcement de la coopération sur le lieu de travail: Arabie saoudite, Botswana, Cambodge, Indonésie, Lesotho, Malawi, Nigéria, Viet Nam, Zambie. ■ Renforcement de la négociation collective: Bosnie-Herzégovine, Costa Rica, Indonésie, Koweït, Serbie-et-Monténégro. ■ Renforcement de la prévention et du règlement des différends: Botswana, Cambodge, Inde, Lesotho, Malawi, Namibie, Nigéria, Zambie, Zimbabwe.

Indicateurs de performance	Cibles	Résultats
		<ul style="list-style-type: none"> ■ Promotion du dialogue social dans le cadre des DSRP: Cambodge, Ethiopie, Sri Lanka, République-Unie de Tanzanie, Viet Nam. ■ Groupements régionaux: <ul style="list-style-type: none"> – 15 pays d'Afrique francophone: amélioration des structures et de la culture du dialogue social, renforcement des capacités, négociation, consultation, information. – huit pays d'Amérique latine: accord tripartite sous-régional (Belize, Costa Rica, République dominicaine, El Salvador, Guatemala, Honduras, Nicaragua, Panama). <p><i>(En 2000-01, la cible correspondant à un indicateur quelque peu différent était de 40 cas dans 30 Etats Membres, avec un résultat effectif de 52 cas dans 40 Etats Membres.)</i></p>

Observation: Le présent indicateur a été conservé et renforcé pour 2004-05.

Indicateurs de performance	Cibles	Résultats
4b.4. Etats Membres où les institutions ou processus de dialogue social abordent expressément les questions relatives à l'égalité entre les sexes.	15 Etats Membres supplémentaires.	<p>Neuf pays + groupements régionaux:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Colombie, Indonésie, Mexique (égalité entre les sexes et négociation collective). ■ Argentine, Chili, Paraguay et Uruguay (renforcement de la Commission tripartite pour l'égalité dans l'emploi). ■ Népal, République-Unie de Tanzanie (renforcement des mécanismes tripartites relatifs à l'égalité entre les sexes). ■ DDC, UEMOA, CEMAC. <p>Par ailleurs, au cours de la période 2002-03, l'OIT a fourni une assistance en ce domaine aux mandants des 15 Etats Membres ci-après: Bangladesh, Cap-Vert, Chine, Ethiopie, Hongrie, Lesotho, Malawi, Maurice, Namibie, Nigéria, Philippines, Sénégal, République-Unie de Tanzanie, Zambie et Zimbabwe. En outre, l'OIT a élaboré dans le cadre des DSRP des outils de formation sur l'égalité entre les sexes et le dialogue social qui ont été testés dans quelques pays et seront appliqués plus largement au cours de la prochaine période biennale, ainsi que sur l'intégration des questions d'égalité entre les sexes dans la coopération technique.</p> <p><i>(La cible pour 2000-01 était de 15 Etats Membres, avec un résultat de quatre.)</i></p>

Observation: Le présent indicateur a été conservé pour la période 2004-05, mais assorti d'un ensemble plus précis de cibles relatives à des réalisations précises de la part des Etats Membres et des mandants. L'expérience a montré que les questions d'égalité entre les sexes n'occupent toujours pas une place suffisante dans nombre d'institutions et de processus du dialogue social.

Indicateurs de performance	Cibles	Résultats
4b.5. Etats Membres qui ratifient ou prennent des mesures pratiques aux fins de l'application de la convention (n° 150) sur l'administration du travail, 1978.	Dix Etats Membres supplémentaires.	<p>Cinq ratifications (Albanie, Antigua-et-Barbuda, Chine, Jordanie, Libéria) et dix pays qui prennent des mesures pratiques aux fins de l'application de la convention (à la suite d'une évaluation de l'administration du travail): Djibouti, Jordanie, Maroc, Maurice, Nicaragua, Paraguay, Pérou, Sri Lanka, République-Unie de Tanzanie, Trinité-et-Tobago.</p> <p>Par ailleurs, au cours de la période 2002-03, l'OIT a fourni une assistance dans ce domaine aux mandants des six Etats Membres ci-après: Comores, Malawi, Mongolie, Philippines, Viet Nam, Zambie.</p>

Indicateurs de performance	Cibles	Résultats
		<i>(Pour la période 2000-01, il y avait deux indicateurs correspondant à six ratifications de la convention n° 150 et à dix Etats Membres prenant des mesures pour renforcer l'administration du travail, avec pour résultat respectif six ratifications et 17 Etats Membres.)</i>
<p>Observation: Le présent indicateur a été affiné pour 2004-05, fixant des cibles précises pour l'amélioration des compétences, la modernisation des administrations et la ratification. Etant donné la nature et le caractère délicat d'une évaluation des administrations du travail, ce type de service ne peut être fourni qu'avec l'appui politique le plus élevé du gouvernement. Cependant, il s'est révélé le moyen le plus utile de recenser les lacunes existantes et les mesures à prendre pour progresser vers la ratification et la mise en œuvre de la convention (n° 150) sur l'administration du travail, 1978. A la suite de la discussion générale sur l'économie informelle qui a eu lieu dans le cadre de la CIT, les demandes d'assistance relatives au système d'administration du travail dans ce domaine ont augmenté.</p>		

Indicateurs de performance	Cibles	Résultats
<p>4b.6. Organisations internationales et groupements régionaux ou sous-régionaux qui, pour les questions relatives au travail, intègrent le dialogue social aux politiques, aux plans d'action et aux mesures de renforcement de la capacité institutionnelle qu'ils prennent dans le domaine du travail.</p>	Deux organisations internationales.	<p>Trois organisations:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Banque mondiale (par le biais des DSRP). ■ Fonds monétaire international (par le biais des DSRP). ■ PNUD (réformes de la législation du travail).
	Cinq organisations régionales ou sous-régionales.	<p>Neuf organisations:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ OHADA (Afrique occidentale et centrale). ■ CAE (Communauté de l'Afrique de l'Est). ■ NEPAD (dialogue social dans les politiques de l'emploi). ■ Union européenne (activités multiples). ■ Organisation des Etats américains (accord tripartite). ■ Banque asiatique de développement (par le biais d'un projet de coopération technique). ■ UEMOA (dialogue social au niveau sous-régional). ■ CEMAC (dialogue social au niveau sous-régional). ■ Conseil de coopération du Golfe (élaboration tripartite d'un plan d'action). ■ Pacte de stabilité pour les Balkans (initiative relative à la cohésion sociale). <p><i>(En 2000-01, la cible correspondant à un indicateur légèrement différent était de deux organisations internationales, avec un résultat de 12.)</i></p>

Observation: Le présent indicateur a été conservé pour 2004-05, mais avec une formulation qui met l'accent sur le recours élargi au dialogue social dans les Etats Membres, ainsi que dans les groupements régionaux et sous-régionaux. Ces groupements attendent de l'OIT qu'elle participe en permanence à la promotion des pratiques optimales du dialogue social, considéré comme une condition préalable de la bonne gouvernance et du développement démocratique. Pour cela, il faut aborder une gamme de questions plus larges: DSRP, réalisation des objectifs de développement pour le Millénaire, satisfaction des besoins des hommes et femmes qui travaillent dans l'économie informelle, intégration du travail décent dans les politiques et programmes de développement sous-régionaux et régionaux.

Evaluation des programmes focaux

- 102.** Suite à l'engagement pris dans le programme et budget pour 2000-01 d'évaluer les huit programmes focaux à un rythme de deux par an, les quatre premiers programmes ont fait l'objet d'évaluations indépendantes en 2002 et 2003. Ces évaluations ont été conduites de manière participative en mettant l'accent sur les enseignements tirés dans ce domaine par le personnel chargé des programmes focaux et en s'appuyant sur le cadre d'évaluation du BIT. Ce cadre a été adopté par le Conseil d'administration en novembre 2002⁷ pour faciliter la création de systèmes d'évaluation dans un contexte de budgétisation stratégique.

Programme focal sur la réponse aux crises et la reconstruction (IFP/Crisis)

- 103.** Ce programme a fait de l'OIT un acteur crédible dans le domaine de la réponse aux crises. Il a permis d'établir des partenariats en interne avec d'autres départements du siège et sur le terrain et en externe avec les programmes de réponse aux crises d'autres institutions des Nations Unies. La constitution d'un fonds d'action rapide a aidé l'OIT à répondre rapidement et efficacement à un certain nombre de crises et à gagner du temps tout en préservant sa crédibilité, démontrant ainsi l'utilité de la contribution de l'Organisation dans ce domaine. Toutefois, l'appui externe fourni par les donateurs doit être renforcé, et l'OIT doit apporter son appui institutionnel pour solliciter auprès des donateurs disposant d'un service spécialisé en gestion des crises un soutien différent de celui fourni par les donateurs traditionnels de l'Organisation. Les bases solides jetées par ce programme au cours de ses quelques années d'existence ont déjà entraîné un accroissement de la demande de la part des organismes nationaux ou des Nations Unies qui interviennent en cas de crise.

Programme focal de promotion de l'emploi par le développement des petites entreprises (IFP/SEED)

- 104.** Ce programme a fait des progrès considérables dans les domaines touchant à la gestion et à l'application des connaissances, aux partenariats internes, à la planification fondée sur les résultats, à l'appui aux pays et à l'élaboration d'outils. Toutefois, la conclusion de l'évaluation est que l'on pourrait renforcer sa cohérence et mieux cibler son action en prolongeant les initiatives pilotes qui ont fait leurs preuves, grâce à une approche combinant les outils et services du programme et ceux d'autres unités du BIT. On pourrait renforcer l'impact du programme en collaborant avec les organisations de travailleurs. Un autre point important qui s'est fait jour est que les responsables du programme doivent préciser le rôle de ce dernier en matière de développement des petites entreprises, tant au sein du BIT qu'à l'extérieur. Depuis lors, les responsables ont revu leurs stratégies et envisagent de mettre en place une collaboration plus spécifique et plus dynamique avec les mandants et les partenaires internationaux. Grâce à un système plus structuré de planification fondée sur les résultats et à un bilan périodique des activités effectué en collaboration avec les structures extérieures, le BIT pourra renforcer ses compétences en matière de traitement des problèmes liés à la mondialisation par le développement des petites entreprises.

⁷ Document GB.285/PFA/10.

Programme focal sur la sécurité et la santé au travail et sur l'environnement (SafeWork)⁸

105. Il ressort de l'évaluation de ce programme effectuée en 2002 que ce dernier a bien sensibilisé les responsables nationaux à la nécessité d'améliorer la sécurité et la santé au travail et à la contribution qu'une telle amélioration peut apporter au développement durable. Toutefois, compte tenu de l'ampleur de la tâche, le programme SafeWork n'a pas encore atteint sa pleine efficacité aux niveaux mondial et national. Sur la base des recommandations formulées à l'occasion de cette évaluation, les responsables du programme prévoient de mener des activités communes avec d'autres secteurs et programmes dans les domaines du travail des enfants et de la démolition des navires afin de renforcer le dialogue social dans le secteur informel, mais aussi de multiplier les consultations avec les spécialistes de la santé et de la sécurité au travail et de renforcer les partenariats avec d'autres institutions intergouvernementales et organisations non gouvernementales. Les activités menées depuis longtemps dans le cadre du programme SafeWork pour promouvoir les normes en matière de sécurité et de santé ont abouti à l'élaboration d'une stratégie intégrée en matière de sécurité et de santé au travail, qui a été adoptée par la Conférence internationale du Travail en juin 2003. Cette stratégie orientera l'action future de l'OIT dans ce domaine.

Programme focal pour la promotion de la Déclaration (IFP/Déclaration)⁹

106. L'évaluation du Programme focal pour la promotion de la Déclaration, qui a été portée à la connaissance du Conseil d'administration en novembre 2002, a fait apparaître que l'appui apporté par l'OIT aux Etats Membres qui ratifient et appliquent les instruments relatifs aux principes et droits fondamentaux doit reposer sur une plus grande complémentarité entre l'approche consistant à promouvoir la Déclaration, qui est centrée sur le renforcement des capacités, et les modalités de contrôle. Comme le premier cycle de rapports annuels (qui a débuté en 2000) est maintenant achevé, l'OIT concentre désormais son action sur l'exécution des plans d'action et de coopération technique élaborés après l'examen des rapports. Ces plans prévoient à la fois le renforcement des capacités des Etats Membres et l'amélioration du système de contrôle.

Activités intersectorielles

L'information financière sera fournie dans une annexe qui sera distribuée à la session de mars du Conseil d'administration, car elle ne sera pas disponible avant.

Centre international de formation (Turin)

107. La période biennale 2002-03 a coïncidé avec les deuxième et troisième années du Plan quinquennal de développement du Centre international de formation de l'OIT. Le Centre s'emploie à mieux contribuer à la stratégie de l'OIT en matière de renforcement des capacités, d'éducation et de gestion des connaissances. En élargissant la base de ses participants, en organisant de nouvelles activités sur le terrain et en créant de nouveaux

⁸ Document GB.285/PFA/12.

⁹ Document GB.285/PFA/11.

produits, notamment sur l'Internet, le Centre a pu mieux aligner ses programmes avec les quatre objectifs stratégiques de l'OIT au cours de la période biennale.

- 108.** Le Centre a mis l'accent sur les questions d'égalité entre hommes et femmes dans ses programmes et a élaboré à l'intention du personnel du BIT de nouveaux programmes de formation en ligne sur ces questions. Le programme destiné aux organisations d'employeurs, lancé en 2002, portait principalement sur le renforcement de la gestion interne et visait à les aider à jouer un plus grand rôle dans le dialogue social et sur des questions d'actualité comme le VIH/SIDA. Les responsables du programme destiné aux organisations de travailleurs ont poursuivi leurs activités novatrices en utilisant des techniques en ligne et un programme informatique spécialisé appelé «Internet course reader». Le Centre a également élargi et étoffé ses programmes de maîtrise et d'études supérieures avec l'Université de Turin et a développé encore ses propres cours dans le domaine spécialisé qui est le sien, à savoir les technologies de l'éducation.
- 109.** Au cours de la période biennale, le Centre a mené à bien environ 700 activités de formation pour plus de 16 000 participants venus de 177 pays. Environ 45 pour cent de ces activités se sont déroulées sur le campus de Turin, 50 pour cent sur le terrain et 5 pour cent en ligne. La majorité des participants représentaient les mandants de l'OIT, et la représentation des organisations de travailleurs et d'employeurs est passée à plus de 20 pour cent en 2003. Près de 1 000 fonctionnaires du BIT et d'autres institutions des Nations Unies ont participé aux cours. La participation des femmes est restée stable à environ 40 pour cent.

Institut international d'études sociales

- 110.** L'Institut international d'études sociales apporte un soutien aux objectifs stratégiques de l'OIT en établissant les fondements conceptuels des politiques en matière de travail décent, en favorisant le débat et en diffusant les connaissances dans ce domaine auprès des mandants, des spécialistes et des décideurs. En 2002-03, l'Institut a fait appel à un large réseau d'universitaires, d'établissements d'enseignement et de centres de recherche pour mettre en œuvre ses programmes de recherche et d'enseignement. Ces travaux ont permis à l'Institut de se faire mieux connaître dans les milieux spécialisés et d'accroître son audience auprès des fonctionnaires et des professeurs d'universités, des gouvernements, des entreprises et des organisations de travailleurs. En outre, tous les ouvrages publiés par l'Institut depuis 1989 et tous ses documents de travail récents sont maintenant disponibles en ligne, en texte intégral, ce qui va améliorer l'accès à une grande partie des travaux existants.
- 111.** L'Institut a également travaillé davantage sur les quatre objectifs stratégiques de l'OIT en contribuant aux rapports globaux soumis au titre de la Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail et en collaborant avec les responsables du Programme focal sur le dialogue social, la législation du travail et l'administration du travail. Des ateliers de recherche sur le travail décent destinés à permettre à des fonctionnaires du BIT de présenter leurs travaux ont été organisés presque tous les mois; ils ont facilité le dialogue entre les départements, fourni aux fonctionnaires un retour d'information sur leur travail et donné l'occasion à des jeunes fonctionnaires d'améliorer leurs compétences en matière de présentation d'exposés. L'Institut a également apporté un appui à la Commission mondiale sur la dimension sociale de la mondialisation et a collaboré avec le Centre international de formation.
- 112.** Un projet sur les migrations a été lancé au cours de la période biennale; il comporte des activités de recherche, des consultations et des ateliers. Ce projet va contribuer de manière significative aux débats de la Conférence internationale du Travail de juin 2004 et se

poursuivra au cours de la prochaine période biennale sur la base des recommandations de la Conférence et du rapport de la Commission mondiale sur la dimension sociale de la mondialisation.

Bureau de l'égalité entre hommes et femmes

- 113.** L'existence d'un important réseau de spécialistes, de points focaux et de facilitateurs des audits dans le domaine de l'égalité entre hommes et femmes, que ce soit sur le terrain, au siège ou au Centre international de formation (Turin), a permis d'enrichir le travail technique d'intégration du principe d'égalité entre les sexes dans les activités de l'OIT, en assurant une élaboration plus cohérente de nombreuses activités et une meilleure coordination de leur mise en œuvre. L'appui apporté dans ce domaine à la direction, qu'il s'agisse des cadres supérieurs ou des cadres moyens, a eu un impact considérable sur l'application concrète de ce principe, comme l'attestent les audits de la prise en compte des questions d'égalité entre hommes et femmes. Deux projets de coopération technique ont permis au Bureau de renforcer ses services aux mandants et aux responsables politiques nationaux dans le domaine de l'intégration du principe d'égalité dans les stratégies nationales en matière de pauvreté et d'emploi.
- 114.** Les fonds excédentaires disponibles ont permis au Bureau de renforcer les activités menées avec les mandants dans le domaine de l'intégration du principe d'égalité, ce qui a abouti à la création d'un fonds pour l'égalité entre hommes et femmes. Une série de stratégies communes ont été élaborées, qui permettent d'aborder le problème sous différents angles. En outre, l'expérience ainsi acquise a ouvert la voie à l'établissement d'un nouvel objectif opérationnel sur cette question pour 2004-05.
- 115.** Entre autres résultats obtenus au cours de la période biennale, citons le renforcement des mécanismes et commissions tripartites sur l'égalité des sexes en Amérique du Sud, au Népal et en République-Unie de Tanzanie; l'introduction de critères en matière d'égalité et d'un système de sélection des propositions de projets de coopération technique; l'échange d'informations, entre les institutions, sur les pratiques en matière d'intégration du principe d'égalité entre hommes et femmes, qui a contribué au renforcement de la base de connaissances du BIT. L'Organisation a par ailleurs été reconnue comme le chef de file, au sein du système des Nations Unies, pour les questions d'intégration du principe d'égalité entre les sexes dans les processus programmatiques et budgétaires, et des organismes d'Harare ont sollicité son concours pour dispenser une formation en matière d'audit de la prise en compte des questions d'égalité entre hommes et femmes et pour effectuer un audit de ce genre au Zimbabwe.
- 116.** Les audits d'égalité relatifs aux programmes de l'OIT qui ont été réalisés sur le terrain et au siège se sont révélés novateurs et efficaces pour l'apprentissage organisationnel en matière d'intégration du principe d'égalité entre hommes et femmes. Les audits de dix programmes du siège et des bureaux extérieurs montrent une progression régulière de la prise en compte de ce principe dans les activités de développement des connaissances et les activités opérationnelles de l'ensemble du Bureau, y compris en matière de conception et de mise en œuvre des activités de coopération technique, ainsi que dans les nouveaux programmes nationaux sur le travail décent et dans les processus DSRP auxquels l'OIT a participé.
- 117.** Ces audits fournissent des informations précieuses et créent une dynamique, mais ceux qui sont réalisés sur le terrain sont essentiellement financés sur des postes vacants, et les possibilités de suivi des recommandations du Bureau de l'égalité entre hommes et femmes sont, de ce fait, limitées. Les différents services du BIT continuent de recevoir des demandes d'audit spontanées, et certains mandants de l'Organisation tels que les syndicats

africains montrent, à cet égard, un intérêt croissant. En outre, les enseignements tirés des audits effectués pourraient servir dans l'avenir au cadre d'évaluation du BIT afin d'assurer le respect, dans les programmes évalués, des critères proposés en matière d'égalité entre hommes et femmes.

Relations externes et partenariats

118. En 2002-03, les travaux destinés à développer les relations externes et les partenariats ont consisté principalement à mettre l'accent sur la nécessité d'intégrer l'agenda pour un travail décent, et notamment la promotion d'une approche tripartite, dans les politiques internationales de développement et dans les activités d'autres organisations, et ce par le biais d'une forte participation à des réunions importantes. On citera, entre autres, le Sommet mondial pour le développement durable (Johannesburg, 2002), au cours duquel l'OIT a obtenu que la Déclaration de Johannesburg sur le développement durable fasse référence à la Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail. L'OIT a également présidé le Groupe de travail sur les stratégies de réduction de la pauvreté et les DSRP, qui relève du Groupe des Nations Unies pour le développement, et a participé activement au Groupe de travail sur la pauvreté et le développement économique créé dans le cadre du projet relatif au Millénaire.
119. La coopération avec le système des Nations Unies à l'occasion des grandes conférences a été renforcée: l'OIT a contribué activement aux réunions annuelles du Conseil économique et social et de ses commissions techniques, en particulier la Commission du développement social, les deuxième et troisième commissions de l'Assemblée générale, le Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes et l'Instance permanente sur les questions autochtones.
120. Des efforts importants ont été déployés à l'échelle du Bureau pour développer et renforcer la collaboration avec les institutions partenaires en vue d'accroître les synergies autour des objectifs stratégiques de l'OIT. Une large consultation a été menée avec le Conseil œcuménique des Eglises pour analyser la question du travail décent sous l'angle des différentes traditions philosophiques, humanistes, spirituelles et religieuses; le compte rendu de cette consultation sera publié sous peu. Le Bureau a continué de développer sa base de données sur les relations avec les autres organisations et a fourni régulièrement sur son site Web des informations sur des événements extérieurs.

Communications

121. Au cours de la période biennale, le Département de la communication a achevé sa mutation: de service de presse se contentant le plus souvent de réagir à l'événement, il est devenu un organe de communication plus actif, ce qui a permis au BIT de mieux faire passer son message aux mandants, aux groupes cibles et au grand public. Les principaux éléments de cette nouvelle stratégie de communication sont les programmes officiels de sensibilisation et d'information et la plus grande attention portée aux partenariats avec les médias radio et télédiffusés en complément des relations avec la presse. Par ailleurs, cette stratégie met l'accent sur la communication locale dans les régions, ce qui consiste à donner aux bureaux extérieurs les moyens de participer aux activités locales d'information sur certains événements bien précis (Journée mondiale pour la sécurité et la santé au travail, Journée mondiale de lutte contre le travail des enfants, Journée internationale de la jeunesse, lancement des rapports globaux, etc.). L'Internet reste toujours au BIT un moyen de communication sous-exploité, aussi le développement de son utilisation constituera-t-il une priorité de la prochaine période biennale.

Intégration des politiques

122. Le Département de l'intégration des politiques a été créé en mars 2002; il a pour vocation de collaborer, avec les secteurs techniques et les régions, à l'élaboration de positions politiques cohérentes et complémentaires dans les principaux domaines de travail de l'OIT. Son objectif est de promouvoir les perspectives intersectorielles et le travail d'équipe et d'apporter un appui à la planification, à la programmation, à la mise en œuvre et à l'évaluation des activités de l'Organisation du point de vue de l'intégration des politiques. Au cours de la période biennale, le département s'est efforcé de promouvoir une conception cohérente du travail décent et a encouragé le personnel à travailler différemment à l'aide d'outils de gestion afin de renforcer la cohérence des politiques. Des progrès ont été enregistrés en partie grâce au fort soutien apporté au niveau régional à ce dernier objectif. Le département a fait en sorte que le Bureau réagisse de manière plus intégrée dans un certain nombre de domaines complexes, par exemple les DSRP, la lutte contre la pauvreté en général et l'économie informelle, et a réuni de nombreuses preuves de l'intérêt de la programmation intégrée au niveau national. En ce qui concerne les DSRP, le département a mis au point une méthode permettant de faire participer les mandants de l'OIT à ce processus et prévoyant l'autonomisation des mandants, l'intégration de priorités en matière de travail décent et des mesures visant à orienter les décisions des responsables politiques. Le département a également apporté un appui technique décisif à la Commission mondiale sur la dimension sociale de la mondialisation.

Bureau de statistique (Intégration des politiques)

123. Le Directeur général avait prévu dans le programme et budget pour 2002-03 la mise en place d'une politique à l'échelle du Bureau tendant à développer les moyens statistiques au cours d'une période de cinq ans, les travaux correspondants étant coordonnés par le Bureau de statistique. La mise en œuvre de cette stratégie globale a débuté au cours de la précédente période biennale, le Bureau ayant fourni pour la première fois une étude globale des activités statistiques de l'ensemble des structures de l'OIT, sous la forme d'un rapport présenté à la dix-septième Conférence internationale des statisticiens du travail (CIST). On citera en particulier de nouvelles directives sur les indices des prix à la consommation et les revenus des ménages et sur les statistiques des dépenses, la création d'un cadre conceptuel permettant de définir et de mesurer l'emploi dans l'économie informelle et les progrès réalisés dans de nouveaux domaines, dont le dialogue social et l'emploi des travailleurs handicapés. En outre, un jeu d'indicateurs statistiques de base a été élaboré en vue de mesurer le déficit de travail décent dans les pays. Pour alimenter ces indicateurs, on a commencé à recueillir de nouvelles données en collaboration avec les structures extérieures.

Commission mondiale sur la dimension sociale de la mondialisation

124. La création de cette commission au début de 2002 résulte d'un consensus qui s'est dégagé au cours de la session de novembre 2001 du Conseil d'administration du BIT. La commission est coprésidée par M^{me} Tarja Halonen et M. Benjamin Mkapa, respectivement Présidente de la Finlande et Président de la République-Unie de Tanzanie. Pour eux, «La commission offre la possibilité de passer de la confrontation au dialogue, d'analyser les faits et les points de vue et de rechercher un consensus avant d'agir.» La commission compte au total 26 membres, dont cinq membres de droit.

- 125.** La commission a tenu six réunions plénières entre mars 2002 et août 2003. Elle a bénéficié du concours d'un secrétariat et de l'appui technique du Département de l'intégration des politiques et d'autres programmes techniques de l'OIT. Elle a été financée grâce à l'excédent de la période 2000-01.
- 126.** Dans le cadre de ses travaux, la commission a organisé 26 dialogues régionaux et nationaux, neuf dialogues avec les employeurs, les travailleurs et des groupes de la société civile et 11 réunions des réseaux du savoir, en collaboration avec différents secteurs de l'OIT et des partenaires extérieurs. Entre autres conclusions de ces consultations, on notera que les gens sont généralement d'accord avec la mondialisation à condition qu'elle soit équitable et qu'elle réponde à leurs besoins et à leurs priorités. Ils souhaiteraient que l'on tienne davantage compte de leur avis. Les réunions des réseaux du savoir ont permis de révéler certaines lacunes dans les politiques nationales et internationales, et les participants ont suggéré diverses mesures pour rendre le processus de mondialisation plus équitable.
- 127.** Les conclusions de la commission devraient être publiées au début de 2004 et être soumises au Conseil d'administration du BIT à sa session de mars 2004.

Gouvernance, appui et management

L'information financière sera fournie dans une annexe qui sera distribuée à la session de mars du Conseil d'administration, car elle ne sera pas disponible avant.

Gouvernance

- 128.** Le Département des relations, réunions et documents a élaboré et mis en place ou affiné un certain nombre d'outils et de systèmes destinés à améliorer l'utilisation des ressources, la productivité et les services offerts au Bureau. Citons entre autres le nouveau système de vote électronique, qui entrera en service en 2004, le système de reconnaissance vocale et le logiciel de recherche intégrée installés dans le service de traduction et le système d'impression à la demande. L'épidémie de SRAS a incité le département à mettre en place des systèmes de gestion des conférences et des réunions destinés à protéger les participants et le personnel en cas de risque sanitaire majeur. Les travaux continuent en ce qui concerne la prochaine étape du système de vote électronique pour la Conférence, l'amélioration des programmes de formation du personnel et des cadres et le renforcement des services de coordination fournis au groupe gouvernemental. En plus du cycle annuel de conférences et de réunions, le département a organisé et accueilli la Réunion interorganisations de 2003 concernant les services linguistiques, la documentation et les publications.

Services de management

- 129.** Au cours de la période biennale, le Département du développement des ressources humaines (HRD) a beaucoup progressé vers l'objectif qu'il s'était fixé de réduire le temps nécessaire pour pourvoir les postes vacants et le nombre de cas d'emploi précaire au Bureau. Un autre domaine où des progrès ont été réalisés est la mise en place des plans de gestion des ressources humaines pour aider les services du siège et les bureaux extérieurs à identifier les problèmes de fond en matière de ressources humaines tels que la planification de la relève, l'égalité entre les sexes, la diversité des nationalités et la classification des

emplois¹⁰. Des propositions de projets pilotes en matière de formation et de perfectionnement des cadres moyens et supérieurs, de gestion des connaissances et de formation linguistique ont été élaborées, et l'expérience acquise à l'occasion de leur mise en œuvre éclairera la prise de décisions sur les composantes essentielles des programmes actuels du Bureau en matière de perfectionnement des cadres et du personnel.

- 130.** Au cours de la période biennale, le Département des services financiers a continué de fournir aux départements techniques et aux régions un appui et des informations de gestion de meilleure qualité, tout en veillant à la bonne exécution des activités de gestion. L'informatique a permis de décentraliser et de renforcer l'autonomie. Un gros investissement a été réalisé dans le projet de Système intégré d'information sur les ressources (IRIS) qui portera ses fruits au cours des prochaines périodes biennales.

Budgétisation stratégique au BIT

- 131.** Dans le programme et budget pour 2002-03, le Bureau faisait observer que le principe de la budgétisation stratégique serait maintenu, l'accent étant mis davantage sur les priorités, les stratégies et les résultats attendus, plutôt que sur les activités et les produits. Le rapport sur l'exécution à mi-parcours du programme en 2002¹¹ fournissait des informations sur les mesures prises pour améliorer le fonctionnement du Bureau en termes de pertinence, d'efficacité et de rentabilité. Les progrès réalisés en 2002-03 peuvent être évalués du point de vue de la modification des processus et de l'aptitude du Bureau à répondre aux demandes d'informations sur son fonctionnement.
- 132.** En ce qui concerne la mise en œuvre des processus de budgétisation stratégique et axée sur les résultats, des progrès ont été réalisés dans trois domaines: le budget ordinaire de 2002-03; les fonds extrabudgétaires, grâce au mécanisme d'allocation de ressources à la coopération technique (TC-RAM), et l'excédent de la période 2000-01, en appliquant les critères approuvés par le Conseil d'administration en 2002¹². L'élaboration de propositions dans ces trois domaines devient plus rationnelle, avec des processus d'examen explicites, la nécessité de suivre un cadre logique et une évaluation de la contribution qu'un projet ou un programme apportera aux objectifs de l'OIT.
- 133.** La mise au point du Système intégré d'information sur les ressources (IRIS) a également facilité l'introduction de nouvelles pratiques et de nouveaux processus: le module de gestion stratégique d'IRIS a été lancé en septembre 2003 et a servi à la fin de cette même année à faciliter la programmation commune entre les secteurs techniques et les bureaux extérieurs en vue de l'exécution du programme et budget pour 2004-05.
- 134.** La poursuite du développement du cadre stratégique de l'OIT s'est traduite par une plus forte implication du personnel du Bureau dans la présentation des résultats, la mesure des performances et l'élaboration du prochain cadre stratégique. Les programmes pilotes sur le travail décent ont permis d'élaborer des stratégies nationales dans ce domaine. En outre, les modalités de programmation sur le terrain ont fait l'objet d'évaluations afin de mettre au point une politique de programmation par pays pour l'OIT, qui a été mise en place à la

¹⁰ Documents GB.286/PFA/13 (Stratégie en matière de ressources humaines: état d'avancement et impact) et GB.286/PFA/14 (Examen de la mise en œuvre de la Stratégie du BIT en matière de ressources humaines: rapport du Commissaire aux comptes).

¹¹ Document GB.286/PFA/8.

¹² Document GB.285/PFA/9.

fin de 2003. Alors que le cadre stratégique porte essentiellement sur des questions mondiales et universelles, la programmation par pays, qui constitue un nouvel aspect de la gestion stratégique, permet de tenir compte des problèmes et des atouts de chaque pays. Les exercices suivants montreront l'impact de ces approches complémentaires.

- 135.** Malgré les progrès réalisés au cours de la période biennale, des points restent à améliorer dans ce processus récurrent qu'est la budgétisation stratégique. Un certain nombre d'indicateurs de performance doivent être révisés pour assurer une mesure plus précise des résultats, qui fasse clairement le lien avec les objectifs stratégiques correspondants. Un lien plus étroit doit être établi entre les dotations budgétaires et la mesure des performances à l'échelle du Bureau. Au niveau de l'encadrement, une plus grande attention portée aux résultats et aux priorités permettra d'éviter le problème de la multiplication des programmes et de leur ciblage insuffisant.

Services d'appui

- 136.** Le Bureau de l'informatique et des communications a effectué une importante mise à niveau de l'infrastructure de réseau du siège. Le nouveau réseau offrira de meilleures performances et une plus grande fiabilité aux ordinateurs de bureau et aux ordinateurs serveurs. La connexion au réseau Internet a par ailleurs été revue pour assurer des services plus souples, plus sûrs et plus économiques. Les travaux d'amélioration de l'infrastructure de connexion au réseau mondial (réseau à longue distance ou WAN) ont commencé, et la procédure d'acquisition et d'installation, à l'échelle du Bureau, d'un système de gestion électronique des documents (EDMS) a été lancée. La Stratégie en matière de technologie informatique a été mise à jour pour la période 2001-2006.
- 137.** Le Bureau de l'administration intérieure a entrepris une analyse approfondie et d'importants travaux dans le domaine de la gestion de la sécurité, de la sûreté et des biens. En outre, plusieurs enquêtes ont été menées pour améliorer les services et réduire les coûts, notamment une enquête de satisfaction pour les services d'achat et une étude des services de transport.
- 138.** Le Bureau de la bibliothèque et des services d'information a placé sur l'Internet une base de données unique en son genre qui donne accès à des enquêtes sur la population active et qui, grâce aux statistiques nationales qu'elle fournit, facilite l'analyse comparative. D'autres projets ont été lancés au cours de la période biennale, entre autres la création d'un système de classification pour faciliter la gestion des ressources OIT et l'accès à ces dernières, l'organisation de cours de formation sur l'utilisation des ressources électroniques et l'amélioration de la gestion du contenu informatif de certains sites Web de l'OIT. L'accès aux revues électroniques et aux services d'information en ligne par le personnel des services extérieurs du BIT a également été amélioré. Depuis qu'elle est accessible sur l'Internet (fin 2002), un beaucoup plus grand nombre de mandants ont pu faire des recherches sur la base de données Labordoc de la bibliothèque du BIT (355 000 documents), qui fournit des informations sur les publications du Bureau et d'autres documents importants en format papier et en version électronique. C'est la seule ressource en matière sociale et de travail qui fournisse des références en français, anglais et espagnol.
- 139.** Le Bureau des publications a continué de mettre l'accent sur les publications électroniques afin de mieux promouvoir et diffuser les publications du BIT. Des procédures de gestion des ouvrages du BIT accessibles en ligne ont été élaborées et des CD-ROM contenant jusqu'à 600 titres ont été produits en vue de leur vente dans les pays industrialisés et de leur distribution gratuite ou à faible coût dans les pays en développement. La promotion des versions électroniques auprès des libraires et des distributeurs a été encore renforcée.

La publication, dans la *Revue internationale du Travail*, d'articles signés par d'éminents auteurs, tels que le prix Nobel Joseph Stiglitz, et d'un numéro spécial de cette revue sur la mesure du travail décent a permis de faire mieux connaître les travaux de l'OIT aux mandants et au grand public et d'améliorer l'image de l'Organisation. Un contrôle rigoureux des opérations d'édition et de production a permis au Bureau d'atteindre l'objectif qu'il s'était fixé, à savoir respecter un délai maximal de six mois entre le manuscrit et la publication. En collaboration avec la Banque mondiale, le Bureau a également lancé un exercice d'évaluation de l'efficacité des services en prenant comme point de comparaison certaines publications phares de l'OIT.

Les perspectives d'avenir: appliquer au cadre stratégique et au programme et budget pour 2006-07 les enseignements tirés de l'expérience

140. Le processus de présentation de rapports sur l'exécution des programmes et sur les résultats obtenus suppose nécessairement une réflexion et un dialogue, et les informations communiquées par les mandants à propos de l'appui qu'ils ont reçu et de la mesure dans laquelle l'aide de l'OIT leur a permis de réaliser leurs objectifs font partie intégrante de ce processus. Grâce à ce dialogue permanent, tant au sein du BIT qu'avec les mandants à tous les niveaux, il est apparu un certain nombre de thèmes communs qui présentent un intérêt pour le débat sur les décisions programmatiques et budgétaires à venir.

Ce que l'OIT sait bien faire

141. On s'accorde généralement à penser que l'OIT fait un travail efficace dans quatre domaines principaux, et qu'elle devrait continuer à axer ses efforts sur ces domaines:
- **Ce qui la distingue: une fonction normative et une structure tripartite.** Ces caractéristiques confèrent à l'OIT un rôle et un mandat très différents de ceux d'autres organisations s'occupant plus exclusivement de développement. L'Organisation jouit à la fois de meilleurs contacts avec les partenaires potentiels au niveau national et d'une plus grande légitimité pour ce qui est des activités promotionnelles et des activités relatives à la protection des droits. Le système de normes internationales du travail a fait la preuve qu'il restait toujours d'actualité, comme l'attestent entre autres l'adoption de la convention (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999, et le grand nombre de ratifications et de premiers rapports de mise en œuvre auxquels elle a donné lieu, mais aussi la rapidité avec laquelle l'Organisation a répondu à la récente demande d'élaboration d'un nouvel instrument sur l'identité des gens de mer. La structure tripartite de l'OIT, aux niveaux national et international, constitue un cadre unique pour aborder de nouvelles questions importantes (ou des questions qui prennent une nouvelle importance avec l'évolution du monde du travail), telles que la notion de «relation d'emploi», qui a été examinée à la 91^e session de la Conférence internationale du Travail en 2003. L'OIT reste le cadre où ces questions peuvent être soulevées, examinées et traitées.
 - La fourniture de **conseils et de services propres à satisfaire rapidement les besoins de chaque pays.** La multiplicité des cadres nationaux et mondiaux pour le développement (ODM, DSRP, etc.) fait qu'il est de plus en plus difficile pour l'OIT et pour ses mandants de dire quelles devraient être les priorités d'action de l'Organisation. La manière la plus efficace pour cette dernière d'apporter quelque chose de plus dans le contexte actuel consiste à définir clairement ses objectifs et ses

capacités et à déterminer les points auxquels ils peuvent se recouper utilement. Grâce à cette approche, l'OIT a pu renforcer son aptitude à fournir des services appropriés et en temps utile aux pays en crise (l'Argentine, par exemple) et à ceux (notamment en Europe orientale et centrale) qui participent de plus en plus aux activités de l'Organisation.

- **Influer sur les grands débats mondiaux et fixer les objectifs du développement économique et social et des politiques nationales.** Même si cette idée est loin d'être pleinement acceptée, il est de plus en plus largement admis que la quantité et la qualité des emplois créés est un objectif légitime des politiques de développement, plutôt que quelque chose qui serait donné par surcroît. Pour être pleinement accepté, ce point de vue doit être pris en compte par la Banque mondiale et d'autres organismes s'occupant de développement, dans les agendas pour le développement des principaux donateurs et dans les stratégies et plans nationaux. Pour avancer dans ce domaine, l'OIT agit sur plusieurs fronts, qui vont des activités promotionnelles qui retiennent l'attention (telles que le rapport du Directeur général de 2003 intitulé «*S'affranchir de la pauvreté par le travail*») aux petits projets de renforcement des capacités destinés à permettre aux partenaires sociaux de participer plus efficacement au débat politique national et au processus DSRP.
- La démonstration, au moyen de **preuves fiables et pertinentes, des conséquences des différents choix politiques sur le travail, l'économie et le social.** L'OIT est depuis longtemps reconnue pour ses compétences en statistiques du travail, mais elle estime aujourd'hui que ces compétences doivent être complétées par des travaux de recherche quantitative et qualitative dans de nouveaux domaines. Les nouvelles évaluations de phénomènes tels que le travail des enfants et les conséquences positives de l'amélioration de la qualité des emplois sur la performance économique (qui ont été constatées dans le cadre d'un projet sur le travail décent mené au Danemark) constituent pour l'OIT un important moyen d'intervention et de promotion.

Ce que l'OIT sait moins bien faire

142. Ce travail de réflexion a mené à s'interroger sur ce que l'OIT peut et devrait faire, sur la base des résultats effectivement obtenus et de l'expérience acquise. Plusieurs problèmes continuent de préoccuper le personnel du Bureau et les mandants de l'OIT.

- Malgré les appels répétés à un meilleur ciblage des activités et à l'élimination des travaux redondants, l'OIT continue à financer tout un ensemble de produits, services et domaines de compétences très similaires. Une gestion et une discipline plus rigoureuses sont nécessaires pour que le Bureau utilise au mieux des ressources de plus en plus limitées.
- Cette tendance à la création de nouveaux programmes, services et domaines de compétences doit être contrebalancée par l'élimination d'autres services et produits afin de maintenir un niveau de qualité et de viabilité acceptable.
- L'OIT n'a pas encore trouvé le juste équilibre entre la production de nouvelles connaissances et leur diffusion efficace afin d'influer sur les politiques nationales en matière de travail et sur les politiques mondiales de développement.
- On ne sait pas toujours si les ressources extrabudgétaires recherchées pour la coopération technique servent à déterminer l'efficacité des approches de l'OIT ou à financer les activités menées par l'Organisation en sa qualité d'agent de réalisation.

143. Les points ci-dessus reflètent les différents points de vue des mandants de l'OIT: certains préféreraient que cette dernière mette l'accent sur son action de développement des connaissances, d'autres sur la fourniture de services. Le problème est de trouver un juste équilibre pour que l'Organisation puisse offrir des services utiles et satisfaire les besoins des mandants.

Implications pour les futurs choix de programmation

144. Le bilan des forces et des faiblesses de l'OIT constitue un outil précieux pour l'examen du cadre stratégique 2006-2009 et des Propositions de programme et de budget pour 2006-07; on retiendra plus particulièrement les conclusions suivantes.

- Le plus important peut-être est qu'un consensus s'est dégagé sur l'idée que les partenaires sociaux devraient participer pleinement à l'élaboration et à l'exécution des programmes de l'OIT au niveau national. L'effort ainsi demandé au personnel du BIT et aux mandants nationaux est considérable, mais c'est la meilleure manière d'assurer la pertinence et la viabilité des travaux de l'OIT.
- Si la plupart des gens conviennent que l'OIT peut être plus efficace en influant sur la façon de percevoir les problèmes et de les résoudre au niveau des cadres politiques et de développement, ils estiment également que l'OIT doit s'intéresser de plus près à la manière d'exercer cette influence. Cela suppose que l'Organisation offre des informations et des conseils pertinents fondés sur une expérience et des preuves crédibles, et s'occupe activement de faire parvenir cette information aux bonnes personnes et au bon moment. L'OIT doit investir dans les infrastructures et capacités nécessaires à cet effet et utiliser ses ressources limitées de façon aussi efficace que possible.
- Parallèlement, beaucoup font observer que la reconnaissance du dialogue social et le renforcement des capacités et des institutions correspondantes peuvent profondément changer la manière d'élaborer et de mettre en œuvre les politiques économiques et sociales. Si l'OIT parvient à renforcer les capacités de ses mandants, à améliorer les compétences des institutions et à faire mieux connaître les avantages du dialogue social, elle exercera une influence dépassant largement son domaine d'action.
- L'OIT dispose avec les normes d'un instrument à la fois indispensable et sous-utilisé. Si beaucoup a été fait pour moderniser le système normatif, ce dernier reste insuffisamment exploité en tant que moyen d'évaluer les besoins potentiels de coopération technique et d'autres services de l'OIT.
- On a toujours admis que l'OIT était la plus efficace lorsque son action est portée par des objectifs clairs définis dans un cadre mondial et s'appuyant sur des preuves solides, par exemple les recommandations de la Commission mondiale sur la dimension sociale de la mondialisation. Tout le monde est d'accord sur la nécessité de mieux intégrer les services et les objectifs de l'Organisation afin, par exemple, que les politiques de l'emploi et les politiques de protection sociale se complètent et s'appuient mutuellement, dans un contexte de productivité améliorée.

Annexes

145. Les annexes ci-après sont en cours de préparation et seront insérées dans la version du présent rapport qui doit être soumise à la Conférence internationale du Travail lors de sa 92^e session.

- I. Suite donnée aux résolutions adoptées par la Conférence internationale du Travail à ses 87^e à 91^e sessions (1999-2003).
- II. Dépenses afférentes aux programmes de coopération technique, 2002-03.
- III. Rapport sur les dépenses au titre de l'excédent 2000-01.
- IV. Réunions tenues en 2002 et 2003.
- V. Etats Membres de l'OIT au 31 décembre 2003.
- VI. Compte rendu (résumé) de la discussion, en mars 2004, à la réunion de la Commission du programme, du budget et de l'administration du Conseil d'administration sur l'exécution du programme de l'OIT en 2002-03.
- VII. Conventions ratifiées en 2002-03.

Il est à noter que la liste des nouvelles publications destinées à la vente peut être consultée dans les documents GB.286/19 et GB.289/17 (rapports du Directeur général, respectivement mars 2003 et mars 2004).