



HUITIÈME QUESTION À L'ORDRE DU JOUR

**PROPOSITIONS
DE PROGRAMME
ET DE BUDGET POUR
LA PÉRIODE BIENNALE 2006-07**

Présentées par le Directeur général

ISBN 92-2-215381-2
ISSN 0251-3218

Première édition 2005

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

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

Les publications du Bureau international du Travail peuvent être obtenues dans les principales librairies ou auprès des bureaux locaux du BIT. On peut aussi se les procurer directement, de même qu'un catalogue ou une liste des nouvelles publications, à l'adresse suivante: Publications du BIT, Bureau international du Travail, CH-1211 Genève 22, Suisse, ou par e-mail: pubvente@ilo.org ou par notre site web: www.ilo.org/publns

Mis en pages et imprimé par le Bureau international du Travail, Genève, Suisse

Table des matières

	<i>Page</i>
Abréviations	v
Message du Directeur général	vii
Vue d'ensemble et aspects budgétaires	1
Faire du travail décent un objectif mondial.....	1
Action de l'OIT: demandes et perspectives.....	2
Nécessité d'un plan stratégique d'investissement institutionnel à moyen et à long terme	4
Le programme et budget et le cadre stratégique.....	5
Base budgétaire des propositions de programme et de budget.....	8
Investissements institutionnels et éléments extraordinaires.....	8
Budget stratégique proposé (tableau 1): Budget stratégique: budget des dépenses proposé, par ligne de crédit.....	21
Le budget stratégique et la budgétisation axée sur les résultats.....	22
Ressources extrabudgétaires.....	24
Priorités régionales	29
Afrique.....	29
Amériques.....	31
Etats arabes.....	33
Asie et Pacifique.....	35
Europe et Asie centrale.....	37
Les objectifs stratégiques	41
Objectif stratégique n° 1: Promouvoir et mettre en œuvre les normes et les principes et droits fondamentaux au travail.....	45
Objectif opérationnel 1a: Principes et droits fondamentaux au travail.....	46
Objectif opérationnel 1b: Action normative.....	50
Objectif stratégique n° 2: Accroître les possibilités pour les femmes et pour les hommes d'obtenir un emploi et un revenu convenables.....	57
Objectif opérationnel 2a: Emploi, marchés du travail, compétences et employabilité.....	58
Objectif opérationnel 2b: Création d'emplois.....	62
Objectif stratégique n° 3: Accroître l'étendue et l'efficacité de la protection sociale pour tous...	69
Objectif opérationnel 3a: Elargir la couverture sociale.....	70
Objectif opérationnel 3b: Protection effective des travailleurs.....	73
Objectif stratégique n° 4: Renforcer le tripartisme et le dialogue social.....	81
Objectif opérationnel 4a: Affermir les partenaires sociaux.....	82
Objectif opérationnel 4b: Gouvernements et institutions de dialogue social.....	86
Objectif opérationnel 4c: Développement du dialogue social au niveau sectoriel.....	89
Stratégies thématiques et initiatives focales	93
Stratégies thématiques.....	93
Une mondialisation équitable.....	93
Le travail en tant que moyen de s'affranchir de la pauvreté.....	94
Promotion de l'égalité entre hommes et femmes.....	95

Renforcement du rôle des normes internationales du travail dans le développement.....	96
Renforcement de l'influence des partenaires sociaux, du dialogue social et du tripartisme	97
Initiatives focales.....	98
Economie informelle.....	99
Responsabilité sociale des entreprises	99
Zones franches d'exportation.....	100
Capacités institutionnelles	105
Promotion du partenariat.....	105
Renforcement des capacités en matière de statistiques	106
Renforcement des connaissances et développement de l'information	107
Renforcement des stratégies de communication pour la promotion du travail décent.....	108
Centre international de formation de l'OIT, Turin.....	109
Institut international d'études sociales	110
Gouvernance, appui et management	113
Gestion axée sur les résultats.....	113
Services pour la gouvernance.....	115
Contrôle et obligation de rendre compte	116
Infrastructure	116
Projet de budget des dépenses et des recettes pour 2006-07.....	119
Annexes documentaires	
1. Budget opérationnel	123
2. Détail des augmentations de coûts	137
3. Budget opérationnel proposé par rubrique et objet de dépense.....	148
4. Tableau des postes permanents	151
5. Prévisions de dépenses pour la coopération technique financée par des sources extrabudgétaires, par objectif opérationnel	152
6. Prévisions de dépenses pour la coopération technique financée par des sources extrabudgétaire, par région et par objectif stratégique.....	153
7. Etat récapitulatif des dépenses de coopération technique proposées au titre du budget ordinaire pour 2006-07.....	154
8. Evolution du programme et des dépenses.....	155
9. Domaines susceptibles de faire l'objet d'un financement extrabudgétaire supplémentaire...	156

Abréviations

ANASE	Association des nations de l'Asie du Sud-Est
APEC	Association de coopération économique Asie-Pacifique
ASACR	Association sud-asiatique de coopération régionale
BCP	Bilan commun de pays
CEI	Communauté d'Etats indépendants
Commission mondiale	Commission mondiale sur la dimension sociale de la mondialisation
Déclaration sur les EMN	Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale
DSRP	Documents de stratégie pour la réduction de la pauvreté
ICMT	Indicateurs clés du marché du travail
IDE	Investissement(s) direct(s) étranger(s)
IFI	Institutions financières internationales
IPEC	Programme international pour l'abolition du travail des enfants
IRIS	Système intégré d'information sur les ressources
MERCOSUR	Marché commun sud-américain
NEPAD	Nouveau partenariat pour le développement de l'Afrique
OMD	Objectifs du Millénaire pour le développement
PMA	Pays les moins avancés
PME	Petites et moyennes entreprises
PNUAD	Plan-cadre des Nations Unies pour l'aide au développement
PNUD	Programme des Nations Unies pour le développement
PPTD	Programmes par pays pour un travail décent
UA	Union africaine
UE	Union européenne
ZFE	Zone franche d'exportation

Message du Directeur général

1. J'ai l'honneur de présenter mes propositions de programme et de budget pour 2006-07.
2. Par le passé, l'OIT a dû faire face à des situations financières compliquées et l'approbation du budget n'est pas allée sans mal. Cette fois encore, nous sommes confrontés à des choix difficiles.
3. Le problème, en gros, est que les mandats sollicitent de plus en plus nos services, que cette demande croît de manière exponentielle, alors que les ressources dont nous disposons au titre du budget ordinaire diminuent, d'où d'inévitables tensions. Au total, la baisse est de 15 pour cent depuis 1978. A cela s'ajoute la nécessité de lourds investissements institutionnels, qui met à mal le principe de la croissance réelle zéro.
4. Les gouvernements sont eux aussi confrontés à des choix budgétaires difficiles et les fluctuations de certaines grandes monnaies entraînent de multiples incertitudes dans le monde entier. Beaucoup de pays laissent filer leur déficit et s'alourdir leur dette. Les temps ne sont faciles pour personne.
5. Comme chacun le sait, l'impasse budgétaire est une solution à laquelle l'OIT ne s'est jamais résolue. Nous sommes restés prudents, refusant de vivre au-dessus de nos moyens, décidés à rester dans les limites du budget qui nous était alloué par la Conférence.
6. Notre prudence a été facilitée par le recouvrement de gros arriérés que nous avons su utiliser avec sagesse. Cela étant, pour l'avenir, nous devons partir du principe que les contributions seront versées à temps, de sorte qu'il n'y aura plus d'arriérés d'un tel montant.
7. Je suis parfaitement conscient que beaucoup de gouvernements voudraient que nous fassions plus avec moins. Dans cette optique, dans mes trois précédents budgets, j'ai réduit les dépenses administratives et les dépenses d'appui au profit des programmes techniques et d'une augmentation des dépenses dans les régions. Et je continue à pousser notre direction et notre personnel à exploiter toutes les possibilités de gains d'efficacité. Mais ces possibilités – mes propositions le montrent – se réduisent de plus en plus.
8. A bien des égards, les ressources disponibles déterminent les possibilités d'une institution. La décision est entre les mains de la Commission du programme, du budget et de l'administration, du Conseil d'administration et, en dernier ressort, de la Conférence internationale du Travail. Vos choix guideront l'avenir de l'OIT et montreront à l'opinion dans quelle mesure les gouvernements, les employeurs et les travailleurs appuient la structure tripartite qui fait notre spécificité.
9. Les décisions budgétaires déterminent les politiques qui seront appliquées. L'orientation prise à l'issue de nos discussions budgétaires reflétera l'importance que nous attachons tous au rôle de l'OIT dans la définition des politiques qui doivent régir le monde du travail dans le cadre du développement national, d'une économie mondialisée et du système multilatéral, conformément à notre volonté de peser réellement sur le cours des choses.
10. L'action de l'OIT, nous le savons, vise la vie réelle des gens et répond aux priorités proclamées par la plupart des gouvernements, qu'il s'agisse de notre Agenda pour un travail décent, de notre approche du développement qui fait du travail le principal moyen de s'affranchir de la pauvreté ou de notre contribution à une mondialisation équitable.
11. Dans le monde entier, un travail décent est, quel que soit le pays, une aspiration largement partagée. Est-il responsable politique qui peut espérer être élu sans parler d'augmentation de l'emploi, d'amélioration de sa qualité? C'est principalement sur ce terrain que l'on juge de l'efficacité des gouvernements et des entreprises. Et le plein emploi figure dans le mandat de beaucoup d'organisations internationales, y compris le FMI et l'OMC.

12. Tous ceux qui vivent dans la pauvreté vous le diront: la dignité inhérente au travail et la possibilité d'un travail décent, voilà ce dont on a le plus besoin pour reprendre confiance en soi et saisir toutes les occasions qui se présentent d'améliorer son sort.

13. Comme l'a montré la Commission mondiale sur la dimension sociale de la mondialisation, les gens n'envisagent pas la mondialisation avec des œillères idéologiques. Ils voient les choses très concrètement. Quels sont les avantages que j'en tire – moi, ma famille, la collectivité dont je fais partie, le pays auquel j'appartiens? C'est avant tout à l'impact de la mondialisation sur leur vie et sur leur travail qu'ils mesurent si elle apporte cette prospérité qu'ils espèrent et qu'ils en attendent.

14. La nécessité de renforcer la dimension sociale de la mondialisation est aujourd'hui un fait largement admis. A sa 59^e session, l'Assemblée générale des Nations Unies a adopté à l'unanimité une résolution dans laquelle elle reconnaît la contribution du rapport de la Commission mondiale – *Une mondialisation juste: créer des opportunités pour tous* – au dialogue international sur une mondialisation équitable, qui profite à tout le monde. Elle demande aux gouvernements d'examiner ce rapport. Elle demande aussi aux organes et organismes des Nations Unies de l'examiner dans le cadre de leurs mandats¹ et invite les organisations compétentes du système des Nations Unies et autres organismes multilatéraux à communiquer au Secrétaire général des informations sur les activités qu'ils ont entreprises pour promouvoir une mondialisation équitable, dont chacun pourra tirer profit. Cette réaction immédiate de la communauté des nations, représentée à l'Assemblée générale, est sans précédent. Elle sanctionne avec éclat la décision de l'OIT de chercher un terrain d'entente dans ce domaine.

15. Pour les mandants et pour le monde du travail, la mondialisation est source à la fois de nouveaux défis et de nouvelles possibilités. Pour une mondialisation équitable, qui profite à tout le monde, il faut, au niveau national comme au niveau international, s'attacher à rendre les politiques plus cohérentes et promouvoir à cette fin le dialogue. L'objectif d'un travail décent pour tous ne pourra devenir réalité que si la coopération s'intensifie à l'intérieur des pays ainsi qu'entre les organes et organismes multilatéraux. Mes propositions incluent un certain nombre d'initiatives qui découlent du débat que la Conférence internationale du Travail a consacré à mon rapport sur la contribution de l'OIT à une mondialisation équitable, ainsi que des discussions du Conseil d'administration. Elles envisagent que le Conseil d'administration, par l'intermédiaire de son Groupe de travail sur la dimension sociale de la mondialisation, joue un rôle clé qui consistera à favoriser le consensus dans un certain nombre de domaines.

16. L'OIT plonge ses racines dans la vie réelle des entreprises et des travailleuses et travailleurs. C'est sur cette base que nos connaissances, notre expérience, nos services sont sollicités d'un bout à l'autre du monde. Notre importance ne tient pas à de gros moyens de financement ni au pouvoir d'imposer des conditionnalités. Elle tient à la pertinence de nos politiques qui visent un développement centré sur l'humain.

17. Elle tient aussi au caractère volontaire de l'appartenance à l'OIT. Les pays choisissent d'être Membres de notre Organisation, choisissent de ratifier une convention, choisissent de solliciter nos avis, choisissent d'appuyer une institution fière d'une longue histoire qui lui a notamment valu le prix Nobel de la paix.

18. Le niveau du budget est aussi un choix. Le choix de ce que les Membres souhaitent que nous fassions et dans quelle mesure; le choix de renforcer ou non la seule institution internationale dans laquelle, aux côtés des gouvernements, les représentants du monde des affaires et du monde du travail peuvent prendre part aux décisions; une institution qui a fait la preuve de sa capacité de trouver un terrain d'entente pour le règlement de problèmes mondiaux d'une grande complexité.

¹ Résolution A/RES/59/57: *Une mondialisation juste: créer des opportunités pour tous*; rapport de la Commission mondiale sur la dimension sociale de la mondialisation (adoptée le 2 décembre 2004).

19. L'histoire a donné raison aux valeurs consacrées par notre Constitution, à commencer par le principe et la pratique du tripartisme. Mais nous n'avons pas fini notre travail. La volonté d'asseoir la paix et de défendre la justice sociale demeure intacte. Et notre mandat est plus que jamais d'actualité compte tenu des possibilités mais aussi des menaces qui découlent de l'intensification de la concurrence sur les marchés mondiaux. De nouveaux moyens de concilier liberté et dignité, sécurité économique et égalité des chances, compétitivité et travail décent, à l'intérieur des pays et au niveau international, se profilent à l'horizon.

20. A la session de novembre 2004 du Conseil d'administration, nous avons discuté des stratégies que l'OIT devrait mettre en œuvre pour faire du travail décent un objectif mondial. Le document du Bureau sur le cadre stratégique pour 2006-2009, ainsi que les nombreuses observations et suggestions formulées au cours des débats et lors des consultations ultérieures, ont guidé la préparation de mes propositions de programme et de budget pour 2006-07.

21. Elles sont centrées sur une coopération avec les mandants des 177 Etats Membres de l'OIT visant à promouvoir le travail décent, du niveau local au niveau international. Notre but est d'assurer que, dans le monde du travail, les politiques nationales et internationales tendent à mettre en place les conditions qui, pour reprendre les termes de la Déclaration de Philadelphie, permettront à «tous les êtres humains, quels que soient leur race, leur croyance ou leur sexe, ... de poursuivre leur progrès matériel et leur développement spirituel dans la liberté et la dignité, dans la sécurité économique et avec des chances égales».

22. Notre mandat historique et son actualité face aux défis que nos mandants doivent relever en cette nouvelle ère de mondialisation sont à la base de mes propositions, lesquelles, à mon avis, représentent un équilibre raisonnable entre la demande croissante de nos services et les ressources probablement limitées dont nous disposerons.

* * *

23. Mes propositions s'organisent autour de nos quatre objectifs stratégiques, qui sont étayés par cinq stratégies thématiques et un nombre limité d'initiatives focales sur des questions spécifiques intéressant les mandants.

Normes internationales du travail et principes et droits fondamentaux au travail (objectif stratégique n° 1)

24. Le monde a besoin d'un socle de droits sociaux. Nous disposons de plusieurs moyens d'action, dont notre campagne en faveur des principes et droits fondamentaux au travail et de la ratification universelle des huit conventions y afférentes. Un autre de ces moyens est la coopération technique qui nous permet d'aider les mandants à appliquer les normes consacrées par ces conventions fondamentales ainsi que d'autres qu'ils ont ratifiées. Il y a enfin la reconnaissance par toutes les organisations internationales du rôle clé que jouent les normes internationales du travail et leur observation dans le développement économique et social.

25. Nous continuerons de promouvoir et de contrôler l'application des normes du travail, en prêtant particulièrement attention aux instruments retenus pour une approche intégrée. Cela nous éclairera quant aux moyens de renforcer notre système normatif et nos procédures de contrôle. Nous devons avoir pour ambition d'étendre la reconnaissance et la portée des droits de sorte que tous les travailleurs, qu'ils relèvent de l'économie formelle ou de l'économie informelle, en bénéficient.

Un emploi et un revenu convenables (objectif stratégique n° 2)

26. La principale ligne de faille dans nos sociétés est celle qui sépare ceux qui n'ont pas d'emploi ou qui n'ont qu'un emploi médiocre et ceux qui ont un emploi décent. L'incidence sur l'emploi des politiques nationales, régionales et mondiales sera au centre de notre action auprès des mandants. L'emploi pour les jeunes et pour les femmes est une priorité. Nous nous attacherons à faire de l'accès à un emploi et à un revenu décent, du développement de l'entreprise et de l'amélioration des qualifications et de l'employabilité, en vue de favoriser

l'intégration sociale, le fondement des politiques de réduction de la pauvreté. Cela contribuera à assurer l'efficacité et la durabilité de ces politiques à long terme. Il s'agit en particulier d'intégrer progressivement les entreprises et les travailleurs du secteur informel dans l'économie formelle afin de stimuler la productivité, l'emploi et la protection. Le BIT renforcera ses travaux sur la responsabilité sociale des entreprises en collaboration étroite avec les mandants. Dans le cadre de l'Agenda global pour l'emploi, nous les aiderons à formuler des politiques et à évaluer et partager leur expérience sur les questions d'emploi.

La protection sociale pour tous (objectif stratégique n° 3)

27. Les travailleurs et leurs familles ont besoin d'une protection sociale. Nous donnerons une vigoureuse impulsion à notre campagne mondiale sur la sécurité sociale et la couverture pour tous. Des outils et des méthodes seront élaborés pour améliorer la gouvernance des systèmes de sécurité sociale et évaluer des possibilités réalistes de les développer. Avec les mandants, nous concevrons et expérimenterons des approches novatrices associant protection sociale et protection des travailleurs, travail et vie de famille, promotion de l'emploi et de l'entreprise et réduction de la pauvreté. La sécurité et la santé au travail et les conditions de travail resteront un domaine prioritaire des conseils et de l'assistance technique aux mandants. La stratégie de lutte contre le VIH/SIDA dans le monde du travail sera renforcée. Les travaux sur l'établissement d'un cadre multilatéral non obligatoire axé sur les droits permettant de mieux gérer les migrations de main-d'œuvre seront poursuivis.

Tripartisme et dialogue social (objectif stratégique n° 4)

28. Le dialogue social et les consultations tripartites sont des méthodes éprouvées de règlement des conflits, d'élaboration de politiques efficaces et de mise en œuvre de réformes pertinentes. Notre objectif est de renforcer les organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs, ainsi que les ministères et administrations du travail, d'accroître leur influence sur la gamme des politiques qui concernent le monde du travail, aux plans national et international. La voix des partenaires sociaux doit être mieux entendue. Pour que le mandat de l'OIT garde toute sa pertinence, il est essentiel de renforcer la capacité des mandants et du tripartisme de peser sur le débat mondial. On veillera tout particulièrement à assurer le respect des principes et des droits fondamentaux au travail et le bon développement de l'entreprise, notamment dans les zones franches d'exportation.

Stratégies thématiques et initiatives focales

29. Il est apparu, dès le début de la budgétisation stratégique, que certaines questions concernent l'ensemble de l'OIT, qu'elles relèvent des quatre objectifs stratégiques et qu'elles contribuent également à chacun d'entre eux. Mes propositions se fondent sur la stratégie élaborée en premier lieu pour l'égalité entre les hommes et les femmes et qui consiste à veiller à ce que tout ce que nous faisons pour promouvoir l'égalité entre les sexes soit pris en compte dans toutes nos activités au titre des quatre objectifs stratégiques. J'ai retenu dans ces propositions cinq domaines faisant l'objet d'une stratégie thématique: la mondialisation, la pauvreté, l'égalité entre hommes et femmes, le tripartisme, les normes. Quant aux initiatives focales, elles répondent à la nécessité d'approfondir la recherche et d'élaborer de nouveaux produits dans un nombre limité de domaines intéressant tout particulièrement les mandants; il s'agit, à l'échelle du Bureau tout entier, de faire progresser la connaissance et les services relatifs à l'économie informelle, à la responsabilité sociale de l'entreprise et aux zones franches d'exportation. Chacune de ces initiatives sera placée sous la responsabilité d'un secteur technique mais leur mise en œuvre se fera de façon intégrée avec la participation de toutes les unités compétentes. Les anciens programmes focaux introduits avec la budgétisation stratégique pour accélérer la transition vers une gestion axée sur les résultats ont été pleinement intégrés dans la structure organisationnelle du Bureau.

Capacités institutionnelles

30. Conscients de la nécessité de garantir que le Bureau a la capacité de répondre aux priorités des mandants, nous nous attachons à consolider les fondements institutionnels de nos objectifs stratégiques. Évaluer l'efficacité des politiques requiert une base statistique solide et les moyens de compiler et d'analyser l'information. Je propose à cet égard des mesures pour renforcer notre capacité de traitement et d'analyse des statistiques, des données et des indicateurs sur la main-d'œuvre et le travail décent pour faire de l'OIT, à l'échelle mondiale, l'*autorité* en matière d'information sur les politiques sociales et les politiques du travail.

31. Les formidables changements à l'œuvre dans le monde du travail et la société sont, sur le plan de la connaissance, un immense défi pour l'OIT. S'imaginer par exemple que nous savons tout ce qu'il faut savoir sur la façon dont la mondialisation se répercute sur nos quatre objectifs stratégiques serait faire preuve d'une confiance excessive. Nos avantages comparatifs s'estomperaient rapidement s'ils n'étaient pas alimentés et enrichis par la collecte d'informations de première qualité, le développement de nos recherches et de notre connaissance.

32. Nous devons nous doter d'un programme de recherche solide et intégré sous la direction de l'Institut international d'études sociales et avec la participation des programmes pertinents dans les régions et au siège. Ce programme doit être ciblé, précis et stratégique, et réserver suffisamment d'espace pour explorer les idées nouvelles. Je suis convaincu que l'examen des travaux de l'Institut, que j'ai amorcé l'année dernière, nous permet d'avancer sur ce point crucial.

33. Dans le cadre d'une stratégie plus ample d'information et de communication, nous révisons notre politique de publication afin de proposer des produits moins nombreux, mais tous de grande qualité. Le Centre de Turin continue d'élaborer sa méthodologie en faveur des mandants. Il est très important en outre pour la mise en œuvre du programme de veiller sans relâche à maintenir et élargir le réseau de gouvernements et d'organisations d'employeurs et de travailleurs que nous avons forgé; de consolider les compétences techniques du personnel ainsi que notre capacité de gestion; et d'améliorer aussi notre aptitude à mobiliser des ressources extrabudgétaires. Il nous faut élargir nos partenariats à l'échelle internationale et nationale, en accordant la priorité à ceux qui présentent les meilleures perspectives de synergies.

34. Le cadre stratégique a souligné la nécessité de renforcer la capacité d'évaluation avant la fin du prochain exercice. Je me félicite des demandes qui ont été faites que l'on s'attelle à cette tâche de façon anticipée. Cela correspond à mon engagement en faveur de la transparence, de l'efficacité et de l'apprentissage organisationnel. Je constituerai une unité d'évaluation cette année et soumettrai des propositions en novembre, en vue d'une politique d'évaluation plus solide, efficace et indépendante.

* * *

35. La mise en œuvre de la gestion axée sur les résultats dans les programmes par pays pour un travail décent est l'un des éléments marquants de mes propositions. Nous articulerons notre programme de coopération dans les Etats Membres autour d'un nombre raisonnable de priorités qui combinent en un ensemble intégré les demandes et caractéristiques des pays et les principaux objectifs de l'OIT. Cela nous permettra de mieux exploiter les ressources limitées dont nous disposons. Notre capacité de répondre aux questions et problèmes pour lesquels nos mandants demandent l'assistance de l'OIT s'en trouvera renforcée et nous pourrons en particulier apporter des solutions intégrées aux problèmes multidisciplinaires complexes qui se posent dans le monde du travail. Nous ferons la différence entre la promotion du travail décent en tant qu'objectif à assigner aux Etats Membres (vers lequel peuvent converger leurs grandes politiques économiques, sociales et environnementales) et les programmes par pays pour un travail décent qui constituent la contribution de l'OIT à cet objectif national.

36. Certains de nos programmes sont en grande partie financés par des ressources extrabudgétaires. Nous sommes fiers de la confiance que nous témoignent nos donateurs et je

tiens à les remercier de donner à l'OIT la possibilité de développer ses services. Cette tendance a suscité l'inquiétude au sein du Conseil d'administration, eu égard en particulier à la diminution des ressources du budget ordinaire. Notre capacité d'assurer le service d'un programme de coopération technique en rapide expansion atteint ses limites. Dans le cas des programmes dotés de contributions extrabudgétaires particulièrement élevées, le financement par le budget ordinaire est déjà insuffisant. Je partage cette inquiétude, mais nous n'avons pas les moyens de prendre des mesures correctives.

37. La Conférence internationale du Travail et le Conseil d'administration examinent régulièrement notre programme de coopération technique. Ce rôle de gouvernance mérite d'être renforcé. J'estime qu'un débat sur ces questions au Conseil d'administration pourrait nous aider à étudier des solutions satisfaisantes pour tous.

38. Conformément aux décisions budgétaires prises au cours des deux dernières périodes biennales, une proportion grandissante des ressources totales de l'OIT est gérée dans les régions. Mon intention est de poursuivre la décentralisation des responsabilités concernant la mise en œuvre des programmes, malgré les contraintes financières qui pèsent sur les budgets régionaux. Les départements techniques travailleront toujours plus dans le cadre des programmes par pays pour un travail décent, en collaboration étroite avec la structure extérieure. La décentralisation dépend du renforcement de notre présence dans vos pays et vos régions, dans le contexte d'un examen concerté de la représentation de l'OIT sur le terrain.

* * *

39. Je propose pour la prochaine période biennale un budget courant (partie I) de 528,7 millions de dollars, identique en termes réels à celui de 2004-05². J'ai opéré une augmentation prudente (1,1 million de dollars) dans la provision pour les dépenses imprévues (partie II). Aucune provision n'est prévue pour un versement au Fonds de roulement (partie III). Je propose d'introduire une partie IV dans le budget, comme le permet notre Règlement financier³, pour un montant de 21,7 millions de dollars, afin de provisionner des investissements essentiels dans notre infrastructure institutionnelle et dans des éléments extraordinaires. Il convient de noter que nos besoins à cet égard pendant les deux prochaines années s'élèvent au total à 45,4 millions de dollars (voir tableau A), dont 18,3 millions sont absorbés dans la partie I du budget, ce qui laisse un déficit non budgétisé de 5,4 millions de dollars. En résumé, le budget total pour 2006-07 (parties I à IV) est supérieur de 4,3 pour cent (22,8 millions de dollars) en termes réels à celui de 2004-05.

40. Je suis arrivé à ces propositions de budget pour les raisons suivantes.

41. Dans les limites d'un budget à croissance zéro, je me suis constamment efforcé de maintenir et, si possible, d'accroître le budget alloué aux régions et aux services techniques. Alors que j'ai jugé possible de le faire pour les précédentes périodes biennales en réduisant les ressources affectées aux services de management et d'appui, ce n'est plus envisageable aujourd'hui.

42. L'OIT doit faire face de façon concomitante à des dépenses nouvelles et extraordinaires dans quatre domaines définis dans le cadre stratégique pour 2006-2009, à savoir la mise en valeur des ressources humaines, la sécurité des personnes et des locaux, les technologies de l'information et l'entretien des bâtiments du BIT.

43. Compte tenu de ses autres priorités, l'OIT n'a pas disposé de ressources suffisantes pour assurer dans ces quatre domaines un flux d'investissements correspondant aux besoins. Elle en subit maintenant les conséquences.

44. Les dépenses consacrées à la mise en valeur des ressources humaines ont été faibles au BIT, comme l'a relevé le Commissaire aux comptes⁴. Le Bureau comptant sur une plus forte

² L'annexe documentaire 2 présente en détail les augmentations de coûts prévues pour 2006-07.

³ Article 3, paragraphe 1 d).

⁴ Rapport du Commissaire aux comptes, 92^e session (juin 2004) de la Conférence internationale du Travail.

rotation du personnel pour les années à venir, des ressources adéquates sont nécessaires pour préserver et améliorer notre atout fondamental – les connaissances et les compétences de notre personnel. Des ressources pour le développement du personnel, représentant 2,5 pour cent des dépenses totales de personnel, sont inscrites dans mes propositions.

45. Comme pour les autres organisations, la sécurité est une tâche de plus en plus lourde, dont le coût augmente rapidement. Des investissements visant à rendre tous les locaux de l'OIT conformes aux normes minimales des Nations Unies d'ici à 2007 sont inclus dans mes propositions, et notamment des versements nouveaux et plus importants au Bureau du Coordonnateur des Nations Unies pour les mesures de sécurité (UNSECOORD), tels qu'approuvés par l'Assemblée générale, le plus récemment en décembre 2004.

46. Nous avons commencé à aborder le sous-investissement dans les technologies de l'information. Au début de 2005, nous mettons hors service les anciens ordinateurs centraux qui ont répondu à nos besoins à un coût très modéré pendant plus de trente ans. En même temps, le nouveau Système intégré d'information sur les ressources (IRIS) est mis en service à plus grands frais mais répond pleinement aux critères fixés au niveau international. J'ai inclus dans mes propositions le coût du déploiement d'IRIS dans l'ensemble du Bureau d'ici la fin de 2007. Le nouveau système permettra au BIT de suivre bien plus efficacement ses décisions de programmation, ses mouvements de personnel et ses flux financiers. Il fournira dans de meilleurs délais des informations qui vous seront précieuses pour vos décisions touchant la gouvernance.

47. Le Conseil d'administration examine une stratégie concernant les locaux de l'OIT. Entre-temps, nous sommes confrontés à d'importantes réparations du bâtiment, dont certaines ne peuvent plus être différées. Par exemple, dans plusieurs de nos salles de réunion, le matériel d'interprétation ne fonctionne plus. Parallèlement, nous continuons d'œuvrer avec le Conseil d'administration pour définir une stratégie globale visant à allouer au Fonds pour le bâtiment et le logement les ressources nécessaires pour assurer la sécurité et la viabilité à long terme de nos locaux.

48. Mes propositions de budget maintiennent les services aux mandants dans les régions et au siège à un niveau proche de celui de 2004-05. L'augmentation du niveau des ressources de 2004-05 que je propose concerne principalement les investissements dans les quatre domaines mentionnés plus haut.

49. Je manquerais à mon devoir d'assurer une gestion responsable si je vous présentais des propositions budgétaires passant sous silence les conséquences du maintien, pendant dix-huit ans, d'un budget à croissance zéro en termes réels. En dépit d'une légère augmentation pendant deux exercices, le montant réel du budget ordinaire en 2004-05 est inférieur à celui de 1987-88, ce qui a restreint les investissements qui auraient dû être engagés pour maintenir la capacité de notre Organisation. Les quatre domaines qui doivent, comme je l'ai indiqué, bénéficier d'investissements nouveaux et substantiels ne peuvent en aucun cas être ignorés. Si l'on s'en désintéressait, notre capacité de fournir des services à nos mandants serait considérablement réduite dans les années à venir.

50. Il importe de noter que, pour parvenir à ces propositions, j'ai dû opérer des coupes dans presque toutes les rubriques du budget et réaliser des gains d'efficacité partout où cela était possible. La maîtrise des coûts, qui est une préoccupation constante, fait l'objet d'un examen systématique et je continuerai d'insister sur ce point. Mais il est illusoire de penser que d'énormes économies peuvent être dégagées aujourd'hui au BIT.

51. Les structures et postes administratifs ont été et seront encore analysés de façon régulière afin de réduire le nombre global de postes de direction, en combinant des unités pour leur donner une dimension optimale et obtenir une plus grande cohérence. Le système IRIS rationalisera les procédures et réduira encore le volume des communications sur support papier.

52. L'appel d'offres est la procédure normale pour l'acquisition de biens et de services en vue de retenir les propositions présentant le meilleur rapport qualité/coût. Cela s'applique à toutes

les sources de financement. L'utilisation de la visioconférence a plus que triplé depuis 2000, permettant d'économiser par rapport au coût d'une mission officielle. On s'efforcera de réduire encore le volume de la documentation soumise au Conseil d'administration.

53. En lisant mon message, vous aurez remarqué que mes propositions de programme et de budget sont imprimées comme un document ordinaire de votre commission.

54. Les dépenses de personnel absorbant environ 68 pour cent du budget total, les possibilités de réduire les dépenses et l'inefficience sont limitées.

55. Si, après avoir débattu de mes propositions de programme et de budget, vous deviez conclure que l'OIT doit s'acquitter de son mandat en conservant un budget à croissance zéro en termes réels sans provision pour des investissements institutionnels, il vous faut savoir que cette option entraînera des réductions importantes dans tous les programmes de service aux mandants.

56. J'attends avec intérêt un débat approfondi sur ces propositions de programme et de budget à la 292^e session du Conseil d'administration, en mars 2005.

57. Lorsque vous les examinerez, je vous invite à vous remémorer l'histoire de notre Organisation, ses brillantes réalisations et sa contribution unique à notre avenir commun.

58. Je vous invite également à vous inspirer de l'esprit novateur d'Albert Thomas et de David Morse et d'autres chefs encore de notre maison qui, à l'instar d'un si grand nombre de nos prédécesseurs à la Conférence, au Conseil d'administration et parmi le personnel du BIT, ont bâti une institution faite pour durer. Ils nous ont légué un héritage indélébile: la mission d'être fidèles à nos valeurs et de rester proches des réalités dans un monde en constante mutation.

59. Nous avons affronté par le passé des situations difficiles et nous les avons surmontées. Je suis certain que nous y parviendrons encore, grâce à votre engagement et à votre attachement à l'Organisation, en travaillant pour l'avenir.

VUE D'ENSEMBLE ET ASPECTS BUDGÉTAIRES

Faire du travail décent un objectif mondial

**Base budgétaires des propositions
de programme et de budget**

Budget stratégique proposé

Vue d'ensemble et aspects budgétaires

60. Cette partie introductive donne une vue d'ensemble du programme et budget, le situe dans son contexte – celui du cadre stratégique pour 2006-2009 – et indique sur quelle base les propositions de budget figurant dans le tableau 1 a été construite. Après le tableau 1, une brève section est consacrée au budget stratégique et à la budgétisation axée sur les résultats.

61. Le cadre stratégique pour 2006-2009, sur lequel ces propositions sont fondées, a été examiné en détail à la 291^e session du Conseil d'administration, en novembre 2004. Les présentes propositions de programme et de budget ont été élaborées en tenant compte des commentaires formulés et des orientations données sur le cadre stratégique et sur l'aperçu préliminaire du programme et budget qu'il contient. Au cours du débat, plusieurs questions importantes ont été soulevées, qui sont notées dans les propositions. Les renvois au cadre stratégique visent le document intégral intitulé *Cadre stratégique pour 2006-2009 et rapport de la discussion de cette question au sein de la Commission du programme, du budget et de l'administration du Conseil d'administration du BIT*¹, c'est-à-dire le cadre stratégique proprement dit et les commentaires. Ce document figure sur le site Internet de l'OIT². Les discussions ultérieures avec les mandants ont aussi fourni des orientations importantes dont il a été tenu compte lors de la préparation des présentes propositions.

62. Le cadre stratégique de l'OIT établit la structure dans laquelle s'inscrit chaque période budgétaire, et les résultats concrets escomptés pour cette période. Pour 2006-2009, le cadre stratégique est marqué du sceau de la continuité car il se situe dans le prolongement de celui de 2002-2005, en maintenant et en renforçant les quatre objectifs stratégiques.

63. Chaque cadre stratégique comporte aussi un thème unificateur. En 2002-2005, le dénominateur commun est l'«intégration du travail décent» – un thème qui doit être mesuré au regard des progrès accomplis sur les plans suivants: construire le concept du travail décent; intégrer et accroître la cohérence de l'ensemble des activités du BIT; incorporer le travail décent dans les politiques préconisées pour l'économie mondiale; mettre en pratique le travail décent au niveau national. Le thème pour 2006-2009 est «faire du travail décent un objectif mondial»; ce thème reprend les principaux éléments du thème antérieur, car il est notamment apparu qu'il a été beaucoup fait pour construire le concept lors de l'application du premier cadre stratégique. Ce thème a été pleinement appuyé lors de la discussion du cadre stratégique.

Faire du travail décent un objectif mondial

64. Comme le premier thème unificateur, «faire du travail décent un objectif mondial» contribue à orienter les travaux du BIT à l'intérieur comme à l'extérieur. A l'intérieur, ce thème sert de cadre commun pour assurer l'uniformité et la cohérence des activités déployées par le BIT au titre de chaque objectif stratégique. A l'extérieur, il connote les liens de l'OIT avec les programmes multilatéraux et nationaux plus vastes relatifs au développement et aux droits. La mise en relation avec l'extérieur apparaît dans l'influence que l'OIT s'efforce d'exercer sur les autres programmes et dans les liens qu'elle établit avec les principaux programmes multilatéraux ayant une incidence sur son mandat. Comme le Conseil d'administration l'a souligné au cours de sa discussion de l'aperçu préliminaire du programme et budget lors de sa

¹ A sa 291^e session (novembre 2004), le Conseil d'administration du BIT a décidé:

- a) de prendre note du document GB.291/PFA/9 établi par le Bureau (cadre stratégique pour 2006-2009), en tenant compte des vues exprimées au cours de la discussion, y compris les remarques faites en conclusion par le Directeur général;
- b) de demander au Directeur général de prendre en compte la discussion du cadre stratégique pour 2006-2009 et de l'aperçu préliminaire des Propositions de programme et de budget pour 2006-07 lors de la préparation des propositions de programme et de budget pour la prochaine période biennale.

² Le document intégral figure sur le site Web de l'OIT à l'adresse suivante: <http://www.ilo.org/public/french/bureau/program/download/pdf/06-07/gbspf.pdf>.

291^e session, les activités de l'OIT en 2006-07 seront centrées sur le travail décent en tant qu'objectif mondial. L'Agenda pour un travail décent offre une stratégie équilibrée pour assurer le progrès social et économique, composée des quatre objectifs stratégiques. C'est sur cette base que sont organisés les moyens de développer et de diffuser les connaissances et les services spécialisés de l'OIT à l'appui de l'action des mandants.

65. Le thème du travail décent en tant qu'objectif mondial unit les quatre objectifs stratégiques pour offrir un cadre cohérent pour l'action de l'OIT à tous les niveaux, au niveau local comme à l'échelle mondiale. Un objectif mondial appelle une action à l'échelle mondiale, par la coordination au niveau international des politiques nationales et par la coopération entre les organisations internationales. Cependant, un objectif n'est véritablement mondial que lorsqu'il est uniformément intégré dans l'action menée aux niveaux national et local.

66. Les programmes par pays pour un travail décent, qui constituent l'ossature de l'aide de l'OIT aux mandants nationaux, sont au cœur de la stratégie mondiale. C'est aux niveaux national et local que les objectifs relatifs au travail décent sont ancrés dans la vie et les aspirations des individus et que le renforcement mutuel des progrès dans les domaines des droits au travail, de l'emploi, de la protection sociale et du dialogue social est le plus apparent et le plus réel.

67. L'OIT est bien placée pour relever le défi qui consiste à relier l'action entreprise aux niveaux local et national aux initiatives régionales et mondiales. Les organisations d'employeurs et de travailleurs ont une structure de représentation à intégration verticale qui permet aux entreprises et aux syndicats de se mettre en rapport et d'exercer une influence là où les décisions qui affectent leurs intérêts sont prises, que ce soit au niveau local ou au niveau mondial. Peu d'organisations, voire aucune, disposent de réseaux aussi étendus et éprouvés par le temps. Le réseau gouvernemental des ministères de l'Emploi et du Travail constitué au cours des quatre-vingt-cinq années d'existence de l'OIT est aussi l'un des mécanismes de coopération les plus solides du système multilatéral pour tout ce qui touche à l'action des pouvoirs publics.

68. Le rapport de la Commission mondiale sur la dimension sociale de la mondialisation a notablement renforcé les quatre objectifs stratégiques de l'OIT et le tripartisme. Il y est en effet affirmé que le travail décent en tant qu'objectif mondial est au cœur d'une mondialisation juste et que cet objectif devrait être poursuivi par chaque pays et par la communauté internationale. Faire du travail décent un objectif mondial nécessite un lien entre le choix des orientations de l'OIT, une méthodologie prenant appui sur les droits, un processus décisionnel tripartite et l'action entreprise avec les autres partenaires internationaux pour atteindre les principaux objectifs nationaux, régionaux et mondiaux: Plan-cadre des Nations Unies pour l'aide au développement (PNUAD), Bilans communs de pays (BCP), Documents de stratégie pour la réduction de la pauvreté (DSRP) et Objectifs du Millénaire pour le développement (OMD).

Action de l'OIT: demandes et perspectives

69. L'OIT est de plus en plus invitée à jouer un rôle de premier plan sur la scène mondiale. En septembre 2004, le Secrétaire général de l'ONU a rappelé que dans la Déclaration du Millénaire «...les dirigeants du monde se sont engagés à faire en sorte que la mondialisation soit une force positive pour tous les peuples du monde entier». Il a ajouté: «...le meilleur programme antipauvreté est l'emploi, et la meilleure garantie du bien-être est le travail décent»³. En novembre 2004, le Groupe de travail sur la dimension sociale de la mondialisation a défini plusieurs domaines et priorités afin de donner suite au rapport de la Commission mondiale sur la dimension sociale de la mondialisation et a invité le Bureau à avancer des propositions plus

³ Allocution prononcée par le Secrétaire général le 20 septembre 2004 lors d'un événement intitulé *Une mondialisation juste: mettre en œuvre la Déclaration du Millénaire*, <http://mirror/public/french/bureau/inf/pr/2004/42.htm>.

détaillées concernant les domaines les plus importants sur lesquels devrait porter l'action future ⁴.

70. Le concept du travail décent en tant qu'objectif principal du développement économique et social a trouvé un écho dans plusieurs conférences internationales de haut niveau. En Amérique latine et dans les Caraïbes, les ministres et chefs de gouvernement y ont souscrit lors de réunions successives. Cela a été notamment le cas au Sommet spécial des Amériques (Nuevo León, Mexique, janvier 2004), où les chefs d'Etat et de gouvernement ont déclaré: «Nous sommes engagés en faveur des principes du travail décent consacrés par l'Organisation internationale du Travail et nous encourageons l'application de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail avec la certitude que le respect des droits et de la dignité des travailleurs est un élément indispensable à la réduction de la pauvreté et au développement social et économique durable de nos peuples.» Le principal message contenu dans la proposition «s'affranchir de la pauvreté par le travail», à savoir que l'emploi productif est le moyen par excellence de s'affranchir durablement de la pauvreté, étaye dans bien des cas les politiques nationales fondées sur des initiatives de développement communautaire et local. Le Sommet extraordinaire de l'Union africaine sur l'emploi et la lutte contre la pauvreté en Afrique, tenu à Ouagadougou en septembre 2004, a accordé un franc soutien à cette approche.

71. La demande pour une action de l'OIT se manifeste également par l'accroissement de son programme de coopération technique, les dépenses engagées en 2004 ayant été estimées à 134 millions de dollars E.-U. Entre 1996-97 et 2004-05 les dépenses de coopération technique auraient augmenté de plus de 35 pour cent (en dollars courants). Pour 2004-05, les dépenses extrabudgétaires devraient s'élever à 275 millions de dollars, soit une hausse de 21 pour cent par rapport aux dépenses extrabudgétaires de 2002-03. Pour 2006-07, le montant estimatif des prévisions de dépenses atteint 306 millions de dollars.

72. Si ces augmentations des dépenses extrabudgétaires estimées reflètent la demande grandissante dont nos services font l'objet et la volonté des donateurs internationaux de collaborer avec l'OIT, elles dénotent également la tendance à s'en remettre aux ressources extrabudgétaires pour financer nos services de base. Cette question a été soulevée à maintes reprises lors de sessions du Conseil d'administration en raison des risques qu'elle comporte. Les travaux financés par ces fonds sont hautement prioritaires, mais ils bénéficient de crédits insuffisants au titre du budget ordinaire alors qu'ils sont vivement sollicités par les mandants.

73. Lors de l'examen du cadre stratégique pour 2006-2009 à la session de novembre 2004 du Conseil d'administration, les problèmes de capacité auxquels se heurte le Bureau ont été reconnus. Par exemple, selon les PIEM:

Tant le cadre stratégique que le programme et budget devraient incorporer les stratégies visant à améliorer la gestion de l'OIT sur le plan des ressources financières, humaines, matérielles, intellectuelles et informatiques... Des ressources devraient être consacrées à cette fin, comme elles sont allouées aux objectifs stratégiques, afin que le sous-investissement que le Bureau a connu dans le passé ne se renouvelle pas ⁵.

74. Les propositions de programme et de budget arrivent à un moment où des montants importants doivent être investis dans la capacité du Bureau et de l'Organisation. L'affectation de crédits suffisants au perfectionnement du personnel et à la gestion est indispensable pour permettre à l'OIT, en tant qu'organisation fondée sur le savoir, de continuer à fournir des services et des produits de la qualité demandée par les mandants.

⁴ Rapport du Groupe de travail sur la dimension sociale de la mondialisation, Conseil d'administration, 291^e session, novembre 2004.

⁵ Document GB.291/8/1(Rev.), paragr. 155.

Nécessité d'un plan stratégique d'investissement institutionnel à moyen et à long terme

75. Le budget ordinaire de l'OIT a encore diminué en termes réels (5,85 pour cent de moins, soit une baisse de plus de 33 millions de dollars par rapport à 1996-97), alors que la visibilité de l'Organisation et la demande de ses services ont fortement augmenté pendant la même période. Le volume des services a pu être maintenu en différant les investissements et l'entretien et en s'appuyant de plus en plus sur les ressources extrabudgétaires.

76. Compte tenu des discussions qui ont eu lieu à des réunions successives du Conseil d'administration et qui ont mis en évidence la nécessité d'adopter une approche stratégique de l'investissement institutionnel, les actuelles propositions de budget diffèrent très nettement des budgets antérieurs. Elles répondent à l'incidence budgétaire d'un certain nombre de défis véritables auxquels l'Organisation est aujourd'hui confrontée après des diminutions réelles du budget pendant plus de vingt ans. Dans les limites de budgets à croissance zéro en termes réels, la priorité a été donnée au maintien et, si possible, à l'augmentation des ressources allouées aux services techniques et aux régions. Cela a inévitablement entraîné une réduction des ressources affectées aux services d'appui et le report d'investissements institutionnels importants à court, à moyen et à plus long terme. Il nous faut maintenant faire face aux conséquences peu réjouissantes de ce choix de priorités. De plus, nous sommes confrontés à des coûts nouveaux et exceptionnels tels que ceux de la sécurité. Il est manifeste que le moment est venu de répondre à ces besoins de sorte que l'Organisation puisse continuer à s'acquitter de son mandat et à faire face aux nouveaux défis et priorités définis par nos mandants.

77. Les futurs besoins d'investissements au titre des postes énumérés sous «investissements institutionnels et éléments extraordinaires» dans ces propositions de budget devraient être progressivement intégrés dans le budget ordinaire. Toutefois, un gros apport de fonds s'impose dans un premier temps pour aider l'Organisation à rattraper son retard et à réparer les conséquences des réductions budgétaires successives. Cette approche donnerait au Bureau la possibilité de mettre en place un plan plus stratégique d'investissement à moyen et à long terme pour plusieurs domaines prioritaires afin que des ressources puissent être mises en réserve et les investissements consentis en temps voulu. Dans leurs budgets, les Etats Membres s'attachent de plus en plus à budgétiser les investissements. Cela est considéré comme une bonne méthode comptable et présente l'avantage d'une dotation prudente aux provisions pour les dépenses futures, en évitant des fluctuations budgétaires en fonction du moment où les investissements deviennent nécessaires. L'approche initiale, dans les propositions, d'une forme de budgétisation des investissements, a été discutée avec les mandants, qui ont apprécié l'attention portée à ces questions et ont noté avec satisfaction la possibilité d'assurer ainsi une plus grande transparence.

78. D'après une étude interne des besoins institutionnels à court, moyen et long terme dans les quatre domaines essentiels de la sécurité, du perfectionnement du personnel, des technologies de l'information et de la communication ainsi que des locaux, le montant estimatif des investissements nécessaires pour la période 2006-2011 est de 180 à 203 millions de dollars (voir tableau A).

Tableau A. BIT – Projection des besoins d'investissements institutionnels et des éléments extraordinaires en 2006-2011

	Chiffres estimatifs 2006-2011	Chiffres pour 2006-07	En dollars E.-U.	
			2006-07	
			Montants intégrés dans le BO proposé	Investissements proposés
Sécurité	\$ 9 - 12 millions	4 300 000		3 770 000
Locaux	\$ 75 - 85 millions	9 300 000		6 610 000
Technologies de l'information et de la communication	\$ 15 - 20 millions	5 500 000		3 300 000
Capacités du personnel	\$ 20 - 25 millions	5 800 000	5 800 000	
Session maritime de la Conférence	\$3.5 millions	3 465 000		3 465 000
Provision pour mouvements de personnel	\$15 millions	4 540 931		4 540 931
IRIS	\$35 millions	11 600 000	11 600 000	
Evaluation	\$3 millions	900 000	900 000	
Sous-total	\$180 - 198 millions	45 405 931	18 300 000	21 685 931
Dépenses imprévues	\$3.6 millions	1 125 000		1 125 000
Total	\$180 - 203 millions	46 530 931	18 300 000	22 810 931

79. Une approche différenciée peut être adoptée à l'égard de ces postes. Par exemple, pour donner suite à la discussion qui a eu lieu en novembre 2004 à la réunion du Sous-comité du bâtiment sur les besoins de rénovation des locaux du siège, dont le coût devrait se situer entre 75 et 85 millions de dollars, le Bureau étudie actuellement de nouveaux moyens de financer la majorité de ces investissements. Néanmoins, un montant estimatif de 9,3 millions de dollars est nécessaire pour entreprendre en 2006-07 des travaux structurels et autres, indispensables pour éviter toute nouvelle dégradation du bâtiment et de certaines installations (le parking par exemple). Le Bureau propose aussi d'absorber une partie de ces coûts d'investissement institutionnel en réalisant des économies sur le budget ordinaire.

80. Sur la base de cette approche, les investissements institutionnels et les coûts exceptionnels proposés pour 2006-07 s'élèvent au total à 46,5 millions de dollars, comme il est indiqué dans le tableau A. Sur ce montant, 18,3 millions ont été intégrés dans le budget ordinaire proposé au niveau actuel (2004-05). Les millions restants ne peuvent être absorbés sans nouvelles réductions des programmes et services techniques de l'OIT. A la suite de consultations avec les mandants, les investissements proposés ont été réduits à 22,8 millions de dollars (au lieu de 28 millions), ce qui signifie que 41,1 millions de dollars seraient disponibles pour faire face à des besoins projetés à 46,5 millions de dollars – le déficit atteindrait donc 5,4 millions de dollars. Des informations plus détaillées sur chacun des postes proposés pour 2006-07 sont données plus loin.

Le programme et budget et le cadre stratégique

Les objectifs stratégiques

81. Suivant le thème général «faire du travail décent un objectif mondial», les quatre objectifs stratégiques définissent les activités fondamentales de l'OIT. Le programme et budget biennal comprend les résultats escomptés dont il sera rendu compte pendant la période biennale, le budget stratégique qui sera utilisé à cet effet et un exposé succinct des stratégies qui seront mises en œuvre pour atteindre les résultats indiqués.

82. Les résultats que l'OIT cherche à obtenir correspondent, dans la plupart des cas, aux changements à introduire dans les politiques, les programmes ou les conditions touchant les travailleurs dans les Etats Membres. En conséquence, la section sur les objectifs stratégiques commence par un examen du contexte et des priorités pour chaque région, qui influenceront sur la nature des résultats escomptés et sur les stratégies appliquées au titre des objectifs stratégiques. Au niveau des pays, les stratégies seront mises en œuvre dans le cadre des programmes par pays pour un travail décent.

Stratégies thématiques et initiatives focales

83. Les stratégies thématiques reposent sur les questions introduites au début de la budgétisation stratégique, questions initialement dénommées «intersectorielles», puis «objectifs d'action communs» avec l'introduction en 2004-05 des indicateurs de performance. Dans les propositions telles qu'elles sont actuellement formulées, il demeure admis que ces questions se retrouvent dans tous les domaines et qu'elles devraient être énoncées en termes de résultats concrets, qui soient communs. Or les propositions pour 2004-05 combinaient les résultats escomptés (réduction de la pauvreté, égalité entre hommes et femmes) et les objectifs liés aux capacités de l'OIT (partenariats, connaissances, communication). Ce dernier poste figure maintenant dans la nouvelle catégorie «capacités institutionnelles». Les stratégies thématiques pour 2006-07 comportent des indicateurs concrets d'avancement fondés sur ceux qui avaient été énoncés en 2004-05, autour des questions suivantes: une mondialisation juste; s'affranchir de la pauvreté par le travail; faire progresser l'égalité entre les sexes; renforcer l'influence des normes internationales du travail sur le développement; accroître l'influence des partenaires sociaux, du dialogue social et du tripartisme. Les initiatives focales offrent un moyen d'unir les efforts du Bureau pour produire de nouveaux produits de valeur dans les domaines qui présentent un intérêt particulier pour les mandants. Les anciens «programmes focaux», introduits avec la budgétisation stratégique en tant que moyen d'accélérer la transition vers une gestion axée sur les résultats, ont été pleinement intégrés dans la structure organique du Bureau.

Programmes par pays pour un travail décent

84. Les programmes par pays pour un travail décent (PPTD) ont été officiellement établis comme l'étape suivante de l'élaboration et de la mise en œuvre de la gestion axée sur les résultats par une circulaire publiée en mai 2004⁶ qui indique que le Conseil d'administration approuve l'élaboration et la mise en œuvre d'un programme cohérent de l'OIT dans chaque pays. Les programmes par pays, qui tiennent compte des objectifs de développement définis à l'échelon international et qui se fondent sur les priorités des mandants et sur les objectifs nationaux de développement, détaillent les politiques, stratégies et résultats requis pour se rapprocher dans chaque pays de l'objectif d'un travail décent pour tous. La circulaire précise que les PPTD ont deux grands objectifs, à savoir: premièrement, promouvoir le travail décent en tant qu'élément essentiel des politiques de développement afin d'en faire au niveau national un objectif du gouvernement, des partenaires sociaux, d'autres acteurs locaux et des organismes qui coopèrent avec eux; et, deuxièmement, mettre les connaissances, les instruments et les capacités de sensibilisation de l'OIT au service des mandants tripartites pour promouvoir l'Agenda pour un travail décent dans les domaines du ressort de l'Organisation.

⁶ Circulaire du BIT n° 599, série 1, *Decent work country programmes*.

Figure 1. Le cadre stratégique en un coup d'œil

Le travail décent en tant qu'objectif mondial			
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
Objectifs opérationnels			
1a: Principes et droits fondamentaux au travail	2a: Emploi, marchés du travail, compétences et employabilité	3a: Élargir la couverture sociale	4a: Affirmer les partenaires sociaux
1b: Action normative	2b: Création d'emplois	3b: Protection effective des travailleurs	4b: Gouvernements et institutions de dialogue social
			4c: Développement du dialogue social au niveau sectoriel
Résultats opérationnels			
1a.1: Une meilleure application des principes et droits fondamentaux au travail	2a.1: L'emploi est au cœur des politiques économiques et sociales	3a.1: Amélioration des politiques et stratégies visant à étendre la protection sociale à tous	4a.1: Les organisations d'employeurs et de travailleurs jouent un rôle plus utile auprès de leurs membres et des membres potentiels
1a.2: Action ciblée contre le travail des enfants	2a.2: Politiques et programmes pour le travail décent concernant les compétences et l'employabilité	3a.2: Amélioration des outils et instruments d'analyse et de formulation des politiques et bonne gouvernance en matière de protection sociale	4a.2: Les partenaires sociaux influencent les politiques socio-économiques et de gouvernance
	2a.3: Emploi des jeunes		
1b.1: Amélioration de l'impact des normes	2b.1: Création d'emplois par le développement de l'entreprise	3b.1: Amélioration de la protection des travailleurs dans l'économie formelle ou informelle	4b.1: Renforcer la dimension sociale de l'intégration régionale
	2b.2: Création d'emplois par des approches de l'investissement à forte intensité d'emploi	3b.2: Action tripartite dans le domaine des migrations de travailleurs	4b.2: Améliorer la gouvernance
	2b.3: Le travail décent par le développement local: réduction de la pauvreté grâce à l'emploi et à la responsabilisation au niveau local	3b.3: Plans nationaux de lutte contre le VIH/SIDA dans le monde du travail	
			4c.1: amélioration des résultats sur le plan social et sur le plan du travail dans des secteurs spécifiques
Indicateurs (moyens permettant de mesurer la progression vers les résultats)			
Cibles (Valeur escomptée de chaque indicateur à la fin de la période biennale)			
Stratégies thématiques			
<p>Une mondialisation équitable</p> <p>Le travail en tant que moyen de s'affranchir de la pauvreté</p> <p>Promotion de l'égalité entre hommes et femmes</p> <p>Renforcement du rôle des normes internationales du travail dans le développement</p> <p>Renforcement de l'influence des partenaires sociaux, du dialogue social et du tripartisme</p>			
Initiatives focales			
<p>Economie informelle</p> <p>Responsabilité sociale des entreprises</p> <p>Zones franches d'exportation</p>			
Programmes par pays pour un travail décent			

85. Au cours de l'exercice 2006-07, les PPTD deviendront le cadre principal des activités de l'OIT dans les pays, complété par les travaux de recherche et les services aux niveaux régional et mondial. Des informations récentes sur la mise en œuvre de cette approche figurent dans le *Rapport sur l'exécution du programme en 2004*⁷. Elles complètent les informations sur le programme pilote pour le travail décent figurant par exemple dans le rapport *Examen du programme pilote de l'OIT sur le travail décent* qui a fait l'objet d'une discussion au Conseil d'administration en novembre 2003. Le Système intégré d'information sur les ressources (IRIS) a été conçu de manière à suivre et enregistrer la programmation, les résultats et les dépenses de l'ensemble du programme de l'OIT dans un pays, une sous-région ou une région. Quand il sera pleinement opérationnel en 2006-07, il rendra les PPTD beaucoup plus transparents, en précisant les responsabilités. Des activités sont en cours, avec l'aide du ministère britannique du Développement international, en vue de renforcer la capacité du personnel du BIT de mettre pleinement en œuvre les PPTD.

86. Les PPTD sont la contribution de l'OIT à la planification à l'échelle du système dans chaque pays dans le cadre des OMD, des DSRP, du PNUAD et des BCP. Ils encouragent l'intégration de la contribution de l'OIT dans les stratégies de développement nationales. Ils permettront également de recueillir un soutien considérable à la mobilisation de ressources, qui est maintenant décentralisée au niveau des pays.

Base budgétaire des propositions de programme et de budget

Investissements institutionnels et éléments extraordinaires

87. Les sections qui suivent donnent des détails complémentaires sur les différents éléments des investissements institutionnels et des éléments extraordinaires énumérés dans le tableau A.

Sécurité

88. L'évolution de la situation de la sécurité dans le monde ces dernières années a imposé à l'Organisation d'importants investissements, au siège et dans les structures extérieures. Ces investissements ont été rendus possibles par une allocation spéciale prélevée sur l'excédent de 2000-01 (3 450 000 dollars), par le recours à la partie II du budget de 2004-05 (780 000 dollars), puis par des réductions de programmes auxquelles il a fallu procéder pour faire face à des besoins supplémentaires imprévus, par exemple la contribution de l'Organisation à l'UNSECOORD (bureau du Coordonnateur des Nations Unies pour les mesures de sécurité) en 2004-05 (1,1 million de dollars).

89. Le Conseil d'administration a clairement manifesté sa volonté de faire en sorte qu'une réponse appropriée soit apportée à l'ensemble des besoins en matière de sécurité. Sauf allocation supplémentaire pour les investissements, les dépenses nécessaires pour répondre à ces besoins devront être absorbées par de nouvelles réductions des programmes techniques. Les chiffres figurant dans le tableau B englobent les investissements encore nécessaires pour mettre le réseau des 60 bureaux de l'Organisation en conformité avec les normes minimales de sécurité opérationnelle (MOSS), les normes minimales de sécurité opérationnelle en matière de résidence (MORSS) et les MOSS spécifiques aux pays. Ils englobent aussi des investissements supplémentaires au siège, la contribution de l'Organisation au budget de l'UNSECOORD, en augmentation, les dépenses de personnel additionnelles pour assurer la liaison avec l'UNSECOORD, suivre et coordonner les mesures de sécurité, assurer la formation et élaborer des politiques conformes à l'évolution des normes MOSS.

90. La politique de l'OIT est toujours de respecter les normes de sécurité des Nations Unies dans le lieu d'affectation concerné. Là où il a fallu procéder à une évacuation ou prendre des mesures connexes, l'Organisation s'est occupée avant tout de protéger les membres du

⁷ Document GB.292/PFA/7.

personnel local et leurs familles. L'OIT n'a pas pour politique d'aller au-delà des exigences minimales de sécurité prescrites par l'UNSECOORD, et elle est particulièrement sensible à la nécessité de maintenir l'accès à ses locaux pour tous ses mandants. Cependant, on note une nette tendance à un renforcement des normes minimales de sécurité, ce qui a inévitablement un coût. L'Assemblée générale a récemment approuvé une augmentation sensible du budget de l'UNSECOORD et décidé que le coût collectif de l'UNSECOORD continuera d'être couvert par les accords portant sur le partage des coûts passés avec chaque institution spécialisée des Nations Unies. La contribution de l'OIT à l'UNSECOORD augmentera donc en dollars constants de 870 000 dollars environ en 2006-07. Assurer un niveau accru de protection et de sécurité peut être coûteux. Si, par exemple, les exigences des MOSS pour les villes sièges venaient à changer, il faudrait trouver des ressources supplémentaires importantes.

91. Lors des consultations sur les propositions, il a été initialement proposé d'inclure 500 000 dollars à titre de provision spécifique pour les dépenses imprévues pour assurer la sécurité. Cette proposition a été retirée en raison des contraintes budgétaires. Si le renforcement des normes minimales de sécurité se poursuit ou si d'autres situations d'alerte en matière de sécurité se présentent pendant la période biennale, l'absence de cette provision obligera à détourner des ressources de la région concernée et réduira les services aux mandants.

Tableau B. Sécurité

	Investissement exceptionnel en 2006-07	Accroissement des dépenses régulières par exercice	Total pour 2006-07
Total	1 215 000	2 555 000	3 770 000
Fournitures et matériel nécessaires pour conformer les bureaux officiels aux normes MOSS et MORSS	840 000		840 000
Impératifs supplémentaires de sûreté et de sécurité au siège	375 000		375 000
Coordonnateur pour les mesures de sécurité		325 000	325 000
Formation liée aux MOSS		260 000	260 000
Contribution de l'OIT à UNSECOORD		1 970 000	1 970 000

Locaux

92. A sa 291^e session (novembre 2004), le Conseil d'administration a eu une discussion préliminaire sur le financement de grands travaux de réparation et d'entretien du bâtiment du siège à Genève, et il a demandé au Bureau d'étudier différentes options pour le financement de ces travaux. Ceux-ci sont nécessaires pour entretenir et moderniser un bâtiment vieux de trente ans. Les coûts d'entretien et de modernisation d'un bâtiment construit il y a trente ans sont substantiels puisque, selon les estimations, ils sont compris entre 75 et 85 millions de dollars.

93. La principale source de financement pour la rénovation et le gros entretien des locaux de l'Organisation est le Fonds pour le bâtiment et le logement, qui est financé par le budget ordinaire et au crédit duquel sont également portées les recettes provenant de la location d'espaces de bureaux et de places de stationnement ainsi que les prélèvements sur les excédents budgétaires qui sont approuvés par la Conférence. Le Fonds a été créé pour financer les opérations courantes normales d'entretien et d'amélioration du bâtiment et les remplacements nécessaires. Cependant, étant donné le niveau actuel des recettes, des arrangements financiers supplémentaires sont nécessaires pour financer l'investissement considérable mentionné plus haut. Une stratégie de financement sur plusieurs exercices est nécessaire pour étaler les activités de rénovation/restauration sur le court, le moyen et le long terme, des priorités réalistes étant fixées pour que les travaux urgents soient identifiés et réalisés.

94. Les besoins les plus immédiats ont été inclus dans une proposition de financement distincte soumise au Conseil d'administration à sa 292^e session (mars 2005)⁸. D'autres dépenses liées à des travaux jugés nécessaires à court ou moyen terme (de un à cinq ans) sont estimées à 6,6 millions de dollars; le détail de ces dépenses est donné dans le tableau C.

95. Les éléments énumérés dans le tableau C ont une incidence directe sur la fonctionnalité et la sécurité du bâtiment:

- Si les cabines des interprètes ne sont pas réparées, les salles de réunion seront progressivement mises hors service lorsqu'une interprétation est nécessaire. Si cette situation perdure, il faudra louer à grands frais d'autres locaux moins commodes.
- Des réparations structurales de la toiture et des parcs de stationnement sont nécessaires pour empêcher que des éléments du gros œuvre du bâtiment ne se détériorent encore plus. Si ces réparations ne sont pas faites, certaines parties du bâtiment et des parcs de stationnement ne seront plus sûrs ou deviendront inutilisables.
- Les coûts de réparation des ascenseurs et escaliers roulants sont maintenant si élevés qu'un remplacement progressif et une adaptation aux nouvelles normes de construction sont indispensables.

96. Il est ressorti des consultations que la remise en état des cuisines et des salles de conférence ne pourrait pas être faite et devrait être reportée en raison des contraintes budgétaires. D'autres solutions seront recherchées.

Tableau C. Locaux

	Investissement exceptionnel en 2006-07	Accroissement des dépenses régulières par exercice	Total pour 2006-07
Total	6 610 000		6 610 000
Entretien et amélioration des cabines d'interprétation	2 450 000		2 450 000
Isolation et hydrofugation de la toiture	1 400 000		1 400 000
Remise en état des parcs de stationnement	1 280 000		1 280 000
Réparations structurales des parties bétonnées du bâtiment	1 280 000		1 280 000
Rénovation des ascenseurs et escaliers roulants	200 000		200 000

Technologies de l'information et de la communication

97. Au cours des quinze dernières années, le Bureau a investi des sommes importantes dans les technologies de l'information et de la communication (TIC), qu'il s'agisse des matériels (serveurs, câblage, équipement de vidéoconférence) ou des logiciels (systèmes et licences). Outre les achats initiaux, il faut financer la maintenance courante et une mise à niveau régulière. Le gros investissement dans de nouveaux systèmes intégrés devrait être associé à une anticipation prudente de la nécessité de les mettre à niveau et de les actualiser en permanence, de façon à ne pas répéter l'expérience passée d'exploitation de systèmes dépassés qu'il faut au bout du compte entièrement remplacer. Le Conseil d'administration a toujours souscrit à la nécessité de prévoir de façon responsable les moyens de faire face aux besoins futurs en la matière. Toutefois, à ce jour, tous les investissements importants dans les TIC ont été financés par des excédents occasionnels du budget ordinaire. L'achat des systèmes financiers actuels des structures extérieures, leur câblage et le réseau à longue distance qui est prévu, le réseau téléphonique et les première et seconde versions de l'équipement de vote électronique ainsi que les systèmes financiers de remplacement sont autant de réalisations qui n'ont été rendues possibles que grâce au versement d'arriérés qui ont créé des excédents dont le Conseil d'administration a accepté d'affecter une partie au Fonds pour les systèmes informatiques à des

⁸ Document GB.292/PFA/9.

fins précises. Il n'y a toutefois pas d'autre source de recettes pour ce fonds et tout l'argent qui lui est affecté est immédiatement dépensé pour l'achat qui a été approuvé.

98. Les données repères les plus récentes recueillies dans le cadre d'une enquête sur l'évolution du coût de la technologie de l'information montrent que, pour le secteur gouvernemental, les budgets d'exploitation de la technologie de l'information représentent en moyenne de 7 à 9 pour cent des coûts totaux. Les provisions directes et indirectes totales destinées à couvrir les coûts liés aux TIC dans tout le Bureau, y compris les virements proposés au Fonds pour les systèmes informatiques, représentent 6 pour cent environ des coûts totaux.

99. Pour faire face aux besoins futurs dans le domaine des TIC, il serait prudent de faire en sorte que le Fonds pour les systèmes informatiques soit établi et reconstitué sur une base plus prévisible. Il est ressorti des consultations que les mandants sont favorables à cette approche plus stratégique des investissements dans les TIC. Le tableau D inclut des provisions proposées pour l'exercice biennal qui couvriraient environ la moitié des besoins dans ce domaine. Le montant des provisions a été déterminé sur la base d'une analyse du cycle normal de renouvellement des investissements dans l'informatique (la durée la plus longue raisonnablement possible a été retenue), du coût estimatif total de chaque nouvel investissement et du nombre de passations de cette charge pendant les trois prochains exercices. En raison des préoccupations persistantes relatives à l'incidence sur le niveau du budget, seule une provision partielle est proposée pour l'exercice 2006-07. Cette provision sera insuffisante pour faire face aux besoins futurs, mais la nécessité d'un financement régulier sera établie et des efforts seront faits pour augmenter la provision lors des périodes biennales futures.

100. L'utilisation de toute somme prélevée sur le Fonds pour les systèmes informatiques devrait être approuvée expressément par le Conseil d'administration sur la base de propositions chiffrées avec précision.

Tableau D. Technologies de l'information et de la communication

	Investissement exceptionnel en 2006-07	Accroissement des dépenses régulières par exercice	Total pour 2006-07
Total	770 000	2 530 000	3 300 000
Remplacement périodique des serveurs après la période de garantie de 3 ans		270 000	270 000
Remplacement du câblage de réseau		190 000	190 000
Provision pour investissements et mises à niveau majeurs dans le domaine informatique		1 870 000	1 870 000
Provision pour mises à niveau du système téléphonique		200 000	200 000
Déploiement du système de gestion électronique des documents	500 000		500 000
Installations de visioconférence – équipement des derniers bureaux extérieurs	270 000		270 000

Session maritime de la Conférence internationale du Travail

101. La session maritime de la Conférence internationale du Travail est un grand événement qui se produit en moyenne tous les dix ans. Les trois dernières sessions ont eu lieu en 1996 (84^e session), 1987 (74^e session) et 1976 (62^e session). Le financement du coût total d'un tel événement sur un seul exercice pèserait lourdement sur les ressources disponibles pour d'autres programmes pendant cet exercice.

102. Comme le montre le tableau E, les estimations les plus récentes pour une conférence avec trois commissions plénières, deux séances par jour pour tous les groupes et des séances plénières avant et après les travaux en commission s'élèvent à 3 470 000 dollars, à supposer que

la plénière soit continue, d'où des frais de transcription et de production du compte rendu provisoire. Sans plénière continue, le coût pourrait être ramené à 3,1 millions de dollars.

Tableau E. Session maritime de la Conférence internationale du Travail

	Investissement exceptionnel en 2006-07	Accroissement des dépenses régulières par exercice	Total pour 2006-07
Total	3 465 000		3 465 000
Voyage des délégués membres du Conseil d'administration	35 000		35 000
Personnel de la Conférence	570 000		570 000
Interprétation	1 850 000		1 850 000
Documentation	610 000		610 000
Sécurité, installations et fournitures	400 000		400 000

Ajustement pour mouvements de personnel

103. Pendant de nombreux exercices, lors de l'adoption du programme et budget, la Conférence internationale du Travail a appliqué une réduction générale de 1,2 pour cent environ des dépenses de personnel afin de réduire le montant global du budget, en partant du principe qu'un financement intégral n'est pas nécessaire, compte tenu des retards dans le recrutement ou le remplacement des membres du personnel.

104. Dans le cadre de la budgétisation stratégique, le Conseil d'administration et la Conférence souhaitent que les résultats visés soient atteints et que le Bureau utilise à cette fin la totalité des crédits approuvés. Les crédits libérés par les retards dans le recrutement sont immédiatement affectés à d'autres activités afin d'assurer l'obtention des résultats souhaités.

105. Cet ajustement pour mouvements de personnel a eu pour effet de diminuer le montant réel des ressources dont disposent les divers programmes pour atteindre les résultats stratégiques approuvés pour le Bureau, ce montant étant inférieur à celui indiqué dans la décision relative à l'ouverture de crédits.

106. Dans le passé, il a été possible au Bureau, grâce à une sous-utilisation systématique des crédits ouverts, d'absorber l'ajustement pour mouvements de personnel. Etant parvenu à accroître les taux d'exécution, dans le cadre tant du budget ordinaire que des ressources extrabudgétaires, le Bureau n'est plus en mesure de réaliser les économies budgétaires correspondant à l'ajustement pour mouvements de personnel. De ce fait, afin de pouvoir disposer de la totalité des ressources affectées à la poursuite de tous les résultats stratégiques, il est proposé de ne pas faire apparaître l'ajustement pour mouvements de personnel (4,5 millions de dollars) dans les calculs budgétaires (tableau F). La décision relative à l'ouverture de crédits sera ainsi plus transparente et réaliste et les responsables des programmes disposeront réellement des ressources indiquées sous la rubrique budgétaire de leurs programmes. Faute de quoi, il faudra réduire les programmes.

Tableau F. Ajustement pour mouvements de personnel

	Investissement exceptionnel en 2006-07	Accroissement des dépenses régulières par exercice	Total pour 2006-07
Total		4 540 931	4 540 931

Réserve pour les décisions du Conseil d'administration

107. Au cours de chaque exercice, le Conseil d'administration est appelé, pour faire face à des imprévus, à prendre des mesures plus rapidement que ne l'autorise la relative lenteur de la procédure budgétaire biennale. Ces imprévus concernent souvent les activités fondamentales de l'Organisation et relèvent directement de son mandat; il peut également s'agir de questions essentielles de sécurité, ou de décisions imposées par le système commun. Dans ce cas, le Bureau peut s'accommoder de certaines décisions du Conseil d'administration en redéfinissant l'ordre des priorités de son programme de travail. Si une telle modification s'avère impossible, la partie II du budget prévoit pour les dépenses imprévues un certain montant, dont l'utilisation doit être approuvée par le Conseil d'administration, conformément à l'article 15 du Règlement financier. Tout montant inutilisé au terme de l'exercice est restitué aux Etats Membres, conformément aux dispositions régissant l'utilisation des excédents.

108. Au cours des cinq derniers exercices (tableau G), le montant moyen des nouvelles dépenses approuvées par le Conseil d'administration a dépassé 3 millions de dollars par exercice, somme impossible à financer en totalité à l'aide des crédits ouverts pour les dépenses imprévues, puisqu'ils sont restés limités à 875 000 dollars depuis l'exercice 1988-89. Il a par conséquent fallu procéder à un réajustement des priorités dans le budget ordinaire.

Tableau G. Récapitulatif des dépenses imprévues ayant fait l'objet d'une approbation

	Nouvelles dépenses autorisées par le Conseil d'administration
Montant moyen par exercice	3 314 050
1994-95	1 378 500
1996-97	438 900
1998-99	8 682 250
2000-01	2 550 600
2002-03	3 520 000

109. A ce jour, en 2004-05, le Conseil d'administration a pris les décisions suivantes:

- Activités relatives au rôle constitutionnel fondamental en matière de normes: commission d'enquête pour le Bélarus (550 000 dollars) et représentation au Myanmar (somme estimée à 900 000 dollars). Le coût total (1 450 000 dollars) est très supérieur aux moyens dont dispose le Secteur des normes, à supposer même qu'il renonce à d'autres activités essentielles. Au total, 700 000 dollars seront financés par l'excédent de 2000-01, mais de telles ressources ne seront pas disponibles au cours des exercices suivants.
- Renforcement de la sécurité au siège (780 000 dollars).

110. Par ailleurs, la situation au regard de la sécurité à Abidjan devrait coûter quelque 730 000 dollars d'ici la fin de l'exercice, ce qui est principalement dû au coût de l'évacuation et de la réinstallation du personnel. Outre les problèmes causés par l'interruption des activités du bureau régional, les pertes financières ont lourdement pesé sur l'exécution des programmes régionaux.

111. Le montant total des crédits ouverts pour les dépenses imprévues en 2004-05 est de 875 000 dollars (tableau H), ce qui est manifestement insuffisant, ne serait-ce que pour financer les besoins déjà identifiés. En conséquence, les sommes nécessaires devront être trouvées dans l'ensemble du Bureau, ce qui aura un impact sur les activités planifiées, d'où de lourdes conséquences pour les services aux mandants. En 1982 déjà, le bas niveau de ces crédits avait été noté et, à sa 221^e session, le Conseil d'administration avait souscrit à la proposition du Directeur général de les fixer à un niveau plus réaliste. Toutefois, dans le contexte de la croissance zéro et vu la volonté du Conseil d'administration d'axer les dépenses sur les services techniques, les augmentations approuvées vers le milieu des années quatre-vingt n'ont pas été durables.

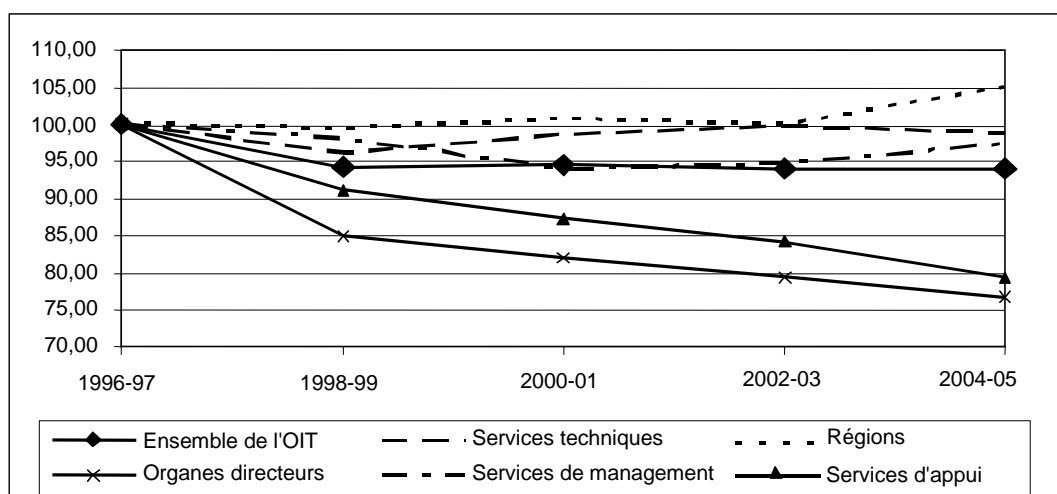
Tableau H. Dépenses imprévues

	Investissement exceptionnel en 2006-07	Accroissement des dépenses régulières par exercice	Total pour 2006-07
Total	875 000	1 125 000	2 000 000

Economies et gains d'efficacité indiqués dans les propositions

112. Les propositions prévoient la réalisation d'économies internes et de gains d'efficacité substantiels qui permettront de dégager des ressources pour les nouveaux produits et services, en pleine expansion, définis par le Conseil d'administration. Comme indiqué plus haut, la baisse du budget en termes réels depuis 1996-97 est de l'ordre de 6 pour cent.

Figure 2. Evolution du budget de l'OIT ⁹
Evolution du budget ordinaire de l'OIT et de ses composantes, en dollars constants de 1994-05 (1996-97 = 100)



113. Par rapport aux budgets antérieurs, on constate une réduction constante des dépenses engagées pour l'administration et les services d'appui. Comme indiqué dans le programme et budget pour 2004-05, des mesures ont été prises en vue de réallouer ces fonds aux régions et aux secteurs techniques, de manière à maximiser les services et les produits offerts aux mandants dans le cadre des ressources disponibles. Comme indiqué plus haut, cette stratégie s'est traduite au cours des derniers exercices par un manque de fonds importants pour effectuer les investissements institutionnels nécessaires.

114. Les autres économies et gains d'efficacité réalisables sont énumérés ci-dessous. Les gains d'efficacité doivent permettre à l'Organisation de continuer de fournir aux mandants des services et des produits de qualité, en dépit d'une diminution, en termes réels, des ressources disponibles par rapport à la demande. Les économies peuvent également libérer des ressources susceptibles d'être investies dans de nouveaux produits ou services ou réaffectées aux besoins qui ne seraient pas satisfaits. Comme ce fut le cas pour le programme et budget pour 2004-05, toutes les unités ont été priées d'établir leurs propositions budgétaires initiales à 95 pour cent au maximum des montants de 2004-05. Cette politique, conjuguée avec la procédure d'identification des priorités, résultats et cibles régionaux, prévue dans le cadre de la budgétisation stratégique, a aidé les membres du personnel à identifier les domaines où un réajustement est possible dans le cadre des montants fixés comme cibles et ceux pouvant donner lieu à une collaboration, à une synergie ou à une fusion avec d'autres unités.

⁹ Figure 1 du *Cadre stratégique pour 2006-2009 et rapport de la discussion de cette question au sein la Commission du programme, du budget et de l'administration du Conseil d'administration du BIT* (voir note de bas de page n° 2).

115. Le personnel étant pour le Bureau le plus gros poste du budget, les économies et les gains d'efficacité supposent en général un réaménagement des effectifs. Le Bureau est résolu à prendre toutes mesures nécessaires – réorganisation, réaffectations, formation de reconversion, notamment – permettant de réduire autant que possible les inconvénients qui peuvent en découler pour le personnel. Le budget opérationnel figurant à l'annexe 1 contient un bref récapitulatif des économies réalisées, notamment:

- Elimination des petites unités et des sous-unités des programmes techniques. Cette mesure permet de réduire le nombre des postes d'encadrement, de mieux utiliser le personnel de la catégorie des services organiques et le personnel d'appui, et de diminuer le nombre des postes de direction. C'est ainsi, par exemple, que des postes de D.2 ont été supprimés dans les services suivants rattachés au secteur des normes et principes et droits fondamentaux au travail: Intégration des politiques, Relations externes et partenariats, Egalité entre hommes et femmes.
- Réduction des effectifs de la catégorie des services organiques par non-remplacement des postes libérés par les départs à la retraite.
- Les départs à la retraite permettent également aux régions et aux programmes techniques de redéfinir la structure des qualifications. Dans la région des Etats arabes, par exemple, il est prévu de remédier à une répartition inégale des compétences techniques en créant de nouveaux postes dans les domaines techniques insuffisamment dotés lors du départ à la retraite des experts des secteurs techniques plus avantagés à cet égard.
- Les régions, elles aussi, restructurent leurs équipes techniques de manière à pourvoir des postes couvrant plusieurs domaines. Par exemple, la région des Amériques a proposé la création de postes combinant des compétences dans les domaines de la sécurité sociale et des conditions de travail, l'objectif étant d'offrir aux mandants une palette plus riche de services de première ligne tout en conservant la possibilité de tirer parti du savoir-faire considérable de la région et du siège.

116. Les débats du Conseil d'administration et les consultations ultérieures avec les mandants ont clairement montré que l'on attend du Bureau des avancées décisives en ce qui concerne le rééquilibrage de la structure des grades et la réalisation des économies qui doivent en découler. On a également largement insisté sur le fait que cette restructuration ne doit pas reposer sur des décisions arbitraires mais sur une démarche et des principes clairement définis qui tiennent compte à la fois des normes de classement en vigueur dans le système commun et de la nécessité de veiller à ce que les membres du personnel disposent des qualifications et de l'expérience indispensables pour fournir des services de qualité, à la hauteur des besoins des mandants.

117. Le calcul des économies pouvant être réalisées grâce à un abaissement des grades doit impérativement tenir compte des éléments suivants:

- Les cibles fixées pour les grades doivent reposer sur une base objective et tenir compte des possibilités de réorganisation des activités, comme indiqué ci-dessus.
- Le calendrier des départs à la retraite et des cessations d'activité et le lieu et le profil des compétences nécessaires dans l'Organisation.
- Le dispositif en place au BIT pour les questions de classification, notamment la possibilité de former un recours pour obtenir un reclassement et les promotions à titre personnel.
- Le lien entre les promotions, la motivation et les objectifs relatifs à l'égalité entre les sexes.

118. On prévoit que l'examen par le Conseil d'administration de la stratégie du BIT en matière de ressources humaines révisée¹⁰ comportera une analyse détaillée des questions de classification. Les cibles à atteindre pour améliorer la structure des grades sont énoncées en termes généraux dans la section appropriée des présentes propositions. Pour l'instant, une question importante du point de vue budgétaire est celle du montant des économies qui peuvent être réalisées. Lors du calcul des coûts standard pour 2006-07, une réduction de quelque

¹⁰ Document GB.292/PFA/17.

2 millions de dollars, correspondant à une diminution nette des grades et des échelons (à l'intérieur d'un même grade), a été appliquée, tant pour les services organiques que pour les services généraux. Ces économies sont reflétées dans l'élément coûts standard décrit dans l'annexe documentaire 2.

119. Des économies et gains d'efficacité ont également été réalisés dans les domaines non afférents au personnel.

- Il a été proposé de réduire de 24 pour cent le montant des frais de voyage, ce qui correspondrait à une économie de près de 4,7 millions de dollars. Cet objectif pourra être atteint dans la pratique en diminuant le nombre de voyages, en utilisant des moyens de transport plus économiques et en recourant plus intensivement à la vidéoconférence et à la téléconférence, s'il y a lieu.
- D'autres dépenses discrétionnaires non afférentes au personnel ont également été réduites, même si des difficultés peuvent se poser dans le cas de coûts fixes tels que les loyers. Il a également été proposé de réduire les achats d'équipement et les dépenses liées à leur entretien.

120. Il existe également un certain nombre d'autres domaines où des économies et des gains d'efficacité peuvent être réalisés au cours de cet exercice et des exercices suivants. Ils sont décrits dans les paragraphes ci-après.

121. Une **stratégie efficace pour un développement des connaissances fondé sur des informations exactes et reflété par des publications de qualité**. Les travaux analytiques du BIT doivent présenter des éléments d'information et des idées qui appuient l'élaboration et la mise en œuvre des politiques dans le cadre de l'Agenda pour un travail décent, touchent un grand nombre d'acteurs et de mandants importants, ouvrent de nouvelles perspectives et fixent de nouvelles priorités. A cette fin, le BIT renouvellera sa stratégie de publication, en privilégiant un petit nombre de publications vedettes à même de délivrer des messages et des informations essentiels à un large public et en mettant sur pied une vaste politique qui fasse prévaloir la qualité, la précision et l'efficacité dans un nombre plus réduit de publications destinées à procurer aux mandants l'analyse politique et l'information dont ils ont besoin. Cette stratégie s'articulera sur une politique de recherche intersectorielle encourageant une analyse de qualité centrée sur les priorités de l'OIT, la constitution de solides réseaux avec des groupes de réflexion externes et des instituts de recherche de renommée mondiale, et les échanges avec les mandants dans le domaine de la recherche et de l'analyse. Elle se fondera sur une base statistique large et fiable. Une stratégie nouvelle en matière de statistiques sera mise en place qui intégrera le travail statistique en cours dans différents services du Bureau dans un programme géré de manière centralisée et donc plus efficace. Ce programme sera destiné à fournir des statistiques fiables et cohérentes, des indicateurs et d'autres informations aux mandants et aux parties prenantes sur tous les aspects de l'Agenda pour un travail décent et à aider les services techniques et les programmes régionaux du BIT à fournir une analyse de haute qualité.

122. Poursuivre **la réforme des structures administratives**. Sous le régime de la budgétisation administrative, la tendance qui prévalait consistait à établir de petites unités pour mettre en évidence les ressources consacrées à des priorités spécifiques. Dans un système de budgétisation axée sur les résultats, les ressources sont affectées aux priorités stratégiques et sont utilisées avec souplesse pour atteindre des objectifs de performance mesurables. La démarche adoptée pour combattre la fragmentation administrative héritée du passé s'inscrit dans le long terme. Elle consiste à créer des structures départementales dirigées par un directeur et son adjoint plutôt que plusieurs services avec chacun un chef à sa tête, et à confier les travaux à exécuter à des équipes temporaires plutôt qu'à des structures administratives permanentes.

123. **Réforme des bureaux extérieurs**. Des membres du Conseil d'administration ont noté qu'il est possible de réaliser des économies en reconsidérant la structure des bureaux extérieurs. Une cible a été fixée pour cette proposition: économiser 1 million de dollars en 2006-07 en réalisant des gains d'efficacité et en réexaminant la représentation de l'OIT dans les pays développés. Ces économies seront réaffectées à l'amélioration des services dans les régions où

elles sont réalisées. Quelque ambitieuse qu'elle puisse paraître, cette cible est réaliste car elle tient compte des nouvelles stratégies conçues ces dernières années en Europe occidentale et appliquées en Espagne et au Portugal, où les bureaux fonctionnent avec l'aide du pays hôte qui apporte un appui non négligeable dans le cadre de son partenariat avec l'OIT.

124. Poursuite du **rééquilibrage de la structure hiérarchique**. L'expérience de l'abaissement des grades et des échelons acquise pendant le présent exercice, qui vient d'être évoquée, devrait permettre de trouver des solutions pratiques pour procéder à d'autres réductions en 2006-07. Il sera pour cela nécessaire de consulter le Syndicat du personnel et d'entreprendre une réforme administrative allant bien au-delà de la restructuration décrite plus haut. La stratégie du Bureau s'inspirera, à cet égard, de la discussion du Conseil d'administration portant sur la stratégie révisée en matière de ressources humaines qui aura lieu en mars 2005.

125. **Procédures de réorganisation pour tirer parti de la capacité d'IRIS**. La mise en service d'IRIS permettra de réaliser à la fois des économies immédiates et des économies à plus long terme. Actuellement, le Bureau estime à 1 750 000 dollars les économies qui seront réalisées sur les dépenses de personnel et à 450 000 dollars les économies annuelles sur les autres dépenses. Il convient de rappeler que les budgets approuvés des départements d'appui ont également été fortement réduits lors des exercices précédents, notamment en 2004-05 avec une réduction de 5 pour cent (environ 1,2 million de dollars). Les économies réalisées l'ont été uniquement grâce à l'introduction anticipée de nouveaux systèmes automatisés. La poursuite de ce processus d'automatisation permettra d'épargner sur le budget anciennement alloué aux tâches manuelles, et les sommes épargnées seront, dans certains cas, directement affectées à la maintenance et au support d'IRIS. Une fois achevée l'installation d'IRIS au siège et dans les régions, il sera beaucoup plus facile d'éliminer les causes d'inefficacité dans les procédures opérationnelles actuelles. Le Bureau trouvera de meilleures procédures et les appliquera en s'attachant à réaliser les économies qui en découlent.

Utilisation des économies

126. Grâce aux économies précitées, il sera possible de financer pleinement trois domaines d'investissement institutionnel (tableau I). Le Conseil d'administration appuie largement ce choix de financement.

Tableau I. Montants intégrés dans les propositions pour 2006-07

	Total pour 2006-07
Total	18 300 000
Capacités du personnel	5 800 000
Frais d'exploitation d'IRIS	11 600 000
Evaluation	900 000

Capacités du personnel

127. Le Commissaire aux comptes (document GB.286/PFA/14, mars 2003) a souligné que le succès de la stratégie du BIT en matière de ressources humaines dépend en grande mesure d'une stratégie de formation adéquatement financée, ce qui suppose que l'on octroie une place centrale au développement du personnel et de ses compétences. Il a estimé à 10,3 millions de dollars par période biennale le coût de la mise en œuvre de la stratégie, y compris la formation à la gestion, les centres d'évaluation, le programme pour les jeunes professionnels et autres activités de formation.

128. Du fait qu'elle met davantage l'accent sur la gestion axée sur les résultats et l'obligation de rendre des comptes, la stratégie révisée en matière de ressources humaines dépend dans une grande mesure des qualifications et du dévouement du personnel du BIT. A cet égard, il est fondamental de prévoir un niveau suffisant d'investissement dans le maintien et le

perfectionnement des compétences dans tous les domaines, de la gestion à la technique et la communication.

129. Les études de l'OCDE sur le secteur public montrent que la plupart des gouvernements ont accru leurs investissements dans la formation. En 2003, 56 pour cent des pays de l'OCDE ont investi entre deux et cinq jours par an et par fonctionnaire. Beaucoup de gouvernements ont établi un lien entre réforme organisationnelle en profondeur et nouvelle technologie de l'information, d'une part, et investissements majeurs dans le développement du capital humain, d'autre part. Les grandes entreprises consacrent communément 3 pour cent ou plus de leur masse salariale à la formation du personnel.

130. Comme l'a fait remarquer le Commissaire aux comptes, les dépenses actuelles du BIT pour la formation du personnel sont insuffisantes. Le succès de la stratégie en matière de ressources humaines, de la gestion axée sur les résultats, d'IRIS dépend d'un niveau suffisant d'investissement dans la formation du personnel. Un investissement soutenu dans ce domaine se justifie par ailleurs du fait de l'âge du personnel du BIT et du nombre très élevé de départs à la retraite de hauts fonctionnaires au cours des cinq prochaines années au moins.

131. Il est proposé d'investir 8,9 millions de dollars dans le développement du personnel et les ressources humaines en 2006-07 (tableau J). Cela équivaut à 2,4 pour cent des dépenses totales de personnel et à une augmentation de 5,8 millions par rapport au montant inscrit au budget en 2004-05.

132. On trouvera ci-après sept domaines de formation considérés comme des composantes essentielles de l'investissement requis en la matière:

- formation à la gestion;
- gestion des programmes par pays pour un travail décent comprenant la gestion stratégique et la conception, le contrôle et l'évaluation des projets de coopération technique, ainsi que la mobilisation de ressources locales;
- un programme dynamique de recrutement et de développement visant à attirer et retenir de jeunes professionnels ainsi que des professionnels de pays sous-représentés;
- formation aux processus opérationnels améliorés et aux nouvelles technologies de l'information;
- perfectionnement technique, compte tenu de la nécessité de mieux former le personnel à la relève et d'encourager la mobilité;
- formation en cours d'emploi régulièrement fournie par les services de gestion et d'appui aux nouvelles recrues;
- formation régulière à la sécurité (procédures de sécurité, connaissance des risques, agents de sécurité).

Tableau J. Capacités du personnel

	Provision actuelle (montant 2004-05)	Accroissement des dépenses régulières par exercice	Total pour 2006-07
Total	3 100 000	5 800 000	8 900 000
Perfectionnement des cadres		1 400 000	1 400 000
Formation aux PPTD		600 000	600 000
Initiation et formation en cours d'emploi	450 000	1 800 000	2 250 000
Formation aux processus opérationnels des entreprises		1 300 000	1 300 000
Formation spécialisée et enseignement des langues	2 650 000	700 000	3 350 000

IRIS

133. Les phases de conception et de développement d'IRIS, qui ont été achevées en 2004, représentent un coût total de développement de 40 millions de dollars. La transition vers la mise

en production, y compris la formation initiale et la stabilisation au siège, se déroulera pendant une période de treize mois allant de novembre 2004 à décembre 2005 pour un coût estimatif de 10,7 millions de dollars. Une allocation de 10,4 millions de dollars provenant des gains de change réalisés sur l'excédent de 2000-01 a été approuvée par le Conseil d'administration à sa 291^e session (novembre 2004) pour financer le coût de la transition¹¹. L'état d'avancement des phases de développement et de transition sera communiqué au Conseil d'administration en mars 2005¹².

134. Dans la mise à jour concernant le projet IRIS¹³ présentée à la 291^e session (novembre 2004) du Conseil d'administration, les coûts totaux d'exploitation d'IRIS ont été estimés à 8 millions de dollars par an, soit 16 millions pour la période biennale. Le Directeur général a indiqué en novembre 2004 au Conseil d'administration qu'il inscrirait le coût de fonctionnement d'IRIS, après sa mise en service et sa stabilisation au siège, dans les propositions de programme et budget pour 2006-07. Dans ces propositions, un montant de 11,6 millions de dollars (tableau K) est alloué pour les frais d'exploitation, étant entendu qu'il est prévu de récupérer tout solde provenant des ressources actuellement utilisées pour financer les anciens systèmes et des gains d'efficacité réalisés ultérieurement dans les domaines de gestion connexes. On continuera de passer au crible les frais d'exploitation d'IRIS en vue de les réduire encore et de dégager de nouvelles économies à mesure que le système sera stabilisé et pleinement intégré dans le Bureau.

135. Le montant de 11,6 millions de dollars permettra de financer la création, au sein du Bureau de l'informatique et des communications (ITCOM), d'unités chargées de la gestion d'IRIS et de l'appui technique au système; la sous-traitance de la maintenance et des services techniques liés à un logiciel hautement spécialisé; l'infrastructure nécessaire et notamment un plan de redressement en cas de sinistre; les droits de licence et de maintenance et autres frais accessoires, tels que le matériel et les télécommunications de secours. Comme il a été signalé au Conseil d'administration en novembre 2004, le personnel du BIT s'occupera de l'appui aux utilisateurs, de la formation, de la maintenance fonctionnelle et du développement du système afin de conserver au maximum les connaissances acquises dans le cadre du Bureau. L'hébergement et la maintenance des gros ordinateurs et des services techniques spécialisés pourraient être plus efficaces et plus rentables si l'on faisait appel à des partenaires extérieurs, ce qui permettrait de réaliser des économies d'échelle.

136. Le processus de changement en cours aura des conséquences importantes sur la manière dont l'Organisation est gouvernée et gérée. Pour rentabiliser au maximum ce changement, ainsi que le gros investissement financier et humain qui est actuellement réalisé, l'Organisation doit saisir l'occasion qui se présente, exploiter les outils fournis et s'assurer les avantages offerts.

Tableau K. IRIS

	Accroissement des dépenses régulières par exercice	Total pour 2006-07
Total	11 600 000	11 600 000
Dépenses de personnel	5 100 000	5 100 000
Services techniques	2 500 000	2 500 000
Sous-traitance de l'infrastructure	2 400 000	2 400 000
Licences et maintenance du logiciel	1 300 000	1 300 000
Autres dépenses (matériel, voyages, télécommunications de secours)	300 000	300 000

¹¹ Document GB.291/PFA/7.

¹² Document GB.292/PFA/5.

¹³ Document GB.291/PFA/3/2.

Evaluation

137. Le Conseil d'administration dans son ensemble et différents mandants ont régulièrement demandé que la capacité d'évaluation du BIT soit renforcée et devienne plus indépendante, en vue de faciliter les évaluations du programme, l'évaluation des projets de coopération technique, l'apprentissage organisationnel continu et l'application des connaissances à l'élaboration de nouveaux projets et programmes. Conformément aux bonnes pratiques reconnues par l'ONU et les gouvernements, le Directeur général a décidé de renforcer la capacité et l'indépendance de l'évaluation au BIT en créant, en 2005, une nouvelle unité administrative dont il est fait état dans les propositions de programme et de budget pour 2006-07. En 2005, qui sera une année de transition, cette unité élaborera des plans et des procédures concernant, par exemple, le recours accru à des évaluateurs externes. Des informations plus détaillées sur la nouvelle unité d'évaluation seront fournies au Conseil d'administration en novembre 2005. Les montants indiqués (tableau L) seront complétés par les recettes perçues au titre de l'appui aux projets de coopération technique. Au total, les ressources permettent de doter l'unité de trois fonctionnaires à plein temps de la catégorie des services organiques, ainsi que d'évaluateurs externes selon les besoins.

Tableau L. Evaluation

	Accroissement des dépenses régulières par exercice	Total pour 2006-07
Total	900 000	900 000

Niveau de budget proposé

138. Divers avis ont été formulés à la session de novembre 2004 du Conseil d'administration concernant le niveau du budget: si les PIEM et d'autres gouvernements ont indiqué que, à leur avis, il est encore possible de réaliser des économies et des gains d'efficacité, le groupe des travailleurs a estimé quant à lui qu'il faudrait proposer une augmentation. D'autres intervenants se sont déclarés prêts à réexaminer la situation. Les consultations plus approfondies qui ont eu lieu depuis donnent à penser qu'il existe une volonté d'envisager la nécessité d'investissements institutionnels stratégiques au BIT.

139. Il ne fait pas de doute que dans le cadre d'un budget à croissance zéro le BIT a réduit fortement et sur une longue période ses dépenses administratives. Des services internes essentiels ont atteint le stade où la seule option prudente est de prévoir des investissements à court terme et des provisions à plus long terme en vue d'investissements futurs prévisibles.

140. L'accroissement des ressources extrabudgétaires a contribué à réduire l'écart entre les besoins et attentes des mandants et la capacité de l'OIT d'y répondre. Des investissements comme celui engagé pour IRIS aideront à garantir que les niveaux estimés de dépenses de coopération technique peuvent être réalisés de façon efficiente et efficace.

141. Les tableaux B à L détaillent les propositions en termes de dépenses totales nécessaires, d'économies proposées par le Bureau pour les couvrir et d'investissements proposés dans les capacités. Le cumul de ces sommes correspond au total proposé dans le tableau A.

142. Par ailleurs, plusieurs priorités sont proposées pour un financement par des ressources extrabudgétaires (voir annexe documentaire 9). Si les donateurs sont prêts à assurer un financement pour nous permettre d'appliquer plus largement dans les Etats Membres les principaux produits et services que le BIT élabore, ce sera une contribution majeure à la réduction de l'écart entre les besoins et les ressources.

Budget stratégique proposé

Tableau 1. Budget stratégique: budget des dépenses proposé, par ligne de crédit

Catégorie	Budget stratégique révisé 2004-05	Budget stratégique proposé 2006-07	Budget stratégique proposé 2006-07
	(en dollars E.-U.)	(en dollars constants de 2004-05)	(recalculé en dollars E.-U.)
Partie I. Budget courant			
A. Organes directeurs	65 078 793	61 077 991	64 013 258
B. Objectifs stratégiques	397 926 949	402 910 307	430 893 089
Normes	70 766 259	78 646 937	84 032 096
Emploi	125 931 103	123 533 963	131 934 014
Protection sociale	72 717 717	86 539 711	92 980 468
Dialogue social	128 511 870	114 189 696	121 946 511
C. Services de management	45 791 102	44 808 546	47 375 379
D. Autres provisions budgétaires	24 459 087	24 459 087	30 247 809
Ajustement pour mouvements de personnel	(4 540 931)	(4 540 931)	(4 843 025)
Total Partie I	528 715 000	528 715 000	567 686 510
Partie II. Dépenses imprévues			
Dépenses imprévues	875 000	2 000 000	2 000 000
Partie III. Fonds de roulement			
Fonds de roulement	-	-	-
Total (Parties I-III)	529 590 000	530 715 000	569 686 510
Partie IV. Investissements institutionnels et éléments extraordinaires			
Investissements institutionnels et éléments extraordinaires	-	21 685 931	22 174 027
TOTAL (Parties I-IV)	529 590 000	552 400 931	591 860 537

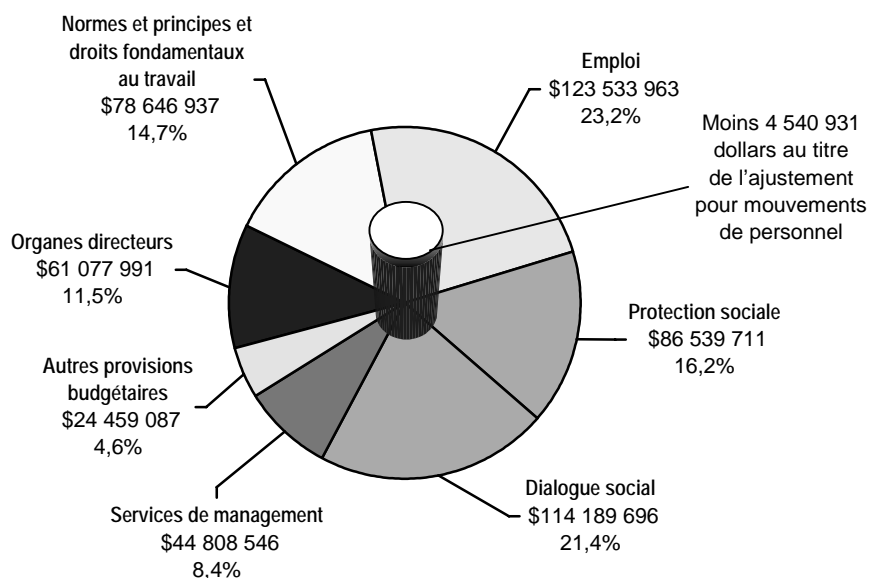
a) La répartition des fonds par objectif stratégique dans les programmes et budgets pour 2002-03 et 2004-05 était entièrement basée sur une formule selon laquelle les budgets administratifs du siège et des unités régionales étaient alloués au cadre stratégique. La formule applicable au siège supposait une totale concordance entre les secteurs et les objectifs stratégiques; les formules régionales étaient pondérées en fonction de la spécialisation technique des équipes multidisciplinaires. Dans les propositions actuelles, l'affectation des ressources techniques au cadre stratégique est assurée par les directeurs de programme, selon l'engagement qu'ils ont pris de contribuer aux résultats à atteindre. Cette démarche a permis de mieux refléter les activités intersectorielles, par exemple l'importante contribution technique que doivent apporter les spécialistes des questions intéressant les travailleurs et les employeurs à la réalisation de tous les objectifs stratégiques. Des chiffres détaillés sont donnés pour chaque objectif opérationnel et les résultats nets sont indiqués ici. Les ressources non techniques sont réparties entre les objectifs stratégiques selon les formules existantes.

b) Compte tenu de ce changement de méthodologie, les chiffres de 2004-05 ne sont pas comparables à ceux de 2006-07. Tel est le cas en particulier dans les régions, où l'ancienne méthodologie reposait uniquement sur la répartition des spécialistes techniques et ne prenait en considération ni les autres activités requises pour appuyer la coopération technique ni les travaux effectués dans les domaines pour lesquels aucun poste décentralisé de spécialiste n'était prévu dans le budget ordinaire. Les chiffres nettement plus bas correspondant aux normes et à la protection sociale en 2004-05 et les chiffres plus élevés pour l'emploi sont imputables à ces limites dans l'ancienne méthodologie. Cela confirme l'observation selon laquelle ce sont les chiffres du budget stratégique alloué aux régions qui marquent des variations importantes, non ceux des programmes techniques. Voir tableau 2 ci-dessous.

c) C'est une première itération d'une budgétisation stratégique et axée sur les résultats plus transparente. Il sera possible de rendre compte des dépenses stratégiques effectives en utilisant IRIS, et d'établir une comparaison entre les dépenses stratégiques prévues et les dépenses effectives à la fin de la période biennale, ce qui était impossible auparavant. Ces informations permettront à leur tour de procéder à une budgétisation stratégique plus précise dans les propositions de programme et de budget pour 2008-09.

d) Le budget opérationnel pour 2004-05 révisé (annexe documentaire n° 1) a été utilisé dans tous les tableaux indiquant les ressources allouées aux objectifs stratégiques.

Figure 3. Répartition de la partie I du budget et impact de l'ajustement pour mouvements de personnel



Le budget stratégique et la budgétisation axée sur les résultats

143. Cette section donne des informations complémentaires sur le budget stratégique qui fait l'objet du tableau 1, en précisant les résultats escomptés qui sont décrits dans la section «Objectifs stratégiques». Les annexes fournissent des informations sur les aspects opérationnels du budget, étant entendu que, conformément aux orientations données par le Conseil d'administration, c'est le budget stratégique présenté au tableau 1 qui est soumis pour adoption.

Une approche axée sur les résultats

144. Pour la quatrième fois, les propositions de programme et de budget ont été mises au point selon la méthode de la budgétisation stratégique, qui a été employée pour la première fois dans le programme et budget pour 2000-01. Les présentes propositions ont été élaborées en étroite coopération avec les mandants tripartites de l'OIT, conformément aux politiques et aux orientations spécifiques établies par le Conseil d'administration.

145. Les systèmes de gestion axés sur les résultats font ressortir les résultats ou les réalisations plutôt que les produits élaborés ou les activités entreprises. Dans le cas de l'OIT, les principaux résultats escomptés sont des politiques plus efficaces, plus proches des lignes d'action tripartites de l'Organisation. Conformément aux principes de la budgétisation stratégique tels qu'ils ont été confirmés par le Conseil d'administration, le budget présenté dans le tableau 1 indique le niveau de ressources requis pour obtenir les résultats énoncés dans le texte ci-après sur les objectifs stratégiques. Grâce à l'utilisation du nouveau système IRIS du BIT pour l'élaboration des propositions de budget, les ressources stratégiques indiquées reposent toutes sur une planification faite en collaboration et sur l'affectation des budgets opérationnels à la réalisation de résultats spécifiques. Il ne s'agit donc plus, comme par le passé, d'une estimation reposant sur des hypothèses concernant les contributions de différents secteurs techniques et régions à différents objectifs. Cette première itération de la véritable budgétisation stratégique sera progressivement affinée en fonction du suivi de la mise en œuvre et des résultats obtenus, ce qui est désormais possible avec IRIS.

146. L'investissement dans des systèmes de gestion de l'information modernes a déjà donné des résultats dans la mesure où ces systèmes améliorent la budgétisation stratégique et

fournissent une base pour une gestion responsable et transparente des ressources au regard des résultats. L'utilisation du module Gestion stratégique d'IRIS, dont le Conseil d'administration a pu voir une démonstration en novembre 2004, a permis de préparer, en collaboration, les propositions de résultats qui sont formulées dans le présent document ainsi que les stratégies à utiliser pour atteindre ces résultats, et d'établir les contributions techniques des différents secteurs et régions. Ces informations figurent dans la section sur les objectifs stratégiques.

147. A l'évidence, la manière dont le Bureau articule et gère ses activités en fonction des résultats s'est améliorée. Les résultats à atteindre qui sont proposés dans ce programme et budget ont été inspirés par les trois budgets stratégiques précédents, les rapports sur l'exécution du programme en 2000-01 et 2002-03 et les orientations et observations du Conseil d'administration sur chacun des résultats escomptés. Les nouveaux systèmes d'information de gestion d'IRIS fourniront un appui organisationnel plus important à la réalisation pleine et entière de la budgétisation stratégique et à la gestion axée sur les résultats.

Détails du budget stratégique

148. On trouvera dans les tableaux 2 et 3 une description plus détaillée du budget stratégique. Le tableau 2 donne la répartition des ressources entre les programmes techniques, les régions, les services d'appui et les capacités institutionnelles, et le tableau 3 présente le budget stratégique total, comprenant les ressources du budget ordinaire et les ressources extrabudgétaires.

Tableau 2. Montants proposés pour les ressources stratégiques du budget ordinaire

	Budget stratégique révisé 2004-05	Budget stratégique proposé 2006-07
	(en dollars E.-U. constants de 2004-05)	
Programmes techniques	149 251 986	146 380 219
Normes et principes et droits fondamentaux au travail	31 624 295	30 454 414
Emploi	41 567 953	39 974 301
Protection sociale	29 663 489	31 100 527
Dialogue social	46 396 249	44 850 977
Régions	159 146 526	157 044 843
Normes et principes et droits fondamentaux au travail	22 198 293	28 786 413
Emploi	57 169 876	53 107 524
Protection sociale	26 213 143	33 971 935
Dialogue social	53 565 214	41 178 971
Services d'appui	46 612 647	57 618 659
Normes et principes et droits fondamentaux au travail	8 289 468	11 239 396
Emploi	14 751 406	17 636 901
Protection sociale	8 518 058	12 433 141
Dialogue social	15 053 715	16 309 221
Capacités institutionnelles	42 915 790	41 866 586
Normes et principes et droits fondamentaux au travail	7 632 029	8 166 714
Emploi	13 581 470	12 815 238
Protection sociale	7 842 490	9 034 108
Dialogue social	13 859 801	11 850 526
Total	397 926 949	402 910 307

En raison du changement de méthodologie, les chiffres de 2004-05 ne sont pas directement comparables aux chiffres de 2006-07. Les capacités institutionnelles en 2004-05 incluent les budgets opérationnels de Communication, Relations externes et partenariats, Développement du site Web de l'Organisation, Institut international d'études sociales, Centre international de formation de l'OIT, Turin, Bibliothèque et services d'information, Publications et Statistiques.

Tableau 3. Etat récapitulatif des montants proposés pour les ressources stratégiques et des montants estimatifs des ressources extrabudgétaires

	Budget stratégique révisé 2004-05		Budget stratégique proposé 2006-07	
	(en dollars E.-U. constants de 2004-05)			
Budget ordinaire				
Normes et principes et droits fondamentaux au travail	70 766 259	17,8%	78 646 937	19,5%
Emploi	125 931 103	31,6%	123 533 963	30,7%
Protection sociale	72 717 717	18,3%	86 539 711	21,5%
Dialogue social	128 511 870	32,3%	114 189 696	28,3%
	397 926 949		402 910 307	
Ressources extrabudgétaires				
Normes et principes et droits fondamentaux au travail	128 309 000	46,8%	171 031 000	55,9%
Emploi	83 011 000	30,2%	78 641 000	25,7%
Protection sociale	32 430 000	11,8%	31 749 000	10,4%
Dialogue social	30 780 000	11,2%	24 579 000	8,0%
	274 530 000		306 000 000	

Ressources extrabudgétaires

149. Les figures 4 et 5 illustrent le niveau escompté des ressources extrabudgétaires pour 2006-07 par rapport à 2004-05 et aux ressources du budget ordinaire. Elles montrent que les ressources extrabudgétaires vont continuer de croître le plus rapidement au titre de l'objectif stratégique relatif aux normes et principes et droits fondamentaux au travail, surtout pour le travail des enfants.

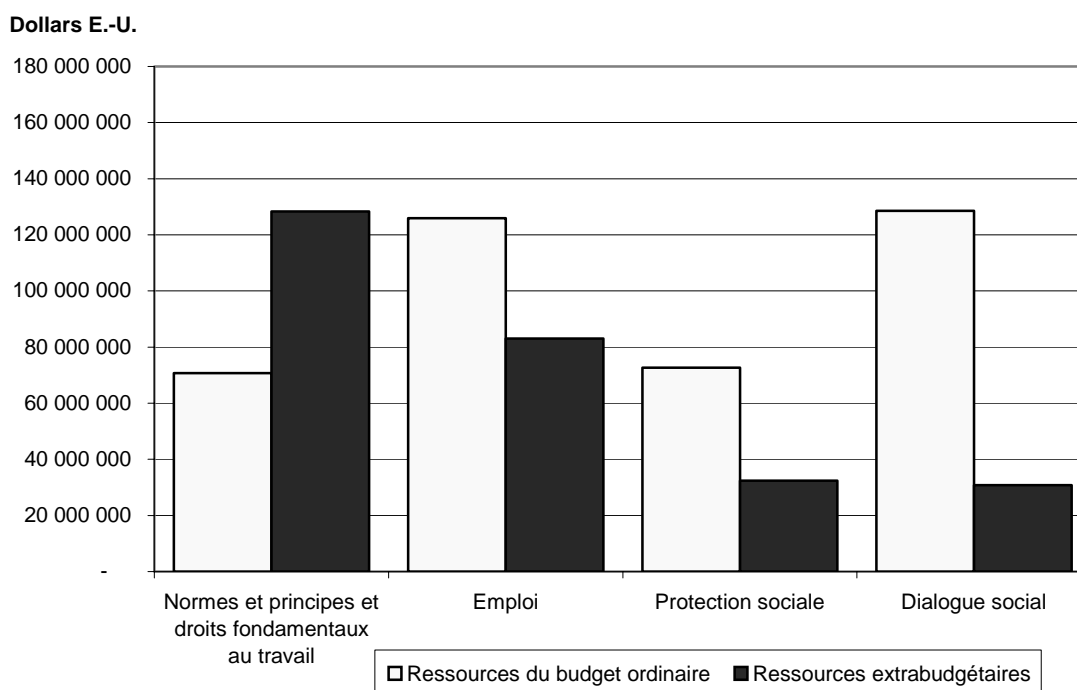
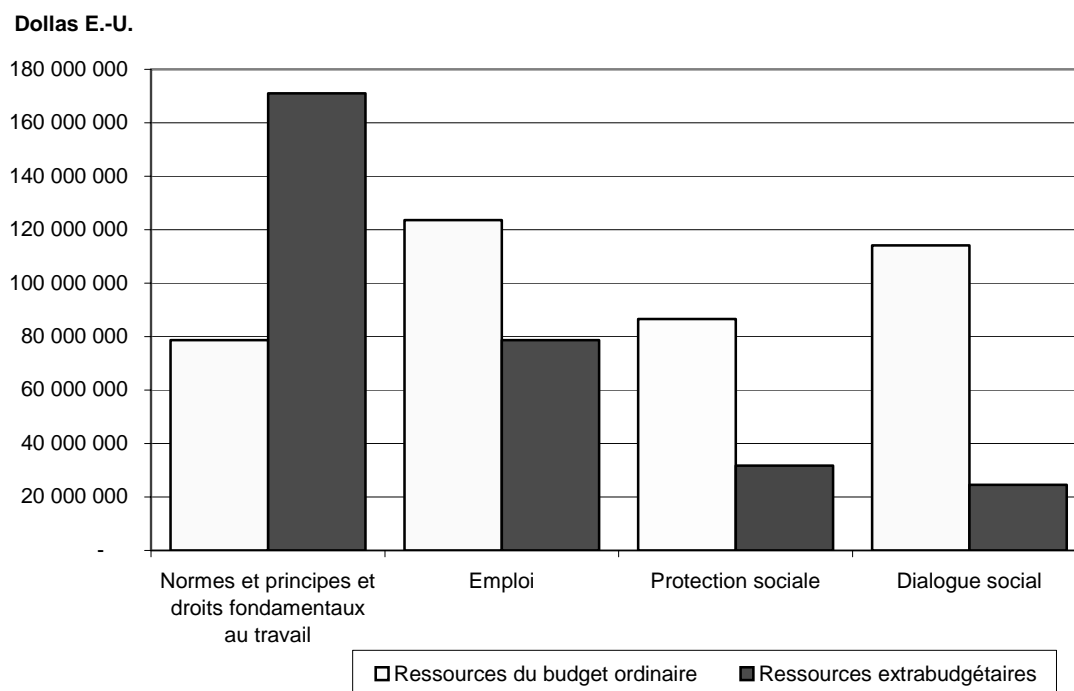
Figure 4. Ressources du budget ordinaire et ressources extrabudgétaires par objectif stratégique pour 2004-05


Figure 5. Ressources du budget ordinaire et ressources extrabudgétaires par objectif stratégique pour 2006-07



150. La contribution de l'OIT à l'élimination du travail des enfants a été reconnue et appuyée par des fonds extrabudgétaires importants au cours des dernières périodes biennales. Toutefois, ainsi qu'il a été précisé, l'appui et l'intérêt des donateurs pour les autres objectifs a décliné, malgré le vigoureux soutien des mandats de l'OIT à l'extension des activités et des services dans les domaines de l'emploi, de la protection sociale et du dialogue social. Le Conseil d'administration se soucie en permanence de la proportion relative des ressources du budget ordinaire et des ressources extrabudgétaires dans certains domaines, mais concrètement le seul moyen de répondre à la demande croissante de services de l'OIT est de développer les activités avec un financement extrabudgétaire. Une liste indicative est fournie dans l'annexe documentaire 9.

151. Le Conseil d'administration s'est également inquiété du déséquilibre perçu entre le niveau des ressources du budget ordinaire et celui des ressources extrabudgétaires dans des domaines d'activité essentiels comme le travail des enfants. Il y a des limites à l'effort que l'OIT, et sa structure extérieure en particulier, peut faire pour assumer des responsabilités toujours plus grandes face à un programme de coopération technique qui ne cesse de s'étendre. Les ressources consacrées à la recherche et d'autres appuis indirects sont mis grandement à contribution au siège. Il faudrait avoir un programme du budget ordinaire plus important pour appuyer les travaux financés par des sources extrabudgétaires mais, dans les faits, la croissance zéro ne permet pas d'avoir des programmes du budget ordinaire importants. C'est pourquoi il est indispensable de soutenir les activités essentielles par des ressources extrabudgétaires.

PRIORITÉS RÉGIONALES

Afrique

Amériques

Etats arabes

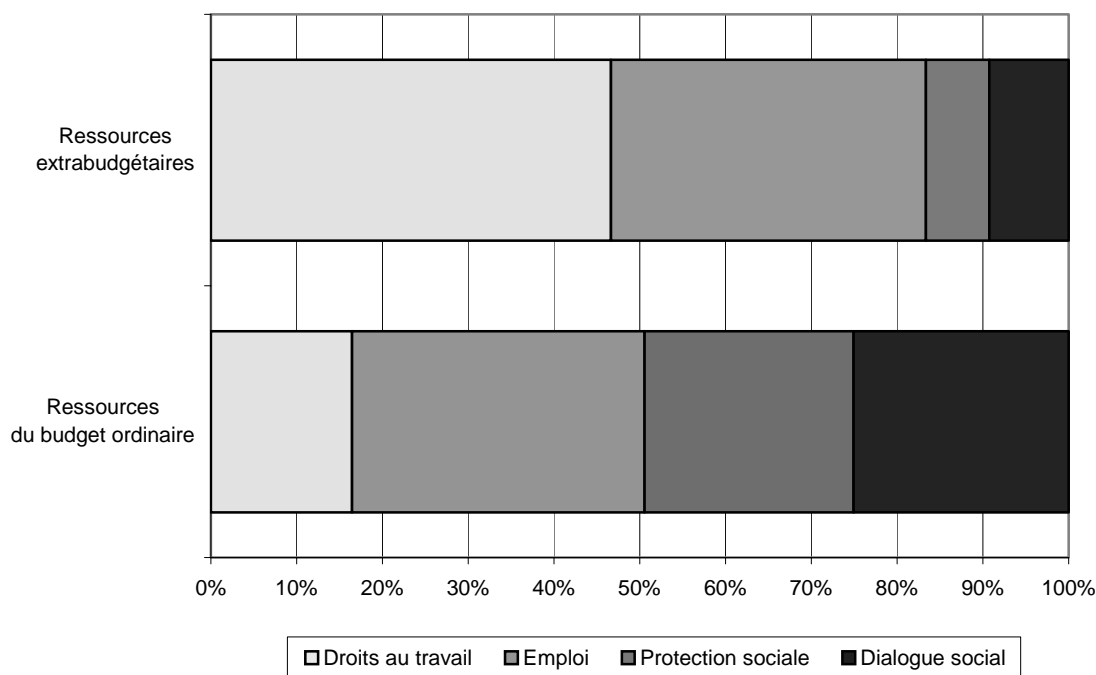
Asie et Pacifique

Europe et Asie centrale

Priorités régionales

Afrique

Figure 6. Répartition des ressources du budget ordinaire et des ressources extrabudgétaires estimées entre les objectifs stratégiques, région de l'Afrique



152. Malgré la bonne tenue récente de l'économie africaine, la pauvreté, le sous-emploi et le chômage (en particulier chez les jeunes et les femmes), aggravés par les conflits et les crises, sans oublier l'impact croissant du VIH/SIDA sur l'économie et le tissu social de ce continent, demeurent préoccupants. Le modeste taux de croissance de l'économie régionale, qui s'établit à 3,6 pour cent en 2003, contre 3,2 pour cent en 2002, et qui devrait atteindre 4,4 pour cent en 2004, n'a pas induit, dans la plupart des pays, une réduction de la pauvreté. Environ 49 pour cent de la population, soit 323 millions de personnes, vivent au-dessous du seuil de pauvreté. Plus de 29 millions de personnes sont sans emploi et, parmi ceux qui en ont un, 110 millions sont classés parmi les travailleurs pauvres. Ces facteurs entraveront la réalisation des Objectifs du Millénaire pour le développement, de ceux du Nouveau partenariat pour le développement de l'Afrique (NEPAD) ainsi que de ceux fixés dans les Documents de stratégie pour la réduction de la pauvreté (DSRP). Ce scénario est encore aggravé par l'absence de cohérence, aux niveaux national et international, dans l'élaboration et la mise en œuvre des politiques et programmes.

Engagement régional

153. Cependant, un certain nombre de signaux témoignent d'une volonté commune de faire face au problème indiqué ci-dessus, notamment: les conclusions de la 10^e Réunion régionale africaine, tenue du 2 au 5 décembre 2003; les consultations nationales qui ont abouti à la réponse des mandants africains au rapport du Directeur général *S'affranchir de la pauvreté par le travail* au cours de la 91^e session (2003) de la Conférence internationale du Travail; et la volonté de plus en plus manifeste des institutions de Bretton Woods d'intégrer le travail décent dans leur paradigme du développement. Le Sommet extraordinaire des chefs d'Etat et de gouvernement de l'Union africaine sur l'emploi et la réduction de la pauvreté en Afrique (8 et

9 septembre 2004) a mis en exergue la place centrale de l'emploi en tant que facteur de réduction de la pauvreté et de développement durable, et sa déclaration est venue appuyer la mise en œuvre des recommandations formulées dans le rapport de la Commission mondiale sur la dimension sociale de la mondialisation. Le défi qu'il reste à relever consiste à veiller à ce que les DSRP au niveau national, le NEPAD au niveau régional et les OMD intègrent pleinement l'Agenda pour un travail décent. Il faut pour cela que l'OIT maintienne une solide base de connaissances et mette en œuvre des programmes par pays qui soient efficaces, et compile les expériences réussies aux fins de leur reproduction à l'identique.

Intégration du travail décent aux fins de la réduction de la pauvreté

154. Le principal objectif de l'OIT en Afrique est de faire reculer la pauvreté par la promotion du travail décent. Sa stratégie vise essentiellement à influencer sur les décisions des gouvernements, des mandants tripartites, des institutions régionales et sous-régionales, des institutions financières internationales et des donateurs bilatéraux et privés concernant les politiques à suivre et les financements à trouver. L'OIT apporte sa contribution sous forme de connaissances et d'échange de procédés efficaces. L'Organisation élaborera des propositions concernant les politiques à suivre et une base de connaissances et de données d'expérience dans différents domaines: les petites et moyennes entreprises (PME); le secteur rural, le microfinancement; la formation; la sécurité et la santé au travail; la productivité; les salaires et les revenus, le travail des enfants; l'extension de la protection sociale aux pauvres et aux personnes âgées; la prévention, la protection des droits – avec soins et soutien – des hommes et des femmes touchés par le VIH/SIDA; l'investissement, l'infrastructure et l'emploi; la politique macroéconomique, la politique commerciale et l'impact sur l'emploi; et la participation tripartite au processus DSRP.

Partenariats stratégiques et dialogue social

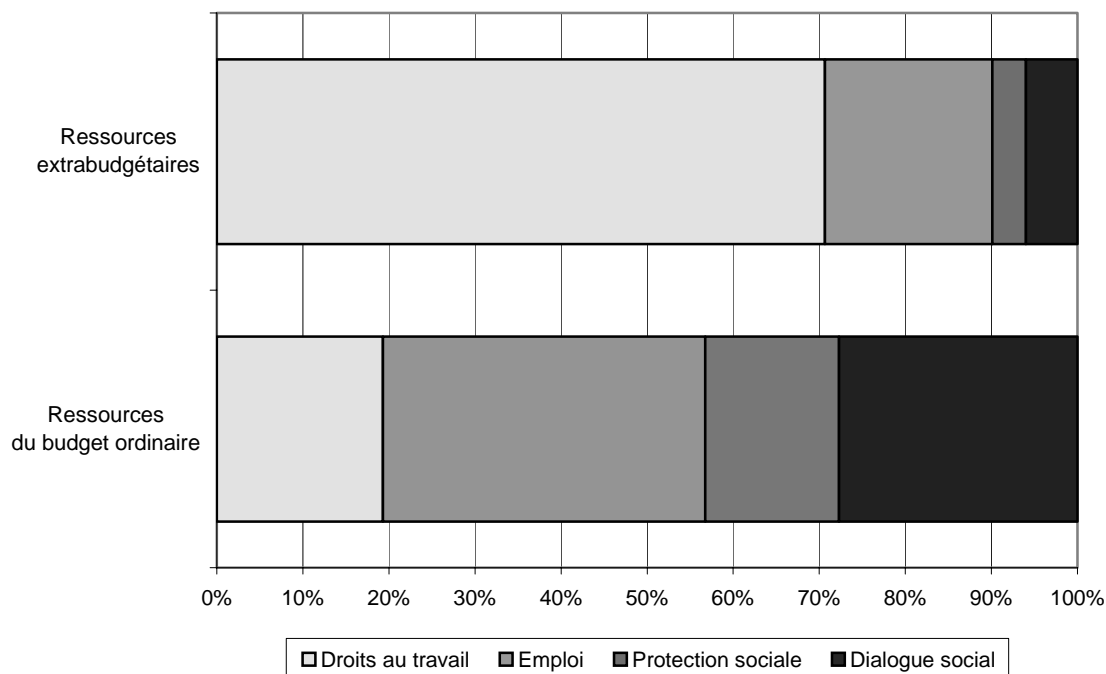
155. La capacité de l'OIT d'influer sur le processus de développement dépendra de son aptitude à forger des partenariats stratégiques avec les organismes des Nations Unies et d'autres organismes, par exemple la Banque mondiale, l'Union africaine (UA), les banques régionales de développement et la Commission économique pour l'Afrique. D'où la nécessité pour l'OIT de développer la capacité de ses mandants tripartites de participer et contribuer efficacement à l'intégration du travail décent dans les DSRP. En ce qui concerne l'intégration régionale et la mise en œuvre du NEPAD, l'OIT continuera de pratiquer le tripartisme et le dialogue social et d'intensifier ses efforts en faveur des relations du travail et ses activités d'harmonisation des législations du travail.

Mise en œuvre

156. L'un des principaux modes d'action de l'OIT dans la région consistera à élaborer des programmes par pays pour un travail décent. Cette approche comprend un certain nombre d'éléments: création d'une base de connaissances sur les politiques et programmes efficaces; établissement de priorités d'action axées sur les groupes les plus vulnérables; élaboration, au niveau national, de programmes intégrant les exigences et priorités de l'OIT, du Sommet de l'UA, des cadres d'action à assise nationale tels que les DSRP, du Plan-cadre des Nations Unies pour l'aide au développement (UNDAF), etc.

Amériques

Figure 7. Répartition des ressources du budget ordinaire et des ressources extrabudgétaires estimées entre les objectifs stratégiques, région des Amériques



157. Malgré la croissance économique et l'amélioration des taux de l'emploi dans certains pays, il reste encore à relever des défis titanesques: la pauvreté, l'expansion du secteur informel, l'insuffisance de la protection sociale et le chômage (qui affecte particulièrement les jeunes et les femmes). L'expérience acquise par l'OIT et les récents rapports du PNUD et de la Banque mondiale conduisent à conclure que les difficultés auxquelles est confronté l'ensemble de la région sont dues à trois facteurs: les incertitudes croissantes concernant l'aptitude de la démocratie à résoudre les problèmes économiques, la création d'emplois étant la principale préoccupation; une détérioration progressive de la cohésion sociale en raison du fossé qui se creuse à vue d'œil entre les riches et les pauvres; et la crainte que l'ensemble de la région (à l'exception d'un tout petit nombre de pays) ne puisse pas atteindre les OMD d'ici à 2015, notamment ceux concernant la réduction de la pauvreté.

Cohésion sociale

158. Dans ce cadre, l'OIT s'efforcera d'apporter des réponses concrètes pour renforcer la démocratie en consolidant les mécanismes œuvrant à la cohésion sociale, et combattre la pauvreté par l'intégration des politiques économiques et sociales, par le dialogue social et par l'application de l'Agenda pour un travail décent et des recommandations pertinentes du rapport de la Commission mondiale sur la dimension sociale de la mondialisation. Une action est menée pour promouvoir l'intégration du travail décent dans l'agenda commun de la région à travers aussi bien les processus sous-régionaux et régionaux d'adoption de politiques communautaires que les sommets régionaux et internationaux au niveau ministériel et des chefs d'Etat et de gouvernement. Au niveau national, l'Agenda pour un travail décent sera mis en œuvre par le biais des programmes par pays pour un travail décent, à travers l'élaboration de programmes et projets pour la création d'emplois décents, par le respect des normes de l'OIT, notamment celles contenues dans la Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail et dans les conventions prioritaires, par des efforts tendant à étendre la couverture sociale et la protection des travailleurs et par l'intensification du dialogue social.

Réduction de la pauvreté

159. La réduction de la pauvreté est une priorité pour cette région. Par son action, l'OIT s'efforcera essentiellement d'obtenir des résultats concrets dans le domaine des politiques et programmes en matière d'emploi, de la création d'entreprises et de la promotion et mise en œuvre des normes internationales du travail dans les Etats Membres de la région. Avec le soutien de l'OIT, on pense que de nouveaux Etats Membres élaboreront et mettront en œuvre des politiques et programmes en faveur de l'emploi décent, avec une priorité pour les femmes et les jeunes; que le Réseau latino-américain pour l'emploi des jeunes s'étendra au-delà des huit pays qui le composent actuellement; que le développement local sera encouragé par l'amélioration des capacités dans le domaine de l'éducation ainsi que des compétences des communautés locales, en leur permettant de créer et de gérer de nouvelles entreprises qui créeront des emplois décents et œuvreront en faveur de l'égalité entre hommes et femmes; et que les Etats Membres développeront leurs politiques de prévention et d'élimination du travail des enfants et du travail forcé, en accordant une attention particulière aux travailleurs-enfants et aux populations autochtones astreintes au travail forcé.

Intégration régionale et dialogue social

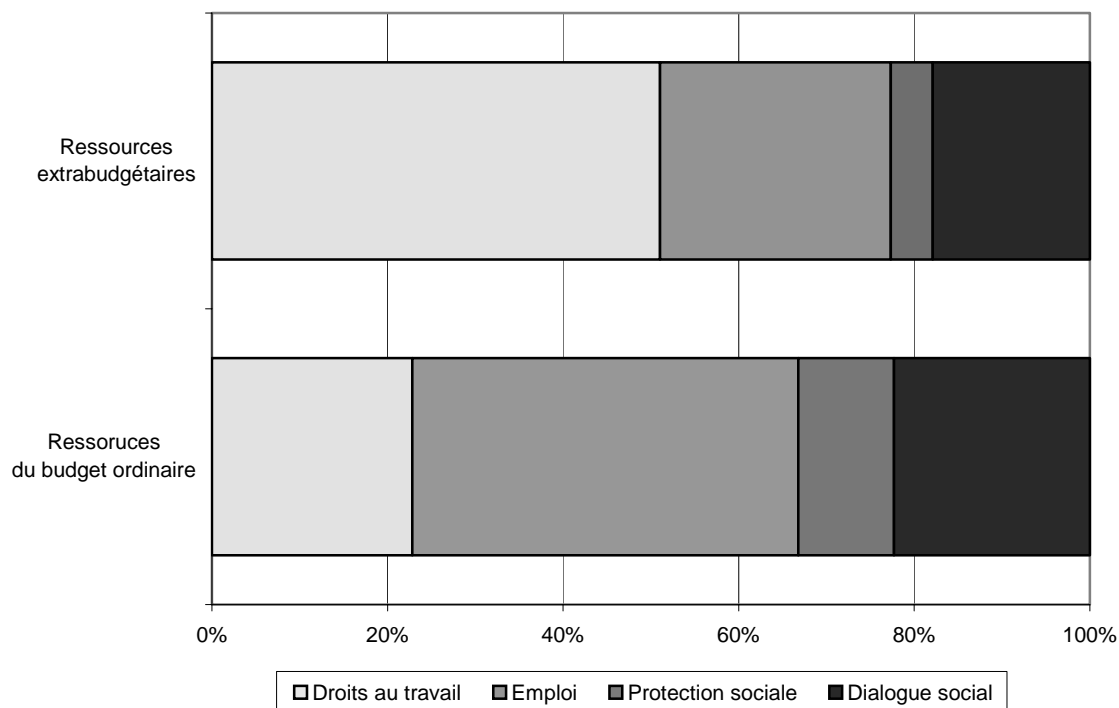
160. Intensifier le dialogue social pour que la dimension sociale et l'aspect travail soient inclus dans le processus d'intégration régionale et sous-régionale et dans les cadres nationaux de développement, telle est la seconde priorité pour la région. Pendant la période biennale, le BIT centrera ses efforts sur une meilleure diffusion, parmi l'ensemble des acteurs, de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail et des conventions prioritaires, et sur l'incorporation de ces instruments dans les accords d'intégration régionale; il aidera à rendre opérationnelles, aux niveaux national et sous-régional, les conclusions des conférences régionales pour l'emploi du Marché commun sud-américain (MERCOSUR), des réunions à venir de la Communauté andine (CAN), du Système d'intégration de l'Amérique centrale (SICA) et de la Communauté des Caraïbes (CARICOM); il veillera à ce que, comme convenu au quatrième Sommet des Amériques, des actions soient menées à l'échelle régionale en vue d'intégrer le travail décent dans les efforts visant à consolider la démocratie et à intensifier la lutte contre la pauvreté dans la région. La stratégie de l'OIT en matière d'emploi visera essentiellement à faire de l'Agenda pour un travail décent une composante centrale des politiques économiques nationales. Le soutien apporté aux organisations d'employeurs et de travailleurs leur permettra de participer dans de meilleures conditions aux négociations portant sur des accords de libre-échange, au processus d'intégration sous-régionale, à la mise au point des DSRP et à l'élaboration des politiques nationales de l'emploi en renforçant les consultations tripartites et en dotant leurs institutions de moyens techniques plus importants. Les stratégies qui se sont révélées efficaces pour renforcer les mécanismes institutionnels du dialogue social seront plus largement encouragées dans la région.

Protection des travailleurs

161. La protection sociale des travailleurs dans le cadre du travail décent est la troisième priorité de la région pour la période biennale. Les résultats attendus sont notamment les suivants: l'adoption par les gouvernements de mesures générales ou sectorielles, avec la participation des partenaires sociaux, tendant à renforcer les instruments de protection sociale, notamment à l'intention des femmes et des travailleurs du secteur informel; l'adoption de politiques et programmes visant à garantir la sécurité et protéger la santé des travailleurs; et l'adoption de programmes d'action tendant à prévenir et éradiquer le VIH/SIDA et à éliminer la discrimination dans l'emploi.

Etats arabes

Figure 8. Répartition des ressources du budget ordinaire et des ressources extrabudgétaires estimées entre les objectifs stratégiques, région des Etats arabes



162. Il est à craindre que l'instabilité politique perdure dans la région. Il est urgent de créer des emplois et d'embaucher afin de faire face à la montée de la pauvreté qui alimente les tensions sociales et économiques sur plusieurs fronts. Plusieurs pays prennent actuellement des mesures pour modifier progressivement, dans un sens positif, la législation, les politiques, les programmes et les institutions dans le but d'améliorer le capital humain, plus particulièrement dans le domaine des droits de l'homme, du dialogue social et de l'égalité entre hommes et femmes. Cependant, la région est en retard par rapport à d'autres, notamment à cause de son faible taux de participation des femmes à la vie active, parlementaire et publique. Le chômage est dans une phase ascendante, en particulier chez les jeunes, dans les pays où la création d'emplois est en retard sur la croissance économique et démographique, ou dont les barrières culturelles interdisent aux femmes d'accéder au marché de l'emploi. La transition vers l'économie de marché n'a pas encore induit une productivité élevée de la main-d'œuvre; au lieu de cela, elle met à mal les systèmes de protection sociale au moment même où des coupures sont opérées dans les dépenses publiques.

Reconstruction après les crises

163. La reconstruction après les crises dans plusieurs pays de la région ainsi que le redressement économique et social demeurent une priorité appelant une coopération régionale et internationale. D'où l'exigence d'une grande cohérence au sein du système des Nations Unies, et la nécessité d'asseoir sur des fondements solides les politiques et programmes d'intégration régionale, grâce à une approche fondée sur la participation.

Principes et droits fondamentaux au travail

164. Depuis l'adoption de la Déclaration en 1998, la région a enregistré 22 ratifications de conventions fondamentales avec, il est vrai, un nombre relativement faible de ratifications des conventions concernant la liberté syndicale et la négociation collective. Des progrès sont actuellement réalisés pour sensibiliser davantage à ces deux instruments, conformément à la

tendance régionale à une plus grande ouverture. C'est ce qui ressort des demandes portant sur un accroissement des activités normatives de l'OIT dans le cadre de la coopération technique qu'elle propose aux niveaux national et régional. Le dialogue constructif sur les mesures à prendre, ainsi que l'assistance technique requise à cette fin, tels seront les fondements économiques et sociaux de programmes de développement intégrant les droits de l'homme fondamentaux.

165. La région voit se développer le travail des enfants ainsi que la traite des enfants et des femmes. La ratification de la convention n° 182 par tous les Etats Membres constitue un fondement solide pour les programmes d'action à visée régionale visant à éradiquer les pires formes d'exploitation. Des travaux sont en cours pour créer une base de connaissances régionales qui devraient permettre de s'attaquer aux causes profondes du problème tout en mettant en œuvre des mesures politiques et législatives. Les efforts de sensibilisation par les médias pour mettre ces questions au premier plan permettront une meilleure compréhension des conséquences à long terme du travail des enfants.

Promotion de l'emploi

166. La création d'emplois décents implique que des améliorations soient apportées sur les plans de la qualité, de la disponibilité et de l'accessibilité des informations sur le marché du travail, afin que puissent être formulées des politiques du marché du travail propres à promouvoir l'emploi, qualitativement et quantitativement. La situation est particulièrement critique dans les Etats du Golfe, où la nationalisation de la main-d'œuvre occupe une place bien en vue dans l'agenda politique. L'approche classique de la formation et du développement des compétences est, à l'évidence, mal adaptée aux nouvelles exigences d'une économie mondialisée. Les micro-entreprises et petites entreprises de l'économie informelle se sont révélées un créneau viable, générateur d'emplois et de croissance, mais il manque un environnement favorable au développement de l'entreprise et aux initiatives locales. Au lendemain de la Réunion tripartite régionale d'experts sur l'emploi des jeunes dans les Etats arabes (2004), les programmes par pays pour un travail décent comprendront une assistance à l'élaboration de plans d'action nationaux ouvrant la voie à l'établissement de réseaux nationaux et régionaux pour l'emploi des jeunes, conformément à l'objectif du travail décent. La recherche d'investissements à forte intensité d'emploi est une priorité dans les pays touchés par les conséquences dévastatrices des conflits politiques et armés. L'OIT continuera d'élaborer des réponses aux besoins en matière d'emploi ainsi que des programmes de remise en état fondés sur la participation communautaire dans les situations au sortir d'une crise.

Bonne gouvernance et protection sociale

167. L'intégration économique passe par une bonne gouvernance des systèmes de protection sociale, et ce n'est pas une moindre difficulté. Etant donné la forte incidence de la pauvreté et de la vulnérabilité, plusieurs pays entreprennent actuellement, dans le domaine de la sécurité sociale, des réformes portant sur les fonds d'assurance chômage et les régimes de retraite. L'amélioration des politiques et des stratégies pour garantir une protection sociale de base pour tous, y compris pour les travailleurs indépendants et les travailleurs migrants, en particulier pour les femmes immigrées employées dans le service domestique, est un domaine où interviendra la coopération technique. L'évolution technologique rapide a des incidences majeures sur les conditions de travail ainsi que sur la sécurité et la santé au travail. Dans le domaine de la protection des travailleurs, les risques professionnels liés aux nouvelles technologies industrielles et agricoles ainsi que l'épidémie du VIH/SIDA continuent d'induire une forte demande de services techniques de l'OIT.

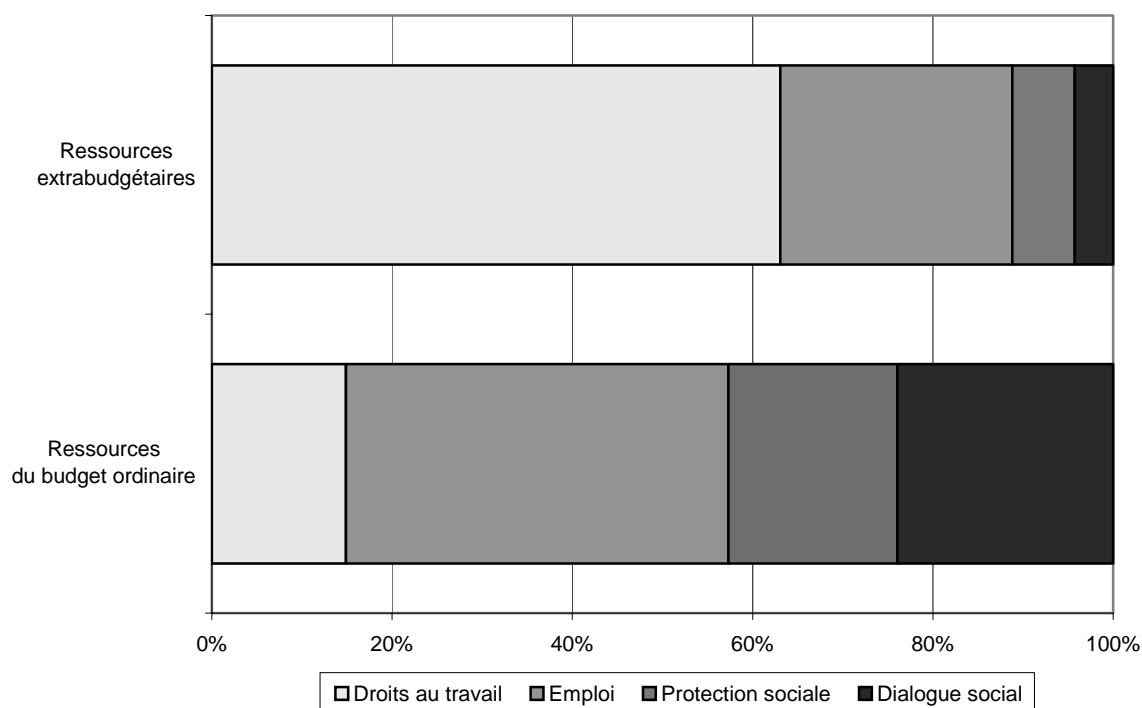
Dialogue social

168. La participation des partenaires au dialogue social est limitée dans toute la région. Les nouveaux efforts pour créer un environnement favorable porteront essentiellement sur la mise en place de cadres juridiques et institutionnels à l'intention des partenaires sociaux

indépendants, sur le développement des compétences en matière de négociation et sur la constitution d'une base de connaissances.

Asie et Pacifique

Figure 9. Répartition des ressources du budget ordinaire et des ressources extrabudgétaires estimées entre les objectifs stratégiques, région de l'Asie et du Pacifique



169. La catastrophe du séisme et du tsunami qui a frappé l'Océan indien en décembre 2004 aura un impact considérable sur les emplois et les moyens d'existence dans la région. L'action de l'OIT à cet égard est appelée à évoluer, car elle est définie en étroite coopération avec les mandants, et elle aura une incidence sur les travaux qui seront entrepris en 2006-07. L'Asie a bénéficié d'un accroissement important de l'investissement direct étranger (IDE), dont elle est actuellement la principale destination. C'est là que se concentrent les grands systèmes de production mondiaux et les entreprises multinationales. Mais le secteur de l'emploi présente un faible niveau de flexibilité; en outre, la production se déplace d'un pays à l'autre, et l'on assiste à une intensification de la compétition régionale. Les pays les plus développés entreprennent une restructuration interne dans le but de s'élever dans la hiérarchie des technologies, d'ajouter de la valeur à la production et de renforcer les couplages avec l'économie intérieure. Sur le plan social, cette restructuration entraînera la création de nouveaux emplois, mais aussi des pertes d'emplois, des mouvements transfrontières de main-d'œuvre, une évolution de la qualité de l'emploi ainsi que des compétences requises et des conditions de travail pour les acteurs de l'économie informelle. La quatorzième Réunion régionale asiatique a demandé à l'OIT d'aider les mandants à garantir une mondialisation juste par des plans d'action nationaux et par des initiatives locales, sous-régionales et régionales en faveur du travail décent; par la mise en place de cadres cohérents d'appui à la création d'emplois décents et tenant compte de la différence entre les sexes; par l'intégration de l'économie informelle dans les chaînes d'approvisionnement mondiales à des conditions équitables; et par l'intensification du dialogue social et le renforcement des capacités des ministères du travail et des organisations d'employeurs et de travailleurs pour gagner en efficacité sur le terrain des politiques économiques et sociales.

Intégration régionale

170. Les groupements sous-régionaux, notamment l'Association des nations de l'Asie du Sud-Est (ANASE), l'Association sud-asiatique de coopération régionale (ASACR) et le Forum des îles du Pacifique, les groupements inter/sous-régionaux tels que l'ANASE + 3 et l'Association de coopération économique Asie-Pacifique (APEC) ont élargi leur assise structurelle et étendu leurs activités dans les secteurs de coopération. Leur intérêt croissant pour les questions sociales et du travail offre des possibilités de collaboration avec l'OIT dans divers domaines: recherche, systèmes informatiques, dialogue sur les politiques, cadres harmonisés et stratégie concertée en matière d'emploi, mise en valeur des ressources humaines, indicateurs du travail décent, promotion des droits fondamentaux au travail, protection sociale et gestion des migrations de main-d'œuvre et des filières clandestines de travailleurs. Les organisations de travailleurs et d'employeurs, en particulier au sein de l'ANASE, appellent à faire des efforts pour accroître leur capacité de participation aux processus d'intégration régionale.

S'affranchir de la pauvreté par le travail

171. La région abrite les deux tiers de la population mondiale vivant dans la pauvreté extrême au seuil de moins de 1 dollar par jour, dont les deux tiers sont des femmes et les trois quarts vivent en zone rurale. Ces chiffres grossissent dans les situations de crise en raison du manque de protection sociale de base. La pauvreté est aussi l'une des principales raisons expliquant les niveaux élevés de travail des enfants, de chômage et de sous-emploi des jeunes, mais aussi l'absence d'éléments d'actif productifs de revenu tels que l'éducation, le manque de marchés pour les opérateurs de l'économie informelle et le fait que les pauvres n'ont pas la possibilité de se faire entendre. Il est essentiel de disposer d'informations sur le marché du travail qui soient différenciées par sexe et par âge, afin d'élaborer des politiques et des programmes propres à promouvoir une croissance à forte intensité d'emplois, à protéger les travailleurs à toutes les étapes de leur vie et à empêcher que la pauvreté se perpétue d'une génération à l'autre. Il est essentiel de promouvoir l'éducation de base pour tous les enfants et de faciliter le passage des jeunes de l'école à la vie productive, sachant que 18 pour cent de la population ont entre 15 et 24 ans, que par ailleurs 30 pour cent ont moins de 15 ans et que le taux de chômage des jeunes est plus de deux fois plus élevé que le taux de chômage total. La tendance à la décentralisation des autorités et des ressources vers le niveau local, conjuguée à la nécessité d'assister les pauvres là où ils vivent, exige que l'on prête une plus grande attention aux stratégies du développement local.

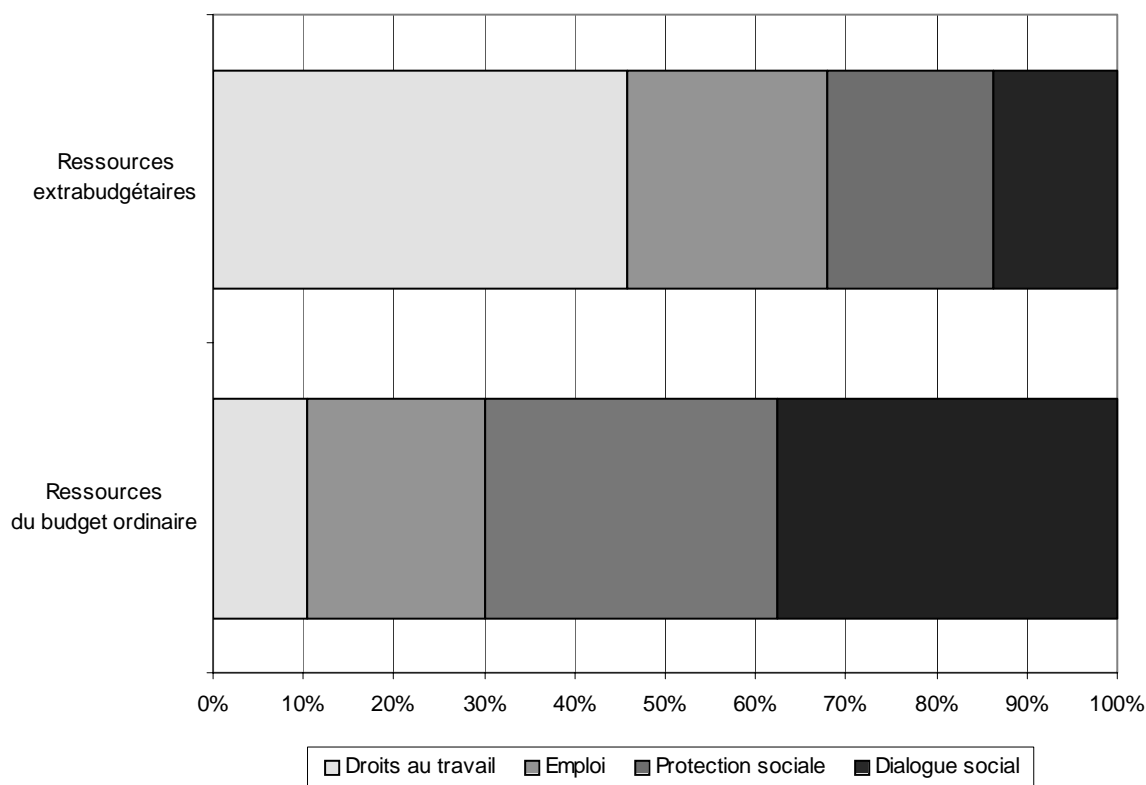
Traiter les points de vulnérabilité et promouvoir l'égalité entre hommes et femmes

172. La mondialisation a engendré des formes nouvelles et accentuées de discrimination et de vulnérabilité, qui ont une dimension féminine marquée et affectent des groupes bien déterminés. Parmi les éléments de vulnérabilité figurent la traite des êtres humains, les risques en matière de sécurité et santé au travail et le VIH/SIDA. Au nombre des plus vulnérables figurent les enfants et les jeunes femmes, notamment ceux appartenant aux minorités ethniques et aux groupes autochtones, les travailleurs migrants contractuels (en particulier ceux qui entrent dans le service domestique), les travailleurs du secteur informel et les travailleurs handicapés. Les femmes asiatiques ont été parmi les grandes bénéficiaires des nouvelles possibilités d'emploi résultant de l'expansion des chaînes de production transnationales et des migrations internationales de main-d'œuvre. Cependant, leurs conditions de travail demeurent précaires, voire déplorables, et la situation concernant les inégalités entre les hommes et les femmes, profondément enracinées, n'évolue que trop lentement. La région devrait mettre pleinement en pratique sa stratégie d'intégration d'une démarche soucieuse d'égalité entre les sexes en vue de parvenir à l'égalité de chances et de traitement entre les hommes et les femmes en matière d'emploi, aussi bien que dans la relation au travail et à la vie, d'éliminer toutes les formes de discrimination à l'égard des travailleuses, et de permettre aux femmes de participer sur un pied d'égalité avec les hommes à la prise de décisions concernant l'emploi, le travail, la protection sociale et les aspects relevant des partenaires sociaux dans les pays de la région auxquels l'OIT

apporte son aide, en s'efforçant notamment de promouvoir l'égalité entre hommes et femmes et de doter les femmes à faible revenu des moyens de subsister par elles-mêmes. Etant donné que la discrimination fondée sur le sexe recoupe d'autres formes de discrimination, l'action sera ciblée sur les femmes et les fillettes confrontées aux multiples formes de discrimination.

Europe et Asie centrale

Figure 10. Répartition des ressources du budget ordinaire et des ressources extrabudgétaires estimées entre les objectifs stratégiques, région de l'Europe et de l'Asie centrale



173. L'exécution du programme et budget pour 2006-07 s'appuiera sur les conclusions et recommandations adoptées à la septième Réunion régionale européenne (Budapest, 2005). L'OIT tiendra également compte des différents besoins des groupes émergents de pays au sein de la région: les nouveaux membres de l'Union européenne (UE), les pays du Pacte de stabilité et ceux de la Communauté d'Etats indépendants (CEI). L'élargissement de l'UE à 25 Etats Membres a un impact considérable sur l'action de l'OIT dans la région. Les politiques économiques et sociales des Etats non membres de l'Union européenne ainsi que les stratégies de l'Union concernant ses relations avec ses voisins d'Europe et d'Asie centrale délimitent dans une large mesure le cadre du programme de l'OIT dans cette région. A cet égard, l'Agenda pour un travail décent offre à tous les Etats Membres de l'OIT un cadre intégrateur particulièrement utile, compte tenu des défis qu'ils doivent relever. Par exemple, le dernier élargissement a rapproché l'UE de l'Europe du Sud-Est. La pierre angulaire de l'engagement à long terme de l'UE vis-à-vis de cette sous-région est le processus de stabilisation et d'association, qui offre le cadre d'action nécessaire à des réformes politiques, économiques et sociales. De même, plusieurs pays de la CEI sont en train d'élaborer avec l'OIT des programmes par pays axés sur les politiques sociales et du travail nécessaires pour instaurer une démocratie stable et assurer le bon fonctionnement de l'économie de marché.

Bonne gouvernance

174. Même s'il existe des différences importantes entre les nouveaux Etats membres de l'UE et les pays du Pacte de stabilité, ils partagent nombre de préoccupations: la nécessité d'améliorer la gouvernance dans le domaine de la sécurité sociale; promouvoir l'égalité entre hommes et femmes et adopter une approche intégrée dans ce domaine; entreprendre une réforme de la législation du travail et mener des politiques de l'emploi; tenir compte des conséquences du vieillissement sur les politiques de retraite et d'emploi; prendre conscience de l'importance croissante du dialogue social pour améliorer la prise de décisions et donner aux partenaires sociaux des moyens d'action.

Développement économique durable

175. Certaines caractéristiques observées en Europe du Sud-Est sont encore plus valables au sein de la CEI. La grande difficulté pour cette sous-région consiste à garantir un développement économique durable en diversifiant l'activité économique et en restructurant les entreprises d'une manière socialement responsable, à veiller au développement des compétences appropriées, à promouvoir une plus grande mobilité des travailleurs (à l'intérieur des pays et d'un pays à l'autre), avec des systèmes solides de protection sociale, des organisations de partenaires sociaux parfaitement opérationnelles et un dialogue social bien rodé. Les questions comme la traite d'êtres humains, les migrations de main-d'œuvre et le VIH/SIDA sont de plus en plus d'actualité.

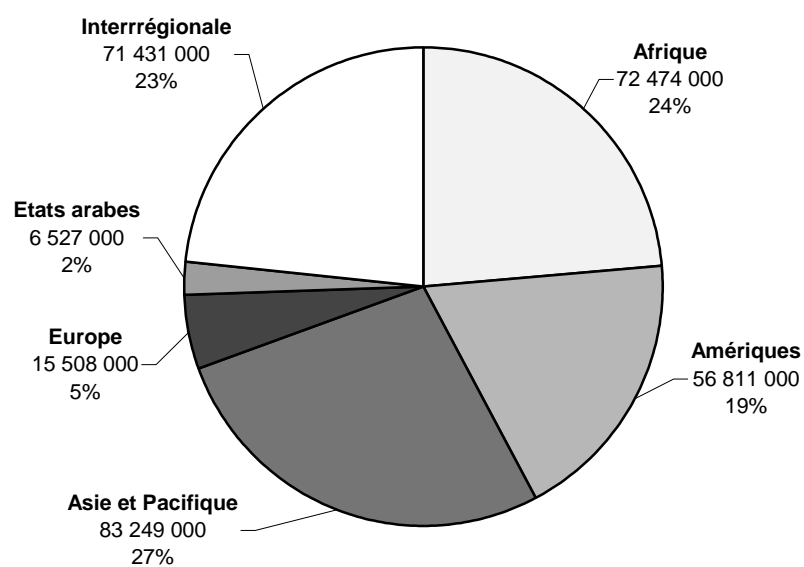
Objectifs concernant le travail décent

176. Malgré les progrès tout à fait réels accomplis jusqu'à présent dans le processus de transition en à peine plus de dix ans, les pays de l'Europe centrale et orientale, de l'Europe du Sud-Est et d'Asie centrale éprouvent encore bien des difficultés à atteindre les objectifs du travail décent pour l'ensemble de leur population. Le déclin spectaculaire des taux de l'emploi dans nombre de ces pays a généré pauvreté et exclusion sociale, avec des effets particulièrement néfastes sur les groupes vulnérables de la société, notamment les femmes, les jeunes, les travailleurs âgés, les minorités ethniques et les personnes handicapées. Il convient de trouver des réponses rapides et opportunes en mobilisant les ressources de l'OIT, avec un portefeuille substantiel de projets de coopération technique. Afin d'établir des priorités en tenant compte de ses ressources limitées, l'OIT devra recentrer ses efforts au profit des pays du Pacte de solidarité, de la CEI et de la Turquie. Les nouveaux pays membres de l'UE, dont le rôle passe de celui de pays bénéficiaire à celui de pays donateur (sur le plan technique et financier), continueront de bénéficier d'un soutien sur demande pour chaque question spécifique. La structure du champ d'action européen sera également adaptée par la fermeture des postes des correspondants nationaux dans les nouveaux pays membres de l'UE et par l'ouverture de nouveaux postes dans les pays du Pacte de stabilité et de la CEI.

Dialogue social

177. Il sera accordé une attention toute particulière au dialogue social. Son rôle important dans la recherche d'un consensus social est largement reconnu, mais les acquis demeurent fragiles. Les organisations d'employeurs et de travailleurs continueront de recevoir une assistance pour la mise en place du cadre juridique, des institutions et des mécanismes nécessaires pour élargir l'assise de leur représentation et renforcer leur capacité de faire des propositions, d'engager un dialogue tripartite et de parvenir à un consensus sur des questions telles que la sécurité dans la souplesse, la réforme des systèmes de retraite, les stratégies en matière d'emploi, la sécurité et la santé au travail et les accidents professionnels, l'égalité entre hommes et femmes, l'emploi des jeunes, le travail des enfants, la migration pour le travail et les filières clandestines de travailleurs, ainsi que le VIH/SIDA. Les administrations du travail recevront également une assistance pour améliorer l'inspection du travail, jouer leur rôle dans le dialogue social tripartite et apporter leur soutien aux partenaires sociaux dans leur dialogue social bipartite.

Figure 11. Répartition régionale du montant estimatif des ressources extrabudgétaires destinées à la coopération technique en 2006-07 (306 millions de dollars au total)



LES OBJECTIFS STRATÉGIQUES

Objectif stratégique n° 1: Normes et principes et droits fondamentaux au travail

Objectif opérationnel 1a: Principes et droits fondamentaux au travail

Objectif opérationnel 1b: Action normative

Objectif stratégique n° 2: Emploi

Objectif opérationnel 2a: Emploi, marchés du travail, compétences et employabilité

Objectif opérationnel 2b: Création d'emplois

Objectif stratégique n° 3: Protection sociale

Objectif opérationnel 3a: Elargir la couverture sociale

Objectif opérationnel 3b: Protection effective des travailleurs

Objectif stratégique n° 4: Dialogue social

Objectif opérationnel 4a: Affermir les partenaires sociaux

Objectif opérationnel 4b: Gouvernements et institutions de dialogue social

Objectif opérationnel 4c: Développement du dialogue social au niveau sectoriel

NORMES ET PRINCIPES ET DROITS FONDAMENTAUX AU TRAVAIL

Objectif stratégique n° 1:

Promouvoir et mettre en œuvre les normes et les principes et droits fondamentaux au travail

Objectif opérationnel 1a: Principes et droits fondamentaux au travail

Les Etats Membres donnent effet aux principes et droits relatifs à la liberté syndicale et à la négociation collective, ainsi qu'à l'élimination du travail forcé, du travail des enfants et de la discrimination dans l'emploi et la profession.

Objectif opérationnel 1b: Action normative

Les normes internationales du travail et le processus de contrôle des normes influent sur la législation et les politiques des Etats Membres pour la réalisation de l'objectif du travail décent et des objectifs internationaux de développement.

Objectif stratégique n° 1:

Promouvoir et mettre en œuvre les normes et les principes et droits fondamentaux au travail

178. Les principes et droits fondamentaux constituent les fondements du travail décent et sous-tendent de nombreux aspects de la dimension sociale de la mondialisation. Le rapport de la Commission mondiale a souligné le rôle normatif unique de l'OIT. Les principes et droits fondamentaux, réaffirmés dans la Déclaration de 1998, sont désormais bien établis en tant que définition universelle des conditions minimales d'une protection sociale de base dans une économie en voie de mondialisation. Ils facilitent, avec le tripartisme et le dialogue social, une stratégie de progrès économique et social. L'OIT doit s'interroger sur la question de savoir comment son rôle normatif peut répondre au mieux aux attentes légitimes de ses mandants et avoir un impact tant au plan national que sur le système multilatéral. Les succès des périodes biennales passées étaient la résultante de la convention sur les pires formes de travail des enfants, adoptée à l'unanimité en 1999 et dont la ratification a permis d'intensifier le dialogue concernant sa mise en œuvre.

179. La mise en œuvre est également l'objectif du suivi de la Déclaration. La première vague d'activités et de ressources déployées pour l'établissement du rapport annuel a permis de mieux évaluer les progrès et de déterminer ce qui doit encore être fait dans différents pays. Les rapports globaux établis sur chaque catégorie de principes et droits ont mis davantage en lumière ces aspects ainsi que les outils et services requis pour la mise en œuvre de la Déclaration. Il ressort clairement des examens et évaluations que le travail de promotion et de coopération technique accompli au titre du Programme international pour l'abolition du travail des enfants (IPEC) est largement lié à celui que requiert le suivi de la Déclaration. Il est possible de créer des synergies internes et d'éviter le double emploi en combinant les deux structures de gestion et en canalisant les ressources au service de «l'ensemble» que représentent les principes et droits fondamentaux au travail.

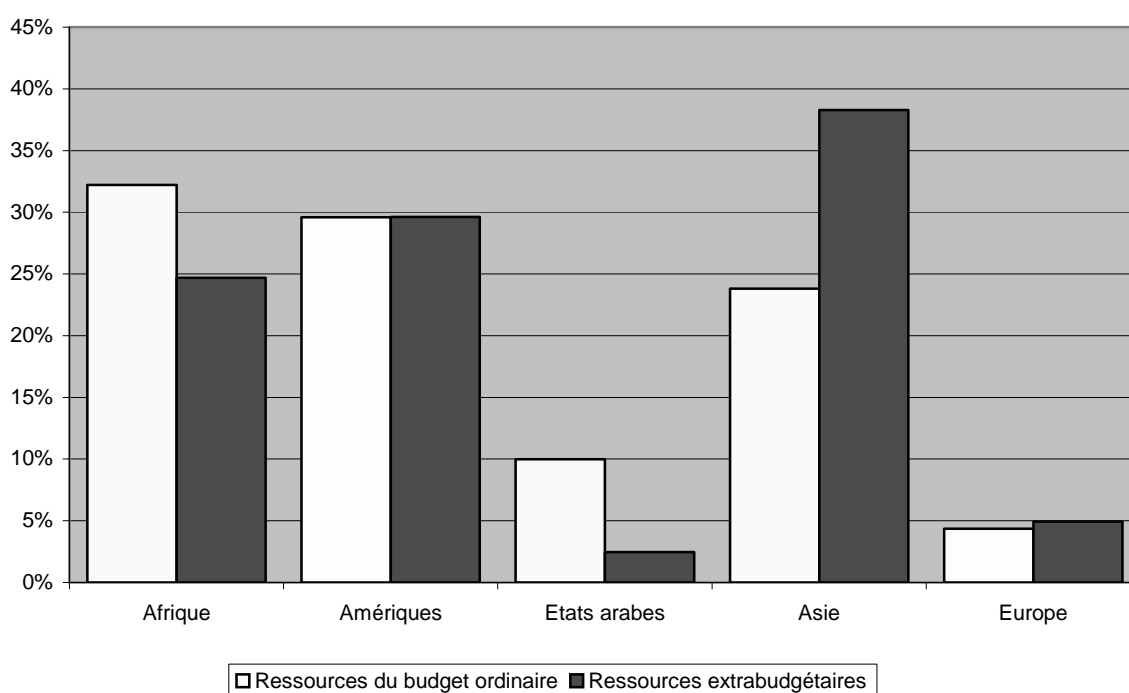
180. La réorientation consistant à mettre davantage les normes internationales du travail au service du développement montre à l'évidence que les conventions et recommandations sont aussi des outils de promotion, de progrès économique et social et de contrôle de celui-ci, tant en ce qui concerne la législation du travail que les améliorations mesurables des conditions de travail et des normes de vie. Les enseignements tirés quant à l'impact des conventions fondamentales peuvent s'appliquer selon une méthode intégrée à la ratification et à la mise en œuvre d'autres conventions à jour. Le fait que la Conférence internationale du Travail examine l'étude d'ensemble des normes applicables à la politique de l'emploi illustre l'importance des instruments normatifs pour la mise en œuvre de la Déclaration et pour la poursuite de politiques favorables au plein emploi, productif et librement choisi, qui représente la contribution spécifique de l'OIT à la réalisation des OMD. L'abolition du travail des enfants est un aspect de la promotion de l'emploi approprié pour les jeunes. L'autonomisation économique et sociale des femmes est également un objectif passant par l'élimination de la discrimination dans l'emploi et la profession et par la promotion du droit d'organisation et de négociation. Les normes et le suivi de la Déclaration sont donc les éléments d'un seul et même cadre cohérent.

181. Le renforcement du système normatif exige que soit réexaminée la manière dont la politique normative et les procédures de contrôle et de plainte contribuent à la réalisation des objectifs globaux. Cela suppose que la structure et les produits du Bureau soient soumis à un examen permanent afin de mieux répondre aux besoins des différents pays et régions. Une surveillance plus cohérente des conventions fondamentales et des autres conventions à jour facilitera la réalisation de tous les objectifs stratégiques. Ce processus coïncidera avec le réexamen du calendrier de présentation des rapports dus au titre de l'article 22 révisé, utilisé depuis 2003, et avec sa nouvelle version simplifiée.

Tableau 4. Ressources allouées à l'objectif stratégique des normes et principes et droits fondamentaux au travail, par objectif opérationnel

	Ressources du budget ordinaire qu'il est proposé d'allouer à l'objectif stratégique (en dollars E.-U. constants de 2004-05)	Montant estimatif des dépenses extrabudgétaires (en dollars E.-U.)	Total
Objectif opérationnel 1a: Principes et droits fondamentaux au travail	32 982 353	168 983 000	201 965 353
Objectif opérationnel 1b: Action normative	45 664 584	2 048 000	47 712 584
Total	78 646 937	171 031 000	249 677 937

Figure 12. Répartition de ressources techniques du budget ordinaire et des ressources extrabudgétaires estimées allant à cet objectif, par région

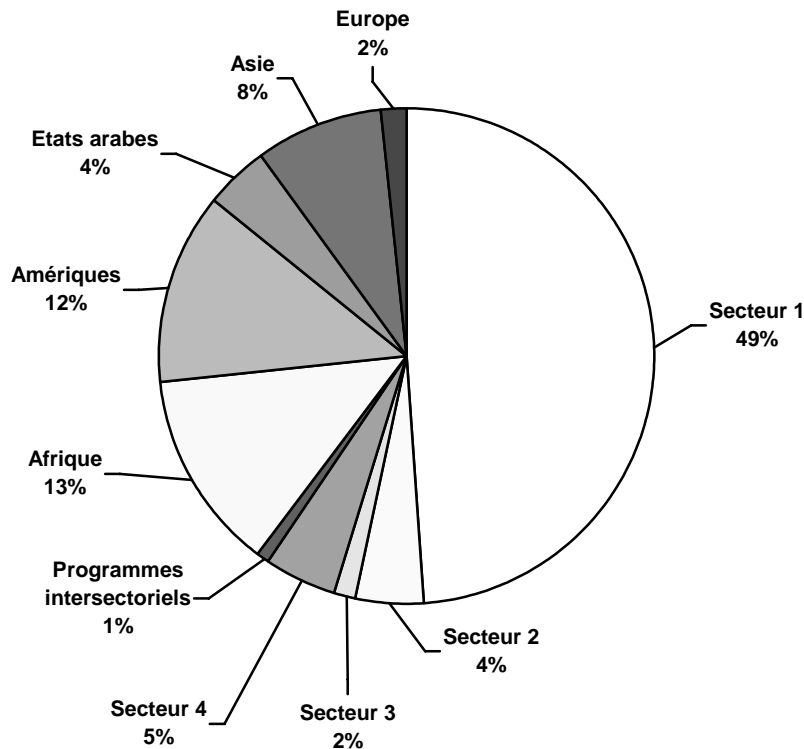


Objectif opérationnel 1a: Principes et droits fondamentaux au travail

Les Etats Membres donnent effet aux principes et droits relatifs à la liberté syndicale et à la négociation collective, ainsi qu'à l'élimination du travail forcé, du travail des enfants et de la discrimination dans l'emploi et la profession.

Deux objectifs opérationnels ont été combinés. Cette pratique marque l'aboutissement du premier cycle du suivi de la Déclaration et traduit le fait que les obstacles à la mise en œuvre des principes et droits dans les Etats Membres ont été identifiés dans les rapports annuels. Il est devenu de plus en plus évident, à mesure qu'est poursuivi l'objectif d'intégration de l'aspect «travail des enfants» dans les politiques de l'emploi et sociale au plan national, que des considérations similaires s'appliquent aux quatre catégories. Cet ajustement tient compte des nombreuses ratifications de ces huit conventions et de la nécessité de promouvoir des synergies propres à réduire les coûts et le double emploi.

Figure 13. Ressources techniques du budget ordinaire allouées à cet objectif, par source



Résultat 1a.1: Une meilleure application des principes et droits fondamentaux au travail

Les Etats Membres connaissent mieux la teneur des principes et droits fondamentaux au travail (liberté syndicale/négociation collective, élimination du travail forcé, du travail des enfants et de la discrimination) et prennent progressivement des mesures pour les faire respecter, les promouvoir et les appliquer, y compris dans leurs politiques de développement national et de lutte contre la pauvreté, dans leur législation et leur pratique nationales et dans les politiques et pratiques des organisations d'employeurs et de travailleurs et de leurs membres.

Tous les indicateurs présentés ci-après sont inspirés d'indicateurs plus généraux utilisés en 2004-05. Les anciens portaient essentiellement sur la ratification, tandis que les nouveaux, axés sur la mise en œuvre, renseignent de manière plus spécifique sur les progrès réalisés.

Indicateurs 1a.1

- i) Les mandats utilisent des outils et recourent à d'autres mesures pratiques pour mettre en œuvre les principes et droits fondamentaux au travail.

Cible: 50 cas (provisoire, car il s'agit ici d'un nouvel indicateur). Des données seront collectées grâce au contrôle de l'application des normes internationales du travail et au suivi de la Déclaration.

Les précédents indicateurs portant sur la ratification ont été abandonnés. Désormais, l'accent est mis sur la mise en œuvre.

- ii) Les Etats Membres prennent des mesures pour promouvoir la liberté syndicale et assurer une reconnaissance effective du droit de négociation collective.

Cible: 7 nouveaux pays où des progrès sont réalisés à la suite de l'intervention de l'OIT.

- iii) Les mandants tripartites sont plus à même de promouvoir la liberté syndicale et la négociation collective; les partenaires sociaux disposent de moyens plus importants pour organiser les travailleurs qui ne sont pas syndiqués.

Cible: 7 nouvelles initiatives dans le cadre desquelles les mandants tripartites prennent des mesures en s'appuyant sur l'assistance de l'OIT, y compris dans le secteur informel de l'économie.

- iv) Les Etats Membres mettent en place des politiques et programmes nationaux de lutte contre la discrimination fondée sur le sexe, la race ou l'appartenance ethnique ou améliorent ceux qui sont en place.

Cible: 8 pays.

Cet indicateur porte principalement sur la discrimination raciale/ethnique et sur le souci de prendre en compte la dimension de parité entre les hommes et les femmes, et doit permettre de mesurer l'élaboration de nouvelles politiques ainsi que les programmes de lutte contre diverses formes de discrimination à mettre en œuvre selon des calendriers bien définis. Les pays cibles seront identifiés grâce aux rapports annuels présentés dans le cadre du suivi de la Déclaration et aux commentaires des organes de contrôle.

- v) Les organisations de travailleurs adoptent des plans visant à promouvoir l'égalité entre les hommes et les femmes (en particulier sur le plan de la rémunération) ainsi qu'entre les races/ethnies; les employeurs et leurs organisations montrent qu'ils sont sensibilisés à ces questions et œuvrent en faveur de la non-discrimination et de l'égalité des chances.

Cible: 8 organisations. L'impact en termes de publications, de formation organisée par les employeurs et les travailleurs et de conventions collectives sera déterminé à travers des observations et des rapports.

- vi) Les autorités nationales adoptent et mettent en œuvre des plans d'action nationaux contre le travail forcé ou la traite d'êtres humains.

Cible: 8 nouveaux plans.

Résultat 1a.2: Action ciblée contre le travail des enfants

Les Etats Membres entreprennent des actions ciblées contre le travail des enfants, conformément aux conventions fondamentales de l'OIT, en donnant la priorité à l'élimination urgente des pires formes de travail des enfants et aux solutions de rechange à offrir aux garçons et aux filles et à leurs familles.

Ce résultat reflète les effets qu'est censée produire l'action menée par l'OIT dans le domaine de la promotion de réponses nationales au problème du travail des enfants, notamment en ce qui concerne les pires formes de travail des enfants et les besoins des filles. D'une manière générale, les Etats Membres sont tenus de prendre des mesures telles que préconisées dans les conventions fondamentales sur le travail des enfants n^{os} 138 et 182 et les recommandations pertinentes.

Indicateur 1a.2

- i) Les Etats Membres progressent dans l'application des conventions n^{os} 138 et 182 grâce à au moins deux interventions sur la base de programmes assortis de délais, notamment sur le plan de l'évolution juridique, de la collecte de données, des

objectifs à échéance déterminée, des systèmes de surveillance du travail des enfants et de l'intégration de l'aspect «travail des enfants» dans les politiques de développement pertinentes.

Cible: 10 Etats Membres, en plus du nombre qui a été atteint en 2004-05. Les progrès seront mesurés sur la base des engagements contractés au titre des conventions n^{os} 138 et 182.

Cette cible est plus spécifique que celle de 2004-05.

Stratégie applicable aux principes et droits fondamentaux au travail (objectif opérationnel 1a)

182. La Déclaration de 1998 relative aux principes et droits fondamentaux au travail réaffirme la relation entre les droits et le développement et constitue le fondement de la contribution pratique de l'OIT à la réduction de la pauvreté. Le suivi de la Déclaration s'appuie sur l'expérience de l'IPEC en matière d'assistance pour la mise en œuvre des instruments adoptés par la Conférence, et pour l'établissement du lien vital entre des dispositions à caractère obligatoire et les politiques mises en pratique. L'environnement créé par la législation et les pratiques garantissant les principes et les droits offre des points d'intervention dans de nombreux domaines – agriculture, migration de la main-d'œuvre, zones franches d'exportation, économie informelle, secteur public – où les lacunes en matière de droits empêchent de progresser vers le travail décent. L'expérience acquise au titre du suivi de la Déclaration montre que le tripartisme présente des avantages divers, que ce soit pour l'établissement des priorités, la conception technique ou l'exécution concertée de programmes pratiques.

183. Les fonds extrabudgétaires ont été déterminants pour le maintien du niveau de la recherche, des services de conseil et du soutien qui a permis d'accomplir les progrès enregistrés à ce jour grâce à l'action menée en faveur de la mise en œuvre de la Déclaration dans les quatre catégories de principes fondamentaux. Le niveau de résultat proposé dans les indicateurs repose sur l'hypothèse que la coopération technique financée par des ressources extrabudgétaires sera maintenue. Il convient également de noter que les fonds extrabudgétaires ont leurs propres exigences, au risque de mettre trop ou pas assez l'accent sur certains éléments d'une stratégie cohérente, ou de concentrer les moyens sur des régions qui, autrement, ne seraient pas prioritaires. Cependant, dans les limites de ces contraintes, la stratégie pour 2006-07 prendra en compte l'expérience des précédents exercices, c'est-à-dire que les ressources disponibles seront utilisées essentiellement pour obtenir des résultats durables.

184. L'une des stratégies fondamentales consiste à enrichir la base de connaissances sur les principes et les droits fondamentaux, à mener des actions de sensibilisation et à encourager le mouvement mondial de soutien à la mise en œuvre, qui ne cesse de s'amplifier. Documenter l'utilisation des différentes approches de façon qu'elles puissent être partagées par différents pays s'est avéré l'un des moyens les plus efficaces de soutenir la mise en œuvre. Des travaux d'études seront entrepris pour développer, tester et échanger des informations intégrant l'égalité hommes-femmes, ainsi que des points de vue juridiques et autres.

185. Un certain nombre de questions touchant aux droits fondamentaux feront l'objet d'une attention particulière pendant l'exercice 2006-07, le but étant d'opérer des avancées significatives dans les Etats Membres au cours de la période biennale. La liberté syndicale et la négociation collective sont des priorités traditionnelles de l'OIT, mais il convient de consentir des efforts particuliers pour améliorer les résultats, en s'inspirant des diagnostics nationaux afin de déterminer les besoins de l'économie formelle et informelle et d'élaborer des plans d'action. Ainsi obtiendra-t-on des éléments probants susceptibles d'être diffusés en tant que pratiques exemplaires pour les futures périodes biennales. La discrimination est aussi depuis longtemps un cheval de bataille de l'OIT, mais l'urgence en la matière est d'autant plus grande que ce fléau risque de prendre des formes multiples: raciale, ethnique et sexuelle combinées. Afin de concentrer les efforts sur ce problème, une stratégie sera mise en œuvre qui mettra l'accent sur l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes.

186. La stratégie de lutte contre le travail forcé vise à susciter une prise de conscience à l'échelle mondiale et à mettre en place des cadres juridiques et politiques nationaux. Pour combattre la traite des êtres humains, les rapports globaux qui seront publiés en 2005 et 2006 devraient mettre ces problèmes en exergue et indiquer des points d'intervention: en amont, révision des orientations politiques et réformes législatives et, en aval, éradication du recrutement forcé; dans la mesure du possible, un processus de réadaptation engagé. En effet, toutes ces approches se sont révélées efficaces dans le cadre de l'IPEC.

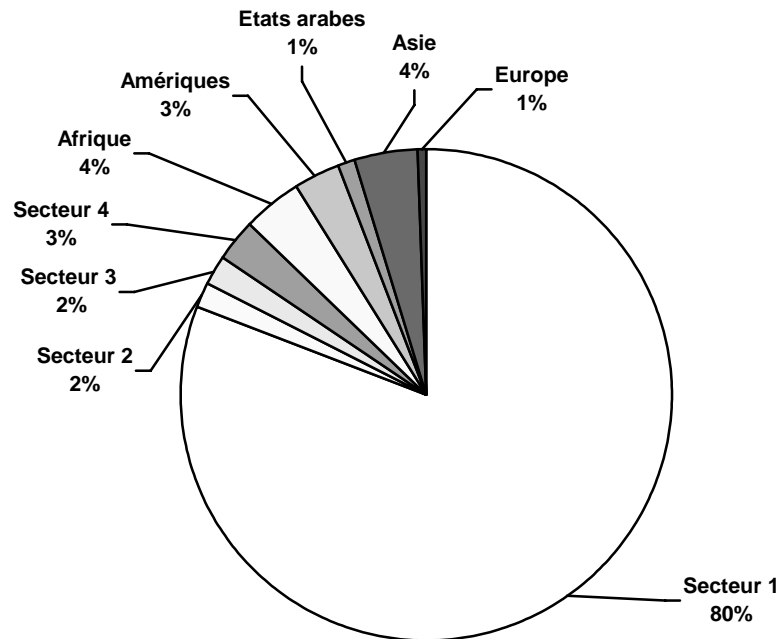
187. La stratégie pour l'élimination du travail forcé intégrera, comme par le passé, la méthode dite des programmes assortis de délais, qui offre des solutions de rechange adéquates aux travailleurs enfants et aux membres adultes de la famille. Cette stratégie est particulièrement efficace en ce qu'elle est fondée sur la capacité et la volonté d'agir des Etats Membres et des principaux acteurs en leur sein – organismes publics, organisations d'employeurs et de travailleurs et autres partenaires –, de telle sorte que l'action menée puisse être poursuivie une fois que le soutien direct de l'OIT aux projets cesse. Les programmes assortis de délais apportent d'importantes contributions à l'éradication de la pauvreté, à une mondialisation juste et à la cause de l'égalité entre les sexes en mettant l'accent sur l'éducation, le travail décent, le dialogue élargi ainsi que sur la cohérence entre l'action gouvernementale et les programmes financés par les donateurs. Grâce à des données ventilées par sexe et à des analyses sexospécifiques, ces programmes permettent de pourvoir aux différents besoins: les jeunes filles sont particulièrement vulnérables à l'exploitation sexuelle, à la traite et au service domestique inapproprié. La stratégie de l'IPEC sera revue dans sa globalité à la lumière de l'évaluation, ainsi que le Conseil d'administration en est convenu à sa session de novembre 2004. Des informations plus détaillées et des études d'impact approfondies sont fournies dans le cadre du comité directeur. Le soutien des donateurs est indispensable pour obtenir les résultats durables recherchés pour l'exercice.

Objectif opérationnel 1b: Action normative

Les normes internationales du travail et le processus de contrôle des normes influent sur la législation et les politiques des Etats Membres pour la réalisation de l'objectif du travail décent et des objectifs internationaux de développement.

La promotion des principes et droits fondamentaux au travail est liée, dans la pratique, à la promotion des conventions fondamentales. Le large éventail de conventions prioritaires représente autant d'instruments normatifs à la disposition de l'Organisation. Dans la pratique, les services techniques et de conseil offerts par le Bureau tiennent compte de ces instruments. En outre, dans le système multilatéral ainsi que dans les Etats Membres, la Déclaration et les conventions de l'OIT sont généralement assimilées. Ainsi les progrès sont-ils de plus en plus mesurables selon les mêmes méthodes.

Figure 14. Ressources techniques du budget ordinaire allouées à cet objectif, par source



Résultat 1b.1: Amélioration de l'impact des normes

Dans les Etats Membres, les mandants ont une meilleure connaissance des normes de l'OIT et disposent de moyens plus importants pour favoriser l'application des normes conformément aux priorités nationales, bénéficiant pour cela du mécanisme de contrôle de l'OIT et de l'assistance fournie par le Bureau.

Indicateurs 1b.1

- i) Les Etats Membres améliorent l'application des normes, comme indiqué par la commission d'experts.

Cible: 400 cas où une amélioration sera notée.

Cela représente une augmentation par rapport à la cible pour 2004-05, alors fixée à 350.

- ii) les Etats Membres progressent dans l'application des normes, ainsi que constaté par le Comité de la liberté syndicale.

Cible: 50 cas où une amélioration sera notée.

La cible est la même que pour 2004-05.

- iii) les Etats Membres ratifient les principales conventions sur l'égalité entre hommes et femmes ou progressent dans l'application de leurs dispositions clés.

Cible: 15 ratifications supplémentaires des conventions n^{os} 100, 111, 156 et 183 au cours de la période biennale; 7 pays doivent avoir ratifié ces quatre conventions; et les mandants de 15 Etats Membres introduisent dans la politique, la législation, les programmes et les institutions des changements propres à améliorer la situation au regard de la parité.

Ce nouvel indicateur est inspiré de l'indicateur des normes du travail pour 2004-05 relatif à l'égalité entre hommes et femmes¹, les cibles ayant été révisées sur la base de l'expérience acquise à ce jour.

- iv) Les organisations d'employeurs et de travailleurs font des observations sur l'application des normes.

Cible: 330 observations reçues. Cela permet de mesurer la participation tripartite à la mise en œuvre des conventions ratifiées.

Il s'agit d'un nouvel indicateur.

- v) Le Bureau traite les rapports de contrôle qui sont reçus à temps.

Cible: 90 pour cent des rapports reçus à temps sont traités à l'intention de la commission ou du comité pertinent. (Noter que le taux correspondant en 2004 était de 60 pour cent.)

Repris de 2002-03, cet indicateur n'avait pas été utilisé en 2004-05. Il a été réintroduit pour assurer une meilleure visibilité de la qualité des services du Bureau.

Stratégie pour l'action normative (objectif opérationnel 1b)

188. Le système des normes internationales du travail, avec son mécanisme de contrôle, est l'un des principaux éléments distinctifs de l'avantage comparatif de l'OIT parmi les organisations internationales dans le domaine de la politique sociale. Dans la pratique, ce système permet d'améliorer, dans divers pays, l'application des normes du travail, ce qui a un impact direct sur la vie des travailleurs. Une stratégie visant à accroître la cohérence, l'utilité et l'impact du système sera mise en œuvre, compte tenu des enseignements tirés de l'approche intégrée des activités normatives au cours des précédentes périodes biennales ainsi que des gains d'efficacité du système de contrôle, notamment la procédure prévue par l'article 22.

189. Pour formuler et mettre en œuvre cette stratégie, des consultations avec les mandants tripartites seront indispensables. Il est également essentiel d'améliorer le dialogue entre les organes de contrôle et les gouvernements et d'améliorer la participation des organisations d'employeurs et de travailleurs à cette activité. Un programme efficace de services de conseil et d'information sur les normes, prévoyant également l'intégration de l'information en provenance et à destination du système de contrôle, sera renforcé. Il est notamment prévu de dynamiser les synergies entre les conventions fondamentales et d'activer leur mise en œuvre, et de mettre l'accent sur les conventions à jour qui traitent des éléments essentiels du travail décent. Une meilleure information ainsi qu'une formation sur les normes seront proposées à tous les services techniques et services extérieurs du BIT, le but étant de s'assurer leur collaboration. Ce sera une composante importante des programmes par pays pour un travail décent. Une promotion plus active, faisant notamment intervenir des services de conseil très ciblés aux Etats Membres et dans le système multilatéral sur les normes et leur contrôle, permettra d'atteindre plus facilement les cibles.

190. La plupart des plaintes reçues relèvent de la compétence du Comité de la liberté syndicale: bien que celles-ci continuent de croître en nombre et en complexité, elles sont encore examinées en temps voulu. Les gouvernements continueront de recevoir une assistance pour se conformer aux procédures, et les mandants recevront les informations dont ils ont besoin. Les autres plaintes présentées au titre des articles 24 et 26 de la Constitution continueront d'être traitées dans les limites du temps et des ressources disponibles. Eu égard à la complexité croissante des procédures de plainte, dont le traitement prend de plus en plus de temps, des méthodologies plus efficaces et économes seront recherchées.

191. Le développement de la base de données relatives aux normes et le renforcement de la capacité de traitement des données faciliteront le traitement efficace des rapports et

¹ Paragraphe 279 du Programme et budget pour 2004-05.

contribueront à une plus large diffusion et utilisation, à l'intérieur comme à l'extérieur du Bureau, des normes du travail ainsi que des données et résultats des procédures de contrôle. L'impact des spécialistes des normes, des bureaux sous-régionaux, des départements techniques et du Centre de Turin sera maximisé grâce à une coopération plus systématique. Une large diffusion des bases de données ainsi qu'une présentation plus conviviale des commentaires des organes de contrôle rendront plus accessibles les normes de l'OIT dans le réseau multilatéral/réseau de développement: le but est de fournir un appui matériel aux processus multilatéraux et d'accroître la visibilité des normes internationales du travail en tant que priorité pour l'investissement des donateurs.

EMPLOI

Objectif stratégique n° 2:

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

Objectif opérationnel 2a: Emploi, marchés du travail, compétences et employabilité

Les mandants de l'OIT adoptent et appliquent des politiques et des programmes concernant l'emploi, le marché du travail et les compétences qui favorisent un emploi convenable pour les femmes et pour les hommes.

Objectif opérationnel 2b: Création d'emplois

Les mandants de l'OIT sont mieux équipés pour concevoir, mettre en œuvre et évaluer des politiques et des programmes visant à promouvoir le développement de l'entreprise et l'investissement à forte intensité d'emploi, au profit en particulier des femmes, des jeunes et des groupes vulnérables et touchés par les crises.

Objectif stratégique n° 2:

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

192. Le défi de l'emploi est titanesque et va grandissant. A la fin de 2003, un tiers de la main-d'œuvre mondiale, soit environ 3 milliards de personnes, est sans emploi, sous-employée ou bien appartient à la catégorie des travailleurs pauvres. Dans la plupart des régions se développe le secteur informel de l'économie où ceux qui ont un emploi risquent fort de venir grossir les rangs des travailleurs pauvres. Les jeunes sont particulièrement menacés par le chômage et le sous-emploi; leur taux de chômage est trois fois supérieur au taux mondial (6,2 pour cent). Par ailleurs, les femmes restent l'un des groupes les plus touchés par ce fléau.

193. L'emploi est le seul moyen durable de sortir de la pauvreté et une condition essentielle à la réalisation des OMD. Selon le rapport de la Commission mondiale, il est indispensable de promouvoir le travail décent et productif pour parvenir à une mondialisation juste. Le rapport de la commission spécifie bien que les progrès dans ce sens passent nécessairement par des politiques cohérentes aux niveaux local, national et international, soutenues par la mise en œuvre efficace de programmes, notamment aux niveaux local et national. L'action de l'OIT, dans le cadre de l'Agenda global pour l'emploi, est axée sur la croissance, l'investissement et l'emploi, et a été définie sur la base du *Rapport sur l'emploi dans le monde 2004-05* du BIT. Il est accordé une attention particulière à la recherche-développement de cadres d'action, d'outils et de méthodes propres à soutenir les mandants de l'OIT dans leurs efforts pour promouvoir des emplois de qualité et la croissance économique en améliorant l'effet sur la répartition des revenus. Un objectif important de cette action consiste à intégrer la dimension sociale dans les politiques macroéconomique, financière, commerciale et des investissements.

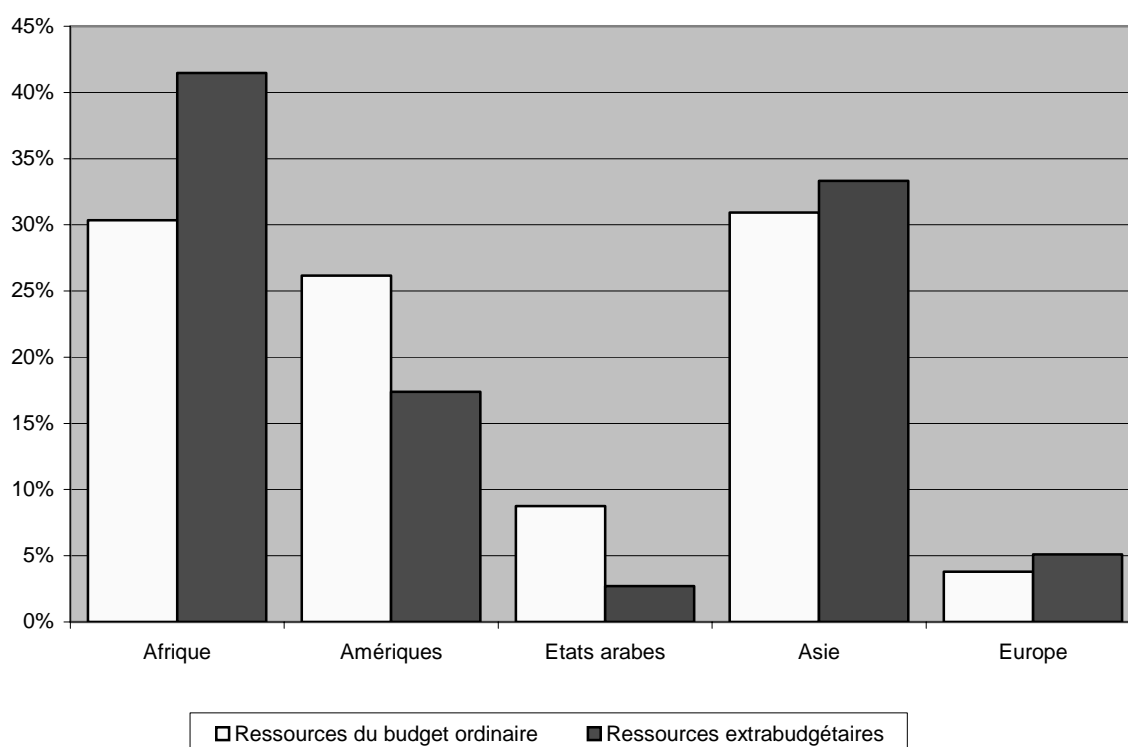
194. L'Agenda global pour l'emploi, qui constitue le pilier du programme mondial en faveur du travail décent, est le cadre d'action de l'OIT dans ce domaine. Il vise à placer l'emploi au cœur de la prise de décisions économiques et sociales. Une mise en œuvre à l'échelle mondiale oblige à forger des alliances et à rehausser le niveau de cohérence des politiques avec les autres organismes des Nations Unies et les institutions de Bretton Woods. Au niveau régional, cette mise en œuvre est entreprise, comme dans le cas de l'Afrique, dans le cadre global des suites données au Sommet extraordinaire des chefs d'Etat et de gouvernement de l'Union africaine sur l'emploi et la lutte contre la pauvreté en Afrique. Au niveau national, dans toutes les régions, l'action a pour cadre les programmes par pays pour un travail décent et inclut un appui aux mandants pour l'élaboration de stratégies nationales intégrées en faveur de l'emploi et l'incorporation, en tant que l'une des préoccupations majeures, du travail décent dans les DSRP et le PNUAD. Au niveau local, l'action consiste à adopter de nouvelles méthodes pour l'élaboration des politiques et à concevoir le développement dans le cadre d'une région afin de promouvoir les groupements d'entreprises et les secteurs d'activité, la compétitivité des districts et des secteurs économiques, la mise en œuvre de programmes à fort coefficient de main-d'œuvre, le développement des compétences et l'accès des travailleurs pauvres au crédit, tout en intégrant les notions de droits, de protection sociale et de dialogue social. L'Agenda global pour l'emploi a pour première priorité d'encourager la participation active des mandants tripartites par le dialogue social et d'autres moyens, de démontrer que le travail décent est un facteur productif et de promouvoir la non-discrimination.

195. L'action qui sera menée au titre de cet objectif stratégique portera principalement sur les aspects suivants: les compétences et l'employabilité, l'emploi des jeunes, la création d'emplois par le développement des entreprises et par des approches de l'investissement à forte intensité d'emploi, les politiques du marché du travail, l'emploi productif comme moyen de réduire la pauvreté et de favoriser le développement, ainsi que l'emploi et la mondialisation. Tels sont les principaux centres d'intérêt se rattachant aux objectifs opérationnels 2a et 2b.

Tableau 5. Ressources allouées à l'objectif stratégique de l'emploi, par objectif opérationnel

	Ressources du budget ordinaire qu'il est proposé d'allouer à l'objectif stratégique (en dollars E.-U. constants de 2004-05)	Montant estimatif des dépenses extrabudgétaires (en dollars E.-U.)	Total
Objectif stratégique 2a: Emploi, marchés du travail, compétences et employabilité	76 290 153	20 329 000	96 619 153
Objectif stratégique 2b: Création d'emplois	47 243 810	58 312 000	105 555 810
Total	123 533 963	78 641 000	202 174 963

Figure 15. Répartition des ressources techniques du budget ordinaire et des ressources extrabudgétaires estimées allant à cet objectif, par région

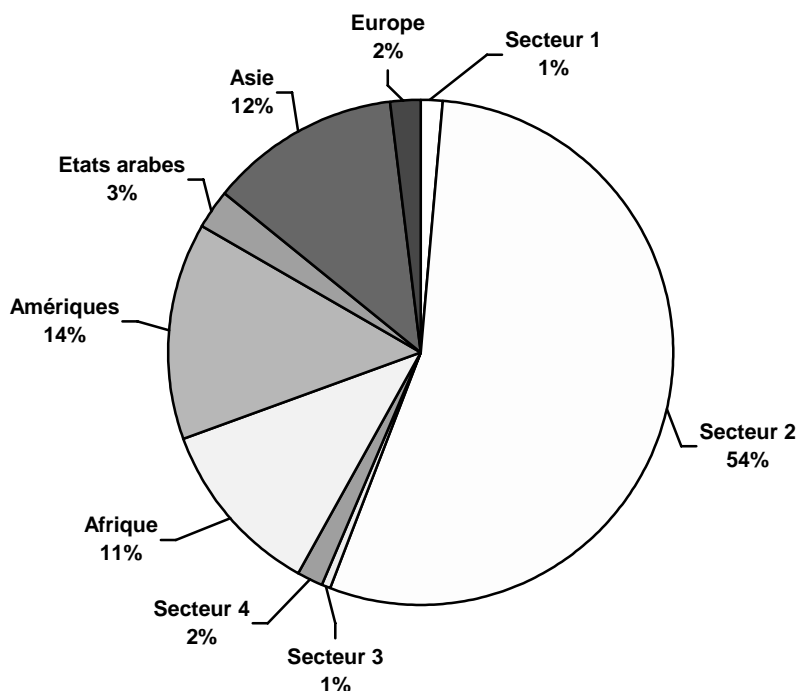


Objectif opérationnel 2a: Emploi, marchés du travail, compétences et employabilité

Les mandants de l'OIT adoptent et appliquent des politiques et des programmes concernant l'emploi, le marché du travail et les compétences qui favorisent un emploi convenable pour les femmes et pour les hommes.

Pour bien marquer l'orientation et par souci de clarté, seuls deux objectifs opérationnels sont proposés. Les objectifs 2a et 2b qui figurent dans le Programme et budget pour 2004-05 sont combinés.

Figure 16. Ressources techniques du budget ordinaire allouées à cet objectif, par source



Résultat 2a.1: L'emploi est au cœur des politiques économiques et sociales

Les mandats de l'OIT ont accru leur capacité de placer l'emploi au cœur des politiques économiques et sociales afin de promouvoir une mondialisation juste et sans exclus et l'atténuation de la pauvreté.

Indicateurs 2a.1

- i) Les pays améliorent l'information sur les marchés du travail ainsi que l'analyse, l'élaboration, la mise en œuvre et l'évaluation des politiques de l'emploi et du marché du travail, en accordant une attention toute particulière à l'emploi, à la sécurité de revenu ainsi qu'à l'égalité d'accès à un emploi décent et productif pour toutes les femmes et tous les hommes.

Cible: 50 pays.

- ii) La somme de connaissances de l'OIT dans le domaine de l'emploi fait de cette organisation un centre mondial de la connaissance sur les sujets touchant au travail décent et productif. La mesure est fondée sur le nombre de produits de connaissance vedettes.

Cible: 20 produits.

Ces deux indicateurs, inspirés de ceux de 2004-05¹, sont toutefois plus spécifiques.

¹ 2a.1 et 2a.2 dans le *Programme et budget pour 2004-05*.

- iii) Les pays recourent au dialogue social tripartite comme moyen de concevoir, mettre en œuvre et évaluer les stratégies et politiques inspirées de l'Agenda global pour l'emploi et de l'Agenda pour un travail décent.

Cible: 25 pays.

Il s'agit d'un nouvel indicateur.

- iv) Les grandes initiatives internationales (par exemple, les plans pour mettre en œuvre la Déclaration du Millénaire des Nations Unies, les Objectifs du Millénaire pour le développement des Nations Unies et les stratégies de lutte contre la pauvreté) et les gouvernements nationaux intègrent les approches de l'Agenda pour un travail décent, de l'Agenda global pour l'emploi et du programme «S'affranchir de la pauvreté par le travail» dans les stratégies de développement économique et social.

Cible: 25 initiatives nationales et internationales.

Il s'agit d'un nouvel indicateur.

Résultat 2a.2: Politiques et programmes pour le travail décent concernant les compétences et l'employabilité

Les mandats de l'OIT ont renforcé leur capacité de mettre au point et d'appliquer des politiques et programmes efficaces concernant les compétences et l'employabilité pour favoriser la productivité, l'intégration sociale et le travail décent.

Indicateurs 2a.2

- i) Les mandats de l'OIT s'inspirent des normes internationales du travail, en particulier de la recommandation n° 195 sur la mise en valeur des ressources humaines et la convention n° 142 sur la mise en valeur des ressources humaines pour élaborer des politiques et des programmes dans ce domaine.

Cible: 15 cas, y compris des ratifications des conventions n°s 88 (service de l'emploi), 142 et 159 (réadaptation professionnelle).

Il s'agit d'un nouvel indicateur.

- ii) Les Etats Membres élaborent, aux niveaux national, local et régional, des politiques, programmes et stratégies de développement des compétences et de l'employabilité à la fois plus efficaces et plus sensibles aux disparités entre les sexes. Cet indicateur permettra de suivre le nombre d'Etats Membres qui adoptent des politiques et programmes améliorés de mise en valeur de ressources humaines grâce aux services consultatifs des départements et aux programmes de coopération technique.

Cible: 15 nouveaux programmes ou politiques.

Cet indicateur, inspiré d'un indicateur utilisé pour 2004-05², est cependant plus spécifique, mais la cible reste la même.

Résultat 2a.3: Emploi des jeunes

Les mandats de l'OIT ont amélioré les données, les méthodologies, les exemples de meilleures pratiques et le soutien technique en vue d'élaborer et d'appliquer des politiques et programmes intégrés, efficaces et bénéfiques à tous, visant à promouvoir des possibilités pour les jeunes femmes et les jeunes hommes de trouver un travail décent et productif.

² 2b.1 dans le *Programme et budget pour 2004-05*.

Indicateur 2a.3

- i) Les Etats Membres élaborent des plans d'action nationaux et mettent en œuvre des programmes opérationnels pour la promotion de l'emploi des jeunes qui prennent en compte les éléments essentiels de l'Agenda global pour l'emploi et de la convention n° 122 sur la politique de l'emploi.

Cible: 15 pays.

Il s'agit d'un nouvel indicateur, plus spécifique. S'inspirant d'un indicateur général utilisé en 2004-05³, la cible reste de même niveau.

Stratégie pour l'emploi, les marchés du travail, les compétences et l'employabilité (objectif opérationnel 2a)

196. Les éléments essentiels de cette stratégie consistent à définir ce que l'on entend par mettre l'emploi au cœur des politiques économiques et sociales, et à appliquer cette tâche analytique à l'élaboration des politiques appropriées. A cette fin, l'OIT organise son action de l'amont vers l'aval, c'est-à-dire qu'elle recueille et contrôle, dans un premier temps, des informations sur le marché du travail, puis les utilise – ainsi que d'autres sources empiriques – pour analyser et comprendre les principaux facteurs économiques et sociaux qui conditionnent le fonctionnement des marchés du travail et, enfin, pour élaborer des politiques de l'emploi efficaces en vue de faire de l'emploi l'objectif principal des politiques économiques et sociales, depuis le niveau local jusqu'au niveau international.

197. L'information sur le marché du travail est l'une des bases empiriques sur lesquelles les politiques doivent être fondées pour être efficaces. Ce levier de la stratégie permet de créer et d'affiner des réseaux mondiaux, régionaux et nationaux afin de faciliter l'accès à des indicateurs à jour du marché du travail à l'intention des conseillers, analystes et chercheurs en matière de politiques ainsi que d'autres utilisateurs, aux fins de l'élaboration des politiques et de leur conduite. Le second levier de cette stratégie continue d'enrichir la base de connaissances de l'OIT sur les liens entre la croissance économique, la croissance de l'emploi et la réduction de la pauvreté, ainsi que sur les politiques efficaces de l'emploi et du marché du travail (à partir des informations fournies sur le marché du travail, mais aussi des études et des analyses originales utilisant des bases de données mondiales, régionales et nationales). Les préoccupations relatives aux disparités entre les sexes seront intégrées de telle sorte que les politiques de l'emploi encouragent l'égalité entre hommes et femmes dans le monde du travail.

198. Une base d'analyse et de recherche ainsi que des informations fiables sur les marchés du travail, voilà ce qui constitue le troisième levier de cette stratégie, qui permet d'accroître directement la capacité des mandants de l'OIT de mettre l'emploi décent et productif au cœur des politiques nationales contribuant à une mondialisation juste et sans exclus et à la réduction de la pauvreté, et d'améliorer l'efficacité des politiques nationales de l'emploi et du marché du travail.

199. L'OIT est bien placée pour aider les mandants tripartites à améliorer leurs politiques et programmes nationaux de formation, y compris toute une gamme de services d'appui dans le domaine de l'emploi, par la fourniture de services consultatifs techniques. Les problèmes liés aux compétences et à l'employabilité peuvent constituer un point d'amorce constructif pour un dialogue social aux niveaux national et sectoriel. En 2006-07, l'application de la nouvelle recommandation sur la mise en valeur des ressources humaines⁴ sera l'occasion d'aider les pays à renforcer leurs politiques et programmes nationaux dans le domaine de la formation et de

³ 2b.2 dans le *Programme et budget pour 2004-05*.

⁴ La recommandation sur la mise en valeur des ressources humaines a découlé d'une résolution de la 88^e session de la Conférence internationale du Travail (2000), approfondie par des discussions au Conseil d'administration et à la Conférence internationale du Travail qui ont conduit à l'adoption par la Conférence internationale du Travail, à sa 92^e session (juin 2004), de la recommandation n° 195 sur la mise en valeur des ressources humaines: éducation et formation tout au long de la vie.

l'employabilité, de manière à faire face plus efficacement à la mondialisation et à l'évolution rapide du monde du travail. Les préoccupations évoquées par les mandants, notamment le souci de développer les compétences dans l'économie informelle, ainsi que l'apprentissage en cours d'emploi, sont autant de priorités. L'accent sera mis sur le développement des compétences et des services d'appui dans le domaine de l'emploi pour les jeunes et pour les femmes de tous âges, et sur la formation et l'employabilité des personnes ayant des besoins particuliers. L'expérience acquise dans l'élaboration de méthodologies novatrices contribuera à enrichir la base de connaissances de l'OIT dans l'optique de ses interventions futures. Parmi les nouveaux éléments à promouvoir, il s'agira essentiellement de développer les compétences comme moyen de réduire la pauvreté, notamment dans le secteur informel de l'économie et au sein des communautés, d'améliorer l'aptitude à l'emploi des jeunes, d'intensifier les programmes d'apprentissage dans le milieu de travail et de favoriser le dialogue social pour le développement des compétences.

200. Promouvoir la recommandation sur la mise en œuvre des ressources humaines contribuera au renforcement de l'intégration régionale en défendant la transférabilité/reconnaissance des compétences au-delà des frontières nationales. Des efforts seront également déployés pour soutenir une action tripartite sur la question de la migration des travailleurs qualifiés.

201. S'agissant de traiter l'aspect quantitatif et qualitatif de l'emploi pour les jeunes, hommes et femmes, l'OIT, en plus de ses instruments normatifs et de ses réseaux tripartites, fera du travail décent le paradigme de son action, qu'elle inscrira dans le cadre de l'Agenda global pour l'emploi et des programmes par pays pour un travail décent. Elle travaillera avec les mandants pour mettre la politique de l'emploi et de l'emploi des jeunes au cœur des cadres d'action nationaux, des DSRP et des PPTD. Cet axe de travail aidera les mandants à concevoir et mettre en œuvre des programmes efficaces entièrement orientés vers les besoins des jeunes, tant au niveau national que communautaire. Les efforts déployés dans ce domaine seront d'autant plus efficaces que l'on aura renforcé la capacité d'action des organisations de travailleurs et d'employeurs en faveur du travail décent pour les jeunes, favorisé le dialogue entre les partenaires sociaux dans les contextes tripartites et amélioré la représentation des jeunes travailleurs dans le cadre de leurs relations de travail ainsi que leurs moyens de se faire entendre.

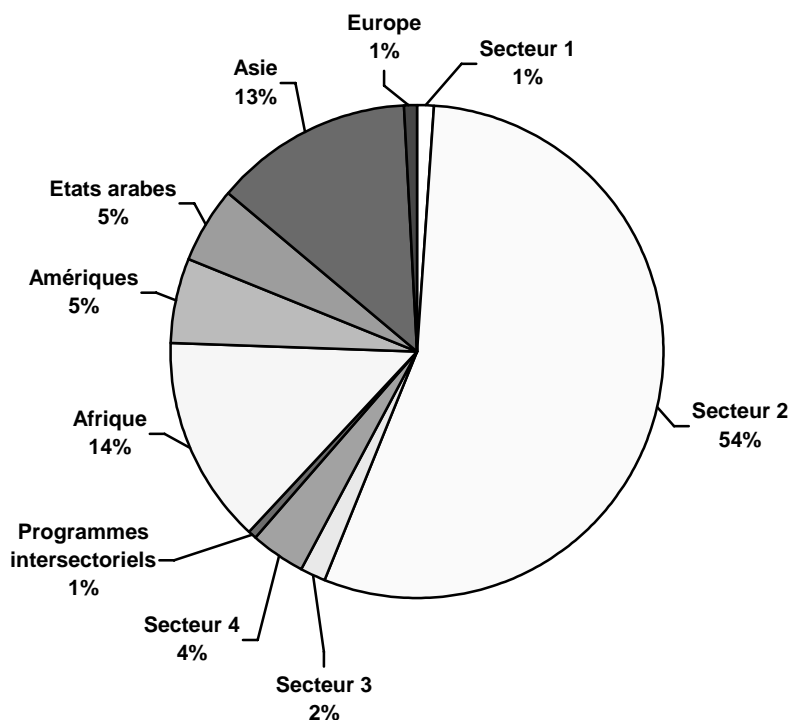
202. L'action qui sera menée pendant la période biennale 2006-07 s'appuiera sur le travail accompli par l'Equipe spéciale sur l'emploi des jeunes, sur les conclusions de la Réunion tripartite sur l'emploi des jeunes: mesures à prendre (2004) et sur les orientations qui seront proposées par la Conférence internationale du Travail de 2005 lors de sa discussion générale consacrée à cette question. Elle inspirera les contributions et engagements du Réseau pour l'emploi des jeunes du Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies.

203. Conformément à cet objectif opérationnel, la coopération technique contribuera à la collecte et à l'analyse de données sur l'évolution des marchés du travail, fournira des conseils techniques aux mandants tripartites sur la mise en œuvre des politiques et stratégies pour l'emploi, ainsi que sur les politiques et programmes en faveur de la formation et de l'employabilité. Il sera apporté une attention toute particulière à l'élaboration de plans d'action nationaux en faveur de l'emploi des jeunes, fondés sur l'Agenda global pour l'emploi et l'Agenda pour un travail décent. Des ressources extrabudgétaires seront également utilisées pour financer la mise au point et l'application de méthodologies novatrices telles que la formation communautaire comme moyen de développer l'emploi et, par conséquent, de réduire la pauvreté.

Objectif opérationnel 2b: Création d'emplois

Les mandants de l'OIT sont mieux équipés pour concevoir, mettre en œuvre et évaluer des politiques et des programmes visant à promouvoir le développement de l'entreprise et l'investissement à forte intensité d'emploi, au profit en particulier des femmes, des jeunes et des groupes vulnérables et touchés par les crises.

Figure 17. Ressources techniques du budget ordinaire allouées à cet objectif, par source



Résultat 2b.1: Création d'emplois par le développement de l'entreprise

Les mandants de l'OIT et d'autres partenaires et intermédiaires clés utilisent des instruments et méthodologies fondés sur les valeurs essentielles de l'Organisation pour aider les entreprises, y compris les coopératives, à augmenter l'emploi et les revenus des femmes et des hommes.

Indicateurs 2b.1

Les trois premiers indicateurs, fondés sur un indicateur unique utilisé en 2004-05⁵, précisent les moyens de faire rapport sur les progrès réalisés.

- i) Les gouvernements ainsi que les organisations d'employeurs et de travailleurs utilisent les instruments de l'OIT pour améliorer le cadre réglementaire et politique pour les entreprises et encouragent une culture d'entreprise favorable à la création d'emplois décents. Cela permet de déterminer dans quelle mesure les gouvernements et partenaires sociaux ont utilisé les instruments et les conseils de l'OIT dans le domaine des politiques et réglementations dans celui de la culture d'entreprise.

Cible: 20 organisations.

- ii) Les mandants ainsi que les institutions d'appui publiques et privées appliquent depuis peu, ou en étendent l'application actuelle, les instruments et approches de l'OIT pour fournir des services efficaces de développement de l'entreprise, des services de crédit et autres services financiers, plus particulièrement aux petites entreprises et aux coopératives, en vue de créer des emplois décents.

Cible: 100 organisations.

⁵ 2c.1 dans le *Programme et budget pour 2004-05*.

- iii) Les mandants mettent en place des programmes mettant en œuvre les instruments et approches de l'OIT pour moderniser les entreprises et développer les entreprises rurales et les coopératives, en vue de créer des emplois décents.

Cible: 10 programmes.

- iv) Les entreprises multinationales et nationales appliquent, dans le cadre d'initiatives sociales, les dispositions de la Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale ainsi que d'autres instruments pertinents de l'OIT⁶.

Cible: Au moins 50 pour cent des codes de conduite d'entreprise et des initiatives multipartites enregistrés dans la base de données Entreprises et initiatives sociales (BASI) du BIT contiennent des références aux instruments de l'Organisation.

Résultat 2b.2: Création d'emplois par des approches de l'investissement à forte intensité d'emploi

Les mandants et les principaux partenaires de l'OIT tiennent compte des préoccupations en matière de politique sociale et de l'emploi dans la politique des investissements publics et privés consentis au secteur des infrastructures et de la construction.

Indicateurs 2b.2

- i) Les Etats Membres indiquent qu'une part croissante des investissements publics et privés est affectée à des programmes à forte intensité d'emploi dans le secteur des infrastructures et de la construction. Une surveillance sera assurée dans les pays où l'OIT soutient d'importantes activités en matière d'investissement.

Cible: 10 pays.

- ii) Les Etats Membres adoptent des programmes pour le secteur des infrastructures et de la construction qui démontrent la faisabilité technique et opérationnelle ainsi que les avantages économiques et sociaux de la création d'emplois assortis de conditions de travail décentes.

Cible: 12 programmes.

Ces deux indicateurs, inspirés d'un indicateur unique utilisé en 2004-05⁷, renseignent plus spécifiquement sur les progrès réalisés.

- iii) Nombre d'Etats Membres en situation de crise qui utilisent des approches de l'investissement à forte intensité d'emploi.

Cible: 15 pays.

Cet indicateur est repris de la période biennale 2004-05⁸, mais avec une cible à un niveau plus élevé.

⁶ Cet indicateur a été élaboré à la suite d'une discussion de la Commission du programme, du budget et de l'administration en novembre 2004.

⁷ 2c.2 dans le *Programme et budget pour 2004-05*.

⁸ 2c.3 dans le *Programme et budget pour 2004-05*.

Résultat 2b.3: Le travail décent par le développement local: réduction de la pauvreté grâce à l'emploi et à la responsabilisation au niveau local

Les mandants et partenaires clés de l'OIT appliquent des stratégies de développement local intégrées et centrées sur l'emploi, permettant de réduire la pauvreté et de lutter contre l'exclusion sociale des femmes et des hommes, y compris dans l'économie informelle urbaine et rurale.

Indicateurs 2b.3

Il s'agit de nouveaux indicateurs.

- i) Les Etats Membres appliquent les méthodologies novatrices et les nouvelles orientations politiques de l'OIT pour réaliser une synthèse harmonieuse entre, d'une part, le développement économique local, la promotion de l'emploi et les activités génératrices de revenus et, d'autre part, les droits des travailleurs, la protection sociale, le dialogue social, l'égalité entre hommes et femmes et la réduction de la pauvreté.

Cible: 8 pays.

- ii) Les mandants et les principales organisations partenaires participent activement au réseau mondial d'échange de connaissances sur les stratégies intégrées de développement local.

Cible: 30 organisations.

Stratégie de création d'emplois (objectif opérationnel 2b)

204. L'OIT renforcera la capacité de ses mandants de promouvoir, d'une part, un cadre politique et réglementaire favorable au démarrage de nouvelles entreprises et à l'expansion des entreprises existantes et, d'autre part, la protection des droits des travailleurs, et celle d'aider les entreprises, y compris les coopératives, à participer aux nouvelles structures de la production mondiale et nationale résultant de la mondialisation. Pour soutenir ces efforts ainsi que ceux tendant à promouvoir une culture d'entreprise conforme à ses normes, l'OIT renforcera les stratégies et moyens requis pour fournir des services durables nécessaires au développement des entreprises. Des politiques et stratégies efficaces seront mises en œuvre pour promouvoir la modernisation des entreprises informelles en les intégrant dans l'économie structurée. Des mesures financières novatrices et tenant compte des disparités entre les hommes et les femmes seront élaborées pour faciliter l'accès au crédit des travailleurs pauvres et des micro-entreprises et petites entreprises.

205. Cette stratégie s'articule autour de l'avantage comparatif et de la compétence spécifique de l'OIT dans le domaine du développement de l'entreprise. Ce secteur fait partie intégrante d'une stratégie plus vaste de promotion du travail décent, le dialogue social et le tripartisme étant essentiels pour formuler et réformer de manière efficace les politiques et réglementations relatives à l'entreprise. L'accent est mis sur la corrélation positive entre productivité, compétitivité et qualité d'emploi, d'une part, et la promotion de la non-discrimination, des droits des travailleurs et du dialogue social, d'autre part.

206. Les moyens d'action des mandants seront développés sur la base du travail déjà accompli par l'OIT pour relier connaissances, services et activités de sensibilisation. Les instruments, guides et manuels seront adaptés dans l'optique d'une application plus vaste pour permettre aux mandants de l'OIT et à d'autres de les utiliser. Une assistance technique directe sera fournie en même temps que seront consentis des efforts plus importants à la formation, à la recherche opérationnelle et à l'échange de connaissances, notamment pour répertorier des données comparatives sur la pratique internationale et mettre en œuvre des programmes de sensibilisation. Ces efforts viseront à combattre les inégalités et à abolir les obstacles à la

participation et à la protection des femmes, des jeunes et des autres groupes défavorisés qui contribuent au fonctionnement ou participent à l'activité des entreprises de toutes tailles.

207. Le fonctionnement des grandes entreprises met souvent en œuvre des chaînes mondiales de production et d'approvisionnement susceptibles d'être étendues au secteur informel des pays en développement. C'est donc une priorité que d'aider ces entreprises en mettant à leur disposition des instruments permettant de gérer les problèmes sociaux, et ce sera là une importante contribution à l'action plus vaste menée par le Bureau dans ce domaine. Une plus grande vigilance sera exercée concernant le respect, à une plus grande échelle, des dispositions de la Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale, tandis que l'OIT continuera également de participer aux activités déployées au titre du Pacte mondial des Nations Unies.

208. La mondialisation, la libéralisation des marchés et le développement de la production transnationale ont des effets multiples. Certains pays bénéficient des nouvelles opportunités ainsi créées, tandis que d'autres voient leurs industries locales devenir de plus en plus vulnérables. Cette évolution a conduit à formuler autrement les politiques et à concevoir des stratégies de développement dans le cadre d'une région qui favorisent les groupements d'entreprises, des modes novateurs de production rurale et l'émergence de districts et secteurs économiques compétitifs. L'approche de l'OIT axée sur le développement local repose sur le principe selon lequel la pauvreté ne saurait être réduite durablement que si les femmes et les hommes pauvres ont accès à un emploi productif. Pour créer ces emplois productifs, il faut intensifier l'activité économique aux niveaux local et territorial, en la rattachant aux marchés intérieurs et internationaux, et ce dans le respect des principes et droits fondamentaux au travail. Aussi l'OIT élaborera-t-elle sa propre approche du développement local, apte à assurer la cohérence des politiques au niveau local et à fournir des orientations politiques pour la promotion du travail décent sur le plan local, dans le cadre des programmes par pays pour un travail décent. Des programmes extérieurs seront mis en œuvre qui appliqueront cette approche du développement local et renforceront les capacités locales. Un réseau mondial de partage des connaissances sur le travail décent et le développement local sera créé à partir des bases de données, stratégies et instruments pertinents élaborés par l'OIT au cours des dix dernières années.

209. L'OIT continuera également d'enrichir sa base de connaissances afin d'améliorer ses services de conseil sur la croissance économique à forte intensité d'emploi comme moyen de réduire la pauvreté. La capacité des organismes de planification et de développement sera soutenue pour tirer parti de l'expérience acquise dans le secteur des infrastructures et de la construction, qui a montré qu'avec le même niveau d'investissement il est possible de faire sensiblement évoluer le taux de création d'emplois, sans compromettre ni la qualité ni l'efficacité. L'OIT s'efforcera, par l'investissement à forte intensité d'emploi, d'aider les Etats Membres à intégrer les dimensions emploi et investissement. Au niveau de l'entreprise, le programme soutiendra les politiques et approches conçues pour combiner la création d'emplois et l'instauration de conditions de travail décentes grâce au renforcement des capacités nationales et internationales et au dialogue social. Au niveau des administrations locales et des communautés, le but est de faciliter l'accès des groupes à faible revenu aux infrastructures productives et aux services sociaux en appliquant les approches de l'OIT en matière d'organisation, de dialogue social, de partenariat communautaire et d'égalité entre hommes et femmes comme moyen d'aider les populations à s'affranchir de la pauvreté par le travail.

210. Les crises provoquées par divers facteurs accentuent la pauvreté dans de nombreux pays. L'action de l'OIT visera essentiellement à renforcer la capacité des mandants d'élaborer et de mettre en œuvre une réponse aux crises axée sur le travail décent, réponse qui comprendra des politiques propres à rétablir des moyens de subsistance durables, mais aussi les institutions et les services d'appui.

PROTECTION SOCIALE

Objectif stratégique n° 3:

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

Objectif opérationnel 3a: Elargir la couverture sociale

Les Etats Membres étendent la portée et les instruments de la sécurité sociale, y compris à l'économie informelle, aux zones rurales et aux pauvres, améliorent et diversifient les prestations, renforcent la gestion selon les principes d'une bonne gouvernance, affinent leurs méthodes d'application des normes techniques de l'OIT, élaborent des politiques pour lutter contre les effets préjudiciables de l'insécurité socio-économique et aider les femmes et les hommes aux différents stades de la vie.

Objectif opérationnel 3b: Protection effective des travailleurs

Les mandants de l'OIT élaborent et appliquent des politiques et programmes de protection des travailleurs au niveau national et à celui de l'entreprise, dans l'économie formelle ou informelle.

Objectif stratégique n° 3:

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

211. La stratégie de protection sociale de l'OIT suppose d'intervenir sur plusieurs fronts: répondre aux besoins des travailleurs n'ayant pas accès aux services de base ou n'y ayant qu'un accès limité; renforcer la capacité institutionnelle d'élaborer des politiques nationales appropriées et d'assurer une bonne gouvernance; intégrer la protection sociale dans les politiques visant à faire reculer la pauvreté, à promouvoir l'emploi et l'entreprise, l'égalité entre les sexes, les droits et principes fondamentaux au travail; lutter contre le VIH/SIDA, en adoptant des politiques et en agissant sur le lieu de travail; tirer parti du dialogue social comme moyen d'assurer la participation à la conception et à l'application des politiques et favoriser de vastes partenariats; améliorer la base de connaissances pour recenser les priorités émergentes, suivre les progrès et partager l'information.

212. La protection sociale est au cœur des stratégies nationales, régionales et mondiales de développement pour la réduction de la pauvreté. Cette question figurait en bonne place à l'ordre du jour du Sommet extraordinaire des chefs d'Etat et de gouvernement de l'Union africaine sur l'emploi et la lutte contre la pauvreté, organisé en 2004. Le Sommet a illustré le défi mondial qu'est la réalisation du travail décent comme stratégie de développement. Pour étendre la protection sociale de base aux travailleurs de l'économie informelle et des zones rurales ainsi qu'aux pauvres, il faudra s'appuyer sur la campagne mondiale sur la sécurité sociale et la couverture pour tous. Il est essentiel d'adopter une approche cohérente: la protection sociale sera intégrée à des programmes sur la création d'emplois et la petite entreprise, la sécurité et la santé au travail et les conditions de travail et d'emploi. Pour promouvoir la bonne gouvernance et la gestion efficace des régimes de sécurité sociale, il faudra élaborer des outils améliorés et renforcer la formation des responsables des politiques et des partenaires sociaux. La base de données de l'OIT sur la sécurité socio-économique et les indicateurs de sécurité sociale sera étendue et mise à la disposition du plus grand nombre.

213. Il est urgent d'améliorer la protection des travailleurs en renforçant la capacité institutionnelle de faire appliquer les normes sur la sécurité et la santé au travail et les conditions de travail et d'emploi. Les politiques et programmes doivent atteindre les hommes et les femmes qui travaillent dans les micro et les petites entreprises, dans l'économie informelle, dans l'agriculture et en milieu rural et qui n'entrent pas dans le champ des mesures traditionnelles de protection. Cela suppose des moyens novateurs d'incorporer les normes relatives aux conditions de travail et d'emploi dans les politiques nationales et la formation sur le lieu de travail, en recourant au dialogue social. Ce programme contribuera aussi à combattre les pires formes de travail des enfants.

214. La discussion générale sur les travailleurs migrants qui a eu lieu à la Conférence internationale du Travail en 2004 a attiré l'attention sur leur vulnérabilité et sur les symptômes de l'inefficacité des politiques, à savoir la violation des droits fondamentaux de ces travailleurs, la situation irrégulière d'un nombre croissant d'entre eux, le manque d'intégration sociale et de protection sociale. Conformément à la résolution adoptée par la Conférence, le BIT élabore un cadre multilatéral axé sur les droits et non contraignant pour les travailleurs migrants en se fondant sur les meilleures pratiques, cadre qui peut devenir une référence pour les responsables.

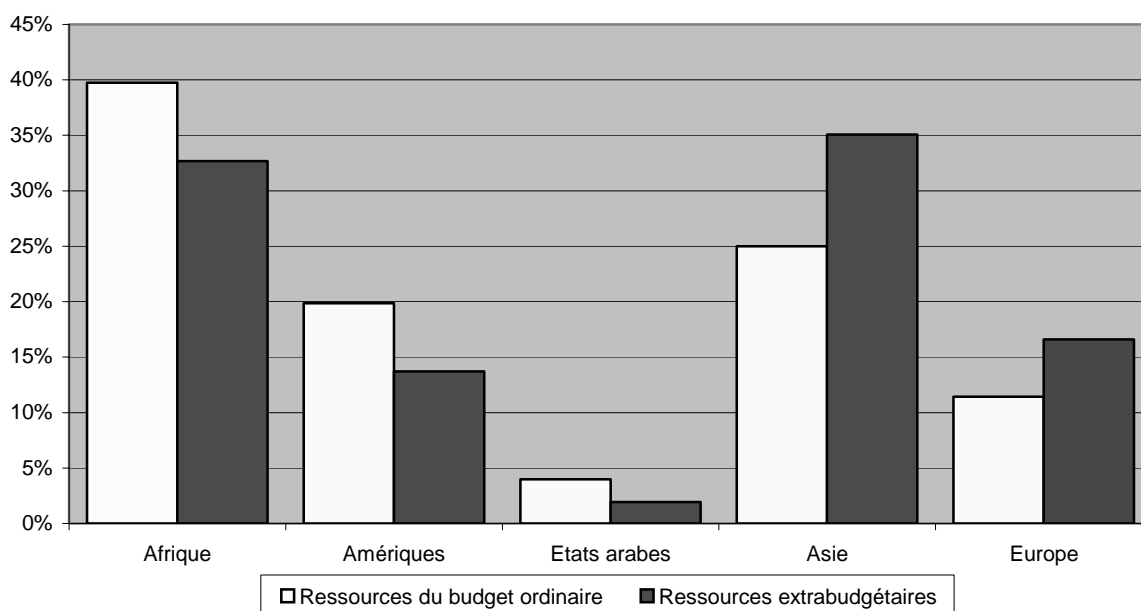
215. La stratégie de protection sociale de l'OIT, qui tire parti des conclusions concernant la sécurité sociale (Conférence internationale du Travail, 89^e session, 2001), est un effort renouvelé de contribuer à la réalisation des Objectifs du Millénaire pour le développement, au suivi du Sommet mondial sur le développement durable, ainsi qu'aux mécanismes de coordination du développement national, tels que les Documents de stratégie pour la réduction de la pauvreté (DSRP), le Plan-cadre des Nations Unies pour l'aide au développement (PNUAD) et les bilans communs de pays (BCP). La Déclaration et le plan d'action sur l'emploi et la lutte contre la pauvreté adoptés par l'Union africaine et les initiatives régionales de ce type offrent un cadre utile. Cette stratégie repose sur la collaboration renforcée avec le Centre

international de formation de Turin, l'Institut international d'études sociales et l'Association internationale de la sécurité sociale (AISS).

Tableau 6. Ressources allouées à l'objectif stratégique de la protection sociale, par objectif opérationnel

	Ressources du budget ordinaire qu'il est proposé d'allouer à l'objectif stratégique (en dollars E.-U. constants de 2004-05)	Montant estimatif des dépenses extrabudgétaires (en dollars E.-U.)	Total
Objectif opérationnel 3a: Elargir la couverture sociale	42 322 656	12 290 000	54 612 656
Objectif opérationnel 3b: Protection effective des travailleurs	44 217 055	19 459 000	63 676 055
Total	86 539 711	31 749 000	118 288 711

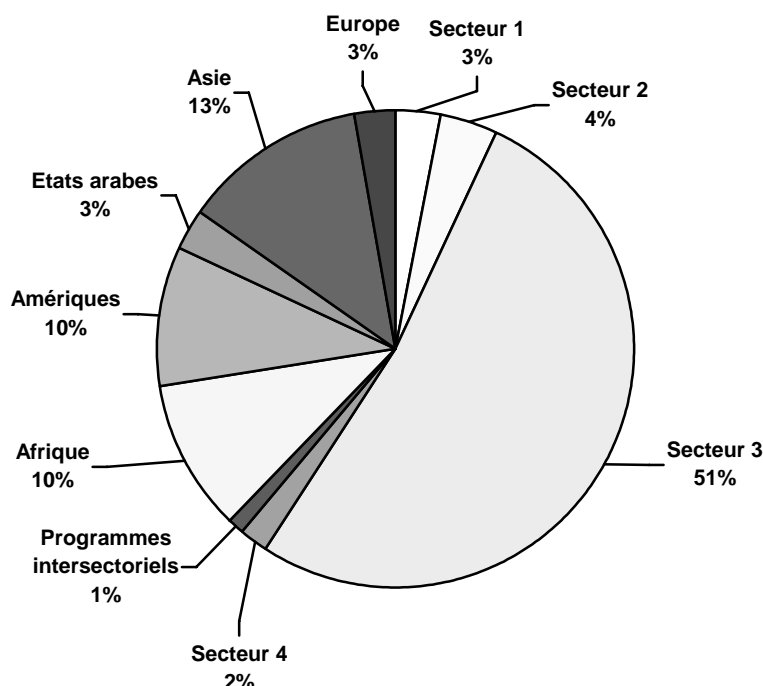
Figure 18. Répartition des ressources techniques du budget ordinaire et des ressources extrabudgétaires estimées allant à cet objectif, par région



Objectif opérationnel 3a: Elargir la couverture sociale

Les Etats Membres étendent la portée et les instruments de la sécurité sociale, y compris à l'économie informelle, aux zones rurales et aux pauvres, améliorent et diversifient les prestations, renforcent la gestion selon les principes d'une bonne gouvernance, affinent leurs méthodes d'application des normes techniques de l'OIT, élaborent des politiques pour lutter contre les effets préjudiciables de l'insécurité socio-économique et aider les hommes et les femmes à tous les stades de la vie.

Figure 19. Ressources techniques du budget ordinaire allouées à cet objectif, par source



Résultat 3a.1: Amélioration des politiques et stratégies visant à étendre la protection sociale à tous

Les Etats Membres appliquent des politiques et stratégies améliorées visant à établir une protection sociale de base qui assure l'accès aux soins de santé, garantit la sécurité du revenu, la sécurité et la santé au travail, et favorise l'intégration sociale.

Indicateurs 3a.1

Ces indicateurs sont des mesures plus spécifiques, échelonnées du progrès, qui se fondent sur l'indicateur unique utilisé en 2004-05¹.

- i) Les Etats Membres adoptent ou appliquent des politiques et stratégies efficaces pour étendre la portée de la sécurité sociale.

Cible: 20 pays où l'assistance technique débouche sur: i) l'adoption ou l'application de déclarations, de plans d'action nationaux ou de lois sur la sécurité sociale; ii) l'établissement de régimes publics ou volontaires.

- ii) Les Etats Membres renforcent les régimes existants de sécurité sociale par des politiques et des stratégies qui en garantissent l'efficacité et la durabilité.

Cible: 10 pays où l'assistance technique pour les régimes existants de sécurité sociale débouche sur: i) des propositions concrètes visant à améliorer leur efficacité et leur durabilité sur les plans institutionnel, organisationnel, administratif et financier; ii) la conception et la mise en œuvre de leur réorganisation dans le cadre d'une politique nationale de sécurité sociale.

¹ Indicateur 3a.1 dans le *Programme et budget pour 2004-05*.

- iii) Les Etats Membres améliorent leur capacité de combiner l'action en faveur de la sécurité sociale et de la sécurité et de la santé dans l'économie informelle et en milieu rural.

Cible: 5 pays où l'appui du BIT débouche sur des projets novateurs, la diffusion de bonnes pratiques, la production d'outils, des formations et le renforcement des capacités des gouvernements, des partenaires sociaux et des organisations socio-économiques de l'économie informelle et en milieu rural.

- iv) Les Etats Membres testent des approches novatrices visant à intégrer la protection sociale au développement local et à des activités génératrices de revenus afin de faire reculer la pauvreté, l'inégalité entre les sexes et l'exclusion sociale.

Cible: 7 pays où l'appui du BIT consiste à: i) concevoir et appliquer des projets sur le terrain; ii) renforcer les capacités et élaborer des directives et des manuels pour les parties prenantes aux niveaux national et local.

Résultat 3a.2: Amélioration des outils et instruments d'analyse et de formulation des politiques et bonne gouvernance en matière de protection sociale

Les Etats Membres formulent et appliquent des politiques de protection sociale et gèrent mieux les régimes de protection sociale, y compris sur le plan financier, en s'appuyant sur les outils techniques et analytiques de l'OIT, sur ses compétences et sa base de connaissances.

Indicateurs 3a.2

Ces indicateurs sont des mesures plus spécifiques, échelonnées du progrès, qui se fondent sur l'indicateur unique utilisé en 2004-05².

- i) Les Etats Membres produisent des données globales pour l'élaboration des politiques (notamment en menant des enquêtes ventilées par sexe) et ils diffusent les résultats.

Cible: 20 pays.

- ii) Les Etats Membres mènent des consultations tripartites sur l'état de la sécurité socio-économique et élaborent des recommandations pour la formulation de la politique sociale.

Cible: 10 pays.

- iii) Les Etats Membres adoptent de nouveaux outils et renforcent la capacité nationale de bonne gouvernance en adoptant des programmes d'amélioration des compétences à l'intention du personnel des institutions de sécurité sociale, des organisations de partenaires sociaux et des ministères.

Cible: 15 pays.

- iv) Les Etats Membres prennent des mesures pour améliorer la gouvernance des régimes de protection sociale ou maintenir de bons critères de gouvernance.

Cible: 15 pays.

- v) Les Etats Membres en crise maintiennent un niveau minimum de protection des populations sinistrées.

Cible: 3 pays.

² Indicateur 3a.2 dans le *Programme et budget pour 2004-05*.

Stratégie d'extension de la couverture sociale (objectif opérationnel 3a)

216. Les systèmes de sécurité sociale partout dans le monde se heurtent à une tâche difficile, celle de répondre aux besoins d'un nombre croissant de travailleurs qui n'ont pas ou quasiment pas accès à la protection de base et qui sont victimes d'une insécurité économique croissante. La stratégie de l'OIT consistera à suivre trois approches liées et complémentaires: étendre progressivement la protection sociale de base à tous; renforcer la capacité nationale d'assurer une saine gestion financière des régimes de sécurité sociale et leur bonne gouvernance, et de se doter de modalités institutionnelles pertinentes; concevoir et tester des approches et des outils nouveaux pour faire reculer la pauvreté, en se fondant sur des mesures globales alliant protection sociale, promotion de l'emploi, microfinance, petites entreprises et coopératives et développement économique local.

217. Fournir aux travailleurs pauvres de l'économie informelle et du secteur rural un accès à une protection de base suppose de renforcer les régimes existants, de concevoir des approches novatrices, de nouveaux partenariats et d'échanger expériences et bonnes pratiques. En s'appuyant sur la Campagne mondiale sur la sécurité sociale et la couverture pour tous³, l'accent sera mis sur l'intégration de mesures d'extension de la protection dans les politiques de création d'emplois et de revenus, d'amélioration des conditions de travail, d'égalité entre les sexes et de lutte contre le VIH/SIDA dans le monde du travail. A cet égard, il est crucial de promouvoir le dialogue social pour identifier les priorités, concevoir des programmes ciblés et mobiliser les volontés.

218. Le succès des systèmes de protection sociale dépend en dernier ressort d'une bonne gouvernance. Lorsqu'ils sont bien conçus, juridiquement définis, suffisamment dotés et gérés efficacement, ils permettent non seulement d'assurer régulièrement les prestations et d'éviter le gaspillage, mais aussi de libérer des ressources pour améliorer les prestations et viser les Objectifs du Millénaire pour le développement, notamment l'accès à des prestations universelles – soins de santé primaires, pensions sociales, instruction. La bonne gouvernance susceptible d'assurer la durabilité, la réactivité et l'efficacité des systèmes de protection sociale met en évidence la nécessité de renforcer les capacités nationales. Le BIT intensifiera ses activités de formation à l'intention des responsables de l'élaboration des politiques, de la planification, de la gestion, ainsi que des mandants associés à la formulation et à la surveillance des systèmes nationaux de sécurité sociale. Les instruments et les outils de conception et d'étude des politiques visant à améliorer la gouvernance de ces systèmes seront améliorés.

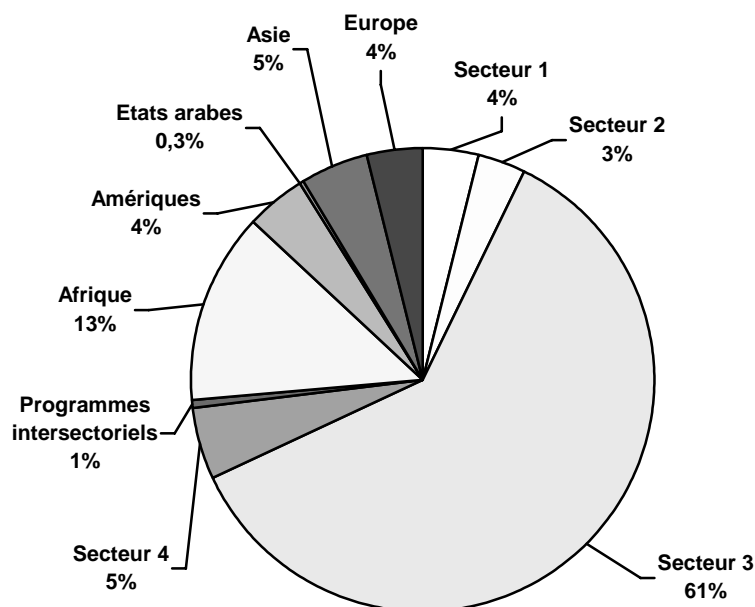
219. Sans base appropriée de connaissances ni données mondiales pertinentes, il est difficile d'améliorer la formulation des politiques. L'évaluation systématique des politiques nationales permettra d'identifier les mesures propres à garantir un niveau minimum de sécurité et d'évaluer les options possibles, sans négliger la dimension sexospécifique. La base de données du BIT sur la sécurité socio-économique et les indicateurs de sécurité sociale sera élargie et utilisée pour suivre l'efficacité des politiques sociales et des politiques du travail, et notamment les progrès de la lutte contre la pauvreté, l'équité et l'efficacité des prestations, et elle sera mise à la disposition d'un nombre accru d'utilisateurs.

Objectif opérationnel 3b: Protection effective des travailleurs

Les mandants de l'OIT élaborent et appliquent des politiques et programmes de protection des travailleurs au niveau national et à celui de l'entreprise dans l'économie formelle ou informelle.

³ Les résolutions et conclusions concernant la sécurité sociale adoptées par la CIT à sa 89^e session (2001) ont donné lieu au lancement de la Campagne mondiale à la Conférence de juin 2003.

Figure 20. Ressources techniques du budget ordinaire allouées à cet objectif, par source



Résultat 3b.1: Amélioration de la protection des travailleurs dans l'économie formelle ou informelle

Les mandats renforcent leurs politiques et améliorent leur capacité d'appliquer les principes et les droits consacrés par les normes internationales du travail en vue de promouvoir de bonnes conditions de travail et d'emploi ainsi que la sécurité et la santé.

Indicateurs 3b.1

Ces indicateurs s'appuient sur deux indicateurs utilisés en 2004-05⁴ et prévoient des cibles plus spécifiques.

- i) Les Etats Membres étoffent leur base de connaissances des règles et principes fondamentaux consacrés par les conventions et recommandations sur les conditions de travail et d'emploi et améliorent leurs systèmes nationaux de sécurité et de santé.
Cible: 32 pays.
- ii) Les Etats Membres utilisent les outils de l'OIT pour améliorer les conditions de travail et la qualité de la vie au travail, notamment dans l'économie informelle et en milieu rural.
Cible: 8 pays.
- iii) Les Etats Membres ratifient et appliquent les normes de l'OIT sur la sécurité et la santé, l'inspection du travail et les conditions de travail et d'emploi, y compris les salaires, le temps de travail et l'équilibre entre travail et vie de famille.
Cible: 25 pays.

⁴ Indicateurs 3b.1 et 3b.2 du Programme et budget pour 2004-05.

Résultat 3b.2: Action tripartite dans le domaine des migrations de travailleurs

Les mandants accroissent leur participation à la formulation et la mise en œuvre de politiques et de pratiques effectives axées sur les droits et soucieuses de l'égalité entre les sexes pour gérer les migrations de main-d'œuvre, conformément aux conclusions adoptées par la Conférence internationale du Travail à sa session de 2004.

Indicateur 3b.2

- i) Les Etats Membres établissent des politiques et programmes pour la protection des droits et l'égalité de traitement des travailleurs migrants, et contre la traite de ces travailleurs.

Cible: 20 pays.

Il s'agit du même indicateur que pour 2004-05⁵, mais la cible, qui était de 10, a été augmentée.

Résultat 3b.3: Plans nationaux de lutte contre le VIH/SIDA dans le monde du travail

Les mandants prennent des mesures pour atténuer l'incidence socio-économique du VIH/SIDA dans le monde du travail.

Indicateurs 3b.3

Ces trois indicateurs étoffent l'indicateur unique utilisé en 2004-05⁶ et le rendent plus spécifique.

- i) Les Etats Membres incorporent dans leurs plans nationaux de lutte contre le SIDA une stratégie soucieuse d'égalité entre les sexes pour le monde du travail.

Cible: 15 pays.

- ii) Chacun des mandants tripartites dans les Etats Membres a en matière de VIH/SIDA une politique soucieuse d'égalité entre les sexes, un plan d'action assorti d'un calendrier et un point focal qualifié.

Cible: 15 pays.

- iii) Les politiques et programmes en matière de VIH/SIDA sont mis en œuvre sur le lieu de travail.

Cible: 15 pays dotés de programmes sur le lieu de travail.

Stratégie pour la protection effective des travailleurs (objectif opérationnel 3b)

220. La protection des travailleurs est un concept qui inclut plusieurs aspects: – conditions de travail décentes, sécurité et santé au travail, égalité de traitement pour les travailleurs migrants, lutte contre le VIH/SIDA sur le lieu de travail –, tous ayant une incidence directe sur les femmes et les hommes au travail. Promouvoir une culture de la sûreté au niveau national à celui de l'entreprise sera une priorité des programmes de sensibilisation. Dans le cadre des programmes par pays pour un travail décent, les Etats Membres sont encouragés à élaborer des profils nationaux de sécurité et santé au travail en tant que première étape vers la formulation de plans nationaux détaillés qui, à leur tour, seront utilisés comme référence pour évaluer les

⁵ Indicateur 3b.3 dans le *Programme et budget pour 2004-05*.

⁶ Indicateur 3b.4 dans le *Programme et budget pour 2004-05*.

progrès et les besoins futurs. On prêtera une attention particulière aux travaux dangereux (construction, industries extractives, démolition de navires, risques propres à l'économie informelle, petites entreprises, agriculture). Des mesures seront prises pour renforcer la capacité des inspecteurs du travail de diagnostiquer les problèmes et de suggérer des mesures en vue de leur solution. Les principes directeurs concernant les systèmes de gestion de la sécurité et de la santé au travail se sont avérés utiles en permettant d'apporter des améliorations systématiques et progressives au niveau de l'entreprise. Leur application sera encouragée. Le Centre international d'informations de sécurité et de santé au travail (CIS) continuera, par le biais de son réseau, à favoriser le partage de l'information. L'accent sera mis sur la coordination et les complémentarités avec l'Association internationale de la sécurité sociale. La discussion par la Conférence internationale du Travail à sa session de 2005 du nouvel instrument pour un cadre promotionnel⁷ fournira de nouvelles orientations sur les travaux futurs.

221. Les efforts pour améliorer les conditions de travail et d'emploi porteront sur l'élaboration de méthodes plus efficaces ou nouvelles pour appliquer les principes et les règles consacrés par les conventions et recommandations pertinentes. Il est reconnu en effet que ces instruments, même lorsqu'ils sont ratifiés, ce qui n'est pas souvent le cas, ne sont pas nécessairement appliqués. Les travaux seront axés sur la conception de directives nationales, de programmes de formation, d'outils et de matériels basés sur ces principes et règles. L'amélioration des conditions de travail et de la qualité de la vie au travail dans les petites entreprises, l'économie informelle et en milieu rural seront également l'objet d'une attention spécifique. L'élément commun sera la promotion du dialogue social comme moyen d'améliorer les conditions de travail, l'emploi et le bien-être.

222. A sa session de 2004, la Conférence internationale du Travail a examiné, dans le cadre d'une discussion générale, la question des travailleurs migrants. Elle a reconnu certains points faibles de l'approche actuelle appliquée à la gestion des migrations de main-d'œuvre, et notamment le manque d'accords de coopération entre les pays d'origine et les pays de destination; l'absence de cohérence entre les politiques en la matière et, notamment, les politiques commerciales; l'insuffisance des consultations avec les partenaires sociaux pour l'élaboration des politiques; la faible capacité administrative et le défaut de transparence. Entre autres symptômes de l'échec des politiques, la Conférence a relevé la violation des droits des travailleurs migrants, le nombre croissant de travailleurs en situation irrégulière, les abus commis par des recruteurs, la discrimination, la difficulté d'intégration sociale et l'insuffisance de la protection sociale. Dans une résolution, la Conférence a exhorté le BIT à concevoir un cadre multilatéral axé sur les droits pour la gestion des migrations de main-d'œuvre⁸. S'inspirant des meilleures pratiques, ce cadre prendra la forme de directives non contraignantes appelées à devenir une référence pour l'élaboration des politiques. Le BIT réunira de la documentation sur les pratiques exemplaires, analysera leur impact et leurs conséquences et fournira des informations en vue de promouvoir l'adoption des principes de l'OIT et du cadre multilatéral pour la gestion des migrations de main-d'œuvre. Ces travaux seront menés à bien en étroite coopération avec l'Organisation internationale pour les migrations (OIM).

223. Le Programme sur le VIH/SIDA et le monde du travail⁹ a contribué dans une mesure non négligeable à sensibiliser l'opinion à la question du VIH/SIDA sur le lieu de travail, à mobiliser les partenaires sociaux et à fournir des orientations pour l'action en la matière. Les activités sont intégrées dans la plupart des programmes et des bureaux extérieurs. L'action se poursuivra de manière à encourager les partenariats nationaux et internationaux, notamment la collaboration entre employeurs et travailleurs, et à appuyer l'élaboration de politiques

⁷ A sa session de novembre 2003, le Conseil d'administration a recommandé l'élaboration d'un nouvel instrument à la 93^e session de la Conférence internationale du Travail (2005).

⁸ Rapport VI, *Une approche équitable pour les travailleurs migrants dans une économie mondialisée*, Conférence internationale du Travail, 92^e session, 2004.

⁹ Programme établi à l'issue de la décision prise par le Conseil d'administration à sa 279^e session, donnant effet à la résolution concernant le VIH/SIDA et le monde du travail, adoptée par la Conférence internationale du Travail à sa 88^e session.

nationales, notamment par la recherche et les études sur l'incidence du VIH/SIDA sur le plan socio-économique et sur le marché du travail. L'accent sera mis en particulier dans la période biennale sur les interventions sur le lieu de travail en vue de recenser les moyens pour les organisations d'employeurs et de travailleurs de promouvoir et d'appuyer des mesures concrètes dans l'entreprise et le secteur public en ce qui concerne la prévention, la protection des droits, les soins et l'aide aux femmes et aux hommes atteints du VIH/SIDA. Pour cette action, on s'appuiera sur les exemples de bonnes pratiques et on diffusera les enseignements qui ont été tirés. En collaboration avec les partenaires d'ONUSIDA et les donateurs, notamment le Fonds mondial de lutte contre le SIDA, la tuberculose et le paludisme, le BIT favorisera l'accès au traitement antirétroviral par le biais des services de santé au travail.

224. Les activités de coopération technique au titre du Programme sur le VIH/SIDA et le monde du travail aident les mandants tripartites à renforcer leur capacité de remédier aux conséquences socio-économiques de la maladie, contribuant de façon significative aux efforts entrepris au niveau national. Les fonds alloués par les donateurs sont un moyen fondamental d'accroître l'étendue de la couverture sociale, spécifiquement en améliorant les politiques et les stratégies visant à étendre la protection sociale à tous, et par le biais de la Campagne mondiale sur la sécurité sociale et la couverture pour tous. Le nouveau mécanisme de financement – la Fiducie sociale mondiale –, actuellement testé, appuiera et financera les activités visant à étendre la couverture sociale et à améliorer la gouvernance.

DIALOGUE SOCIAL

Objectif stratégique n° 4:

Renforcer le tripartisme et le dialogue social

Objectif opérationnel 4a: Affermir les partenaires sociaux

La représentation, les services et l'influence des partenaires sociaux sont renforcés.

Objectif opérationnel 4b: Gouvernements et institutions de dialogue social

Les cadres juridiques, les institutions, les mécanismes et processus de dialogue social sont renforcés et utilisés.

Objectif opérationnel 4c: Développement du dialogue social au niveau sectoriel

L'OIT accroît son rôle établi de centre du dialogue social au niveau international sur des questions spécifiques intéressant différents secteurs afin de tenir compte de la dimension sociale, notamment dans le domaine du travail, de l'accélération de l'intégration économique mondiale.

Objectif stratégique n° 4:

Renforcer le tripartisme et le dialogue social

225. En tant que mécanisme de dialogue entre intérêts, perspectives et avis différents, le tripartisme est le moyen le plus efficace de concevoir des règles et des politiques qui fonctionnent dans la pratique. Réaliser le potentiel de dialogue social suppose l'existence d'organisations d'employeurs et de travailleurs démocratiques, fortes et représentatives, dotées d'une capacité de participation pleine et effective, ainsi que de ministères du Travail plus efficaces. Il est tout aussi important que les gouvernements et les partenaires sociaux créent un climat propice à la promotion de ce dialogue. La liberté syndicale et les institutions de dialogue et de négociation collective jouent un rôle essentiel dans la défense des droits fondamentaux des travailleurs ainsi que du travail décent. Une approche intégrée du dialogue social, de la législation et de l'administration du travail sera poursuivie afin d'établir un cadre solide pour une bonne gouvernance. On s'attachera activement à garantir que les institutions et les politiques soient efficaces et équitables, ce qui suppose que l'on tienne compte des sexes dans tous ces domaines. L'importance du tripartisme et du dialogue social en tant qu'avantage comparatif sans pareil de l'Organisation se reflète aussi dans le nouvel objectif transversal pour 2006-07.

226. Le dialogue social est à la fois un objectif et un moyen de réaliser le travail décent. En 2006-07, on poursuivra les efforts déployés en 2004-05 en vue d'un suivi pertinent de la résolution concernant le tripartisme et le dialogue social adoptée par la Conférence internationale du Travail en 2002. Les buts de ce suivi sont, d'une part, de renforcer la capacité des mandants tripartites de s'engager dans le dialogue social et, d'autre part, d'utiliser celui-ci en tant qu'outil pour aborder les questions et problèmes auxquels ils sont confrontés et les régler, en mettant l'accent sur l'économie informelle et la lutte contre la pauvreté. L'action du BIT se poursuivra, au-delà des institutions, en vue d'améliorer les résultats substantiels du dialogue social. L'extension des services de l'administration du travail à l'économie informelle sera aussi une priorité, à la lumière de la résolution de l'OIT concernant le travail décent et l'économie informelle.

227. La dimension sociale de l'intégration régionale sera un domaine à renforcer pour rendre la mondialisation plus équitable. Il s'agit de tirer parti de l'expérience considérable de l'OIT en matière de législation, d'institutions et de procédés de dialogue social à tous les niveaux, y compris le niveau sectoriel. La ratification et l'application d'instruments fondamentaux renforceront l'utilisation du dialogue social comme moyen de construire des consensus et de favoriser la bonne gouvernance.

228. La relation de travail est un élément important pour la gestion de l'évolution du marché du travail. En 2006, la Conférence internationale du Travail examinera un projet de recommandation concernant de la relation de travail qui fait suite à la discussion menée par la Conférence en 2003¹. Les travaux préparatoires seront axés sur l'expansion de la base de connaissances du BIT dans ce domaine.

229. La nouvelle approche des activités sectorielles introduite en 2002² continuera de mettre l'accent sur des programmes concrets répondant à la demande des mandants, ainsi que sur des réunions élargies susceptibles de mettre en lumière les questions et stratégies à développer dans un secteur d'activité économique donné, compte tenu de l'innovation technique, de la restructuration, de l'intégration régionale et autres aspects de la mondialisation. En maintenant une relation étroite avec les mandants sectoriels, le BIT pourra accélérer la mise en œuvre de

¹ La résolution concernant la relation de travail, adoptée par la Conférence internationale du Travail à sa 91^e session (2003), a été approuvée par le Conseil d'administration en mars 2004 (voir *Relevé des décisions*, 289^e session, paragr. 6: «Le Conseil d'administration a décidé que ... les questions suivantes seraient inscrites à l'ordre du jour de la 95^e session (2006) de la Conférence: 1) la relation de travail (*action normative, simple discussion*).»

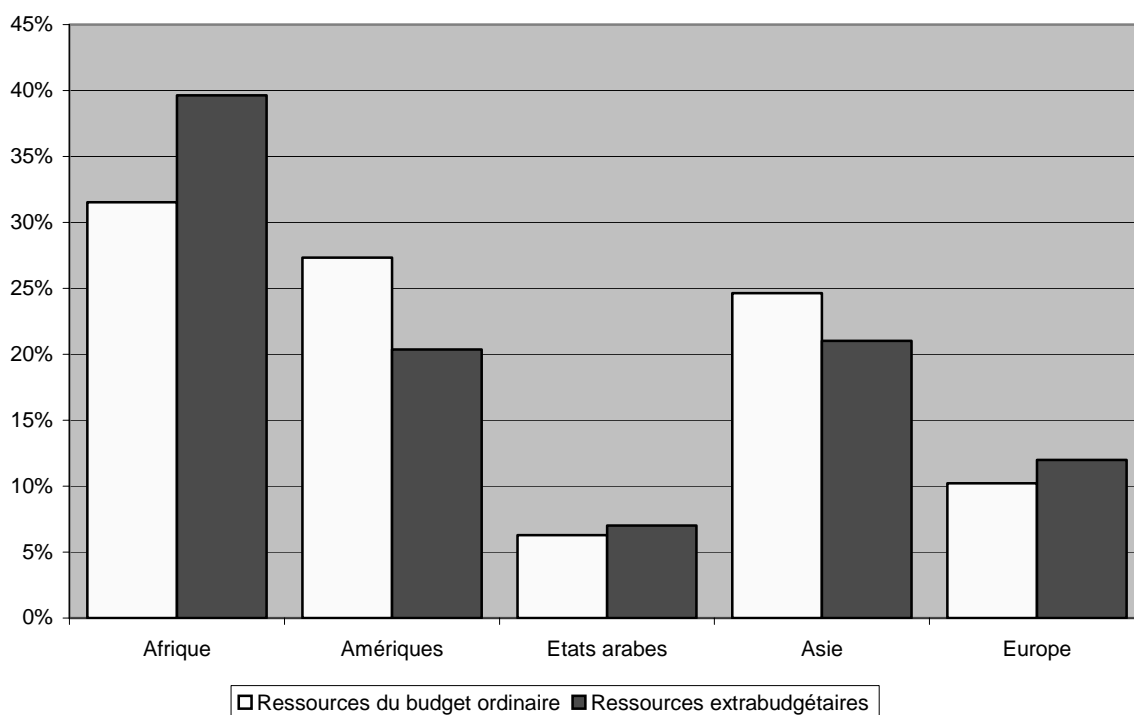
² Cette nouvelle approche a été approuvée par le Conseil d'administration à sa 283^e session (mars 2002).

politiques normatives novatrices visant à développer au maximum le potentiel des activités normatives et autres activités liées aux instruments en vue de contribuer à une mondialisation équitable.

Tableau 7. Ressources allouées à l'objectif stratégique du dialogue social, par objectif opérationnel

	Ressources du budget ordinaire qu'il est proposé d'allouer à l'objectif stratégique (en dollars E.-U. constants de 2004-05)	Montant estimatif des dépenses extrabudgétaires (en dollars E.-U.)	Total
Objectif opérationnel 4a: Affermir les partenaires sociaux	57 416 787	8 705 000	66 121 787
Objectif opérationnel 4b: Gouvernements et institutions de dialogue social	25 592 660	14 440 000	40 032 660
Objectif opérationnel 4c: Développement du dialogue social au niveau sectoriel	31 180 249	1 434 000	32 614 249
Total	114 189 696	24 579 000	138 768 696

Figure 21. Répartition des ressources techniques du budget ordinaire et des ressources extrabudgétaires estimées allant à cet objectif, par région



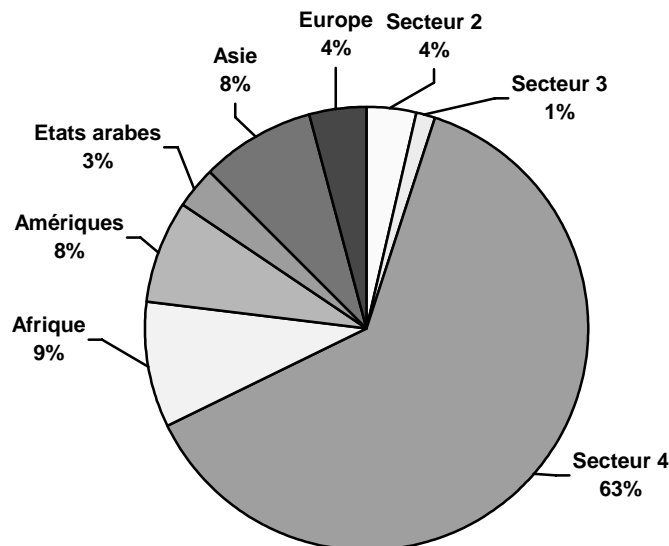
Objectif opérationnel 4a: Affermir les partenaires sociaux

La représentation, les services et l'influence des partenaires sociaux sont renforcés.

Les précédents indicateurs 4a.1 et 4a.2 «Des services nouveaux ou de meilleure qualité» et «Une représentation plus large» sont fusionnés en un seul résultat (4a.1) qui inclut aussi le renforcement organisationnel. Le précédent résultat 4a.3 «Influencer la politique sociale» est couvert par le nouveau résultat 4a.2, plus global, qui inclut les politiques de gouvernance ainsi que le renforcement des capacités dans tous les domaines jugés

importants par les partenaires sociaux. Les indicateurs sont désormais plus explicites en ce qu'ils reflètent le rôle intrinsèque de représentation des organisations d'employeurs et de travailleurs, y compris dans la gouvernance de l'OIT.

Figure 22. Ressources techniques du budget ordinaire allouées à cet objectif, par source



Résultat 4a.1: Les organisations d'employeurs et de travailleurs jouent un rôle plus utile auprès de leurs membres et des membres potentiels

Les organisations d'employeurs et de travailleurs offrent des services nouveaux et améliorés qui répondent aux besoins de leurs membres et élargissent leur représentation.

Indicateurs 4a.1

- i) Les organisations d'employeurs fournissent des services nouveaux ou de meilleure qualité à leurs membres et membres potentiels, notamment des services qui répondent aux besoins des petites et moyennes entreprises et des femmes chefs d'entreprise.

Cible: organisations d'employeurs dans 30 pays.

- ii) Les organisations de travailleurs fournissent des services nouveaux ou de meilleure qualité, notamment: élimination du travail des enfants, participation aux DSRP et autres mécanismes de coordination du développement, économie informelle, sécurité sociale et sécurité et santé au travail, normes du travail et droits des travailleurs, promotion de la participation des femmes aux syndicats, notamment aux niveaux où les décisions sont prises, et initiatives concrètes visant à élargir leur représentation.

Cible: organisations de travailleurs dans 60 pays.

Les cibles pour 2006-07 sont revues à la baisse si l'on tient compte de la fusion des deux indicateurs introduits dans le Programme et budget pour 2004-05, en raison de la diminution anticipée des ressources financières. Une révision sera effectuée en fonction du niveau des ressources.

Résultat 4a.2: Les partenaires sociaux influencent les politiques socio-économiques et de gouvernance

Les organisations d'employeurs influencent les politiques aux niveaux national et international en vue d'améliorer la performance et la compétitivité des entreprises; les organisations de travailleurs contribuent effectivement à un développement socio-économique équitable, durable et participatif.

Indicateurs 4a.2

- i) Les organisations d'employeurs exercent une influence sur les politiques adoptées aux niveaux national, régional ou international pour améliorer la performance et la compétitivité des entreprises.

Cible: organisations d'employeurs dans 20 pays.

- ii) Les organisations de travailleurs contribuent effectivement à un développement socio-économique équitable, durable et participatif.

Cible: organisations de travailleurs dans 30 pays.

Stratégie de renforcement des partenaires sociaux (objectif opérationnel 4a)

230. Le succès de cet objectif dépend de la capacité du BIT de comprendre les préoccupations, les intérêts et les perspectives des partenaires sociaux et de répercuter cette compréhension dans ses travaux. Le BIT prodiguera des conseils à toutes les unités pour que ses produits et services reflètent convenablement les perspectives et les besoins des employeurs et des travailleurs, renforçant ainsi l'influence des partenaires sociaux sur les politiques de l'OIT, conformément à la résolution concernant le tripartisme et le dialogue social.

Organisations d'employeurs

231. La stratégie visant à appuyer le développement des organisations d'employeurs, à diversifier et améliorer leurs services et à attirer de nouveaux membres, continuera de mettre l'accent sur la planification stratégique et le dialogue approfondi, ce qui permettra d'identifier les priorités de chacune. L'obtention du résultat visé dépend de leur capacité de mieux gérer leur activité. Pour les y aider, il s'agira principalement d'élaborer des plans d'action stratégique, d'accroître les compétences techniques, les qualifications et la base de connaissances dont elles disposent, par différents moyens: formation et mise en valeur du personnel, systèmes de recherche et d'information, amélioration des services directs générateurs de revenus qu'elles proposent à leurs membres, appui à la coopération en réseau avec d'autres organisations d'employeurs, renforcement de la capacité organisationnelle.

232. L'approche consiste à tirer parti des résultats obtenus et des enseignements qui ont été tirés. Il apparaît en particulier qu'il est utile à cette fin d'appuyer et de renforcer les réseaux d'organisations d'employeurs pour favoriser le partage de l'information, l'échange d'expériences et la recherche des meilleures pratiques. Un autre enseignement est que lorsque le travail de fond se fait au niveau de l'entreprise, le succès dépend de façon critique de l'engagement de la direction.

233. On s'attachera à établir des services qui répondent aux besoins des petites et moyennes entreprises et des femmes chefs d'entreprise, appuient les stratégies d'emploi pour les jeunes et de réduction de la pauvreté et facilitent l'intégration des entreprises dans l'économie formelle. Un autre domaine dans lequel les organisations d'employeurs peuvent jouer un rôle important est celui de la responsabilité sociale de l'entreprise, en particulier dans sa dimension normative, qui prend une importance particulière dans le contexte de la mondialisation et de l'accès aux marchés étrangers. L'OIT est à cet égard une organisation clé qui travaille au renforcement des organisations d'employeurs; il est à espérer qu'elle continuera de bénéficier de ressources extrabudgétaires qui lui permettront d'appuyer le résultat proposé.

234. Les organisations d'employeurs jouent un rôle fondamental dans la mesure où elles créent les conditions du développement d'entreprises compétitives et performantes, elles-mêmes promotrices de l'emploi, de normes de vie et de travail meilleures et de l'accès aux avantages de la mondialisation. Pour représenter efficacement leurs membres, les organisations d'employeurs doivent bien connaître les questions, être informées et capables de mobiliser, de négocier et de mener des consultations pertinentes. Une assistance leur sera fournie pour développer ces qualités. Un effort particulier sera consenti pour les aider dans les domaines suivants: compétitivité, productivité, réduction de la pauvreté (y compris les DSRP), travail des enfants, économie informelle, VIH/SIDA, égalité de chances pour les femmes, principes et droits fondamentaux.

Organisations de travailleurs

235. Renforcer les organisations de travailleurs, leur capacité de fournir des services nouveaux ou de meilleure qualité et de promouvoir les institutions est au cœur de toutes les activités. A cet égard, le programme portant sur les activités des travailleurs du Centre de l'OIT de Turin sera réexaminé et renforcé. Outre la formation aux fonctions syndicales de base, il s'agira aussi d'aider les syndicats à accroître leurs effectifs, notamment en attirant les jeunes travailleurs et les femmes. L'application de la planification stratégique jouera un rôle important. L'accent sera mis sur l'organisation des travailleurs de l'économie informelle et la fourniture de services aux groupes vulnérables et marginalisés (travailleurs à domicile, dans l'économie informelle, sous contrat, femmes, enfants, en milieu rural, dans les zones franches d'exportation).

236. Le réseau de recherche pour le mouvement syndical international sera utilisé pour appuyer les réseaux de connaissances des syndicats internationaux. Il collaborera avec les syndicats, les instituts de recherche et les universités pour établir des programmes d'échange d'informations et de recherche et des programmes internationaux de développement des qualifications.

237. Le souci de l'égalité entre les sexes continuera d'occuper une place importante dans toutes les activités, la participation des femmes aux organes de décision étant particulièrement encouragée. Des bilans seront effectués pour aider les organisations de travailleurs à s'assurer qu'elles tiennent compte de cette dimension dans tous leurs travaux.

238. Promouvoir le travail décent suppose une action sur plusieurs fronts: faire prévaloir les normes internationales du travail et réaliser les principes et droits fondamentaux au travail, diversifier et améliorer les possibilités d'emplois et d'activités rémunératrices, élargir la protection sociale, favoriser le tripartisme et le dialogue social. Ces dimensions doivent être intégrées dans les DSRP et autres mécanismes de coordination du développement ainsi que dans les programmes par pays pour un travail décent (PPTD). A cet effet, il y a lieu de renforcer les organisations de travailleurs pour qu'elles participent effectivement à la conception, au suivi, à la mise en œuvre et à l'évaluation des stratégies nationales de réduction de la pauvreté et des PPTD, en s'efforçant de préserver une relation équilibrée entre les dimensions sociale, écologique et économique d'un développement équitable et durable, axé sur les droits.

239. Les normes internationales du travail, en particulier celles qui concernent le droit d'organisation et de négociation collective, continueront d'être intégrées dans toutes les activités. On renforcera l'aptitude des syndicats à contribuer valablement au développement de la législation et des politiques du travail. On prêtera une attention particulière aux pays où sont commises de sérieuses violations des droits syndicaux. On s'attachera à souligner la pertinence des normes du travail fondamentales ainsi que de la Déclaration et de son suivi en aidant les syndicats à analyser la relation de cause à effet entre développement économique, commerce et respect des droits fondamentaux. Les organisations de travailleurs seront préparées à participer plus activement aux négociations relatives à l'intégration économique, régionale et sous-régionale.

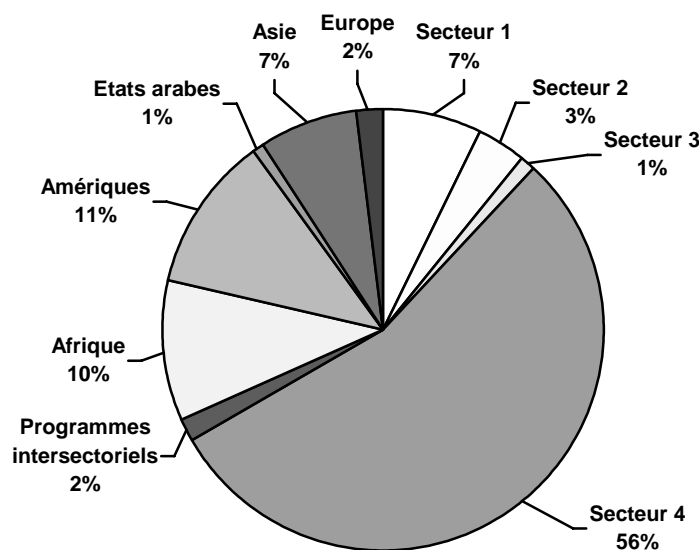
240. L'accent sera mis sur le développement continu des capacités dans les domaines relevant des quatre objectifs stratégiques de l'OIT ainsi que les aspects communs à tous les secteurs. On veillera à encourager en particulier la collaboration avec tous les services du BIT et à forger des synergies fortes avec d'autres programmes et projets pour accroître la capacité des syndicats de participer efficacement au débat sur la mondialisation et à la nouvelle architecture financière mondiale.

Objectif opérationnel 4b: Gouvernements et institutions de dialogue social

Les cadres juridiques, les institutions, les mécanismes et processus de dialogue social sont renforcés et utilisés.

Cet objectif opérationnel demeure inchangé par rapport à 2004-05. Les indicateurs pour l'amélioration de la gouvernance ont été regroupés sous le résultat 4b.2. Le résultat 4b.1 exploite les travaux mesurés lors d'exercices précédents sous l'indicateur 4b.6 (Recours accru au dialogue social). Il mettra l'accent sur les groupements régionaux dotés de secrétariats qui s'attachent à promouvoir la dimension sociale des processus d'intégration régionale et l'utilisation du dialogue social et du tripartisme.

Figure 23. Ressources techniques du budget ordinaire allouées à cet objectif, par source



Résultat 4b.1: Renforcer la dimension sociale de l'intégration régionale

Les mandats de l'OIT influent sur la dimension sociale des processus d'intégration économique et sociale régionale grâce à l'utilisation effective du dialogue social.

Indicateurs 4b.1

Ces indicateurs prolongent, en étant plus spécifiques, les indicateurs utilisés en 2004-05³.

- i) Les mandats tripartites participent plus activement aux questions d'intégration régionale dans les groupements régionaux ou sous-régionaux.

³ Indicateur 4b.6 dans le *Programme et budget 2004-05*.

Cible: 5 groupements régionaux ou sous-régionaux.

- ii) Les mandats tripartites influent sur les accords régionaux ou sous-régionaux sur des questions de politique économique et sociale.

Cible: 5 accords tenant davantage compte des sexes/pécificités.

Résultat 4b.2: Améliorer la gouvernance

Gouvernance du lieu de travail, du marché du travail et gouvernance économique et sociale nationale par le biais du dialogue social, de la législation du travail et d'administrations du travail plus efficaces.

Indicateurs

Ces indicateurs prolongent les indicateurs pour 2004-05 selon un regroupement plus logique.

- i) Les Etats Membres modernisent leurs ministères du Travail, renforcent les compétences des fonctionnaires, développent leurs moyens d'action pour assurer l'intégration d'une démarche soucieuse d'égalité entre hommes et femmes et améliorent la représentation des femmes, en particulier aux niveaux décisionnels.

Cible: 10 pays.

- ii) Les Etats Membres recourent plus largement au dialogue social comme instrument de gouvernance économique et sociale nationale, du lieu de travail et du marché du travail, et ils font des progrès mesurables en ce qui concerne l'accroissement de la représentation des femmes dans les institutions de dialogue social.

Cible: 10 pays.

- iii) Les Etats Membres prennent des mesures pour adopter une législation basée sur les normes et les conseils de l'OIT, y compris en ce qui concerne les questions d'égalité entre les sexes, avec la participation des partenaires sociaux.

Cible: 10 pays.

- iv) Les Etats Membres étendent à l'économie informelle les services d'administration du travail, la législation du travail et le traitement des questions abordées dans le cadre du dialogue social.

Cible: 8 pays.

- v) Les Etats Membres ratifient ou prennent des mesures concrètes pour appliquer les conventions de l'OIT sur le dialogue social et l'administration du travail (conventions n^{os} 144, 150 et 154).

Cible: 12 pays.

Stratégie pour les gouvernements et les institutions de dialogue social (objectif opérationnel 4b)

241. Comme le souligne le rapport de la Commission mondiale, la dimension sociale n'est généralement pas bien représentée dans les accords d'intégration régionale. Sur la base du travail entrepris lors des précédentes périodes biennales, l'effort portera sur les groupements régionaux dotés de secrétariats axés sur la promotion de la dimension sociale des processus d'intégration régionale et l'utilisation du dialogue social et du tripartisme. Cela suppose de créer ou de renforcer les mécanismes du dialogue et les réseaux entre les mandants et de forger des partenariats dans le cadre de ces accords, entre les mandants et le Bureau, ainsi que d'accroître la capacité des partenaires tripartites en matière d'intégration régionale (questions et processus). Compétences et expériences seront partagées par les mandants à l'intérieur des régions et entre celles-ci. Ces initiatives bénéficieront d'une base de connaissances empirique sur les facteurs

qui influent sur l'incorporation de la dimension sociale dans les accords d'intégration régionale et les moyens de faire en sorte que ces accords contribuent à une mondialisation juste. Priorité est accordée aux aspects sectoriels des processus d'intégration et aux effets différenciés de la mondialisation et de ces processus sur les différents secteurs.

242. Trois points étroitement liés sont essentiels pour la bonne gouvernance: la participation par le biais du dialogue social, un cadre juridique équitable, des administrations du travail solides. En ce qui concerne la gouvernance du lieu de travail, on continuera de promouvoir la négociation collective et la coopération sur le marché du travail, notamment en encourageant la ratification de la convention n° 154 sur la négociation collective par divers moyens: conseils, formations, diffusion de l'information, études de sensibilisation aux nouvelles tendances et aux bonnes pratiques. L'élaboration d'indicateurs du dialogue social renforcera ces travaux et contribuera aussi à étoffer la base de connaissances globale de l'OIT. On s'efforcera de renforcer la capacité des ministères du Travail de tenir compte de la dimension sexospécifique et d'améliorer la représentation des femmes.

243. Pour ce qui est des institutions du marché du travail, l'établissement d'institutions tripartites et l'appui à leur fonctionnement effectif sont essentiels et restent une priorité de la coopération technique. Davantage que sur les institutions, l'assistance est désormais axée sur l'amélioration de l'efficacité du dialogue social et l'obtention de résultats concrets. L'élaboration de mécanismes et de procédés effectifs de prévention et de règlement des conflits, en tant qu'aspect important du dialogue social, continuera de faire l'objet de la coopération technique et les résultats des recherches entreprises en 2004-05 seront plus largement diffusés et utilisés en conjonction avec le matériel de formation. On poursuivra les efforts visant à favoriser la ratification et la meilleure application de la convention (n° 144) sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail, 1976, en tant qu'instrument propice à la culture du dialogue social.

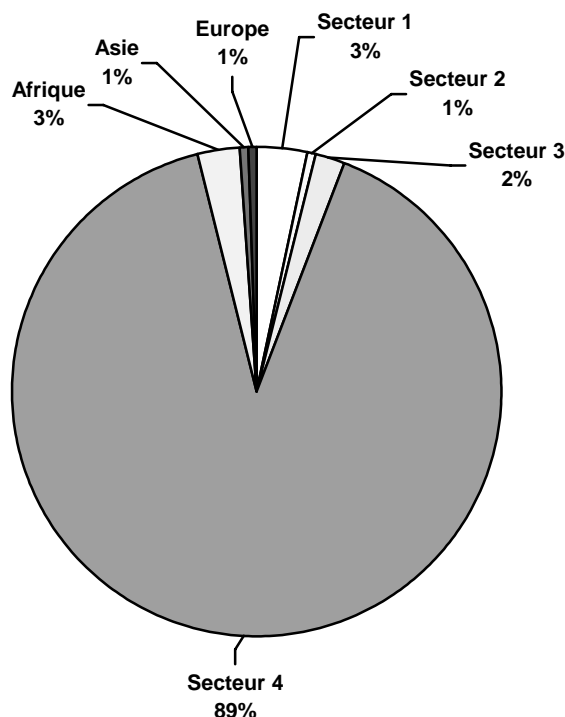
244. En ce qui concerne la gouvernance du marché du travail, la modernisation du cadre de la législation du travail reste prioritaire, et l'assistance technique directe dans ce domaine se poursuivra. Des formations sont prévues pour accroître la capacité nationale de rédiger les lois. Un autre aspect important des travaux prévus a trait au suivi de l'application concrète des textes.

245. La gouvernance – au niveau du marché du travail comme aux niveaux économique et social – est tributaire de l'efficacité des administrations du travail. Fidèle à son engagement constitutionnel de longue date de renforcer les ministères du Travail, l'OIT aidera les administrations du travail à fournir plus efficacement des services spécifiques. Des systèmes et mécanismes doivent être établis pour promouvoir, étendre et préserver les droits des travailleurs, conformément à la convention (n° 150) sur l'administration du travail, 1978. Des stratégies de modernisation seront conçues en fonction des besoins et priorités des gouvernements. Pour encourager le travail décent dans l'économie informelle, les ministères du Travail utiliseront les approches novatrices et les outils élaborés en 2004-05 en vue de prêter assistance aux micro et aux petites entreprises, ainsi qu'aux travailleurs indépendants.

Objectif opérationnel 4c: Développement du dialogue social au niveau sectoriel

L'OIT accroît son rôle établi de centre du dialogue social au niveau international sur des questions spécifiques intéressant différents secteurs afin de tenir compte de la dimension sociale, notamment dans le domaine du travail, de l'accélération de l'intégration économique mondiale.

Figure 24. Ressources techniques du budget ordinaire allouées à cet objectif, par source



Résultat 4c.1: Amélioration des résultats sur le plan social et sur le plan du travail dans des secteurs spécifiques

Les mandants utilisent le dialogue social pour obtenir de meilleurs résultats sur le plan social et sur le plan du travail dans des secteurs économiques spécifiques, d'où des performances accrues.

Indicateurs 4c.1

Ces indicateurs s'appuient sur ceux utilisés en 2004-05, auxquels s'en ajoutent d'autres nouveaux, plus spécifiques.

- i) Les mandants utilisent le dialogue social pour cibler leur action et prendre des mesures effectives en vue d'améliorer les résultats, sur le plan social et sur le plan du travail, dans des secteurs économiques spécifiques.

Cible: 20 pays.

- ii) Les Etats Membres ratifient la convention du travail maritime consolidée, si elle est adoptée.

Cible: 5 pays.

- iii) Les Etats Membres ratifient la convention sur le travail dans le secteur de la pêche, si elle est adoptée.
Cible: 8 pays.
- iv) les Etats Membres ratifient la convention (n° 185) sur les pièces d'identité des gens de mer (révisée), 2003⁴.
Cible: 10 pays.
- v) Les mandants prennent des mesures pour mettre en application les recueils de directives pratiques au niveau sectoriel.
Cible: 10 pays.

Stratégie de développement du dialogue social au niveau sectoriel (objectif opérationnel 4c)

246. En adaptant ses principes, y compris l'égalité entre les sexes, aux besoins spécifiques des différents secteurs économiques, l'OIT en facilitera l'application et par conséquent contribuera à améliorer les résultats sur le plan social et sur le plan du travail au niveau du lieu de travail. Un dosage stratégique de réunions mondiales, d'activités nationales, de programmes d'action et d'activités liées aux normes donnera aux questions sectorielles une dimension internationale. Le dialogue social au niveau sectoriel offre aux mandants la possibilité d'interagir sur des questions d'intérêt commun. On s'attachera à consolider la capacité des partenaires sociaux sectoriels de participer aux débats à tous les niveaux et d'élaborer un consensus tripartite par divers moyens: recherche, conseils techniques, échange d'informations. On examinera l'incidence sur l'emploi, les conditions de travail et les pratiques de gestion, de l'évolution de la production mondiale dans des secteurs économiques spécifiques, afin de promouvoir le travail décent par le biais du dialogue social. Des travaux sont suggérés dans un petit nombre de secteurs choisis à l'issue de consultations tripartites en tenant dûment compte des incidences de la libéralisation du commerce, en particulier dans le secteur de l'habillement et du textile.

247. La participation des mandants au niveau mondial (notamment dans le cadre de consultations tripartites) permet d'entreprendre une action ciblée. L'adhésion des intéressés (favorisée par l'existence de groupes nationaux de direction qui déterminent les programmes d'action et les gèrent) assure que l'action entreprise garde sa pertinence et qu'elle est suivie d'effets concrets. Remédier aux causes du déficit de travail décent par le recours au dialogue social ciblé contribuera à améliorer la performance et le potentiel d'emplois et à la réalisation des objectifs stratégiques de l'Organisation.

248. L'élaboration et la promotion de recueils de bonnes pratiques ou de directives au niveau sectoriel permettent aux pays de progresser sur la voie de la ratification et de l'application effective des normes internationales du travail. Les instruments existants sont examinés de façon intégrée afin de rationaliser, consolider, revoir ou développer des normes à caractère sectoriel.

⁴ Quatre résolutions adoptées par la Conférence internationale du Travail à sa 91^e session (2003) concernent des aspects du travail décent pour les pêcheurs et demandent au Bureau de prendre des mesures pour assurer que les nouvelles conventions seront pleinement appliquées.

STRATÉGIES THÉMATIQUES ET INITIATIVES FOCALES

Stratégies thématiques

Une mondialisation équitable

Le travail en tant que moyen de s'affranchir
de la pauvreté

Promotion de l'égalité entre hommes et femmes

Renforcement du rôle des normes internationales
du travail dans le développement

Renforcement de l'influence des partenaires
sociaux, du dialogue social et du tripartisme

Initiatives focales

Economie informelle

Responsabilité sociale des entreprises

Zones franches d'exportation

Stratégies thématiques et initiatives focales

Stratégies thématiques

249. De nombreuses interactions existent entre les quatre objectifs stratégiques dont la réalisation contribue à promouvoir le travail décent. Pour que le meilleur parti possible puisse être tiré de ces interactions, il est proposé d'inclure dans le Programme et budget pour 2006-07 cinq stratégies thématiques qui renforceront le caractère fédérateur du thème du travail décent en tant qu'objectif mondial en favorisant les activités intersectorielles sur des thèmes d'actualité dans l'analyse desquels le travail décent a particulièrement sa place. Comme il est indiqué dans la section *Vue d'ensemble*, les précédents programmes et budgets comportaient des concepts analogues («activités intersectorielles» en 2002-03, «objectifs d'action communs» en 2004-05). Les stratégies thématiques ont été mises au point sur la base de cette expérience et sont particulièrement axées sur les résultats.

250. Les paragraphes qui suivent décrivent les raisons du choix de ces cinq stratégies thématiques - mondialisation équitable, le travail en tant que moyen de s'affranchir de la pauvreté, égalité entre hommes et femmes, rôle des normes internationales du travail dans le développement, dialogue social et tripartisme – et font ressortir leurs liens avec les objectifs stratégiques et les objectifs opérationnels ainsi qu'avec les résultats qui en sont attendus (figure 25). Il est proposé que, durant l'exercice, chacune de ces stratégies soit évaluée au regard des objectifs opérationnels correspondants. Il s'agira de déterminer dans quelle mesure les synergies qui peuvent résulter de l'intégration des programmes et des politiques sont effectivement exploitées et aussi dans quelle mesure l'impact des activités de l'OIT sur les objectifs sociaux et économiques s'en trouve renforcé.

Une mondialisation équitable

251. Le Directeur général, dans son rapport à la session de 2004 de la Conférence internationale du Travail, et les mandants, lors des discussions fructueuses auxquelles ce rapport a donné lieu, ont analysé la contribution potentielle de l'OIT à une mondialisation équitable et identifié six domaines dans lesquels les recommandations du rapport de la Commission mondiale sur la dimension sociale de la mondialisation correspondent au mandat et à la compétence de l'OIT ainsi qu'aux demandes des mandants:

- élaboration et mise en œuvre de politiques locales, nationales et régionales intégrées pour faire face à la mondialisation;
- promotion du travail décent dans les systèmes mondiaux de production;
- renforcement de la cohérence des politiques mondiales dans le système multilatéral;
- socle socio-économique mondial;
- cadre multilatéral des migrations de main-d'œuvre;
- renforcement du système des normes internationales du travail.

252. A des degrés divers, ces questions font déjà l'objet d'activités relevant des quatre objectifs stratégiques. Les stratégies proposées et les résultats attendus au titre des quatre objectifs stratégiques font également apparaître un certain nombre de domaines d'activité connexes. Le développement des politiques et approches de l'OIT dans ces domaines figurera à l'ordre du jour du Groupe de travail du Conseil d'administration sur la dimension sociale de la mondialisation.

253. Pour contribuer à une mondialisation juste, l'OIT pourra s'appuyer sur ses avantages comparatifs: les normes internationales du travail et le tripartisme. L'appui apporté aux mandants pour les aider à renforcer leurs capacités et à davantage peser sur les politiques publiques nationales et internationales est un élément important de l'action dans tous les

domaines considérés. Le dialogue social est un instrument essentiel pour élaborer et mettre en œuvre des politiques propres à promouvoir une mondialisation équitable.

254. En ce qui concerne la coopération de l'OIT avec d'autres organismes, notamment ceux du système des Nations Unies, une résolution ¹ adoptée par l'Assemblée générale à sa 59^e session souligne la contribution du rapport de la Commission mondiale sur la dimension sociale de la mondialisation au dialogue sur les moyens de promouvoir une mondialisation équitable, qui profite à tout le monde. Cette résolution demande notamment aux institutions du système multilatéral et aux pays d'examiner le rapport et de communiquer au Secrétaire général des informations dont il pourra tenir compte dans son rapport à la 60^e session de l'Assemblée générale qui étudiera la suite donnée à la Déclaration du Millénaire.

255. Le travail de sensibilisation et d'élaboration des politiques entrepris par le BIT pour promouvoir le travail décent en tant qu'objectif mondial contribue beaucoup à la définition d'un modèle équitable et sans exclusive pour l'intégration économique internationale. L'élaboration de politiques économiques et sociales plus cohérentes et intégrées aux niveaux national, régional et mondial joue un rôle important à cet égard.

256. Au niveau national, des méthodes seront mises au point et appliquées pour évaluer l'impact sur le travail décent des politiques économiques et financières internationales et pour définir des politiques nationales intégrées. Au niveau régional, l'effort consistera principalement à promouvoir le travail décent dans le cadre des processus d'intégration régionale. La collaboration avec les autres organisations du système multilatéral visera à rendre plus cohérentes et rationnelles les politiques économiques et sociales mondiales. En particulier, le BIT continuera à examiner l'évolution de la relation entre la croissance, l'investissement et l'emploi en vue de trouver des moyens plus efficaces et cohérents de coopérer à l'élaboration des politiques avec les autres organisations du système multilatéral pour promouvoir le travail décent en tant qu'objectif mondial.

257. Les activités intersectorielles permettront de réunir de meilleures informations sur l'évolution de différents aspects de la production mondiale, ce qui viendra étayer les travaux sur les chaînes d'approvisionnement de certains secteurs clés, les zones franches d'exportation, l'externalisation, l'ajustement et la libéralisation, les initiatives volontaires liés à la responsabilité sociale des entreprises, la contribution des systèmes mondiaux de production aux stratégies nationales de développement et les questions apparentées. Certaines de ces questions font l'objet des initiatives focales décrites plus loin. Il faudra examiner de quelle manière les mandants tripartites de l'OIT peuvent dialoguer avec d'autres parties prenantes sur un certain nombre de points qui ont un rapport avec une mondialisation équitable.

258. Etant donné que tous les secteurs et régions du Bureau ont des connaissances et une expertise qui peuvent aider à promouvoir une mondialisation équitable, une équipe spéciale sera chargée d'organiser les activités dans ce domaine. Son rôle principal sera de faciliter les discussions du Groupe de travail du Conseil d'administration sur la dimension sociale de la mondialisation. Une ligne budgétaire spécifique est prévue pour que cette équipe dispose des ressources nécessaires pour renforcer le travail des secteurs et régions. Même si elle est relativement modeste, cette dotation permettra au Bureau de mobiliser les ressources extrabudgétaires nécessaires à la contribution de l'OIT à l'effort multilatéral qui doit permettre de promouvoir, selon une approche constructive, une mondialisation équitable et profitable à tout le monde.

Le travail en tant que moyen de s'affranchir de la pauvreté

259. L'OIT défend une approche du développement qui se fonde sur le travail décent et notamment sur des politiques visant à stimuler l'emploi rémunérateur et productif. Elle insiste aussi sur l'importance du rôle que peuvent jouer les mandants tripartites en garantissant

¹ Résolution A/RES/59/57: *Une mondialisation juste: créer des opportunités pour tous*; rapport de la Commission mondiale sur la dimension sociale de la mondialisation.

l'appropriation par chaque nation des stratégies de réduction de la pauvreté. Cette approche a été définie par le Directeur général dans son rapport à la session de 2003 de la Conférence internationale du Travail (*S'affranchir de la pauvreté par le travail*). L'appui que le BIT apporte aux pays pour l'élaboration de leurs politiques, y compris la formation, a pour effet que de plus en plus de pays utilisent de plus en plus efficacement les instruments du travail décent dans leurs stratégies de réduction de la pauvreté. L'évaluation d'une phase pilote de promotion d'un agenda pour un travail décent dans les documents de stratégie pour la réduction de la pauvreté (DSRP) d'une quinzaine de pays a montré l'utilité de l'Agenda pour un travail décent dans les politiques nationales de réduction de la pauvreté.

260. Sur la base des résultats de l'évaluation de cette phase initiale, l'effort visera plus particulièrement en 2006-07 à élaborer des outils d'analyse et des indicateurs et à améliorer les méthodes pour renforcer la contribution du travail décent à la réduction de la pauvreté au niveau national. Il s'ensuivra que, dans la plupart des pays concernés, l'Agenda pour un travail décent sera effectivement incorporé dans le processus des DSRP ou dans des mécanismes analogues de coordination des politiques de développement.

261. L'effort consistera notamment à appuyer une approche globale du développement local intégrant les stratégies et outils de l'OIT pour renforcer la capacité des partenaires sociaux et des gouvernements de formuler et d'appliquer des politiques et initiatives qui contribuent à promouvoir le travail décent. En ciblant les organisations de micro-entreprises et de travailleuses et travailleurs des collectivités pauvres, l'OIT et ses mandants peuvent démontrer l'importance, pour les stratégies de réduction de la pauvreté, de la formation, des travaux à haute intensité de main-d'œuvre, du développement des coopératives et des PME, du microcrédit et de la protection sociale. Cette approche inclut la promotion d'organisations collectives des travailleurs et employeurs du secteur informel par l'intermédiaire des partenaires sociaux, l'objectif étant de promouvoir le travail décent en rendant plus sûres et plus stables les conditions dans lesquelles opèrent les entreprises et de faire ressortir l'utilité du dialogue social au niveau local. Ces initiatives viseront l'économie informelle et les zones rurales, où vivent et travaillent la plupart des pauvres, et incluront des mesures spécifiques en faveur des groupes socialement exclus.

262. La réduction de moitié de la pauvreté d'ici 2015, conformément à l'objectif énoncé dans la Déclaration du Millénaire, est une priorité mondiale. La plupart des pays seront incapables d'atteindre cet objectif sans une nette accélération des efforts internationaux et nationaux. L'examen par l'Assemblée générale des Nations Unies, à sa 60^e session, en 2005, de la suite donnée à la Déclaration du Millénaire sera l'occasion d'intégrer le travail décent dans les politiques internationales de lutte contre la pauvreté dans le cadre de la réaffirmation des engagements et des activités de suivi devant être entreprises par les acteurs nationaux et internationaux en 2006-07. Le dialogue et la coopération avec les partenaires internationaux, la sensibilisation à tous les objectifs stratégiques du travail décent et le renforcement de la capacité des mandants tripartites d'influer sur les politiques, de même que la diffusion des travaux d'analyse et des bonnes pratiques, sous-tendent la stratégie adoptée dans ce domaine.

263. En plus des objectifs opérationnels qui ont un rapport direct avec la réduction de la pauvreté et qui relèvent des quatre objectifs stratégiques, les résultats de la stratégie thématique pourront être évalués par une analyse qui visera à déterminer dans quelle mesure l'approche fondée sur le travail décent est incluse dans les politiques internationales et dans les programmes nationaux de réduction de la pauvreté. Le BIT estime que les programmes par pays en faveur d'un travail décent devraient jouer un rôle important dans les stratégies de réduction de la pauvreté et autres mécanismes de coordination du développement.

Promotion de l'égalité entre hommes et femmes

264. La discrimination fondée sur le sexe demeure un problème d'actualité qui viole les principes et droits fondamentaux au travail, les droits humains, la justice sociale, qui freine la croissance économique, qui réduit l'efficacité des entreprises et des marchés du travail. L'Agenda pour un travail décent implique de renforcer la capacité des mandants de favoriser

l'égalité entre hommes et femmes dans le monde du travail. La résolution concernant la promotion de l'égalité entre hommes et femmes, l'égalité de rémunération et la protection de la maternité, que la Conférence internationale du Travail a adoptée à sa 92^e session (juin 2004), offre une base solide pour la poursuite des activités entreprises avec les mandants en 2004-05 en vue de promouvoir l'égalité entre hommes et femmes dans le monde du travail.

265. Globalement, la stratégie de promotion de l'égalité entre hommes et femmes consiste à accélérer l'intégration de cette question dans l'ensemble des programmes de l'OIT, y compris les programmes par pays en faveur d'un travail décent, ainsi que dans les politiques et stratégies nationales de réduction de la pauvreté. Un appui sera apporté aux mandants pour les aider à introduire des changements positifs dans les politiques, législations, programmes ou institutions, de telle sorte que des progrès notables soient réalisés en ce qui concerne l'égalité entre hommes et femmes dans le monde du travail. Cela se fera dans le cadre d'une collaboration entre les spécialistes et points focaux pour les questions d'égalité entre hommes et femmes et les unités du Bureau qui sont chargées des relations avec les mandants, les bureaux extérieurs et les unités du siège qui traitent des questions techniques. Le BIT continuera à développer le concept de budgétisation par sexe de tous les objectifs stratégiques, en exploitant pleinement le potentiel du nouveau système IRIS, ce qui lui permettra de disposer d'un précieux instrument dans ce domaine.

266. A l'appui de ces efforts, il est essentiel d'organiser régulièrement des réunions d'information et des formations pour familiariser le personnel du BIT et les mandants avec les questions d'égalité entre hommes et femmes. Le Bureau aidera les mandants à entreprendre des audits et à trouver les moyens d'améliorer la représentation des femmes dans les organes de décision et dans les commissions techniques. Il coopérera avec le Réseau interinstitutions sur les femmes et sur l'égalité des sexes à la diffusion des bonnes pratiques (par exemple, les audits) et contribuera à ce que l'Assemblée générale des Nations Unies dispose des informations requises sur la suite donnée au Programme d'action de Beijing. Des efforts seront faits pour assurer la participation du BIT aux groupes qui s'occupent des questions d'égalité entre hommes et femmes dans les pays ainsi qu'à la promotion des OMD et au suivi des résultats.

267. La mobilisation de ressources extrabudgétaires, au niveau central et au niveau local, favorisera la promotion de l'égalité entre hommes et femmes dans les pays. L'établissement d'un ensemble de propositions de projets de sensibilisation et de coopération en réseau avec les donateurs sur toute une gamme de questions ayant trait à l'égalité entre hommes et femmes se poursuivra. La stratégie vise aussi à améliorer la communication avec les mandants et l'appui qui leur est apporté. Des efforts seront faits pour renforcer le travail en réseau avec les structures spécialisées des gouvernements, des organisations d'employeurs, des organisations de femmes chefs d'entreprise et des organisations de travailleurs.

268. Des indicateurs des avancées réalisées en matière d'égalité entre hommes et femmes au titre de tous les objectifs stratégiques seront suivis de manière intégrée, et une attention particulière sera accordée à l'action entreprise par les mandants pour introduire des changements positifs dans les politiques, législations, programmes ou institutions en vue de faire progresser l'égalité entre hommes et femmes dans le monde du travail. L'augmentation, par rapport à l'exercice 2004-05, du nombre de femmes participant aux réunions, séminaires ou formations organisés par le BIT, que ces activités soient financées par le budget ordinaire ou par des ressources extrabudgétaires, ainsi que l'élévation des positions occupées par ces femmes seront également un signe important des progrès réalisés par les mandants de l'OIT sur la voie d'une participation plus équilibrée des hommes et des femmes aux décisions.

Renforcement du rôle des normes internationales du travail dans le développement

269. Pour renforcer le concept de travail décent, il est impératif de faire en sorte que le rôle des normes internationales du travail dans le développement, à la fois en tant que moyen et en tant que fin en soi, soit mieux compris et plus largement accepté. Les normes internationales du travail peuvent puissamment contribuer à la réalisation des objectifs de développement fixés

dans la Déclaration du Millénaire. A une époque où l'importance des mécanismes de gouvernance pour un développement économique et social équitable et durable est de mieux en mieux reconnue, l'OIT offre une perspective intégrée en mettant en avant le rôle des normes internationales du travail en tant que principes directeurs de la gouvernance du monde du travail. Le dialogue avec les mandants sur le respect des normes internationales du travail devrait faire plus de place aux moyens par lesquels des législations du travail et des mécanismes de dialogue social plus efficaces et plus efficaces peuvent réduire le fossé entre l'économie informelle et l'économie formelle dans le monde en développement.

270. Cette approche contribue à offrir aux micro-entreprises et aux petites entreprises des possibilités de devenir plus productives et de créer des emplois en plus grand nombre et de meilleure qualité. Elle fait aussi une grande place au rôle des organisations représentatives des employeurs et des travailleurs, aux côtés des pouvoirs publics, en tant qu'institutions clés du monde du travail et de sa gouvernance. Des avis et des aides efficaces seront fournis aux mandants par une meilleure intégration des objectifs normatifs dans les activités techniques et activités de terrain du BIT dans chaque Etat Membre.

271. Des initiatives prises récemment dans le domaine normatif ont permis d'identifier les instruments à jour qu'il convient de promouvoir activement. Une ratification aussi large que possible de ces instruments est un objectif important. En dehors de la ratification et du contrôle, le BIT aidera à l'application concrète des normes par des activités de coopération technique et des services consultatifs. En 2006-07, le BIT s'attachera notamment à intégrer les objectifs normatifs dans les programmes d'assistance technique et de coopération avec chaque Etat Membre. Ces programmes pourront inclure des activités de formation et de renforcement des capacités visant à faciliter l'application des normes.

272. L'assistance technique du BIT visera, sur la base des commentaires des organes de contrôle, à aider les pays à surmonter les obstacles qui freinent l'application des normes. Cela suppose d'identifier les priorités nationales, de fournir une assistance concernant la législation et la pratique, de renforcer les capacités nécessaires à l'application des normes et d'éliminer les obstacles.

273. Un rapport, qui s'appuiera sur l'expérience acquise durant la période considérée, sera élaboré en vue d'un examen tripartite de l'influence des normes internationales du travail sur le développement. L'opportunité d'entreprendre sur le plan national des études de cas et d'organiser à ce niveau des discussions sur le rôle des normes dans le développement sera également examinée.

Renforcement de l'influence des partenaires sociaux, du dialogue social et du tripartisme

274. La résolution concernant le tripartisme et le dialogue social, que la Conférence internationale du Travail a adoptée en 2002, réaffirme l'importance de la structure tripartite de l'OIT ainsi que le rôle essentiel des partenaires sociaux dans la promotion d'un développement économique et social stable et participatif et dans la démocratisation. Elle réaffirme aussi le rôle de la coopération internationale dans la lutte contre la pauvreté et dans la promotion du plein emploi et du travail décent. Elle note que le dialogue social et le tripartisme se sont révélés être un moyen précieux et démocratique de répondre aux préoccupations sociales, de favoriser le consensus, de faciliter l'élaboration de normes internationales du travail et d'examiner toutes sortes de questions concernant le travail au sujet desquelles les partenaires sociaux jouent un rôle direct, légitime et irremplaçable. La réaffirmation de la volonté d'intégrer le tripartisme dans toutes les activités du Bureau est une réponse concrète à cette résolution.

275. Pour que le tripartisme ait plus d'influence, au niveau national et au niveau international, il faut agir sur plusieurs fronts. Premièrement, il est capital d'appuyer les efforts que font les mandants pour renforcer leur représentativité et leurs connaissances, car leur efficacité en dépend. Deuxièmement, les processus et plans de l'OIT doivent mieux intégrer et promouvoir le tripartisme, à la fois en tant que principe et en tant qu'instrument de l'Agenda pour un travail

décent. Troisièmement, le BIT doit renforcer ses activités de sensibilisation visant à ce que le dialogue social, les partenariats et l'appropriation la plus large possible des activités soient des éléments clés de l'action de la communauté internationale en faveur du développement. L'interaction de ces éléments fera ressortir la valeur que le tripartisme peut ajouter, dans les Etats Membres, à l'innovation et au progrès dans le domaine social et économique et elle renforcera l'influence de l'OIT, symbole du tripartisme dans le système multilatéral.

276. L'obligation de donner suite à la résolution de la session de 2002 de la Conférence internationale du Travail incombe à toutes les unités du Bureau. La stratégie thématique ici décrite vise à stimuler toutes sortes d'activités portant sur toute une gamme de questions en rapport avec les partenaires sociaux, le dialogue social et le tripartisme. En plus des activités prévues au titre de l'objectif stratégique n° 4, d'autres objectifs stratégiques intégreront le dialogue social et le tripartisme comme un moyen de faire progresser le travail décent en tant qu'objectif mondial.

277. Le tripartisme est source d'avantages pour les programmes qui visent les normes et les principes et droits fondamentaux au travail, qu'il s'agisse de l'établissement des priorités, de la conception technique des activités ou de leur exécution dans le cadre d'une collaboration. Les programmes assortis de délais mis en place pour lutter contre le travail des enfants utiliseront les avantages comparatifs des principaux acteurs du monde du travail - administrations publiques, organisations de travailleurs, organisations d'employeurs. Un élément clé du système normatif est le dialogue entre les gouvernements, les organisations d'employeurs et les organisations de travailleurs pour l'application des recommandations des organes de contrôle et pour la promotion de la ratification et de la mise en œuvre des normes.

278. L'Agenda global pour l'emploi accorde une grande importance à la participation active des mandants tripartites à sa mise en œuvre dans le cadre du dialogue social. Les analyses et recherches portant sur les liens entre la croissance économique, la croissance de l'emploi et la réduction de la pauvreté, sur les politiques efficaces dans le domaine de l'emploi et du marché du travail et sur les systèmes d'information sur le marché du travail renforceront la capacité des mandants de l'OIT de placer l'emploi décent et productif au centre des politiques nationales. Le dialogue social et le tripartisme sont aussi des éléments clés pour l'élaboration et la réforme des politiques et réglementations des entreprises.

279. Le dialogue social contribue à une meilleure cohérence des objectifs économiques et sociaux et, à bien des égards, à l'efficacité des politiques de protection sociale. L'extension et la modernisation des systèmes de sécurité sociale dépendent beaucoup d'un large consensus reposant sur les vues des organisations représentatives des employeurs et des travailleurs. De même, la promotion, selon des mécanismes efficaces, de la sécurité et de la santé au travail dépend du rôle des organisations d'employeurs et de travailleurs dans les organes de décision et sur les lieux de travail. Les activités de l'OIT concernant la prévention et la prise en charge du VIH/SIDA sur le lieu de travail se fondent sur l'engagement résolu des partenaires sociaux aux niveaux national et international. Les progrès dans l'élaboration de politiques applicables aux migrations de main-d'œuvre dépendent aussi dans une large mesure de la capacité des partenaires sociaux de dialoguer avec les pays d'origine et les pays d'accueil.

Initiatives focales

280. Les stratégies thématiques sont considérées comme un moyen d'encourager une approche intégrée propre à maximiser l'impact de l'action entreprise au titre des objectifs stratégiques pour répondre à des problèmes d'actualité. Les initiatives focales visent un nombre limité de sujets qui intéressent les mandants et qui exigent la mobilisation de plusieurs unités du BIT. Les stratégies thématiques et les initiatives focales sont des mécanismes qui doivent, par une approche multidisciplinaire, ajouter de la valeur aux quatre composantes qui sont à la base du travail décent. Les initiatives focales sont spécifiquement conçues pour générer de nouveaux produits utiles aux mandants.

281. Dans le cadre stratégique 2002-2005, certains domaines d'activité auxquels il convenait d'accorder une priorité particulière ont été identifiés, ce qui a donné naissance aux programmes focaux. Il s'agissait d'une étape sur la voie d'une budgétisation stratégique pleinement intégrée. Cette phase transitoire, représentée par les programmes focaux, prendra fin à l'expiration du premier cadre stratégique, avec l'évaluation des huit programmes et l'absorption de leurs activités sous les quatre objectifs stratégiques. Un résultat fondamental des évaluations jusqu'ici entreprises est qu'il faut améliorer la focalisation et l'établissement des priorités et accorder plus de place à l'innovation, de telle sorte que les produits et services du BIT répondent à l'évolution des besoins et des contextes.

282. Compte tenu de ces enseignements, il est prévu de lancer, en 2006-07, des initiatives focales qui assureront la coordination des activités des différentes unités du Bureau dans trois domaines où les besoins et les possibilités sont importants et qui correspondent aux priorités des mandants:

- Economie informelle – pour que chacun puisse aspirer raisonnablement à un travail décent, il est impératif d'agir dans ce domaine, en donnant suite avec plus de détermination à la résolution adoptée par la Conférence internationale du Travail en 2002.
- Responsabilité sociale des entreprises – c'est, pour l'OIT, un sujet d'importance croissante qui a un lien direct avec la promotion du travail décent aux niveaux national et mondial.
- Zones franches d'exportation – ces zones, qui sont une des caractéristiques de la mondialisation de l'économie, sont à la fois source de problèmes et riches de possibilités s'agissant de promouvoir le travail décent.

Economie informelle

283. Cette initiative regroupe des activités entreprises par différents programmes, aussi bien au siège que sur le terrain, pour donner suite à la résolution concernant le travail décent et l'économie informelle, que la Conférence internationale du Travail a adoptée à sa session de 2002. Elle permettra de mettre au point des outils et services novateurs pour les mandants ainsi que des cadres nationaux visant à promouvoir la création d'emplois et le développement de l'entreprise tout en assurant la protection des droits, l'amélioration des conditions de travail et l'extension de la protection sociale. Les efforts consisteront notamment à améliorer les compétences et l'employabilité de la main-d'œuvre, à favoriser l'essor des entreprises par un meilleur accès aux services financiers et aux marchés, à promouvoir la protection sociale et à renforcer le dialogue social. Le but est d'accroître les capacités d'analyse et d'appui du Bureau pour tout ce qui concerne les politiques et programmes visant le secteur informel et son intégration dans le secteur formel.

284. De nouveaux outils et services propres à améliorer la gouvernance seront mis au point à l'intention des administrations nationales et locales ainsi que des organisations d'employeurs et de travailleurs. Ils fourniront des informations sur les réformes des politiques et des cadres réglementaires qui facilitent l'intégration des entreprises du secteur informel dans l'économie formelle: approches novatrices pour l'extension de la protection sociale aux travailleurs de l'économie informelle; systèmes d'achat pour l'infrastructure et les services de base; amélioration des droits de propriété et des droits fondamentaux au travail; impact sur l'égalité entre hommes et femmes des différentes options possibles. Pour que les résultats puissent être suivis, une approche novatrice de la collecte de statistiques et de données sur les hommes et les femmes dans l'économie informelle sera mise au point. Un des grands axes de l'action qui sera entreprise consistera à trouver les moyens d'appuyer les efforts que font les organisations d'employeurs et de travailleurs pour renforcer les organisations représentatives dans l'économie informelle.

Responsabilité sociale des entreprises

285. L'OIT a été à l'avant-garde de ce que l'on appelle aujourd'hui la responsabilité sociale des entreprises en adoptant la Déclaration de principes tripartite sur les entreprises

multinationales et la politique sociale. La Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail, adoptée en 1998, est aussi une référence importante dans les débats sur la responsabilité sociale des entreprises. La Commission mondiale sur la dimension sociale de la mondialisation a appelé l'attention sur l'action de l'OIT dans ce domaine et lui a demandé de poursuivre ses recherches et de mettre au point un ordre du jour concret en ce qui concerne la contribution du monde des affaires à la dimension sociale de la mondialisation. Cette question a été mentionnée par un certain nombre d'orateurs à la session de 2004 de la Conférence internationale du Travail, lors de la discussion du rapport du Directeur général, et, en novembre 2004, le Groupe de travail du Conseil d'administration sur la dimension sociale de la mondialisation a souhaité que le Bureau soit plus actif dans ce domaine.

286. L'initiative proposée utilisera la Déclaration sur les multinationales comme cadre de l'action de l'OIT concernant la responsabilité sociale des entreprises. Elle s'appuiera sur les recommandations de la Sous-commission du Conseil d'administration sur les entreprises multinationales qui a demandé au Bureau de veiller à ce que les différents éléments de l'Agenda pour un travail décent, tous visés par la Déclaration sur les multinationales, soient intégrés plus fréquemment dans les initiatives prises par les entreprises au titre de leur responsabilité sociale. L'objectif sera de faire mieux comprendre l'importance des normes internationales du travail et du dialogue social sur les lieux de travail, en intégrant les perspectives et les contributions de toutes les composantes du Bureau.

Zones franches d'exportation

287. De plus en plus de pays participent à l'économie mondiale par le biais de zones franches d'exportation (ZFE). Ces zones offrent des infrastructures, services et autres incitations aux entreprises étrangères ou nationales qui travaillent pour l'exportation et contribuent ainsi au développement national. Certaines ZFE sont devenues un maillon important des systèmes mondiaux de production dans plusieurs secteurs (par exemple, textile, habillement, chaussure). Dans bien des pays, elles ont contribué à une amélioration de l'emploi, des salaires et des conditions de travail. Toutefois, les recherches du BIT montrent que, souvent, la législation nationale du travail n'y est pas pleinement appliquée et que les conditions de travail qui y sont offertes à des femmes et des hommes qui ont désespérément besoin d'un travail, quel qu'il soit, sont fréquemment loin d'être satisfaisantes. Le coût des ZFE en termes de subventions et d'avantages fiscaux retient aussi de plus en plus l'attention, au fur et à mesure que les pays s'efforcent de déterminer la contribution durable de ces zones au développement social et économique national.

288. Cette initiative suivra les orientations données par le Conseil d'administration et s'appuiera sur les activités que différentes parties du Bureau consacrent à divers secteurs économiques. La question clé est de savoir quelle est la politique la plus appropriée pour promouvoir une amélioration constante de la qualité de la production et de l'emploi dans les secteurs manufacturiers qui se font concurrence sur les marchés mondiaux. Par le dialogue social et une approche fondée sur les droits, l'initiative visera à encourager l'adoption de politiques nationales efficaces et coordonnées de promotion du travail décent qui stimuleront l'investissement et les échanges ainsi que le respect des normes fondamentales du travail et de la législation nationale. Une attention particulière sera accordée aux problèmes d'égalité entre hommes et femmes. Des enseignements peuvent être tirés aussi bien des bonnes pratiques que des situations dans lesquelles les normes et droits fondamentaux n'ont pas été respectés. Le but sera de mettre au point des services consultatifs pour les gouvernements ainsi que pour d'autres parties prenantes afin de favoriser une amélioration de la qualité de l'emploi et de la production dans les ZFE et l'intégration de celles-ci dans les stratégies nationales et internationales de développement.

Figure 25. Matrice des objectifs thématiques

	Indicateurs des progrès des stratégies thématiques				
	Une mondialisation équitable	Le travail comme moyen de s'affranchir de la pauvreté	Promotion de l'égalité entre hommes et femmes	Renforcement de l'influence des normes internationales du travail dans le développement	Renforcement de l'influence des partenaires sociaux, du dialogue social et du tripartisme
Objectif stratégique n° 1: Promouvoir et mettre en œuvre les normes et les principes et droits fondamentaux au travail					
Objectif opérationnel 1a: Principes et droits fondamentaux au travail					
Résultat 1a.1: Une meilleure application des principes et droits fondamentaux au travail			iii	ii,iv	ii,iv
Résultat 1a.2: Action ciblée contre le travail des enfants	ii	ii		i	ii,iv
Objectif opérationnel 1b: Action normative					
Résultat 1b.1: Amélioration de l'impact des normes			iii	i,ii,v	i,ii,v
Objectif stratégique n° 2: Accroître les possibilités pour les femmes et pour les hommes d'obtenir un emploi et un revenu convenables					
Objectif opérationnel 2a: Emploi, marchés du travail, compétences et employabilité					
Résultat 2a.1: L'emploi est au cœur des politiques économiques et sociales	ii,iii,iv		i	iii	iii
Résultat 2a.2: Politiques et programmes pour le travail décent concernant les compétences et l'employabilité			ii	i	iii
Résultat 2a.3: Emploi des jeunes					
Objectif opérationnel 2b: Création d'emplois					
Résultat 2b.1: Création d'emplois par le développement de l'entreprise		iii		i	i
Résultat 2b.2: Création d'emplois par des approches de l'investissement à forte intensité d'emploi		i			
Résultat 2b.3: Le travail décent par le développement local: réduction de la pauvreté grâce à l'emploi et à la responsabilisation au niveau local		i,ii	i	i	i

	Indicateurs des progrès des stratégies thématiques				
	Une mondialisation équitable	Le travail comme moyen de s'affranchir de la pauvreté	Promotion de l'égalité entre hommes et femmes	Renforcement de l'influence des normes internationales du travail dans le développement	Renforcement de l'influence des partenaires sociaux, du dialogue social et du tripartisme
Objectif stratégique n° 3: Accroître l'étendue et l'efficacité de la protection sociale pour tous					
Objectif opérationnel 3a: Elargir la couverture sociale					
Résultat 3a.1: Amélioration des politiques et stratégies visant à étendre la protection sociale à tous		iii,iv			iii,iv
Résultat 3a.2: Amélioration des outils et instruments d'analyse et de formulation des politiques et bonne gouvernance en matière de protection sociale			i	ii	
Objectif opérationnel 3b: Protection effective des travailleurs					
Résultat 3b.1: Amélioration de la protection des travailleurs dans l'économie formelle ou informelle	i	ii			ii
Résultat 3b.2: Action tripartite dans le domaine des migrations de travailleurs					
Résultat 3b.3: Plans nationaux de lutte contre le VIH/SIDA dans le monde du travail			iii	ii	
Objectif stratégique n° 4: Renforcer le tripartisme et le dialogue social					
Objectif opérationnel 4a: Affermir les partenaires sociaux					
Résultat 4a.1: Les organisations d'employeurs et de travailleurs jouent un rôle plus utile auprès de leurs membres et des membres potentiels		i,ii	i,ii		i,ii
Résultat 4a.2: Les partenaires sociaux influencent les politiques socio-économiques et de gouvernance	i,ii				i,ii
Objectif opérationnel 4b: Gouvernements et institutions de dialogue social					
Résultat 4b.1: Renforcer la dimension sociale de l'intégration régionale	i,ii				i,ii
Résultat 4b.2: Améliorer la gouvernance		iv			i,ii,iii,iv,v
Objectif opérationnel 4c: Développement du dialogue social au niveau sectoriel					
Résultat 4c.1: Amélioration des résultats sur le plan social et sur le plan du travail dans des secteurs spécifiques	vi				i,ii,iii,iv,v,vi

CAPACITÉS INSTITUTIONNELLES

Promotion du partenariat

Renforcement des capacités en matière
de statistiques

Renforcement des connaissances
et développement de l'information

Renforcement des stratégies de communication
pour la promotion du travail décent

Centre international de formation de l'OIT, Turin

Institut international d'études sociales

Capacités institutionnelles

289. Les capacités institutionnelles définissent la mesure de la performance de l'Organisation dans les domaines suivants: la promotion du partenariat; le renforcement des capacités en matière d'analyse et de statistiques; le partage et la gestion des connaissances et de l'information; le renforcement des stratégies de communication pour la promotion du travail décent. L'importante contribution du Centre international de formation de l'OIT (Turin) et de l'Institut international d'études sociales à la compétence globale de l'Organisation est également mentionnée.

Promotion du partenariat

Objectif

L'OIT travaille efficacement avec les principaux partenaires internationaux sur les questions communes.

Indicateurs

- i) Le travail décent est au centre des initiatives internationales donnant effet à la Déclaration de Copenhague et à la Déclaration du Millénaire.

Cible: 3 initiatives lancées en 2006-07.

Cet indicateur est fondé sur l'indicateur de 2004-05 concernant la réduction de la pauvreté¹.

- ii) Le travail décent est accepté par les organisations des Nations Unies, les institutions de Bretton Woods et les autres partenaires privilégiés comme un cadre de référence pour comprendre l'emploi dans le contexte du développement.

Cible: 10 citations dans des documents directeurs et rapports publiés par les partenaires en 2006-07.

Cet indicateur est fondé sur l'indicateur de 2004-05 concernant les conférences mondiales².

Stratégie

290. La nature de la mission stratégique de l'OIT oblige à accroître le rôle stratégique des partenariats externes dans la promotion du travail décent. Pour renforcer sa capacité de jouer un rôle de catalyseur dans la recherche d'appuis à l'Agenda pour un travail décent, l'OIT doit développer le plus possible son influence sur les politiques des autres organisations en tirant parti de son avantage comparatif unique - sa structure tripartite et les normes internationales du travail. Les partenariats sont aussi un moyen de démultiplier l'impact des ressources financières limitées de l'OIT. L'Organisation continuera de s'attacher à susciter une synergie d'action avec ses partenaires stratégiques et s'acheminera vers une conduite plus réfléchie, systématique, active et ciblée de ses relations avec les partenaires externes, sur la base de priorités directement liées à la réalisation des objectifs de l'OIT.

291. Les programmes par pays sur le travail décent seront un moyen important de développer et enrichir les partenariats au niveau national.

¹ Paragraphe 274 du *Programme et budget pour 2004-05*.

² Paragraphe 285 du *Programme et budget pour 2004-05*.

Renforcement des capacités en matière de statistiques

Objectif

Les Etats Membres utilisent davantage les statistiques et la méthodologie statistique du BIT.

Indicateurs

Ces indicateurs sont une version révisée et plus précise des indicateurs originaux de 2004-05 figurant sous Connaissances et statistiques³.

- i) Les Etats Membres disposent de statistiques officielles et d'indicateurs du travail décent qui tiennent compte des paramètres qualitatifs (intégrité, justesse de la méthodologie, exactitude, fiabilité, maintenabilité et accessibilité).

Cible: augmentation de 10 pour cent par rapport à 2004-05 du nombre de séries et d'indicateurs statistiques concernant le travail décent postés en 2006-07 sur le site Web statistique du BIT.

- ii) Les systèmes statistiques nationaux disposent de moyens renforcés pour établir des statistiques sur le travail décent.

Cible: 15 Etats Membres améliorent leur production et leur diffusion de statistiques ventilées par sexe concernant le travail décent en tant que partie intégrante de leur programme statistique national.

Stratégie

292. En tant qu'Organisation fondée sur le savoir, l'OIT doit impérativement disposer d'un fondement statistique complet, fiable et à jour sur lequel s'appuyer pour définir sa stratégie concernant le travail décent, infléchir les politiques aux niveaux mondial et national et suivre la progression vers la réalisation des objectifs relatifs au travail décent. Le système statistique de l'OIT devrait également servir les intérêts de ses mandants et des autres utilisateurs externes et pouvoir s'adapter aux nouveaux besoins importants liés, entre autres, à la mondialisation, à la lutte contre la pauvreté et à l'égalité entre les sexes. La stratégie de l'Organisation dans le domaine statistique consiste à améliorer la collecte et la diffusion de données ainsi que la capacité des Etats Membres d'analyser les données et de produire des statistiques pour leur propre usage et pour enrichir les bases de données statistiques du BIT.

293. Afin d'améliorer la collecte de données, le siège et les bureaux extérieurs travailleront en coordination pour recueillir des données auprès des institutions nationales et des organisations internationales et supranationales. Les accords passés avec d'autres organisations pour recueillir en commun des données seront si possible étendus. Les statistiques officielles et indicateurs statistiques du BIT seront diffusés plus largement par des moyens améliorés. Un cadre d'évaluation de la qualité sera établi pour guider les activités statistiques du Bureau tout entier.

294. L'aide au renforcement des capacités statistiques nationales prendra notamment la forme de recherches méthodologiques, de l'établissement de normes, d'une assistance technique et de travaux sur les indicateurs statistiques nécessaires pour étayer l'Agenda pour un travail décent, ainsi que d'une coopération avec les organisations internationales et supranationales faisant partie du système statistique multilatéral. Pour donner suite aux recommandations de la 17^e Conférence internationale des statisticiens du travail, des normes et directives seront élaborées pour les statistiques relatives au travail décent, au travail des enfants, aux migrations internationales de main-d'œuvre et au temps de travail, et pour la révision de la Classification internationale type des professions (CITP); elles seront examinées à des réunions tripartites d'experts et de statisticiens du travail puis approuvées par la 18^e Conférence internationale des

³ Paragraphe 289 du *Programme et budget pour 2004-05*.

statisticiens du travail. Une assistance technique sera fournie aux pays conformément à la convention (n° 160) sur les statistiques du travail, 1985, et aux normes et directives internationales en la matière, en tenant compte des programmes, de l'infrastructure et des besoins nationaux en matière de statistiques; des manuels techniques et une formation seront mis au point dans ce cadre à l'intention des mandants tripartites. L'OIT, qui continuera de jouer le rôle d'organisation chef de file pour les statistiques du travail au sein de la communauté statistique internationale, veillera à ce que les préoccupations relatives au travail décent soient comprises et à ce qu'il en soit tenu compte, et elle poursuivra sa collaboration avec les autres organisations dans les domaines d'intérêt commun, notamment l'élaboration de classifications internationales et d'autres directives relatives aux statistiques du travail.

295. Une autre question dont le Bureau doit s'occuper est la qualité générale des études et analyses qu'il effectue sur tous les sujets. Un examen récent a permis d'identifier plusieurs éléments d'une stratégie visant à améliorer la qualité qui intégrera les travaux statistiques du Bureau dans un programme géré au niveau central afin de garantir aux mandants et à tous les programmes techniques et régionaux du Bureau des informations fiables et homogènes.

Renforcement des connaissances et développement de l'information

Objectif

Les mandants, les institutions partenaires et le grand public s'adressent au BIT pour obtenir des informations de qualité sur les questions relatives au travail et les questions sociales.

Indicateurs

*Ce sont là de nouveaux indicateurs fondés sur l'indicateur de 2004-05 sur la gestion des connaissances. Ils ont une portée plus large*⁴.

- i) Des publications de meilleure qualité.

Cible: augmentation du nombre de publications évaluées par des spécialistes extérieurs (accroissement net par rapport au niveau de référence fixé pour chaque département en 2005) et diminution nette du nombre total de publications formelles sur support papier.

- ii) Accès facilité au savoir du BIT.

Cible: augmentation du nombre de produits d'information clés du BIT qui sont téléchargeables gratuitement à la fin de 2007 par rapport à la fin de 2005.

- iii) Les centres d'information du BIT au siège et sur le terrain utilisent les mêmes méthodes de gestion du contenu et disposent d'une base de données commune pour enregistrer les informations sur leurs collections.

Cible: 12 bureaux extérieurs au moins utilisent, à la fin de 2007, la base de données Labordoc du BIT comme banque de données centralisée.

Stratégie

296. La stratégie du BIT en matière de publications accordera la priorité à un petit nombre de publications de qualité contenant des faits essentiels et des messages destinés à un large public. Elle sera étayée par une politique de recherche encourageant les analyses de qualité centrées sur les priorités de l'OIT et par des liens plus étroits avec les recherches et analyses effectuées par les mandants. Les politiques en matière de recherche et de publications se rejoignent pour faire

⁴ Paragraphe 316 du *Programme et budget pour 2004-05*.

en sorte que le BIT procure aux mandants des informations de qualité et cohérentes qui leur sont utiles compte tenu de leurs besoins et qui leur sont fournies par les moyens les plus accessibles et efficaces. Un examen interne récent de la politique du BIT en matière de publications a abouti à la conclusion que le BIT dans son ensemble produit un très grand nombre de documents chaque année, avec des normes inégales et variables concernant l'édition, la version linguistique et le type de publication. Le rapport recommande l'adoption d'une approche beaucoup plus claire du «produit-connaissance» (il s'agit de veiller à utiliser la manière la plus efficace de faire parvenir une information de qualité à ceux qui en ont besoin, sous la forme, dans la langue et dans les délais requis), et le centrage de la publication formelle de documents officiels sur des publications phares de haute qualité.

297. Le BIT se dotera également de stratégies adaptées en matière de partage et de gestion des connaissances. L'expérience et les connaissances accumulées par le Bureau constituent une richesse qu'il faut préserver et exploiter pour inspirer les activités futures et répondre aux besoins des mandants. L'adoption d'une approche intégrée et systématique de la gestion de cette masse d'informations renforcera les capacités de l'Organisation en garantissant la prestation de services de meilleure qualité et plus adéquats sur le plan opérationnel, en évitant le chevauchement d'activités, en accélérant le déroulement des opérations et en facilitant la diffusion des connaissances. Le partage des connaissances rapprochera les bureaux extérieurs du siège et assurera l'adéquation des services et produits de l'OIT avec les réalités locales et leur meilleure adaptation aux besoins des utilisateurs. Il renforcera également les relations de partenariat au sein du Bureau et, par le biais des réseaux du savoir, avec l'extérieur.

Renforcement des stratégies de communication pour la promotion du travail décent

Objectif

Les propositions et les messages de l'OIT forment l'opinion publique et influencent la manière de voir des principaux décideurs.

Indicateurs

Ces indicateurs sont une version révisée et plus précise des indicateurs de 2004-05 figurant sous Communication et visibilité⁵.

- i) Références à l'Organisation et citations la concernant dans la presse écrite du monde entier.

Cible: le nombre de références augmente tout au long de la période biennale et par rapport à l'exercice précédent.

- ii) Les organes de radiodiffusion évoquent plus souvent l'OIT.

Cible: augmentation, par rapport à la période biennale précédente, du nombre de reportages centrés sur l'OIT qui sont diffusés par les principaux organes de radiodiffusion nationaux et internationaux.

- iii) Utilisation accrue du site Internet de l'OIT.

Cible: augmentation du nombre de visites du site Web public par rapport à la période biennale précédente.

Stratégie

298. Il est essentiel, pour obtenir un plus large appui à l'Agenda pour un travail décent, de diffuser les connaissances et les messages de l'OIT auprès des mandants et d'un public

⁵ Paragraphe 295 du *Programme et budget pour 2004-05*.

international. Le Bureau devrait utiliser les techniques de communication les plus modernes pour faire mieux connaître l'Organisation, les valeurs qu'elle prône et le travail qu'elle effectue dans les pays et les communautés à travers le monde. Les communications du Bureau devraient être fondées sur des études de qualité, adaptées aussi bien au grand public qu'à un public spécialisé.

299. Pour ce faire, la promotion d'une nouvelle culture de la communication est essentielle pour assurer le succès futur de l'OIT. L'Organisation doit accroître sa capacité de fournir en temps voulu des informations claires et concises en empruntant divers canaux – presse écrite, radio et télévision, Internet – dans différentes langues et en utilisant une approche logique visant à la fois les mandants de l'OIT et un public plus large. La communication devrait être un élément intégré dans tous les grands domaines d'activité de l'OIT; elle devrait être caractérisée par la collaboration des départements et des régions à l'identification et au développement des possibilités de diffuser les connaissances de l'Organisation sur le monde du travail. On veillera en particulier à appeler sans tarder et sous une forme immédiatement accessible l'attention des mandants sur les informations du BIT. La documentation du BIT devrait être disponible sous forme électronique et imprimée dans les universités, les instituts de recherche et les bibliothèques des pays à faible, moyen ou haut revenu. L'aptitude à la communication du personnel du BIT devrait être améliorée, en particulier pour les échanges avec les journalistes, pour la rédaction de textes destinés à être affichés sur la Toile et pour fournir un contenu au site Web de l'OIT.

Centre international de formation de l'OIT, Turin

300. Les travaux du Centre en 2006-07 seront surtout dictés par les programmes d'action de l'OIT découlant de l'Agenda pour un travail décent et du cadre stratégique. Ils placeront les préoccupations de l'OIT dans le contexte plus large de la cohérence des politiques dans les stratégies de lutte contre la pauvreté, en répondant aux besoins de renforcement des capacités exprimés par plusieurs des principaux acteurs du développement: les organismes des Nations Unies, la Banque mondiale, les banques régionales de développement et l'Union européenne.

301. Conçu comme un instrument pour renforcer les capacités institutionnelles et organisationnelles des mandants de l'OIT, le Centre continuera d'adapter ses méthodes de développement des capacités et d'apprentissage. Pour ce faire, il s'engagera progressivement dans des projets et activités mixtes, combinant des stages résidentiels, une instruction face à face et un large recours à l'apprentissage virtuel, au télé-apprentissage et aux technologies de la communication.

302. Dans le cadre du suivi des recommandations de l'équipe de travail de 2004, favoriser une meilleure articulation avec le Bureau reste une priorité. Les recommandations de l'équipe de travail mises en œuvre en 2004-05 et en 2006-07 portent notamment sur: une planification conjointe; une plus grande participation du Centre aux projets de coopération technique de l'OIT comportant un volet renforcement des capacités; un système proposé pour faciliter les échanges entre les membres du personnel; une utilisation davantage fondée sur la collaboration des capacités du Centre tant dans le domaine des produits (élaboration et production de documents) que dans les domaines techniques (partenariats pour l'élaboration et l'exécution des programmes de développement du personnel du BIT).

303. La structure financière du Centre requiert un gros effort de mobilisation de ressources auprès de la communauté des donateurs et des institutions clientes. En 2006-07, le Centre entend mobiliser 58 millions de dollars E.-U. auprès des bailleurs de fonds pour équilibrer son budget. Dans ce contexte, le fait de disposer d'un complexe résidentiel entièrement rénové sera indéniablement un avantage.

Institut international d'études sociales

304. La structure et le programme biennal de l'Institut international d'études sociales (IIES) sont arrêtés par son conseil. Les propositions détaillées pour 2006-07 ont été discutées en novembre 2004. Sur les instructions du conseil, l'Institut a entrepris en 2004 une évaluation stratégique pour déterminer son orientation future et les nouvelles contributions qu'il apportera au monde du travail. Cette évaluation a été examinée par le conseil de l'Institut et discutée à la session de novembre 2004 du Conseil d'administration⁶. Il en ressort que le rôle de l'Institut est renforcé en tant qu'interface entre l'OIT et les instituts de recherche, de même que sa vocation à étudier de façon ouverte et stimulante les thèmes pouvant présenter un intérêt pour l'OIT. Selon cette évaluation, trois grands domaines sont à inscrire au programme des études futures de l'Institut: le tripartisme et le dialogue social au XXI^e siècle; une mondialisation juste: les mouvements transfrontières de main-d'œuvre; justice sociale et développement économique. Parmi les questions spécifiques à étudier dans ces grands domaines en 2006-07, il y a celles qui découlent du rapport de la Commission mondiale, notamment les conséquences à tirer sur le plan conceptuel et sur celui des politiques d'un socle socio-économique universel.

⁶ Rapport de la 46^e session du conseil de l'Institut international d'études sociales, document GB.291/15(Rev.).

GOUVERNANCE, APPUI ET MANAGEMENT

Gestion axée sur les résultats

Services pour la gouvernance

Contrôle et obligation de rendre compte

Infrastructure

Gouvernance, appui et management

305. Le Programme et budget pour 2004-05 a introduit un certain nombre de mesures de la performance pour la fonction d'appui et de management du Bureau. L'évaluation et la présentation de ces mesures fourniront des informations utiles susceptibles d'orienter la performance future et la mesure des résultats. Cependant, étant donné l'importance des changements entrepris au niveau des systèmes d'information de gestion et des processus connexes, ces mesures seront encore révisées et améliorées.

306. Autre changement important, la création en octobre 2004 du Secteur de la gestion et de l'administration. Ce nouveau secteur comprend le Département des services financiers (FINANCE), le Bureau de programmation et de gestion (PROGRAM), le Département du développement des ressources humaines (HRD), le Bureau de l'administration intérieure (INTER) et le Bureau de l'informatique et des communications (ITCOM). La création d'un secteur unique, avec à sa tête un directeur exécutif comptable de l'essentiel des fonctions de gestion et d'appui de l'Organisation, devrait introduire une plus grande cohérence dans les procédures et améliorer ainsi l'efficacité et l'efficience dans ce domaine.

307. Les résultats de l'OIT escomptés pour 2006-07 en matière de gouvernance, d'appui et de management seront évalués dans un premier temps au regard des mesures de la performance indiquées plus bas. Ces mesures s'appuient sur celles du Programme et budget pour 2004-05 et sur les questions soulevées dans le cadre stratégique pour 2006-2009 et tiennent compte de la discussion qui a eu lieu à la Commission du programme, du budget et de l'administration en novembre 2004. Les mesures de la performance du Bureau sont réparties en quatre catégories, qui couvrent un certain nombre de questions connexes et qui s'inscrivent dans l'objectif global ci-après fixé pour la gouvernance, l'appui et le management:

L'OIT fait le meilleur usage de ses ressources pour atteindre ses objectifs en améliorant ses pratiques pour tout ce qui a trait à la gouvernance, l'appui et le management.

308. Si la responsabilité directe des fonctions d'appui incombe aux départements concernés, l'une des tâches à accomplir pour produire les résultats visés consiste à assurer une coordination efficace entre toutes les unités intéressées, qui doivent fournir en temps voulu des apports complets, condition pour parvenir, dans la plupart des cas, à atteindre les cibles de performance (par exemple, établir un calendrier des réunions qui optimise l'utilisation des ressources; veiller à ce que les documents produits à l'intention des organes directeurs soient soumis et approuvés à temps et qu'ils soient de la longueur souhaitée; ou gérer correctement la délégation de l'autorité financière). Il convient pour cela de rendre des comptes de manière rigoureuse et de déterminer clairement les responsabilités pour réaliser les synergies et les économies d'échelle nécessaires et pour mettre au point et appliquer des mesures qui permettent de connaître et surveiller les résultats en permanence.

Gestion axée sur les résultats

309. Le BIT poursuivra en 2006-07 les travaux accomplis sur la voie d'une mise en œuvre pleine et entière de la gestion axée sur les résultats, en grande partie grâce à l'utilisation des nouveaux systèmes d'information de gestion qui permettent d'enregistrer et de suivre les dépenses et les résultats. On disposera ainsi des outils de contrôle nécessaires pour promouvoir l'adoption progressive de techniques de programmation axées sur les résultats à tous les niveaux, au siège comme sur le terrain. Les informations provenant du processus désormais régulier d'évaluation des programmes guideront également l'avancement des travaux. La performance du BIT dans ce domaine sera suivie et exposée par le biais d'indicateurs représentant une gestion efficace de la coopération technique, des finances et des ressources humaines. *Les indicateurs sont fondés sur ceux de 2004-05, qui serviront de base de référence.*

Indicateurs de programmation

- i) Mise en œuvre de la gestion axée sur les résultats.
Cible: utilisation pleine et entière des systèmes de suivi de la performance fournis par IRIS.
- ii) Programmation par pays.
Cible: mise en œuvre complète de la programmation par pays.
- iii) Améliorations à apporter à la budgétisation stratégique.
Cible: mise en œuvre de toutes les recommandations issues de l'évaluation de la budgétisation stratégique pour la période biennale.

Indicateurs de gestion de la coopération technique

- i) Evaluation des propositions.
Cible: avant d'être soumises aux donateurs, toutes les propositions de projet répondent aux normes minimales établies en 2004-05 pour ce qui est de la qualité de leur conception, de leur faisabilité technique et des critères de gestion du projet.
- ii) Cohérence entre le cadre stratégique de l'OIT et les propositions de coopération technique¹.
Cible: augmentation par rapport aux résultats de référence fixés en 2004-05.

Indicateurs de gestion financière

- i) Bonnes pratiques en matière d'achat.
 - Cible 1: améliorer la connaissance générale et spécialisée des règles de l'OIT et de ses procédures d'achat et de passation des marchés.
 - Cible 2: acheter des produits et services de qualité pour le Bureau au meilleur prix possible.
- ii) Audit externe.
Cible: rapport sans réserve du Commissaire aux comptes.
- iii) Gestion et contrôle adéquats des avoirs de l'Organisation.
Cible: mettre en place des outils d'observation assurant un suivi approprié de tous les avoirs au moyen d'une politique clairement établie de gestion des stocks.

Indicateurs de gestion des ressources humaines

Il convient de noter que les indicateurs de mise en valeur des ressources humaines présentés et exposés dans le programme et budget ne sont qu'un sous-ensemble des indicateurs relevant de la stratégie en matière de ressources humaines, laquelle est examinée de manière approfondie par le Conseil d'administration. En outre, il faudra peut-être ajuster ces indicateurs en fonction de l'examen de cette stratégie en 2005.

- i) Temps nécessaire pour pourvoir les postes vacants.
Cible: délai moyen de quatre mois pour pourvoir les postes, par un processus transparent et basé sur le mérite.

¹ A la 87^e session (1999) de la Conférence internationale du Travail, la Commission de la coopération technique a demandé au BIT de prendre des mesures pour renforcer l'orientation stratégique de la politique de coopération technique de l'Organisation. Les travaux sur ce thème ont été poursuivis et examinés par la commission en mars 2002.

- ii) Equilibre entre les sexes aux grades élevés.
Cible: le pourcentage de femmes qualifiées aux grades supérieurs atteint 33 pour cent au moins. Des cibles distinctes pour les grades P et D seront établies.
- iii) Réduction du nombre des différends.
Cible: le nombre des différends liés aux politiques, aux règles et aux procédures, qui sont soumis à la Commission consultative paritaire de recours, est inférieur de 30 pour cent à celui des différends soumis en 2004-05 au Comité paritaire ou à la Commission consultative paritaire de recours.
- iv) Structure des grades.
Cible: une cible mesurable pour abaisser en 2006-07 le grade moyen parmi le personnel des services organiques est mise au point, examinée par le Conseil d'administration et atteinte.
- v) Représentation nationale.
Cible: réduire de 10 le nombre des pays non représentés en 2004.

Services pour la gouvernance

310. Le Bureau offre des services à l'Organisation et à ses structures de gouvernance afin que les décisions soient prises et mises en œuvre. L'organisation efficace des réunions et la production des documents nécessaires sont des éléments décisifs dans ce processus, de même qu'il est essentiel d'assurer la conformité juridique de toutes les mesures prises.

Indicateurs des relations, des réunions et de la documentation

- i) Fourniture de services de qualité.
Cible: fourniture de services rapides et de qualité pour les relations, l'information et la correspondance officielle, telle que mesurée par des niveaux de satisfaction des clients égaux ou supérieurs à ceux de 2004-05.
- ii) Disponibilité de la documentation dans les délais.
Cible: fourniture des documents aux membres du Conseil d'administration quinze jours au moins avant la date à laquelle ils doivent être examinés; fourniture aux délégations des documents pour la Conférence internationale du Travail et les réunions régionales dans les délais prévus dans les règlements; fourniture des documents destinés aux réunions techniques et/ou sectorielles un mois au moins avant la réunion.
- iii) Fourniture d'une documentation concise et de qualité pour les conférences et réunions.
 - Cible 1: réduire encore de 10 pour cent le volume total des documents du Conseil d'administration par rapport au niveau de 2004-05.
 - Cible 2: réduire de 10 pour cent le volume des documents pour la Conférence et les principales réunions régionales et des documents destinés aux réunions sectorielles, techniques et connexes par rapport aux niveaux de 2004-05.
- iv) Transition progressive vers la distribution électronique des documents.
Cible: trouver un équilibre acceptable, approuvé par le Conseil d'administration, entre la distribution électronique des documents et leur distribution sous forme imprimée pour la Conférence et les réunions.
- v) Introduction de services d'enregistrement numérique.

Cible: remplacement total ou partiel des comptes rendus in extenso imprimés de la Conférence en réalisant des économies comparables à celles de la période biennale précédente.

- vi) Introduction d'un processus d'impression à alimentation continue.

Cible: réduction de 15 pour cent des coûts d'impression à l'intérieur du Bureau.

Indicateur des services juridiques

- i) Fourniture d'avis juridiques de qualité à l'Organisation et au Bureau.

Cible: fourniture d'avis juridiques de qualité à l'Organisation et au Bureau dans un délai raisonnable, et protection des droits de l'Organisation.

Contrôle et obligation de rendre compte

311. Des procédures et des systèmes visant à assurer de manière effective le contrôle et la reddition de comptes sont en cours d'élaboration au Bureau, comme il est indiqué dans le document GB.285/PFA/10 intitulé *Cadre d'évaluation de l'OIT* et dans les recommandations connexes du Commissaire aux comptes. La création d'une unité d'évaluation est un élément central de cette stratégie.

Indicateurs d'évaluation

- i) Indépendance des évaluations.

Cible: les évaluations du BIT sont conformes aux critères d'indépendance et de crédibilité approuvés par le Conseil d'administration.

- ii) L'évaluation est constamment utilisée pour améliorer les services et produits du BIT.

Cible: différents types d'évaluation (notamment évaluation des stratégies, des programmes, des projets et auto-évaluations) sont régulièrement utilisés dans toutes les unités du BIT.

Infrastructure

312. Une infrastructure moderne suppose des dépenses d'équipement et un investissement dans la technologie de l'information la plus récente. Le nouveau système d'information de gestion du Bureau dépend surtout d'un réseau de télécommunications global, sûr et efficace ainsi que de la maintenance des matériels et des logiciels. D'autres investissements dans les télécommunications, en particulier les vidéoconférences, peuvent permettre d'économiser sur les frais de voyage. Par ailleurs, l'accent doit de nouveau être mis sur la sécurité et la santé du personnel, avec les coûts que cela comporte. Enfin, il faut faire face à certains investissements et frais à moyen terme, parmi lesquels l'entretien des bâtiments du BIT et les contributions aux caisses de pension et d'assurance du personnel.

Indicateurs des services informatiques

Il convient de noter que les indicateurs des services informatiques présentés et décrits dans le programme et budget sont exposés en détail dans la stratégie globale des technologies de l'information qui est examinée de manière approfondie par le Conseil d'administration.

- i) Services informatiques (siège).

Cible: disponibilité de tous les services informatiques fournis au niveau central pendant 99 pour cent au moins du temps correspondant aux horaires de travail.

- ii) Mise en œuvre d'IRIS.

Cible: IRIS est entièrement disponible au siège de l'OIT et il est progressivement déployé dans les bureaux extérieurs.

Indicateurs de l'administration et de la sécurité internes

Il convient de noter que l'indicateur d'utilisation des locaux présenté et décrit dans le programme et budget est exposé en détail dans la stratégie globale en matière d'utilisation des locaux qui est examinée de manière approfondie par le Conseil d'administration.

- i) Sécurité du personnel.

Cible: assurer les normes minimales de sécurité opérationnelle (MOSS) et les améliorer si possible.

- ii) Stratégie en matière d'utilisation des locaux.

Cible: l'OIT élabore et met en œuvre une stratégie en matière d'utilisation des locaux.

Projet de budget des dépenses et des recettes pour 2006-07

313. Compte tenu des variations probables des coûts, les propositions de programme et de budget pour 2006-07, évaluées au taux de change budgétaire pour 2004-05 de 1,34 franc suisse pour 1 dollar, s'élèvent à 591 860 537 dollars, soit un montant supérieur de 22 810 931 dollars à celui de la période biennale antérieure.

314. Après une analyse des facteurs de coûts tant au siège que dans les bureaux extérieurs, les augmentations de coûts ont été estimées à un taux global de 7,1 pour cent. Des informations complètes sur les variations des facteurs de coûts sont fournies dans l'annexe documentaire 2 des propositions de programme et de budget.

315. Le taux de change budgétaire pour la période biennale 2006-07 sera fixé au taux du marché lorsque le budget sera examiné par la Commission des finances des représentants gouvernementaux à la 93^e session (juin 2005) de la Conférence. Les présentes propositions ont donc été évaluées au même taux de change budgétaire (1,34 franc suisse pour 1 dollar des Etats-Unis) que le programme et budget pour 2004-05, à la fois pour faciliter les comparaisons et parce que le coût des propositions en dollars des Etats-Unis comme en francs suisses continuera d'évoluer avec le taux de change jusqu'à ce que le budget soit définitivement arrêté.

316. A titre indicatif cependant, le taux de change du marché à la fin de janvier 2005 était de 1,19 franc suisse pour 1 dollar. Au cas où ce taux serait toujours valable en juin 2005, le montant du budget proposé en dollars serait de quelque 638,6 millions, et le montant correspondant en francs suisses des contributions serait d'environ 759,9 millions.

317. Ainsi, les contributions payables par les Etats Membres en 2006-07 dépendront du montant global du budget, du taux de change budgétaire qui sera finalement fixé et du barème des contributions approuvé par la Conférence.

318. Le projet de budget des dépenses et des recettes avec les chiffres correspondants pour 2004-05, présenté sous la forme requise pour son adoption par la Conférence, figure ci-après:

Dépenses	Budget		Recettes				
	Budget 2004-05 (dollars E.-U.)	Prévisions 2006-07 (dollars E.-U.)	Budget 2004-05 (dollars E.-U.)	FS	Prévisions 2006-07 (dollars E.-U.)	FS	
Partie I							
Budget ordinaire	528 715 000	567 686 510	Contributions des Etats Membres	529 590 000	709 650 600	591 860 537	793 093 120
Part II							
Dépenses imprévues	875 000	2 000 000					
Part III							
Fonds de roulement	-	-					
Part IV							
	-	22 174 027					
Budget total	529 590 000	591 860 537		529 590 000	709 650 600	591 860 537	793 093 120

319. Lorsqu'elle aura terminé l'examen des prévisions budgétaires figurant dans le présent document, la Commission du programme, du budget et de l'administration voudra sans doute soumettre au Conseil d'administration, pour qu'il soit proposé à la Conférence internationale du Travail, un projet de résolution concernant l'adoption du programme et budget du 70^e exercice (2006-07) et la répartition des dépenses entre les Etats Membres pour 2006-07. Le texte proposé pour ce projet de résolution est le suivant:

La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail,

aux termes du Règlement financier, approuve, pour le 70^e exercice prenant fin le 31 décembre 2007, le budget des dépenses de l'Organisation internationale du Travail, s'élevant àdollars des Etats-Unis, et le budget des recettes s'élevant àdollars des Etats-Unis, soit, au taux de change defranc suisse pour 1 dollar des Etats-Unis, à une somme defrancs suisses, et décide que le budget des recettes, libellé en francs suisses, sera réparti entre les Etats Membres conformément au barème des contributions recommandé par la Commission des finances des représentants gouvernementaux.

ANNEXES DOCUMENTAIRES

1. Budget opérationnel
2. Détail des augmentations de coûts
3. Budget opérationnel proposé, par rubrique et objet de dépense
4. Tableau des postes permanents
5. Prévisions de dépenses pour la coopération technique financée par des sources extrabudgétaires, par objectif opérationnel
6. Prévisions de dépenses pour la coopération technique financée par des sources extrabudgétaires, par région et par objectif stratégique
7. Etat récapitulatif des dépenses de coopération technique proposées au titre du budget ordinaire pour 2006-07
8. Evolution du programme et des dépenses
9. Domaines susceptibles de faire l'objet d'un financement extrabudgétaire supplémentaire

Annexe documentaire 1

Budget opérationnel

1. Cette annexe documentaire donne une vue opérationnelle du budget proposé, en faisant apparaître les ressources allouées à chaque secteur et à chaque département. Elle énumère les ressources et décrit les principales fonctions de chaque secteur et de chaque département. Elle explique les variations importantes dans le niveau des ressources.

2. Le tableau ci-après regroupe les informations fournies antérieurement dans plusieurs tableaux distincts, rendant ainsi la comparaison moins difficile. Ce changement de présentation a été fait pour les raisons suivantes:

- Les nouveaux tableaux du budget stratégique fournis par IRIS contiennent une information plus complète et plus utile sur les ressources à l'échelle du Bureau allouées à des priorités spécifiques.
- Afin de suivre l'orientation du Conseil d'administration concernant la nécessité d'une rationalisation pour améliorer l'efficacité et mieux équilibrer la structure des grades, les petites unités ont été regroupées. Le processus n'est pas achevé, mais il est déjà clair que la structure antérieure de cette annexe est dépassée.
- Les méthodes modernes d'organisation du travail qui consistent à recourir à des équipes spéciales flexibles sont mieux adaptées à la budgétisation stratégique qu'un grand nombre de petites unités établies sur une base administrative plutôt que stratégique. Par conséquent, l'organisation du travail au cours de la période biennale ne correspondra pas vraiment à une structure précise et fragmentée.

3. Les explications données sur chaque secteur indiquent les changements structurels en cours. Dans ces explications, la référence aux mesures générales de restriction budgétaire signifie que toutes les unités ont soumis leurs propositions initiales sur la base d'une réduction de 5 pour cent des ressources. Ces ressources ont ensuite été réaffectées aux priorités énoncées dans la section intitulée «Vue d'ensemble et aspects budgétaires».

Budget opérationnel pour 2006-07

	Propositions de budget pour 2006-07					Budget révisé 2004-05 ¹	Ecart	%
	Services organiques	Services généraux	Dépenses de personnel	Autres dépenses	Ressources totales			
	(années/mois de travail)			(en dollars constants de 2004-05)				
PARTIE I								
Organes directeurs								
Conférence internationale du Travail	2 / 9	0 / 0	7 035 481	3 074 722	10 110 203	11 863 443	-1 753 240	-14,8
Conseil d'administration	0 / 0	0 / 0	2 181 179	2 589 453	4 770 632	4 795 632	-25 000	-0,5
Réunions régionales	0 / 0	0 / 0	229 000	554 118	783 118	615 467	167 651	27,2
Services juridiques	12 / 6	3 / 10	2 504 998	92 929	2 597 927	2 734 660	-136 733	-5,0
Relations, réunions et documents	103 / 9	203 / 0	39 960 347	2 855 764	42 816 111	45 069 591	-2 253 480	-5,0
	119 / 0	206 / 10	51 911 005	9 166 986	61 077 991	65 078 793	-4 000 802	-6,1
Objectifs stratégiques								
Programmes techniques								
Normes et principes et droits fondamentaux au travail (secteur 1)								
Principes et droits fondamentaux au travail	24 / 3	9 / 7	5 063 050	1 012 347	6 075 397	6 330 491	-255 094	-4,0
Normes internationales du travail	80 / 3	34 / 0	16 637 138	2 349 104	18 986 242	19 731 815	-745 573	-3,8
Cabinet du directeur exécutif et appui central	7 / 3	2 / 0	1 522 329	578 664	2 100 993	1 776 413	324 580	18,3
Coopération technique financée par le budget ordinaire	0 / 0	0 / 0	-	1 288 424	1 288 424	1 288 424	-	0,0
	111 / 9	45 / 7	23 222 517	5 228 539	28 451 056	29 127 143	-676 087	-2,3

	Propositions de budget pour 2006-07					Budget révisé 2004-05 ¹	Ecart	
	Services organiques	Services généraux	Dépenses de personnel	Autres dépenses	Ressources totales			
	(années/mois de travail)		(en dollars constants de 2004-05)					
Emploi (secteur 2)								
Stratégie en matière d'emploi	46 / 6	18 / 0	9 344 808	2 147 358	11 492 166	11 884 722	-392 556	-3,3
Connaissances, compétences et employabilité	26 / 0	8 / 8	5 179 232	1 036 403	6 215 635	6 388 447	-172 812	-2,7
Création d'emplois et développement de l'entreprise	50 / 0	22 / 8	10 375 376	1 953 928	12 329 304	12 725 043	-395 739	-3,1
Cabinet du directeur exécutif et appui central	10 / 0	23 / 6	4 188 445	1 090 312	5 278 757	5 185 367	93 390	1,8
Coopération technique financée par le budget ordinaire	0 / 0	0 / 0	-	2 102 040	2 102 040	2 102 040	-	0,0
	132 / 6	72 / 10	29 087 861	8 330 041	37 417 902	38 285 619	-867 717	-2,3
Protection sociale (secteur 3)								
Sécurité sociale	37 / 6	19 / 9	8 141 385	407 163	8 548 548	8 747 725	-199 177	-2,3
Protection des travailleurs	59 / 0	28 / 0	12 614 888	1 676 978	14 291 866	14 624 857	-332 991	-2,3
VIH/SIDA et monde du travail	6 / 0	2 / 0	1 173 912	79 871	1 253 783	1 282 995	-29 212	-2,3
Cabinet du directeur exécutif et appui central	4 / 0	4 / 0	1 193 876	235 863	1 429 739	1 504 984	-75 245	-5,0
Coopération technique financée par le budget ordinaire	0 / 0	0 / 0	-	1 160 607	1 160 607	1 160 607	-	0,0
	106 / 6	53 / 9	23 124 061	3 560 482	26 684 543	27 321 168	-636 625	-2,3
Dialogue social (secteur 4)								
Activités pour les employeurs	18 / 0	9 / 6	3 961 449	216 414	4 177 863	4 228 606	-50 743	-1,2
Activités pour les travailleurs	42 / 0	18 / 0	8 704 847	1 861 549	10 566 396	10 694 733	-128 337	-1,2
Dialogue social, législation du travail et administration du travail	32 / 0	16 / 0	6 880 056	666 274	7 546 330	7 719 254	-172 924	-2,2
Activités sectorielles	36 / 0	14 / 0	7 333 344	2 768 221	10 101 565	10 333 044	-231 479	-2,2
Cabinet du directeur exécutif et appui central	6 / 0	7 / 7	1 876 846	278 580	2 155 426	2 277 140	-121 714	-5,3
Coopération technique financée par le budget ordinaire	0 / 0	0 / 0	-	7 479 881	7 479 881	7 479 881	-	0,0
	134 / 0	65 / 1	28 756 542	13 270 919	42 027 461	42 732 658	-705 197	-1,7
Programmes intersectoriels								
Communication et information du public	61 / 7	51 / 0	15 410 882	4 801 327	20 212 209	20 441 149	-228 940	-1,1
Relations externes et partenariats	18 / 8	14 / 6	4 147 314	841 803	4 989 117	5 090 936	-101 819	-2,0
Egalité entre hommes et femmes	8 / 0	4 / 0	1 709 824	560 484	2 270 308	2 314 833	-44 525	-1,9
Contribution de l'OIT à une mondialisation équitable	0 / 0	0 / 0	-	894 429	894 429	941 504	-47 075	-5,0
Institut international d'études sociales	0 / 0	0 / 0	-	4 843 164	4 843 164	4 942 004	-98 840	-2,0
Centre international de formation de l'OIT, Turin	0 / 0	0 / 0	-	5 874 277	5 874 277	5 874 277	-	0,0
Intégration des politiques	25 / 4	12 / 6	5 505 487	977 122	6 482 609	6 648 812	-166 203	-2,5
Statistiques	18 / 0	24 / 0	5 300 064	1 257 915	6 557 979	6 655 921	-97 942	-1,5
Réserves pour les réunions techniques	2 / 0	0 / 0	325 440	1 216 311	1 541 751	1 791 751	-250 000	-14,0
	133 / 7	106 / 0	32 399 011	21 266 832	53 665 843	54 701 187	-1 035 344	-1,9
Total, programmes techniques	618 / 4	343 / 3	136 589 992	51 656 813	188 246 805	192 167 775	-3 920 970	-2,0
Régions								
Coopération pour le développement	10 / 9	5 / 7	2 394 778	77 331	2 472 109	2 602 220	-130 111	-5,0
Programmes extérieurs en Afrique	195 / 0	286 / 0	32 843 342	13 704 388	46 547 730	47 141 362	-593 632	-1,3
Programmes extérieurs dans les Amériques	159 / 0	152 / 0	28 400 226	11 787 341	40 187 567	40 698 403	-510 836	-1,3
Programmes extérieurs dans les Etats arabes	34 / 0	39 / 6	6 801 193	2 823 074	9 624 267	9 748 246	-123 979	-1,3
Programmes extérieurs en Asie et dans le Pacifique	189 / 6	241 / 6	30 980 112	12 100 894	43 081 006	43 630 219	-549 213	-1,3
Programmes extérieurs en Europe et en Asie centrale	70 / 10	53 / 2	11 608 552	3 523 612	15 132 164	15 326 077	-193 913	-1,3
	659 / 1	777 / 9	113 028 203	44 016 640	157 044 843	159 146 527	-2 101 684	-1,3

	Propositions de budget pour 2006-07					Budget révisé 2004-05 ¹	Ecart	%
	Services organiques	Services généraux	Dépenses de personnel	Autres dépenses	Ressources totales			
	(années/mois de travail)			(en dollars constants de 2004-05)				
Services d'appui								
Informatique et communications	69 / 0	33 / 0	14 621 586	7 986 053	22 607 639	11 601 627	11 006 012	94,9
Administration intérieure	14 / 2	149 / 0	17 931 819	17 079 201	35 011 020	35 011 020	-	0,0
	83 / 2	182 / 0	32 553 405	25 065 254	57 618 659	46 612 647	11 006 012	23,6
Total objectifs stratégiques	1 360 / 7	1 303 / 0	282 171 600	120 738 707	402 910 307	397 926 949	4 983 358	1,3
Services de management								
Direction générale	15 / 9	21 / 0	5 253 619	1 910 778	7 164 397	7 541 470	-377 073	-5,0
Développement des ressources humaines	40 / 0	80 / 9	14 917 182	3 470 880	18 388 062	19 355 855	-967 793	-5,0
Services financiers	37 / 0	60 / 5	12 102 388	371 471	12 473 859	13 130 378	-656 519	-5,0
Programmation et gestion	17 / 0	6 / 0	3 451 296	203 594	3 654 890	3 847 253	-192 363	-5,0
Audit interne et contrôle	6 / 0	2 / 0	1 173 912	100 000	1 273 912	1 237 836	36 076	2,9
Evaluation	4 / 0	1 / 0	749 676	100 000	849 676	-	849 676	0,0
Cabinet du directeur exécutif	4 / 0	2 / 0	994 284	9 466	1 003 750	678 310	325 440	48,0
Gestion et administration								
	123 / 9	173 / 2	38 642 357	6 166 189	44 808 546	45 791 102	-982 556	-2,1
Autres provisions budgétaires	2 / 0	0 / 5	1 313 873	23 145 214	24 459 087	24 459 087	-	0,0
Ajustement pour mouvements de personnel	0 / 0	0 / 0	-4 540 931		-4 540 931	-4 540 931	-	0,0
TOTAL PARTIE I	1 605 / 4	1 683 / 5	369 497 904	159 217 096	528 715 000	528 715 000	-	0,0
PARTIE II. DÉPENSES IMPRÉVUES								
Dépenses imprévues			-	2 000 000	2 000 000	875 000	1 125 000	128,6
PARTIE III. FONDS DE ROULEMENT								
Fonds de roulement			-	-	-	-	-	0,0
TOTAL (PARTIES I-III)	1 605 / 4	1 683 / 5	369 497 904	161 217 096	530 715 000	529 590 000	1 125 000	0,2
PARTIE IV. INVESTISSEMENTS INSTITUTIONNELS ET ÉLÉMENTS EXTRAORDINAIRES								
Sécurité	2 / 0	0 / 0	325 000	3 445 000	3 770 000	-	3 770 000	n/a
Locaux	0 / 0	0 / 0	-	6 610 000	6 610 000	-	6 610 000	n/a
Technologies de l'information et de la communication	0 / 0	0 / 0	-	3 300 000	3 300 000	-	3 300 000	n/a
Session maritime de la Conférence internationale du Travail	0 / 0	0 / 0	2 420 000	1 045 000	3 465 000	-	3 465 000	n/a
Ajustement pour mouvements de personnel	0 / 0	0 / 0	4 540 931	-	4 540 931	-	4 540 931	n/a
TOTAL PARTIE IV	2 / 0	0 / 0	7 285 931	14 400 000	21 685 931	-	21 685 931	n/a
TOTAL (PARTIES I-IV)	1 607 / 4	1 683 / 5	376 783 835	175 617 096	552 400 931	529 590 000	22 810 931	4,3

¹ Pour faciliter la comparaison avec les chiffres de 2006-07, le budget de 2004-05 a été révisé pour tenir compte: a) du transfert du budget postal (2 052 985 dollars) de Relations, réunions et documents à Administration intérieure; b) de la fusion des ressources du cabinet du directeur exécutif, Régions (678 311 dollars) avec celles de la direction générale.

Partie I

Organes directeurs

4. Les chiffres concernant la **Conférence internationale du Travail**, le **Conseil d'administration** et les **réunions régionales** indiquent les coûts directs (tels que les frais d'interprétation, d'élaboration et d'impression des rapports, de location des installations, de voyage des membres du Conseil d'administration et certaines dépenses de personnel) liés à la tenue de deux sessions de la Conférence, de six sessions du Conseil d'administration et de deux réunions régionales pendant la période biennale. Aux fins des prévisions budgétaires, on a tablé sur l'hypothèse que l'ordre du jour des deux sessions de la Conférence comprendra trois questions inscrites d'office et trois questions inscrites à l'ordre du jour par la Conférence ou le Conseil d'administration, et que la production quotidienne d'un compte rendu provisoire imprimé ne sera pas poursuivie. Le coût des réunions régionales a augmenté par rapport à la

provision inscrite en 2004-05 parce que les deux réunions régionales prévues auront lieu hors de Genève, alors que le budget pour 2004-05 partait de l'hypothèse que la Réunion régionale européenne se tiendrait à Genève. Le coût de la session maritime de la Conférence figure dans la partie IV.

5. Services juridiques. Ce titre recouvre les travaux juridiques se rapportant à la Constitution et aux organes directeurs. Ces services s'occupent d'établir et d'examiner les conventions et recommandations internationales du travail et autres instruments. Ils fournissent également des avis juridiques sur les questions de personnel, sur des questions commerciales ou techniques et sur les contrats. En vertu des mesures de restriction budgétaire, les ressources affectées à ce programme ont été réduites de 136 733 dollars en termes réels, cette réduction touchant pour l'essentiel les dépenses de personnel.

6. Relations, réunions et documents. Ce département assure le service des conférences et réunions, notamment en ce qui concerne la traduction, le traitement de texte, l'impression et la distribution des documents ainsi que les services d'interprétation; il assure également les relations officielles avec les Etats Membres. En raison des mesures de restriction budgétaire, les ressources allouées à ce programme ont été réduites d'environ 2,3 millions de dollars, en termes réels, l'hypothèse étant que le nombre et la longueur des documents officiels soumis au Conseil d'administration diminueront sensiblement. Cette baisse tient compte également de la modification des méthodes de travail, de l'augmentation de la productivité et de la mise en place d'autres mesures internes destinées à rationaliser le travail, comme indiqué en 2004-05. Compte tenu des départs à la retraite prévisibles, les ajustements comprennent une réduction substantielle des effectifs rendue possible par une réorganisation importante des structures de gestion.

Objectifs stratégiques

7. Normes et principes et droits fondamentaux au travail. Ce secteur technique est responsable des normes internationales du travail, de la promotion de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail, y compris ses procédures de suivi, et de l'élimination du travail des enfants. Il consiste en deux départements: le Département des droits et principes fondamentaux, qui gère les grands domaines de coopération technique que sont la promotion de la Déclaration et l'élimination du travail des enfants, et le Département des normes internationales du travail, qui est chargé de la politique relative aux normes dans toute l'Organisation. Ce dernier département assume en fait le rôle de l'OIT en matière de contrôle des normes et fournit un appui au Comité de la liberté syndicale du Conseil d'administration. L'ensemble du secteur est dirigé par le bureau du directeur exécutif, qui assure également la présence de l'OIT au Myanmar. Au total, le budget de ce secteur est réduit de 2,3 pour cent. Cette réduction est rendue possible principalement par la suppression de trois postes de la catégorie des services organiques et de deux postes de la catégorie des services généraux. Ces réductions sont facilitées par le départ à la retraite imminent de membres du personnel supérieur et par la décision de combiner l'appui opérationnel à la Déclaration et à l'IPEC pour assurer une plus grande efficacité. Un poste du grade D.2 a été supprimé dans la structure définitive du nouveau Département des principes et droits fondamentaux, et la restructuration de l'ensemble du secteur en vue de réduire les niveaux hiérarchiques permettra d'abaisser la moyenne générale des grades et d'affecter davantage de ressources aux compétences techniques.

8. Emploi. Ce secteur technique est celui qui soutient la progression de l'OIT dans l'Agenda global pour l'emploi et qui fournit des conseils concernant les stratégies et politiques nationales de l'emploi, la formation professionnelle et le développement des compétences, la création d'emplois et le développement des entreprises. Ce secteur a été rationalisé en trois départements: Stratégie en matière d'emploi, Création d'emplois et développement de l'entreprise, et Connaissances, compétences et employabilité. Le Département de la stratégie en matière d'emploi assure les travaux techniques de l'OIT dans les domaines des stratégies et politiques nationales, des tendances mondiales de l'emploi, de la promotion de l'égalité entre hommes et femmes et des investissements à forte intensité d'emplois. Le Département de la

création d'emplois et du développement de l'entreprise est responsable des travaux du Bureau concernant les entreprises multinationales, la gestion et la citoyenneté d'entreprise, les coopératives et le développement économique local, les financements solidaires et le développement des petites entreprises et micro-entreprises. Il assume également des responsabilités centrales concernant la réaction aux crises et la responsabilité sociale des entreprises. Le Département des compétences, des connaissances et de l'employabilité coordonne les activités du Bureau visant à appuyer l'élaboration et la mise en œuvre de politiques et programmes efficaces en matière de compétences et d'employabilité, y compris pour les groupes défavorisés. Le secteur soutient également les travaux techniques concernant l'emploi des jeunes, l'économie informelle, la responsabilité sociale des entreprises, la réponse aux crises et les financements solidaires, par le biais d'une planification des travaux interdépartementale et intersectorielle.

9. Le budget total du secteur est réduit de 2,3 pour cent. Cette réduction correspond principalement à la suppression de quatre postes de la catégorie des services organiques et de deux postes de la catégorie des services généraux. Le budget opérationnel a été ajusté rétroactivement pour la période budgétaire 2004-05 sur la base de la nouvelle structure, qui permet de mieux montrer la répartition de ces réductions de ressources.

10. **Protection sociale.** Ce secteur technique concentre les compétences de l'OIT dans les domaines suivants: sécurité socio-économique, systèmes nationaux de sécurité sociale et analyses quantitatives des systèmes de sécurité sociale existants ou en cours d'élaboration; sécurité et santé au travail; conditions de travail et d'emploi; migrations de main-d'œuvre, VIH/SIDA et monde du travail. Le secteur consiste en deux départements et un programme sur le VIH/SIDA: le Département de la sécurité sociale, chargé des études, de l'élaboration des politiques et des stratégies, des services consultatifs et de la coopération technique liés aux questions de sécurité sociale, et le Département de la protection des travailleurs, chargé de la sécurité et de la santé au travail, des conditions de travail et d'emploi et des questions de migration; le Programme de l'OIT sur le VIH/SIDA et le monde du travail est chargé de l'information, de l'éducation et de la communication sur l'impact du VIH/SIDA dans le monde du travail. L'ensemble du secteur est géré par le bureau du directeur exécutif. Le budget total alloué au secteur est réduit de 2,3 pour cent.

11. **Dialogue social.** Ce secteur technique concentre les compétences de l'OIT dans les domaines suivants: renforcement des organisations d'employeurs et de travailleurs; cadres juridiques, institutions, mécanismes et processus de dialogue social tripartite et bipartite; relations professionnelles aux niveaux de l'entreprise, du secteur, du pays et de la sous-région; conséquences pour les secteurs de tous les éléments du travail décent. Le secteur est composé de quatre départements: Activités pour les employeurs, Activités pour les travailleurs, Dialogue et Activités sectorielles, qui sont tous gérés par le bureau du directeur exécutif. Le bureau des activités pour les employeurs et le bureau des activités pour les travailleurs entretiennent et développent les relations du Bureau avec les partenaires sociaux; le Département du dialogue soutient les Etats Membres dans leurs efforts pour améliorer les institutions, les processus et les mécanismes favorisant le dialogue social; et le Département des activités sectorielles facilite l'échange d'informations entre les mandants tripartites de l'OIT sur l'évolution dans les domaines social et du travail touchant différents secteurs économiques. Dans le cadre des mesures générales de restriction budgétaire, les ressources affectées à ce secteur ont été réduites de 1,7 pour cent. Cette réduction est obtenue principalement en diminuant les dépenses non afférentes au personnel.

Programmes intersectoriels

12. Le **Département de la communication et de l'information du public** a été créé en septembre 2004. Il est chargé de coordonner la plus grande partie des activités de communication, de publication et de gestion des connaissances du Bureau. Il donne des conseils sur les activités de sensibilisation et les relations avec les médias; il examine les initiatives et documents d'information destinés au grand public; il gère le site Web (public) de l'OIT et le site

Intranet du BIT; il facilite l'accès à l'information du personnel du BIT, des mandants et des clients externes, grâce à la bibliothèque et à ses services d'information en ligne; enfin, il gère la production, la commercialisation et la distribution des publications du BIT. Les réductions importantes du budget des publications en 2004-05 ont pu être opérées grâce à des mesures d'efficacité et à la nouvelle politique du BIT en matière de publications. L'appui aux sites Internet et Intranet a été accru. La réduction nette d'une année de travail des services organiques et d'une année et demie de travail des services généraux dans l'ensemble des structures préexistantes en 2004-05 contribue à la réduction de 1,1 pour cent qui a été opérée.

13. Relations externes et partenariats. Ce bureau apporte son soutien au Directeur général et au BIT pour ce qui est des relations avec le système multilatéral, s'efforce de renforcer les liens avec les organisations du système des Nations Unies et les autres partenaires internationaux, et fait valoir les perspectives et les positions de l'OIT auprès de ces organisations et à l'occasion de réunions et de tribunes organisées par la communauté internationale. Le bureau de liaison de New York est le principal point de contact avec l'Organisation des Nations Unies et les institutions spécialisées établies à New York. Globalement, les ressources de ce programme ont été réduites de 101 819 dollars, soit une réduction de 2 pour cent. Les changements opérés comprennent la reclassification d'un poste de la catégorie des services généraux dans celle des services organiques.

14. Le programme **Egalité entre hommes et femmes** est chargé de faciliter la mise en œuvre d'une stratégie d'intégration des questions relatives à l'égalité entre hommes et femmes dans tous les aspects des travaux de l'OIT, tant au siège que sur le terrain. Il permet à l'Organisation d'étendre sa base de connaissances sur ces questions et de contribuer de façon visible à l'égalité entre les sexes. Les ressources affectées à ce programme ont été réduites de 1,9 pour cent (44 525 dollars environ), cette réduction touchant les dépenses non afférentes au personnel.

15. Contribution de l'OIT à une mondialisation équitable. Ce programme fournit un financement limité à l'appui des travaux entrepris à l'échelle du Bureau et guidés par une équipe spéciale pour faire avancer les discussions à propos des orientations du Groupe de travail du Conseil d'administration sur la dimension sociale de la mondialisation. En principe, cela devrait renforcer les ressources existantes du Bureau destinées à des travaux connexes et attirer des ressources extrabudgétaires pour que l'OIT contribue à relever ce défi multilatéral.

16. L'Institut international d'études sociales est un lieu stratégique où l'on étudie les nouveaux aspects des politiques du travail qui ont une incidence sur l'OIT. Il offre par ailleurs un moyen de dialogue libre et informel entre les chercheurs du monde entier, le personnel du BIT et les mandants de l'Organisation. La contribution de l'OIT à l'Institut international d'études sociales a été réduite de 2 pour cent (98 840 dollars).

17. Le Centre international de formation de l'OIT, Turin élabore et dispense des cours de formation concernant l'OIT et les priorités de ses mandants. Les cours peuvent être suivis au centre, sur le terrain et à distance. Les ressources allouées à ce programme sont demeurées inchangées.

18. Intégration des politiques est le département technique qui apporte les connaissances spécialisées de l'OIT sur les tendances économiques globales et la mondialisation, les politiques et programmes intégrés concernant le travail décent, les stratégies de réduction de la pauvreté au niveau national, et le développement et l'analyse des statistiques du travail. En 2004-05, ce département a annexé le Bureau de statistique. En 2006-07 le Département de l'intégration des politiques continuera de travailler dans les trois domaines mentionnés ci-dessus. Les travaux sur le développement des statistiques et le Bureau de statistique seront fusionnés et organisés indépendamment du département. Cette réorganisation vise à renforcer les travaux du BIT dans le domaine des statistiques du travail. Comparé à 2004-05, le budget du Département de l'intégration des politiques a été réduit de 2,5 pour cent et le budget pour les statistiques de 1,5 pour cent.

19. La Réserve pour les réunions techniques est destinée à couvrir les frais liés à l'établissement des rapports des réunions techniques et à l'organisation de ces réunions. Le

Conseil d'administration sera invité, lors de ses prochaines sessions, à se prononcer sur ce sujet et sur la composition des réunions techniques. Dans le cadre des mesures générales de restriction budgétaire, les ressources ont été réduites de 14 pour cent (250 000 dollars environ), cette réduction correspondant au coût d'une réunion.

Régions

20. **Coopération pour le développement** est le point focal pour la mobilisation des ressources et les partenariats avec les donateurs et soutient l'élaboration, la gestion et l'évaluation des programmes de coopération technique dans tout le BIT. Ce travail suppose une coordination avec les départements techniques et extérieurs sur les politiques et procédures de coopération technique ainsi que la coordination de la collaboration opérationnelle à l'échelle du système des Nations unies, notamment sur le terrain et par l'intermédiaire du Groupe des Nations Unies pour le développement. Dans le cadre des mesures générales de restriction budgétaire, les ressources affectées à ce programme ont été réduites de 5 pour cent. Cette réduction touche surtout les dépenses de personnel. Des gains d'efficacité sont attendus d'une plus grande complémentarité avec EXREL.

Programmes extérieurs en Afrique

21. Le bureau régional de l'OIT à Abidjan est chargé de la gestion et de la supervision des bureaux de l'OIT situés dans la région, ainsi que de l'appui administratif à ces bureaux. Les bureaux de l'OIT sont situés dans les villes suivantes: Alger, Antananarivo, Dar es-Salaam, Kinshasa, Abuja, Lusaka et Pretoria.

22. Il existe six bureaux sous-régionaux:

- le bureau sous-régional pour l'Afrique occidentale, situé à Abidjan, qui dessert les pays suivants: Bénin, Burkina Faso, Côte d'Ivoire, Ghana, Libéria, Niger, Nigéria, Sierra Leone et Togo;
- le bureau sous-régional pour l'Afrique orientale, situé à Addis-Abeba, qui dessert les pays suivants: Comores, Djibouti, Erythrée, Ethiopie, Kenya, Madagascar, Maurice, Ouganda, Seychelles, Somalie et République-Unie de Tanzanie;
- le bureau sous-régional pour l'Afrique du Nord, situé au Caire, qui dessert les pays suivants: Algérie, Egypte, Jamahiriya arabe libyenne, Maroc, Soudan et Tunisie;
- le bureau sous-régional pour l'Afrique sahélienne, situé à Dakar, qui dessert les pays suivants: Cap-Vert, Gambie, Guinée, Guinée-Bissau, Mali, Mauritanie et Sénégal;
- le bureau sous-régional pour l'Afrique australe, situé à Harare, qui dessert les pays suivants: Afrique du Sud, Botswana, Lesotho, Malawi, Mozambique, Namibie, Swaziland, Zambie et Zimbabwe;
- le bureau sous-régional pour l'Afrique centrale, situé à Yaoundé, qui dessert les pays suivants: Angola, Burundi, Cameroun, République centrafricaine, Congo, Gabon, Guinée équatoriale, République démocratique du Congo, Rwanda, Sao Tomé-et-Principe et Tchad.

23. Le montant total des ressources pour la région est réduit de 1,3 pour cent (593 632 dollars). Les crédits couvrent un poste de la catégorie des services organiques chargé d'assurer la liaison avec le siège. Les économies sont réalisées grâce à des réductions de postes (lorsque le titulaire d'un poste part à la retraite ou lorsque le poste est vacant depuis longtemps). Cette procédure permettra un certain rééquilibrage des grades et des spécialités techniques dans la région.

Programmes extérieurs dans les Amériques

24. Le bureau régional de l'OIT à Lima est chargé de la gestion et de la supervision des bureaux de l'OIT situés dans la région, ainsi que de l'appui administratif à ces bureaux. Un groupe de spécialistes régionaux est basé au bureau régional de Lima.

25. Les bureaux de l'OIT sont situés à Brasilia (Brésil), Buenos Aires (Argentine) et Mexico (Mexique et Cuba). Le bureau de l'OIT à Washington sert de centre de liaison pour les États-Unis.

26. Il existe quatre bureaux sous-régionaux:

- le bureau sous-régional pour les Caraïbes, situé à Port of Spain, qui dessert les pays et territoires suivants: Anguilla, Antigua-et-Barbuda, Antilles néerlandaises, Aruba, Bahamas, Barbade, Belize, Bermudes, Dominique, Grenade, Guyana, îles Caïmanes, îles Turques et Caïques, îles Vierges britanniques, Jamaïque, Montserrat, Saint-Kitts-et-Nevis, Sainte-Lucie, Saint-Vincent-et-les Grenadines, Suriname et Trinité-et-Tobago;
- le bureau sous-régional pour l'Amérique latine australe, situé à Santiago, qui dessert les pays suivants: Chili, Paraguay et Uruguay;
- le bureau sous-régional pour l'Amérique centrale, situé à San José, qui dessert les pays suivants: Costa Rica, République dominicaine, El Salvador, Guatemala, Haïti, Honduras, Nicaragua et Panama;
- le bureau sous-régional pour les pays andins, situé à Lima, qui dessert les pays suivants: Bolivie, Colombie, Equateur, Pérou et Venezuela.

27. Le Centre interaméricain de recherche et de documentation sur la formation professionnelle (CINTERFOR) à Montevideo (Uruguay) continuera, en coopération avec les bureaux sous-régionaux et les bureaux de l'OIT, de renforcer et de consolider le réseau d'établissements de formation professionnelle. Il participe à la fourniture d'avis aux mandants pour l'élaboration des politiques et programmes de formation professionnelle.

28. Le montant total des ressources pour la région est réduit de 1,3 pour cent (510 836 dollars). Ceci est rendu possible par la fusion et, parfois, la suppression de postes et par un rééquilibrage entre les postes de la catégorie des services organiques et ceux de la catégorie des services généraux. Les activités de suivi dans les domaines tels que le travail décent et les populations indigènes ont été redistribuées entre les directeurs des bureaux sous-régionaux et des bureaux nationaux, la direction régionale et l'équipe régionale d'experts. La provision couvre un poste de la catégorie des services organiques pour assurer la liaison avec le siège.

Programmes extérieurs dans les États arabes

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

30. Ce bureau régional dessert les pays suivants: Arabie saoudite, Bahreïn, Emirats arabes unis, Iraq, Jordanie, Koweït, Liban, Oman, Qatar, République arabe syrienne et Yémen, ainsi que les territoires arabes occupés de Gaza et de la Rive occidentale.

31. Le montant total des ressources pour la région est réduit de 1,3 pour cent (123 979 dollars). Ceci est rendu possible par des réductions de personnel et une restructuration effectuée en remplaçant des personnes parties à la retraite par d'autres spécialistes techniques engagés à un grade inférieur. Le reste des économies a pu être obtenu en réduisant les dépenses non afférentes au personnel.

Programmes extérieurs en Asie et dans le Pacifique

32. Le bureau régional de Bangkok est chargé de la gestion et de la supervision des bureaux de l'OIT situés dans la région, ainsi que de l'appui administratif à ces bureaux. Il dessert l'Afghanistan, l'Australie, la Nouvelle-Zélande et le Pakistan.

33. Les bureaux de l'OIT sont situés dans les villes suivantes: Beijing, Colombo, Dacca, Jakarta, Hanoï, Islamabad, Katmandou et Suva. Le bureau de Tokyo sert de centre de liaison pour le Japon.

34. Il existe trois bureaux sous-régionaux:

- le bureau sous-régional pour l'Asie de l'Est, situé à Bangkok, qui dessert les pays suivants: Brunéi Darussalam, Cambodge, Chine, République de Corée, République démocratique populaire de Corée, République démocratique populaire lao, Malaisie, Mongolie, Myanmar, Singapour, Thaïlande, Timor-Leste et Viet Nam;
- le bureau sous-régional pour l'Asie du Sud-Est et le Pacifique, situé à Manille, qui dessert les pays suivants: Fidji, Iles Salomon, Indonésie, Kiribati, Papouasie-Nouvelle-Guinée, Philippines et pays insulaires du Pacifique Sud;
- le bureau sous-régional pour l'Asie du Sud, situé à New Delhi, qui dessert les pays suivants: Bangladesh, Bhoutan, Inde, République islamique d'Iran, Maldives, Népal et Sri Lanka.

35. Le montant total des ressources pour la région est réduit de 1,3 pour cent (549 213 dollars). Ceci est rendu possible essentiellement par des suppressions de postes et des mesures de rationalisation, notamment la fusion des unités qui s'occupaient respectivement des bourses d'études et des réunions, la suppression de postes attribués à du personnel local à Bangkok et la révision/réaffectation des responsabilités confiées au personnel local existant, la révision des opérations de l'APSDEP en vue d'attirer davantage de ressources externes et la rationalisation des services de programmation régionaux. La provision couvre un poste de la catégorie des services organiques pour assurer la liaison avec le siège.

Programmes extérieurs en Europe et en Asie centrale

36. Le bureau régional de l'OIT à Genève est chargé de la planification, de la coordination et de l'exécution des activités de l'OIT dans la région et des relations avec les autres institutions, en particulier la Commission économique pour l'Europe de l'Organisation des Nations Unies, le Conseil de l'Europe et l'Union européenne (UE).

37. Il existe sept bureaux de l'OIT situés dans les villes suivantes: Ankara, Berlin, Lisbonne, Londres, Madrid, Paris et Rome, et un bureau de liaison avec l'Union européenne et les pays du Benelux à Bruxelles. Il existe également des correspondants nationaux dans les pays suivants: Albanie, Azerbaïdjan, Bélarus, Bosnie-Herzégovine, Bulgarie, Kazakhstan, Roumanie et Ukraine.

38. Il existe deux bureaux sous-régionaux:

- le bureau sous-régional pour l'Europe centrale et orientale, situé à Budapest, qui dessert les pays ou territoires suivants: Albanie, Bosnie-Herzégovine, Bulgarie, Croatie, Estonie, ex-République yougoslave de Macédoine, Hongrie, territoire du Kosovo administré par la MINUK, Lettonie, Lituanie, République de Moldova, Pologne, Roumanie, Serbie-et-Monténégro, Slovaquie, Slovénie, République tchèque et Ukraine;
- le bureau sous-régional pour l'Europe orientale et l'Asie centrale, situé à Moscou, qui dessert les pays suivants: Arménie, Azerbaïdjan, Bélarus, Géorgie, Kazakhstan, Kirghizistan, Ouzbékistan, Fédération de Russie, Tadjikistan et Turkménistan.

39. Le montant total des ressources pour la région a baissé de 1,3 pour cent en termes réels. Les réductions affectent principalement les voyages et d'autres postes budgétaires non afférents au personnel.

Services d'appui

40. **Informatique et communications.** Ce service est chargé de l'infrastructure informatique du BIT (matériel, logiciels et connexions), de la fourniture de services de consultants en matière

de développement des applications, de l'administration des bases de données, de la recherche et des activités de développement dans le domaine informatique, des normes informatiques et de l'exploitation d'IRIS. Le montant total des ressources a été augmenté de 11 millions de dollars environ en raison de l'intégration d'IRIS dans le Bureau. Environ 600 000 dollars, sur l'investissement de 11,6 millions de dollars environ mentionné dans le tableau K concernant les investissements institutionnels proposés, ont été absorbés. L'intégration a entraîné une augmentation de **trente** années de travail des services organiques et de **cinq** années de travail des services généraux, y compris un nouveau poste d'appui au Web, et un accroissement de quelque 5,5 millions de dollars de frais non afférents au personnel, principalement pour couvrir les services techniques, les licences d'utilisation de logiciels et les frais de maintenance liés à l'exploitation d'IRIS. Les frais d'externalisation de l'infrastructure, qui s'élèvent à 2,4 millions de dollars, sont inclus dans ce montant.

41. Administration intérieure. Ce bureau gère et administre les services bâtiments, voyages, transports et assurances, et contrôle les tâches confiées à des sociétés extérieures, notamment la sécurité, la restauration et le nettoyage. Il s'occupe également de tout ce qui a trait au matériel, au mobilier et aux fournitures, au téléphone, aux télécopieurs et aux services de messagerie, ainsi qu'à la maintenance du système central de classement et d'archivage. Les ressources ont été maintenues au même niveau, eu égard aux difficultés à absorber les réductions durant les périodes biennales précédentes, à l'accroissement des dépenses d'entretien du bâtiment vieillissant du siège et aux responsabilités croissantes en matière de sécurité.

Services de management

42. Direction générale. La Direction générale recouvre la direction exécutive du Bureau. Dans le cadre des mesures générales de restriction budgétaire, les ressources ont été réduites de 5 pour cent. Ceci a été rendu possible par la suppression de mois de travail des services organiques et des services généraux, et par la réduction des dépenses non afférentes au personnel.

43. Développement des ressources humaines. Ce département gère la planification du personnel et l'organisation des carrières. Il administre également les politiques, règlements et pratiques applicables au personnel, ainsi que les traitements, droits et prestations et la caisse maladie du personnel. Il a participé à l'effort général du Bureau en vue d'une meilleure efficacité et a réduit ses ressources de 5 pour cent, principalement en réduisant les dépenses non afférentes au personnel et en supprimant des années de travail des services généraux. Les ressources allouées au bureau du Médiateur et à la Commission consultative paritaire de recours sont intégrées dans ce programme, sans préjudice des dispositions qui pourraient être prises en ce qui concerne l'autorité dont ils relèvent.

44. Les Services financiers sont chargés d'assurer la bonne exécution des tâches et des obligations financières, conformément au Règlement financier et aux Règles de gestion financière. Dans le cadre des mesures générales de restriction budgétaire, et grâce aux gains d'efficacité à réaliser par suite de la mise en service d'IRIS, les ressources allouées à ce programme ont été réduites de 5 pour cent. Ceci a été rendu possible par une diminution de quelque quatorze années de travail des services généraux, en partie compensée par une augmentation de trois années de travail des services organiques pour tenir compte des nouvelles exigences en matière de composition des effectifs liées à l'exploitation d'IRIS.

45. Programmation et gestion. Ce bureau fournit au Conseil d'administration et à la Conférence l'analyse et les propositions nécessaires pour définir le programme d'activités de l'OIT et pour en suivre et en évaluer l'exécution. Il conseille le Bureau sur les mesures à prendre pour améliorer les structures internes et les systèmes de gestion et fournit un appui à cet effet. Les ressources allouées à ce programme ont été réduites de 192 000 dollars environ, soit une réduction de 5 pour cent. Cette réduction implique la suppression d'un poste de la catégorie des services organiques.

46. Le **Bureau de l'audit interne et du contrôle** exerce un contrôle conformément aux dispositions de l'article 30 d) du Règlement financier de l'Organisation. Il rend compte directement au Directeur général. Ses ressources ont augmenté de 2,9 pour cent.

47. **Evaluation** est un nouveau programme chargé de fournir au BIT des services d'évaluation indépendants et de haute qualité. Quelque 850 000 dollars ont été alloués à ce nouveau programme pour couvrir le personnel permanent et le recours à un petit nombre de spécialistes extérieurs, et ont été financés par le transfert de ressources utilisées antérieurement à cette fin par les programmes Programmation et gestion et Coopération pour le développement.

48. **Gestion et administration** est le bureau du directeur exécutif pour le secteur de la gestion et de l'administration, qui remplace le bureau du directeur exécutif antérieurement rattaché aux services financiers. Le nouveau poste de directeur exécutif du Secteur de la gestion et de l'administration a été créé en octobre 2004. Ce nouveau secteur comprend le Département des services financiers (FINANCE), le Bureau de programmation et de gestion (PROGRAM), le Département du développement des ressources humaines (HRD), le Bureau de l'administration intérieure (INTER) et le Bureau de l'informatique et des communications (ITCOM). Le directeur exécutif est responsable de l'ensemble des services de gestion et d'administration du BIT. Cette mesure assure une certaine cohérence et un contrôle global qui manquait dans la structure précédente. Bien que les ressources expressément consacrées à cette rubrique aient augmenté de 48 pour cent (325 440 dollars) pour couvrir le coût de deux années de travail des services organiques, ceci a été réalisé dans le cadre d'économies pour le secteur dans son ensemble par des réductions compensatoires réalisées ailleurs.

Autres provisions budgétaires

49. Ce programme comprend les ressources budgétaires nécessaires au versement des contributions de l'OIT à plusieurs fonds, aux organes du régime commun des Nations Unies et à d'autres comités ou commissions interinstitutions, ainsi que des crédits pour des objets de dépense qui ne relèvent spécifiquement d'aucun autre titre du programme et budget.

50. Le montant proposé pour les autres provisions budgétaires demeure inchangé en termes réels par rapport à 2004-05.

51. *Annuités dues pour le bâtiment du BIT.* Une provision est constituée pour le versement de deux annuités de 3 702 300 francs suisses en 2006 et 2007 (soit 5 525 818 dollars pour l'exercice biennal), en remboursement du prêt accordé pour le bâtiment du BIT par la Fondation des immeubles pour les organisations internationales (FIPOI). Le prêt sera entièrement remboursé en 2025.

52. *Caisse des pensions du personnel du BIT.* Compte tenu de la dernière évaluation actuarielle de la caisse, le montant estimatif de la contribution à imputer sur le budget ordinaire pour la période biennale 2006-07 est de 1 057 000 dollars.

53. *Caisse de versements spéciaux.* Cette caisse a pour objet d'effectuer périodiquement des versements à titre gracieux à d'anciens fonctionnaires ou à leurs conjoints, conformément aux critères approuvés par le Conseil d'administration. Il est proposé de maintenir à 200 000 francs suisses la contribution à cette caisse, financée par le budget ordinaire.

54. *Caisse d'assurance pour la protection de la santé du personnel: contribution au titre de l'assurance des fonctionnaires retraités.* Cette dotation, qui s'élève à près de 12,3 millions de dollars, correspond à la contribution de l'OIT à la Caisse d'assurance pour la protection de la santé du personnel au titre de l'assurance des fonctionnaires retraités, des bénéficiaires d'une pension d'invalidité et des survivants (conjoints et orphelins). Elle est maintenue au même niveau qu'en 2004-05. Les paragraphes 32 à 44 de l'annexe documentaire 2 font état des mesures requises pour faire face à l'accroissement des coûts de la Caisse.

55. *Contribution au Fonds pour le bâtiment et le logement.* La contribution du budget ordinaire à ce fonds (environ 370 000 francs suisses, ou 275 000 dollars) est la même en termes réels que pour la période biennale 2004-05.

56. *Contributions versées à divers organes du régime commun des Nations Unies et à d'autres comités ou commissions interinstitutions.* Ces contributions se répartissent comme suit:

- Corps commun d'inspection (282 594 dollars)
- Conseil des chefs de secrétariat (195 302 dollars), pour:
 - le *Comité de haut niveau sur la gestion* (164 129 dollars)
 - le *Comité de haut niveau sur les programmes* (31 173 dollars)
- Commission de la fonction publique internationale (689 827 dollars)
- Ecole des cadres des Nations Unies (52 161 dollars)
- Activités au titre des enquêtes communes sur les conditions d'emploi (134 099 dollars)

Le crédit total de près de 1,4 million de dollars (à l'exclusion du Service médical commun, décrit ci-après) couvre les contributions de l'OIT à ces diverses entités du régime commun des Nations Unies et demeure inchangé en termes réels par rapport à 2004-05.

57. *Service médical commun.* Le Programme et budget pour 2004-05 évoquait l'intention du Bureau de créer un service de sécurité et de santé au travail qui, entre autres, remplacerait l'actuelle Unité de services de santé. Pendant la période biennale 2004-05, à la suite de discussions entre les organisations participantes sur la réforme du Service médical commun, il a été décidé de dissoudre ce service et d'intégrer les unités médicales dans les organisations où elles se trouvent. La provision inscrite dans le budget pour financer la contribution de l'OIT au Service médical commun servira à créer une Unité de sécurité et de santé au travail faisant partie intégrante du Bureau et reprenant les fonctions de l'actuelle Unité de services de santé. La dotation en effectifs et le fonctionnement de la nouvelle unité seront possibles dans le cadre du budget auparavant alloué au Service médical commun (1 439 839 dollars).

58. *Frais de vérification externe des comptes.* Les ressources prévues sous cette rubrique, qui s'élèvent à 670 770 dollars, doivent couvrir les frais de vérification de tous les fonds commis à la garde du Directeur général (budget ordinaire, ressources du PNUD, fonds fiduciaires, comptes extrabudgétaires et autres comptes spéciaux).

59. *Tribunal administratif.* Les ressources sous cette rubrique couvrent la rémunération du greffier du Tribunal administratif, les services d'un secrétariat à temps partiel et une partie des autres dépenses de fonctionnement. Les autres dépenses de fonctionnement sont les dépenses afférentes au greffier adjoint, aux services de secrétariat, aux frais de mission, de traduction et de mise à jour de la banque de données sur la jurisprudence du Tribunal, aux honoraires et aux frais de voyage des juges. Elles sont réparties en fonction de la part du personnel du BIT dans les effectifs des organisations qui reconnaissent la compétence du Tribunal et du nombre de cas dans lesquels le BIT est mis en cause par rapport au nombre total des cas soumis au Tribunal pendant la période biennale. La provision est la même en termes réels que pour l'exercice précédent.

60. *Représentation du personnel.* L'article 10.1 du Statut du personnel accorde aux membres du Comité du Syndicat du personnel le temps qui leur est nécessaire pour représenter le personnel du Bureau lors de consultations portant sur les conditions de travail et d'emploi. Comme lors des précédentes périodes biennales, une dotation de 4/00 années de travail des services organiques et de 1/00 année de travail des services généraux est prévue pour financer en partie le remplacement des membres du Comité du Syndicat du personnel dans les services où ils travaillent habituellement. Une dotation complémentaire de 2/00 années de travail des services généraux est prévue pour le financement d'un secrétaire pour le Syndicat du personnel. La provision totale pour la représentation du personnel est de 947 000 dollars environ.

61. *Ecole internationale de Genève.* La contribution à l'Ecole internationale de Genève s'élève à 88 400 francs suisses (environ 66 000 dollars).

62. *Services de crèche et de garderie.* Des crédits s'élevant à 270 000 francs suisses (204 000 dollars), soit le même montant que pour le dernier exercice, ont été ouverts pour financer les services d'une crèche.

63. *Dettes non soldées.* Un montant de 2 000 dollars est alloué, conformément à l'article 17 du Règlement financier, pour les paiements à effectuer en 2006-07 au titre d'opérations prévues au budget d'exercices antérieurs qui ne peuvent être imputées à aucun autre poste du budget.

Partie II

Dépenses imprévues

64. Des crédits sont prévus sous cette rubrique pour couvrir les dépenses imprévues ou exceptionnelles, c'est-à-dire celles qui peuvent devoir être engagées lorsque, par suite de décisions du Conseil d'administration postérieures à l'adoption du budget, ou pour toute autre raison, un crédit budgétaire approuvé s'avère insuffisant pour atteindre les objectifs envisagés, ou lorsque le Conseil approuve une catégorie de travaux ou une activité pour lesquelles aucun crédit budgétaire n'a été ouvert.

65. Conformément à l'article 15 du Règlement financier, aucune fraction des ressources prévues sous cette rubrique ne peut être utilisée à d'autres fins sans l'autorisation préalable expresse du Conseil d'administration.

66. Les dépenses additionnelles totales autorisées par le Conseil d'administration pour les derniers exercices ont atteint les montants suivants:

<i>Exercice</i>	<i>Dollars des Etats-Unis</i>
1994-95	1 378 500
1996-97	438 900
1998-99	8 682 250
2000-01	2 550 600
2002-03	3 520 000

67. En principe, le financement de ces dépenses autorisées doit être assuré en premier lieu et dans toute la mesure possible à l'aide des économies budgétaires ou, à défaut, à l'aide des ressources prévues sous cette rubrique et, enfin, une fois ces crédits épuisés, par prélèvement sur le Fonds de roulement.

68. Comme indiqué aux paragraphes 107 à 111, il est proposé de porter la provision inscrite dans la partie II du budget de 875 000 dollars à 2 millions de dollars.

Partie III

Fonds de roulement

69. Le Fonds de roulement a été créé pour servir les objectifs définis à l'article 19.1 du Règlement financier, à savoir:

- a) pour financer les dépenses budgétaires en attendant le versement de contributions ou d'autres recettes;
- b) dans des cas très particuliers, et avec l'autorisation préalable du Conseil d'administration, pour fournir des avances en vue de faire face à des besoins imprévus et à des circonstances exceptionnelles.

70. *Montant du Fonds de roulement.* A sa 80^e session (juin 1993), la Conférence internationale du Travail a fixé le montant du Fonds de roulement à 35 millions de francs suisses au 1^{er} janvier 1993.

71. *Remboursement des prélèvements.* En vertu des dispositions de l'article 21.2 du Règlement financier, toute somme prélevée sur le Fonds de roulement pour financer des dépenses budgétaires en attendant le versement des contributions sera remboursée en utilisant des arriérés de contributions reçus. Les sommes prélevées pour financer des dépenses engagées pour faire face à des besoins imprévus ou des circonstances exceptionnelles avec l'autorisation préalable du Conseil d'administration seront remboursées en mettant en recouvrement une contribution supplémentaire auprès des Etats Membres. Il ne devrait pas être nécessaire d'ouvrir des crédits dans cette partie du budget en 2006-07.

Partie IV

Investissements institutionnels et éléments extraordinaires

72. Les investissements institutionnels et éléments extraordinaires sont décrits en détail dans la section «base budgétaire des propositions de programme et de budget».

Annexe documentaire 2

Détail des augmentations de coûts

Budget opérationnel proposé – analyse des augmentations et diminutions

	2004-05	Estimations 2006-07 en dollars constants de 2004-05	Augmentations (diminutions) du programme		Augmentations (diminutions) de coûts		2006-07	% du budget total
	\$	\$	\$	%	\$	%	\$	%
PARTIE I. BUDGET COURANT								
Organes directeurs	65 078 793	61 077 991	-4 000 802	-6,1%	2 935 267	4,8%	64 013 258	10,8%
Conférence internationale du Travail	11 863 443	10 110 203	-1 753 240	-14,8%	325 282	3,2%	10 435 485	
Conseil d'administration	4 795 632	4 770 632	-25 000	-0,5%	107 028	2,2%	4 877 660	
Réunions régionales	615 467	783 118	167 651	27,2%	37 523	4,8%	820 641	
Services juridiques	2 734 660	2 597 927	-136 733	-5,0%	206 004	7,9%	2 803 931	
Relations, réunions et documents	45 069 591	42 816 111	-2 253 480	-5,0%	2 259 430	5,3%	45 075 541	
Objectifs stratégiques	397 926 949	402 910 307	4 983 358	1,3%	27 982 782	6,9%	430 893 089	72,8%
Programmes techniques	192 167 775	188 246 805	-3 920 970	-2,0%	11 859 117	6,3%	200 105 922	33,8%
Normes et principes et droits fondamentaux au travail	29 127 143	28 451 056	-676 087	-2,3%	1 872 155	6,6%	30 323 211	
Emploi	38 285 619	37 417 902	-867 717	-2,3%	2 388 764	6,4%	39 806 666	
Protection sociale	27 321 168	26 684 543	-636 625	-2,3%	1 793 984	6,7%	28 478 527	
Dialogue social	42 732 658	42 027 461	-705 197	-1,7%	2 708 318	6,4%	44 735 779	
Programmes intersectoriels								
Communication et information du public	20 441 149	20 212 209	-228 940	-1,1%	1 345 091	6,7%	21 557 300	
Relations externes et partenariats	5 090 936	4 989 117	-101 819	-2,0%	375 957	7,5%	5 365 074	
Egalité entre hommes et femmes	2 314 833	2 270 308	-44 525	-1,9%	140 315	6,2%	2 410 623	
Contribution de l'OIT à une mondialisation équitable	941 504	894 429	-47 075	-5,0%	38 941	4,4%	933 370	
Institut international d'études sociales	4 942 004	4 843 164	-98 840	-2,0%	72 890	1,5%	4 916 054	
Centre international de formation, Centre international de formation de l'OIT, Turin	5 874 277	5 874 277	-	0,0%	258 001	4,4%	6 132 278	
Intégration des politiques	6 648 812	6 482 609	-166 203	-2,5%	430 236	6,6%	6 912 845	
Statistiques	6 655 921	6 557 979	-97 942	-1,5%	367 722	5,6%	6 925 701	
Réserves pour les réunions techniques	1 791 751	1 541 751	-250 000	-14,0%	66 743	4,3%	1 608 494	
Régions et coopération technique	159 146 527	157 044 843	-2 101 684	-1,3%	12 607 138	8,0%	169 651 981	28,7%
Coopération pour le développement	2 602 220	2 472 109	-130 111	-5,0%	191 053	7,7%	2 663 162	
Programmes extérieurs en Afrique	47 141 362	46 547 730	-593 632	-1,3%	4 892 795	10,5%	51 440 525	
Programmes extérieurs dans les Amériques	40 698 403	40 187 567	-510 836	-1,3%	2 394 798	6,0%	42 582 365	
Programmes extérieurs dans les Etats arabes	9 748 246	9 624 267	-123 979	-1,3%	797 259	8,3%	10 421 526	
Programmes extérieurs en Asie et dans le Pacifique	43 630 219	43 081 006	-549 213	-1,3%	2 466 362	5,7%	45 547 368	
Programmes extérieurs en Europe et Asie centrale	15 326 077	15 132 164	-193 913	-1,3%	1 864 871	12,3%	16 997 035	
Services d'appui	46 612 647	57 618 659	11 006 012	23,6%	3 516 527	6,1%	61 135 186	10,3%
Informatique et communications	11 601 627	22 607 639	11 006 012	94,9%	1 538 248	6,8%	24 145 887	
Administration intérieure	35 011 020	35 011 020	-	0,0%	1 978 279	5,7%	36 989 299	
Services de management	45 791 102	44 808 546	-982 556	-2,1%	2 566 833	5,7%	47 375 379	8,0%
Direction générale	7 541 470	7 164 397	-377 073	-5,0%	403 030	5,6%	7 567 427	
Développement des ressources humaines	19 355 855	18 388 062	-967 793	-5,0%	955 560	5,2%	19 343 622	
Services financiers	13 130 378	12 473 859	-656 519	-5,0%	730 100	5,9%	13 203 959	
Programmation et gestion	3 847 253	3 654 890	-192 363	-5,0%	274 565	7,5%	3 929 455	
Audit interne et contrôle	1 237 836	1 273 912	36 076	2,9%	84 516	6,6%	1 358 428	

	2004-05		Estimations 2006-07 en dollars constants de 2004-05		Augmentations (diminutions) du programme		Augmentations (diminutions) de coûts		2006-07		% du budget total
	\$	\$	\$	%	\$	%	\$	%	\$	%	
Evaluation	-	849 676	849 676	n/a	57 816	6,8%	907 492				
Cabinet du directeur exécutif, gestion et administration	678 310	1 003 750	325 440	48,0%	61 246	6,1%	1 064 996				
Autres provisions budgétaires	24 459 087	24 459 087	-	0,0%	5 788 722	23,7%	30 247 809				5,1%
Ajustement pour mouvements de personnel	-4 540 931	-4 540 931	-	0,0%	-302 094	6,7%	-4 843 025				-0,8%
TOTAL PARTIE I	528 715 000	528 715 000	0	0,0%	38 971 510	7,4%	567 686 510				95,9%
PARTIE II. DÉPENSES IMPRÉVUES											
Dépenses imprévues	875 000	2 000 000	1 125 000	128,6%	-	0,0%	2 000 000				0,3%
PARTIE III. FONDS DE ROULEMENT											
Fonds de roulement	-	-	-	-	-	-	-				-
TOTAL (PARTIES I-III)	529 590 000	530 715 000	1 125 000	0,2%	38 971 510	7,3%	569 686 510				96,3%
PARTIE IV. INVESTISSEMENTS INSTITUTIONNELS ET ÉLÉMENTS EXTRAORDINAIRES											
Sécurité	-	3 770 000	3 770 000	n/a	103 419	2,7%	3 873 419				
Locaux	-	6 610 000	6 610 000	n/a	-	-	6 610 000				
Technologies de l'information et de la communication	-	3 300 000	3 300 000	n/a	-	-	3 300 000				
Session maritime de la Conférence internationale du Travail	-	3 465 000	3 465 000	n/a	82 583	2,4%	3 547 583				
Ajustement pour mouvements de personnel	-	4 540 931	4 540 931	n/a	302 094	6,7%	4 843 025				
TOTAL PARTIE IV	-	21 685 931	21 685 931	n/a	488 096	2,3%	22 174 027				3,7%
TOTAL (PARTIES I-IV)	529 590 000	552 400 931	22 810 931	4,3%	39 459 606	7,1%	591 860 537				100,0%

Méthodologie

1. Les propositions de budget stratégique et opérationnel sont élaborées au départ sur la base de taux constants pour les coûts afin d'assurer la comparabilité du budget approuvé pour 2004-05 avec le budget proposé pour 2006-07. La présente annexe documentaire donne des détails sur la méthodologie utilisée pour calculer les augmentations de coûts pour 2006-07 et sur les montants proposés.

Base de calcul des augmentations de coûts

2. L'estimation des variations de coûts est faite à partir du calcul détaillé de chaque élément des dépenses de personnel et des autres dépenses, et toute augmentation prévue en pourcentage est appliquée au budget de 2006-07 aux taux constants pour les coûts de 2004-05 pour l'objet de dépense correspondant. Les montants prévus ont été en grande partie établis sur la base de prévisions indépendantes, consensuelles et vérifiables concernant les indices des prix à la consommation, dans la mesure du possible, et à partir de données publiées par des organismes faisant autorité, comme la Commission de la fonction publique internationale (CFPI), le Fonds monétaire international (FMI) et les banques centrales. Les coûts des intrants et l'évolution de ces coûts dans les lieux d'affectation décentralisés font l'objet d'un examen spécifique, car dans les régions où l'OIT mène ses activités le taux d'inflation est très variable, que ce soit d'une région à l'autre ou à l'intérieur d'une même région.

3. Des coûts standard sont utilisés pour l'ensemble de la catégorie des services organiques, quel que soit le lieu d'affectation, et pour celle des services généraux à Genève. Ces coûts se composent d'un certain nombre d'éléments qui ont trait au coût de la vie, aux conditions d'emploi, aux lieux de recrutement et d'affectation, etc., et qui sont pris en considération dans le calcul des traitements et indemnités. Les augmentations des composants des coûts standard sont

fondées sur les dernières orientations et décisions en matière de traitements qui ont été approuvées par l'Assemblée générale des Nations Unies sur la recommandation de la CFPI et sont applicables à l'ensemble du régime commun des Nations Unies en matière de traitements, indemnités et autres prestations. Etant donné que l'OIT participe au régime commun, le Bureau est tenu d'appliquer ces augmentations obligatoires.

4. Pour les dépenses non afférentes au personnel effectuées à Genève, les augmentations sont calculées en fonction du taux d'inflation en Suisse, tel qu'il est prévu par les grandes institutions financières du pays, et selon l'évolution des coûts et les prévisions des principaux fournisseurs de services de Genève.

5. S'agissant des postes du budget relatifs aux bureaux extérieurs, on a appliqué aux barèmes de traitements nationaux les plus récents les prévisions en matière d'inflation publiées par des sources indépendantes, comme les dernières *Perspectives de l'économie mondiale* du Fonds monétaire international, pour les différents pays dans lesquels les bureaux sont installés. Etant donné que les prévisions en matière d'inflation peuvent rarement être établies sur plus de deux ans, elles ont été extrapolées pour l'exercice biennal 2006-07. Les taux ont été ajustés pour tenir compte de l'incidence des variations des taux de change depuis l'élaboration du budget précédent.

6. En approuvant les programmes et budgets successifs, la Conférence internationale du Travail a reconnu la nécessité d'augmenter le budget établi en dollars constants pour faire en sorte que des fonds soient disponibles pour maintenir les services fournis aux mandants au niveau souhaité. Le tableau A2-1 récapitule les augmentations de coûts approuvées et les pourcentages correspondants pour les exercices biennaux précédents.

Tableau A2-1. Augmentation des coûts dans le temps

Exercice biennal	Augmentation en pourcentage pour l'exercice	Dollars E.-U.
1992-93	13,62	44 853 593
1994-95	9,99	40 521 000
1996-97	6,26	29 192 345
1998-99	1,95	10 682 428
2000-01	-0,16	-785 000
2002-03	1,51	7 022 705
2004-05	3,22	13 980 730

Augmentations des coûts pour 2006-07

7. Le taux d'inflation prévu en 2005 pour Genève est de 0,9 pour cent, ce taux devant passer à 1,7 pour cent en 2006 selon les estimations d'une institution compétente. Aux fins du présent budget, on a opté pour l'hypothèse d'un taux annuel d'inflation modéré de 1 pour cent pour 2005, 2006 et 2007. Pour certains programmes impliquant certains types de dépenses, il n'est pas réaliste d'utiliser les taux moyens d'augmentation des coûts. Lorsqu'un examen spécifique a été effectué, il est signalé explicitement ci-dessous.

8. Comme indiqué plus haut, la principale source d'estimations en matière d'inflation pour les bureaux extérieurs, ce sont les données du FMI. Pour ces bureaux, les coûts de 2004 les plus récents sont majorés du taux d'inflation prévu pour 2005, 2006 et 2007 et il est tenu compte, dans le calcul, des variations du taux de change entre la monnaie locale et le dollar E.-U. et le franc suisse (aux fins de l'établissement du budget, la monnaie locale est assimilée au franc suisse). Les taux annuels d'augmentation des coûts varient considérablement d'une région à l'autre et à l'intérieur d'une même région. Le tableau A2-2 indique le taux annuel moyen prévu pour chaque région en dollars E.-U.

Tableau A2-2. Taux annuel moyen prévu par région

Régions	Hausse annuelle en pourcentage
Afrique	5,1
Amériques	4,0
Etats arabes	1,8
Asie et Pacifique	4,6
Europe	3,7

9. Le tableau A2-3 récapitule les augmentations de coûts proposées pour 2006-07 par objet de dépense. Au total, la provision pour augmentation des coûts pour l'exercice biennal s'élève à 39 460 000 dollars E.-U., soit 7,1 pour cent.

Tableau A2-3. Augmentations des coûts par objet de dépense (dollars E.-U.)

Objet de dépense	Proposition de budget (en dollars E.-U. constants)	Montant des augmentations de coûts	Augmentation en pourcentage pour l'exercice biennal
Dépenses de personnel	376 783 835	25 802 754	6,8
Voyages en mission	15 096 774	624 323	4,1
Services contractuels	28 002 292	1 820 447	6,5
Dépenses générales de fonctionnement	37 170 842	2 153 508	5,8
Fournitures et accessoires	5 481 070	437 899	8,0
Mobilier et matériel	3 890 717	42 596	1,1
Amortissement des emprunts contractés pour le bâtiment du siège	5 525 818	0	0,0
Bourses d'études, allocations et CTBO	72 312 761	3 285 931	4,5
Autres dépenses	8 136 822	292 148	3,6
Sous-total	552 400 931	34 459 606	6,2
Caisse d'assurance pour la protection de la santé du personnel	-	5 000 000	-
Total	552 400 931	39 459 606	7,1

Dépenses de personnel

10. Les dépenses de personnel représentent quelque 68 pour cent du budget total des dépenses. Avec 25,8 millions de dollars (6,8 pour cent), l'augmentation projetée dans ce domaine est la plus forte en chiffres absolus. Les augmentations des dépenses de personnel pour 2006-07 répercutent dans leur intégralité les ajustements de coûts déjà intervenus pendant l'exercice biennal en cours. Les dépenses de personnel recouvrent:

- l'ensemble des dépenses de personnel afférentes à la catégorie des services organiques, et à la catégorie des services généraux au siège, budgétisées aux coûts standard et décrites plus amplement ci-après;
- la rémunération des interprètes, secrétaires de commission et autre personnel de conférence recrutés pour une courte durée, étant entendu que l'augmentation des coûts envisagée dans ce domaine correspond à ce qui est prévu en ce qui concerne le personnel des services organiques et des services généraux au siège, et aux accords conclus avec l'Association internationale des interprètes de conférence; et
- la rémunération du personnel recruté sur le plan local, étant entendu que les montants prévus dans ce domaine coïncident avec le taux annuel moyen projeté pour chacun des bureaux et chacune des régions, comme indiqué dans le tableau figurant plus haut.

Dépenses de personnel calculées aux coûts standard

11. Des coûts standard distincts sont utilisés en ce qui concerne la catégorie des services organiques, quel que soit le lieu d'affectation, et celle des services généraux à Genève. La valeur de ces coûts en 2006-07 a été obtenue par une extrapolation des coûts de 2004, dans laquelle on a tenu compte comme il convient des tendances prévisibles de l'inflation, de l'évolution des droits statutaires du personnel, des mouvements de personnel et de la composition générale de celui-ci. Des augmentations de coûts sont provisionnées pour couvrir l'augmentation du coût standard d'une année de travail des services organiques, lequel passe de 162 720 à 174 744 dollars. Le coût standard d'une année de travail des services généraux au siège est passé, quant à lui, de 98 796 à 102 744 dollars.

12. Même si ces coûts standard ont été pris en compte dans la charge estimative des augmentations de coûts, les coûts standard d'une année de travail utilisés dans les chiffres estimatifs qui figurent dans les tableaux budgétaires de l'annexe documentaire 1 sont ceux de 2004-05, étant donné que les propositions sont présentées en dollars constants de 2004-05. Quand le budget sera adopté par la Conférence en juin, les tableaux budgétaires auront été ajustés pour tenir compte des dépenses de personnel, y compris du montant estimatif des augmentations de coûts et de l'impact du nouveau taux de change budgétaire pour l'exercice 2006-07.

13. *Catégorie des services organiques.* La projection des coûts afférents au personnel de la catégorie des services organiques intègre un ajustement nécessité par l'augmentation de 1,88 pour cent du barème des traitements de base minima que la CFPI a recommandée en juillet 2004 à l'Assemblée générale des Nations Unies. Cette augmentation a été compensée par une baisse correspondante des taux d'ajustement de poste. Les autres éléments du coût standard qui sont liés au traitement de base (par exemple, la rémunération considérée aux fins de la pension, les cotisations d'assurance maladie et les cotisations au fonds des indemnités de fin de contrat) ont été révisés en conséquence. Les augmentations du salaire de base qui découlent des droits statutaires liés à l'ancienneté ont été appliquées.

14. Les modifications des indices d'ajustement de poste sont dues aux fluctuations du taux de change et à l'évolution du coût de la vie. Etant donné que le budget est défini en fonction d'un taux de change budgétaire franc suisse/dollar fixe, et que les propositions actuelles sont établies sur la base du taux de change budgétaire existant, ce facteur n'a entraîné aucun changement dans l'ajustement de poste à Genève. Toutefois, l'augmentation statutaire qui, en raison du coût de la vie, a été appliquée en août 2004 à l'ajustement de poste à Genève a considérablement dépassé les montants prévus dans le budget pour 2004-05.

15. Les taux d'ajustement de poste sur le terrain sont déterminés par la CFPI et correspondent au coût de la vie sur place et au taux de change monnaie locale/dollar. La récente baisse du dollar s'est traduite par une hausse non anticipée de quelque 1,5 point de pourcentage pour cet élément.

16. Le Comité mixte de la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies n'a recommandé de réviser ni le taux global des cotisations à la caisse ni la part financée par les organisations membres. On part du principe que le statu quo en ce qui concerne ce taux sera maintenu tout au long de la période 2006-07. Toutefois, la rémunération considérée aux fins de la pension du personnel de la catégorie des services organiques et des catégories supérieures, telle que déterminée par la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies, continue de s'accroître à des taux plus élevés que ceux contenus dans le programme et budget précédent. Les augmentations appliquées par la caisse en septembre 2003 et en 2004 ont été de 5,1 et 4,4 pour cent respectivement. Les hausses annuelles liées à l'inflation prévue à New York ont été prises en compte dans les prévisions pour 2006-07.

17. En ce qui concerne les fonctionnaires des services organiques, une augmentation du nombre des ayants droit à charge a été constatée pendant l'exercice biennal actuel, d'où une augmentation significative du nombre de demandeurs de ce droit statutaire.

18. *Catégorie des services généraux.* Il n'est pas prévu d'enquête générale sur les salaires du personnel en poste à Genève avant mai 2007. Par conséquent, on a seulement intégré un taux d'inflation annuel de 1 pour cent dans la projection sur les salaires du personnel des services généraux. Les fonctionnaires de cette catégorie sont pour la plupart recrutés localement. C'est pourquoi les provisions constituées pour couvrir les prestations d'expatriation dues au personnel non local, comme le congé dans les foyers, sont plus faibles.

19. Pour le personnel de cette catégorie, la rémunération considérée aux fins de la pension est l'équivalent en dollars de la somme du traitement brut local, de la prime éventuelle de connaissances linguistiques et, le cas échéant, du montant de l'indemnité de non-résident. La dotation prévue à ce titre est en baisse nette en raison de la surbudgétisation de cet élément dans le budget de 2004-05.

20. Pendant l'exercice biennal actuel, une hausse du nombre des ayants droit à charge a été constatée, d'où une augmentation significative du nombre de demandeurs de ce droit statutaire.

21. Le tableau A2-4 montre la composition des coûts standard et les chiffres comparatifs de 2004-05. La composante franc suisse des éléments des coûts standard de la catégorie des services organiques est établie en fonction d'un taux de change de 1,34 franc suisse pour 1 dollar. Les éléments des coûts standard de la catégorie des services généraux sont exprimés en francs suisses.

Tableau A2-4. Composition des coûts standard, 2004-05 et 2006-07

Catégorie de personnel	Budget de 2004-05 en dollars E.-U. (1 dollar = 1,34 franc suisse)	Budget de 2006-07 en dollars E.-U. (1 dollar = 1,34 franc suisse)
Catégorie des services organiques		
Traitements de base	78 645	81 441
Ajustement de poste	35 630	38 640
Indemnités pour charges de famille	2 200	2 556
Cotisation de l'OIT à la Caisse des pensions	22 690	26 796
Cotisation de l'OIT à la Caisse d'assurance maladie du personnel et à d'autres assurances	2 900	3 792
Allocations pour frais d'études et allocations pour frais de voyage à l'occasion des études	5 980	6 324
Voyages et indemnités de réinstallation et versements à la cessation de service	14 675	15 195
Total	162 720	174 744
	Budget de 2004-05 (francs suisses)	Budget de 2006-07 (francs suisses)
Catégorie des services généraux		
Traitements de base	98 129	103 099
Indemnités pour charges de famille	6 980	7 917
Cotisation de l'OIT à la Caisse des pensions	20 925	20 300
Cotisation de l'OIT à la Caisse d'assurance maladie du personnel et à d'autres assurances	3 090	3 289
Allocations pour frais d'études et allocations pour frais de voyage à l'occasion des études	1 255	1 338
Voyages et indemnités de réinstallation et versements à la cessation de service	2 010	1 721
Total	132 389	137 664
	98 796 dollars (1,34 franc suisse = 1 dollar)	102 744 dollars (1,34 franc suisse = 1 dollar)

Dépenses non afférentes au personnel

Voyages en mission

22. Un taux d'inflation annuel de 1,6 pour cent a été prévu pour le coût des billets d'avion compte tenu de la variation des tarifs publiés. Ce taux tient compte aussi du recours accru à des moyens de transport plus économiques. Des augmentations ont également été provisionnées pour les indemnités de subsistance afin de refléter l'augmentation réelle des taux applicables à l'indemnité journalière de subsistance dans les différents lieux d'affectation de l'OIT. L'augmentation projetée inclut quelque 112 000 dollars au titre des voyages des membres du Conseil d'administration, de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations et des participants aux réunions sectorielles et techniques.

Services contractuels

23. L'augmentation du coût des contrats de collaboration extérieure est fonction de l'augmentation prévue pour la catégorie des services organiques, à savoir 3,8 pour cent par an. Les contrats pour les travaux d'imprimerie et de reliure réalisés à l'extérieur devraient subir une hausse équivalente à celle du papier, soit environ 7,5 pour cent. Le taux d'inflation annuel du lieu d'affectation a été pris en compte pour les autres catégories de services contractuels.

Dépenses générales de fonctionnement

24. *Mazout*: Il est difficile d'estimer précisément l'évolution des prix du mazout, compte tenu des fluctuations importantes récemment subies par les prix du pétrole brut. Sur la base des tendances antérieures, un taux d'inflation annuel de 4,5 pour cent a donc été prévu.

25. *Autres services collectifs*: En l'absence de toute autre information, on est parti de l'hypothèse que les prix de l'eau et de l'électricité subiront une augmentation égale à celle du taux général d'inflation.

26. *Communications*: La chute des coûts de communication due à une concurrence accrue entre les fournisseurs de services ainsi qu'aux progrès technologiques réalisés au cours des derniers exercices s'est ralentie, mais il faut noter que l'accès et le recours accrus à la téléphonie mobile ont contrebalancé cette baisse des coûts. L'augmentation prévue du coût de ce poste de dépenses correspond au taux général d'inflation de chaque lieu d'affectation.

27. *Loyer*: Des provisions ont été inscrites pour faire face aux augmentations contractuelles des loyers et aux coûts supplémentaires résultant des déménagements pour raisons de sécurité. L'augmentation non prévue des primes d'assurance du bâtiment du siège (environ 340 000 dollars) a également été prise en compte.

Fournitures, accessoires, mobilier et matériel

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

28. Selon les prévisions en vigueur dans ce secteur d'activité, les prix de la pâte à papier devraient augmenter de 8 à 9 pour cent par an et le papier de 2 à 11,7 pour cent en fonction de son type. Une augmentation générale des coûts de 7,6 pour cent par an a été appliquée pour le papier et les articles de papeterie. En ce qui concerne les articles de la bibliothèque, notamment les périodiques, leur coût continue d'augmenter beaucoup plus rapidement que l'inflation générale. Les dépenses allouées aux ouvrages, aux revues et aux abonnements ont été augmentées en moyenne de 5,1 pour cent par an.

Acquisition de mobilier et de matériel

29. Compte tenu de l'évolution actuelle des prix, il n'a pas été prévu d'augmentation pour le matériel informatique. L'augmentation des coûts liés à l'acquisition de mobilier et de matériel reflétera le taux d'inflation annuel du lieu d'affectation.

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

30. Une augmentation des coûts de 4,5 pour cent par an en dollars a été retenue pour les projets de coopération technique sur le terrain inscrits au budget ordinaire. Les activités qui s'inscrivent dans ce cadre ont des composantes qui relèvent à la fois du terrain et du siège, d'où une augmentation des coûts prévus fondée sur le lieu d'affectation. Une augmentation des coûts de 2,9 pour cent par an en dollars a été provisionnée pour la contribution au Centre de formation de l'OIT à Turin afin de tenir compte de l'inflation prévue en Italie, de même qu'une augmentation de 9 pour cent par an, correspondant au taux d'inflation local en Uruguay, pour les composantes autres que les dépenses de personnel de la contribution au Centre interaméricain de recherche et de documentation sur la formation professionnelle (CINTERFOR). Dans la mesure où les coûts de formation se composent principalement de frais de voyage, du coût de services de consultants et du coût de travaux d'imprimerie, le taux d'inflation de chacun de ces éléments a été appliqué pour déterminer le niveau de l'augmentation des coûts pour ce poste de dépenses.

Autres dépenses

31. Ce poste recouvre certaines fonctions administratives assurées conjointement dans le cadre du régime commun des Nations Unies: Commission de la fonction publique internationale, Comité de haut niveau sur la gestion, Corps commun d'inspection, etc. Lorsqu'elles étaient disponibles, les prévisions budgétaires propres à ces organes ont servi de base de calcul, les augmentations de coûts étant fondées sur le taux général présumé de l'inflation au lieu de leur siège (1 pour cent à Genève et 2,4 pour cent à New York). De plus, des modifications mineures ont été apportées à la répartition des coûts entre les institutions participantes. Un montant de 673 000 dollars environ a été prévu pour couvrir l'augmentation du coût de la cotisation de l'OIT à la Caisse d'assurance pour la protection de la santé du personnel au titre des fonctionnaires retraités due à l'augmentation du nombre de retraités et à l'inflation locale.

Assurance pour la protection de la santé du personnel

32. Une provision générale de 5 millions de dollars a été inscrite pour couvrir l'augmentation attendue de la part de l'Organisation dans le financement du coût des soins de santé prodigués aux fonctionnaires en activité et aux retraités. Les modalités de cette proposition sont exposées plus loin. S'il est probable qu'une part de cette augmentation sera imputée aux dépenses de personnel lorsque la proposition définitive sera approuvée par le Conseil d'administration, le montant total de la provision a été inclus temporairement dans la rubrique «autres dépenses» pour les besoins de la présentation.

33. L'assurance-maladie des membres du personnel du BIT, des personnes à leur charge et des anciens fonctionnaires est fournie par la Caisse d'assurance pour la protection de la santé du personnel du BIT et de l'UIT. Cette caisse est une entité autonome et autogérée dont les principales recettes proviennent des cotisations prélevées sur le traitement ou la pension des assurés ainsi que de celles versées par l'organisation employeuse. Le taux de remboursement est généralement de 80 pour cent des frais médicaux, sous réserve de plafonds pour les catégories de prestation comme les facilités d'hospitalisation et les soins optiques et dentaires. En cas de frais médicaux très élevés à la charge d'une famille au cours d'une même année, le remboursement est effectué au taux de 95 pour cent au titre des prestations supplémentaires.

34. Les Statuts de la Caisse disposent que les réserves doivent être maintenues à un certain niveau. Elles ne doivent pas être inférieures au sixième des dépenses de la Caisse au cours des trois exercices financiers précédents, ni supérieures à la moitié de ces dépenses au cours de la même période. Si les recettes accumulées sont supérieures ou inférieures à ces limites statutaires, le Comité de gestion de la Caisse est tenu de prendre des mesures de redressement en ajustant le taux des cotisations ou des prestations ou en combinant ces deux mesures.

35. La structure actuelle de la Caisse date de 1969, année où le régime a été étendu au personnel engagé au titre de projets sur le terrain et à leurs familles. Le taux de cotisation initial a été fixé à 3 pour cent (1,5 pour cent à la charge de l'assuré et 1,5 pour cent à la charge de l'Organisation). Les augmentations ultérieures du taux de cotisation sont entrées en vigueur comme suit:

- 1^{er} mars 1978: 3,6 pour cent (1,8 pour cent à la charge de l'assuré et 1,8 pour cent à la charge de l'Organisation);
- 1^{er} janvier 1986: 4 pour cent (2 pour cent à la charge de l'assuré et 2 pour cent à la charge de l'Organisation);
- 1^{er} mars 1988: 4,6 pour cent (2,3 pour cent à la charge de l'assuré et 2,3 pour cent à la charge de l'Organisation);
- 1^{er} janvier 1990:
 - personnel en activité: 5,6 pour cent (2,8 pour cent à la charge de l'assuré et 2,8 pour cent à la charge de l'Organisation);
 - retraités: 8,4 pour cent (2,8 pour cent à la charge de l'assuré et 5,6 pour cent à la charge de l'Organisation).

36. Il y a lieu de noter que, en 1990, l'OIT et l'UIT sont convenues de doubler la part des cotisations acquittées par les organisations pour les anciens fonctionnaires ¹, en raison du nombre croissant de retraités dont les cotisations ne couvraient pas le montant des prestations.

37. Grâce à cet ajustement, la Caisse a été en mesure de maintenir son équilibre financier au cours des douze années allant de 1990 à 2002. Durant cette période, le taux des cotisations n'a pas été modifié, alors que d'autres régimes comparables du système des Nations Unies augmentaient sensiblement le leur.

38. Cependant, il s'est produit une détérioration progressive de la situation financière de la Caisse depuis le début de 2003. Des déficits d'exploitation mensuels ont été enregistrés régulièrement, imputables essentiellement à la forte augmentation des frais médicaux, particulièrement en Suisse (pays qui représente 80 pour cent des coûts) ². Voir les tableaux A2-5 et A2-6 pour des informations complémentaires.

Tableau A2-5. CAPS: résultats net d'exploitation*, 1999-2003 (dollars E.-U.)

	1999	2000	2001	2002	2003	2004 (estimation)
Excédent/(déficit)	1 145 998	(835 539)	766 794	165 785	(3 726 926)	(5 920 149)

*Cotisations reçues moins prestations versées.

Source: CAPS, rapports annuels.

Tableau A2-6. CAPS: montant moyen des prestations versées par assuré, 1999-2003 (dollars E.-U.)

Catégorie	1999	2000	2001	2002	2003	Augmentation (en %)
Personnel en activité	1 036	1 091	1 022	1 213	1 472	42,11%
Retraités	3 265	3 285	3 142	3 396	4 541	39,07%

Source: CAPS, rapports annuels.

¹ Voir documents GB.239/PFA/12/2 et GB.239/205; GB.241/PFA/9/5 et GB.241/205.

² Les dépenses de santé ont augmenté considérablement dans la plupart des pays de l'OCDE au cours des cinq dernières années. Combinée à un ralentissement de la croissance économique, cette augmentation a fait passer la part des dépenses de santé d'une moyenne de 7,8 pour cent du PIB en 1997 à 8,5 pour cent en 2002. En Suisse, les dépenses de santé ont atteint 3 445 dollars par habitant en 2002, soit un chiffre très supérieur à la moyenne de l'OCDE, qui est de 2 144 dollars. La Suisse arrive en deuxième position des pays de l'OCDE pour le montant des dépenses de santé (source: données sur la santé de l'OCDE, 2004).

39. Comme le montre le tableau A2-7, cette augmentation des coûts n'a été compensée ni par une progression similaire des traitements ou des pensions sur lesquelles se fondent les cotisations, ni par une amélioration de l'évolution démographique.

Tableau A2-7. Effectif de la CAPS* (BIT et UIT combinés)

Catégorie	1999	2000	2001	2002	2003	Variation (en %)
Personnel en activité	3 493	3 527	3 530	3 546	3 608	3,29%
Personnes à charge	4 844	4 686	4 665	4 723	4 713	-2,70%
Sous-total	8 337	8 213	8 195	8 269	8 321	-0,19%
Retraités	2 173	2 251	2 329	2 394	2 448	12,66%
Personnes à charge	1 222	1 266	1 306	1 335	1 316	7,69%
Sous-total	3 395	3 517	3 635	3 729	3 764	10,87%
TOTAL	11 732	11 730	11 830	11 998	12 085	3,0%

* A l'exclusion des personnes à charge volontairement protégées.

Source: CAPS, rapports annuels.

40. Selon la dernière révision actuarielle biennale, qui est actuellement en voie d'achèvement, l'évolution négative en cours va sans doute se poursuivre. Il ressort des projections actuarielles que les réserves du Fonds de garantie de la CAPS tomberont au-dessous du minimum prescrit à la fin de 2006 (voir tableau A2-8).

Tableau A2-8. Projection du Fonds de garantie de la CAPS (en millions de dollars E.-U.)

	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Flux de trésorerie						
Cotisations	24 386	24 923	25 481	26 046	26 626	27 226
Dépenses	(31 797)	(33 999)	(36 261)	(38 521)	(40 914)	(43 300)
Flux net de trésorerie	(7 411)	(9 076)	(10 780)	(12 475)	(14 288)	(16 074)
Fonds de garantie à la fin de l'exercice	30 532	22 885	13 068	969	(13 660)	(30 927)
Niveau minimum prescrit du Fonds de garantie	14 486	16 139	17 009	18 130	19 282	20 455

Source: Révision actuarielle de la CAPS par Hewitt Associates, novembre 2004 (données de 2003).

41. Compte tenu de cette évolution négative, le Comité de gestion de la CAPS envisage de prendre les mesures nécessaires pour rétablir l'équilibre financier de la Caisse, comme l'exigent ses Statuts. Il examine les mesures susceptibles de contribuer à limiter les coûts, comme la signature d'accords plus avantageux avec les fournisseurs de soins de santé grâce à l'adoption de formules de paiement direct. Par ailleurs, il envisage de rationaliser le barème des prestations actuel, en vue de réduire le taux de remboursement des traitements médicaux non essentiels, y compris par le biais de franchises.

42. Il apparaît toutefois que ces mesures ne suffiront pas et que, en raison de l'évolution actuelle, une forte hausse des taux de cotisation s'imposera au cours de la prochaine période biennale.

43. Selon les projections actuarielles, il faudra augmenter les cotisations d'environ 50 pour cent pour rétablir l'équilibre financier de la Caisse à long terme. Comme une augmentation immédiate d'un tel montant serait difficilement supportable pour les participants et les organisations, le Comité de gestion envisage de procéder à une augmentation plus faible combinée à des mesures de maîtrise des coûts. Un consensus n'a pas encore été atteint au sujet de l'augmentation nécessaire des taux de cotisation ou de la répartition entre les catégories d'assurés et les consultations en cours pourraient déboucher sur une proposition d'augmentation globale d'environ 25 pour cent. En admettant que la répartition actuelle des coûts entre les participants et les organisations soit maintenue, il en résultera une augmentation approximative de 5 millions de dollars E.-U. pour le Bureau et de 3 780 000 dollars pour les participants par

période biennale. Le déficit d'exploitation annuel de la CAPS à la fin de 2004 étant inférieur aux projections actuarielles, l'augmentation des cotisations envisagée permettrait de maintenir l'équilibre du Fonds de garantie dans les limites prescrites au cours de la prochaine période biennale.

44. Etant donné la nécessité d'obtenir l'autorisation financière voulue dans le cadre de l'établissement du programme et budget, le Directeur général juge opportun d'informer le Conseil d'administration de l'augmentation éventuelle des coûts de la Caisse d'assurance pour la protection de la santé du personnel et d'inclure une provision dans le montant estimatif des augmentations de coûts pour 2006-07. Un nouveau rapport sera soumis au Conseil d'administration en novembre 2005, étant donné que le Comité de gestion poursuit son examen de l'évolution financière de la Caisse à la lumière de l'étude actuarielle et va soumettre des recommandations concrètes aux chefs de secrétariat sur les taux de cotisation.

Annexe documentaire 3

Budget opérationnel proposé par rubrique et objet de dépense

		1	2	3	4	5	6	7	8	9	Total
		Dépenses de personnel	Voyages en mission	Services contractuels	Dépenses générales de fonction- nement	Fournitures et accessoires	Mobilier et matériel	Amortissement des emprunts pour le bâti- ment du siège	Bourses d'études, allocations et CTBO	Autres rubriques	
		\$	\$	\$	\$	\$	\$	\$	\$	\$	\$
PARTIE I. BUDGET COURANT											
Organes directeurs											
Conférence internationale du Travail	2004-05	8 230 980	198 626	1 749 702	1 359 606	252 194	55 720	-	16 615	-	11 863 443
	2006-07	7 035 481	55 000	1 507 956	1 240 766	244 000	10 000	-	17 000	-	10 110 203
Conseil d'administration	2004-05	2 206 179	2 492 275	-	97 178	-	-	-	-	-	4 795 632
	2006-07	2 181 179	2 492 275	-	97 178	-	-	-	-	-	4 770 632
Réunions régionales	2004-05	253 092	122 600	109 368	123 611	6 796	-	-	-	-	615 467
	2006-07	229 000	204 325	93 507	250 555	5 731	-	-	-	-	783 118
Services juridiques	2004-05	2 602 824	24 099	83 553	-	-	8 905	-	15 279	-	2 734 660
	2006-07	2 504 998	24 099	44 646	-	-	8 905	-	15 279	-	2 597 927
Relations, réunions et documents	2004-05	42 243 338	36 366	1 517 496	239 868	274 855	741 708	-	15 960	-	45 069 591
	2006-07	39 960 347	34 548	1 368 864	239 868	261 113	704 623	-	246 748	-	42 816 111
Total	2004-05	55 536 413	2 873 966	3 460 119	1 820 263	533 845	806 333	-	47 854	-	65 078 793
	2006-07	51 911 005	2 810 247	3 014 973	1 828 367	510 844	723 528	-	279 027	-	61 077 991
Objectifs stratégiques											
Programmes techniques											
Normes et principes et droits fondamentaux au travail	2004-05	24 695 541	1 328 620	1 686 450	-	-	128 108	-	1 288 424	-	29 127 143
	2006-07	23 222 517	1 381 678	2 160 266	32 500	-	123 510	-	1 530 585	-	28 451 056
Emploi	2004-05	30 649 643	2 194 689	2 835 596	-	133 721	369 930	-	2 102 040	-	38 285 619
	2006-07	29 087 861	1 545 945	3 605 222	-	133 721	369 930	-	2 675 223	-	37 417 902
Protection sociale	2004-05	23 182 391	1 017 493	1 708 853	14 313	22 558	191 383	-	1 184 177	-	27 321 168
	2006-07	23 124 061	756 908	1 213 871	9 078	38 337	123 047	-	1 419 241	-	26 684 543
Dialogue social	2004-05	28 914 519	3 375 561	1 755 651	19 660	7 043	155 465	-	8 504 759	-	42 732 658
	2006-07	28 756 542	808 724	1 627 553	2 074 185	5 633	80 839	-	8 673 985	-	42 027 461
Programmes intersectoriels											
Communication et information du public	2004-05	15 658 768	313 336	2 795 238	127 625	1 272 528	215 147	-	58 507	-	20 441 149
	2006-07	15 410 882	366 372	2 877 236	101 425	1 109 358	180 929	-	166 007	-	20 212 209
Relations externes et partenariats	2004-05	4 176 747	189 169	67 018	569 287	31 407	57 308	-	-	-	5 090 936
	2006-07	4 147 314	83 210	20 120	610 940	11 300	29 033	-	87 200	-	4 989 117
Egalité entre hommes et femmes	2004-05	1 802 104	93 820	223 462	-	1 425	22 740	-	171 282	-	2 314 833
	2006-07	1 709 824	93 820	271 217	-	1 425	22 740	-	171 282	-	2 270 308
Contribution de l'OIT à une mondialisation équitable	2004-05	-	301 188	455 756	66 710	-	-	-	117 850	-	941 504
	2006-07	-	301 188	408 681	66 710	-	-	-	117 850	-	894 429
Institut international d'études sociales	2004-05	-	-	-	-	-	-	-	4 942 004	-	4 942 004
	2006-07	-	-	-	-	-	-	-	4 843 164	-	4 843 164
Centre international de formation de l'OIT, Turin	2004-05	-	-	-	-	-	-	-	5 874 277	-	5 874 277
	2006-07	-	-	-	-	-	-	-	5 874 277	-	5 874 277

		1	2	3	4	5	6	7	8	9	Total
		Dépenses de personnel	Voyages en mission	Services contractuels	Dépenses générales de fonction- nement	Fournitures et accessoires	Mobilier et matériel	Amortissement des emprunts pour le bâti- ment du siège	Bourses d'études, allocations et CTBO	Autres rubriques	
		\$	\$	\$	\$	\$	\$	\$	\$	\$	\$
Intégration des politiques	2004-05	5 391 737	364 520	676 657	-	-	98 048	-	117 850	-	6 648 812
	2006-07	5 505 487	230 680	454 932	-	-	88 243	-	203 267	-	6 482 609
Statistiques	2004-05	5 634 222	192 882	522 615	-	-	217 705	-	88 497	-	6 655 921
	2006-07	5 300 064	148 519	718 964	-	-	195 934	-	194 498	-	6 557 979
Réserves pour les réunions techniques	2004-05	528 840	946 278	261 524	55 109	-	-	-	-	-	1 791 751
	2006-07	325 440	916 311	300 000	-	-	-	-	-	-	1 541 751
Total, programmes techniques	2004-05	140 634 512	10 317 556	12 988 820	852 704	1 468 682	1 455 834	-	24 449 667	-	192 167 775
	2006-07	136 589 992	6 633 355	13 658 062	2 894 838	1 299 774	1 214 205	-	25 956 579	-	188 246 805
Régions et coopération technique											
Coopération pour le développement	2004-05	2 524 374	50 068	19 208	-	-	2 680	-	5 890	-	2 602 220
	2006-07	2 394 778	50 068	19 208	-	-	2 165	-	5 890	-	2 472 109
Programmes extérieurs en Afrique	2004-05	33 521 944	1 797 673	173 809	3 959 960	426 952	491 805	-	6 760 419	8 800	47 141 362
	2006-07	32 843 342	1 662 964	277 072	4 061 121	339 238	327 833	-	7 018 160	18 000	46 547 730
Programmes extérieurs dans les Amériques	2004-05	28 893 508	1 122 446	452 607	4 179 149	319 626	277 798	-	5 453 269	-	40 698 403
	2006-07	28 400 226	1 065 603	594 033	3 808 983	265 196	178 534	-	5 874 992	-	40 187 567
Programmes extérieurs dans les Etats arabes	2004-05	7 198 818	388 629	122 606	391 032	49 050	74 410	-	1 523 701	-	9 748 246
	2006-07	6 801 193	383 054	410 945	392 414	49 350	63 610	-	1 523 701	-	9 624 267
Programmes extérieurs en Asie et dans le Pacifique	2004-05	31 939 597	1 913 174	439 197	4 031 519	455 193	295 300	-	4 556 239	-	43 630 219
	2006-07	30 980 112	1 481 283	749 197	4 215 799	428 870	448 210	-	4 752 535	25 000	43 081 006
Programmes extérieurs en Europe et en Asie centrale	2004-05	11 337 555	521 551	247 130	2 150 869	106 031	136 017	-	826 924	-	15 326 077
	2006-07	11 608 552	215 486	343 822	1 721 193	87 157	102 965	-	1 052 989	-	15 132 164
Total	2004-05	115 415 796	5 793 541	1 454 557	14 712 529	1 356 852	1 278 010	-	19 126 442	8 800	159 146 527
	2006-07	113 028 203	4 858 458	2 394 277	14 199 510	1 169 811	1 123 317	-	20 228 267	43 000	157 044 843
Services d'appui											
Informatique et communications	2004-05	9 151 006	40 964	67 670	2 113 417	-	184 960	-	43 610	-	11 601 627
	2006-07	14 621 586	40 000	6 160 000	1 418 742	-	171 718	-	195 593	-	22 607 639
Administration intérieure	2004-05	18 912 539	61 964	228 612	13 988 294	1 310 055	509 556	-	-	-	35 011 020
	2006-07	17 931 819	91 704	217 181	15 041 687	1 244 551	484 078	-	-	-	35 011 020
Total	2004-05	28 063 545	102 928	296 282	16 101 711	1 310 055	694 516	-	43 610	-	46 612 647
	2006-07	32 553 405	131 704	6 377 181	16 460 429	1 244 551	655 796	-	195 593	-	57 618 659
Services de management											
Direction générale	2004-05	6 512 758	277 835	262 242	467 122	7 813	13 700	-	-	-	7 541 470
	2006-07	5 253 619	264 497	1 158 722	467 122	7 422	13 015	-	-	-	7 164 397
Développement des ressources humaines	2004-05	14 908 184	352 665	973 358	219 476	4 688	295 535	-	2 601 949	-	19 355 855
	2006-07	14 917 182	219 017	481 061	192 806	4 688	135 535	-	2 437 773	-	18 388 062
Services financiers	2004-05	12 968 596	31 488	98 914	-	3 980	27 400	-	-	-	13 130 378
	2006-07	12 102 388	15 532	5 000	80 000	3 980	25 321	-	241 638	-	12 473 859
Programmation et gestion	2004-05	3 677 940	72 288	97 025	-	-	-	-	-	-	3 847 253
	2006-07	3 451 296	72 288	131 306	-	-	-	-	-	-	3 654 890
Audit interne et contrôle	2004-05	1 237 836	-	-	-	-	-	-	-	-	1 237 836
	2006-07	1 173 912	43 180	56 820	-	-	-	-	-	-	1 273 912
Evaluation	2004-05	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	2006-07	749 676	-	100 000	-	-	-	-	-	-	849 676

		1	2	3	4	5	6	7	8	9	Total
		Dépenses de personnel	Voyages en mission	Services contractuels	Dépenses générales de fonction- nement	Fournitures et accessoires	Mobilier et matériel	Amortissement des emprunts pour le bâti- ment du siège	Bourses d'études, allocations et CTBO	Autres rubriques	
		\$	\$	\$	\$	\$	\$	\$	\$	\$	\$
Cabinet du directeur exécutif, Gestion et administration	2004-05	668 844	9 466	-	-	-	-	-	-	-	678 310
	2006-07	994 284	9 466	-	-	-	-	-	-	-	1 003 750
Total	2004-05	39 974 158	743 742	1 431 539	686 598	16 481	336 635	-	2 601 949	-	45 791 102
	2006-07	38 642 357	623 980	1 932 909	739 928	16 090	173 871	-	2 679 411	-	44 808 546
Autres provisions budgétaires	2004-05	1 313 873	4 030	14 890	672 770	-	-	5 525 818	14 133 884	2 793 822	24 459 087
	2006-07	1 313 873	4 030	14 890	672 770	-	-	5 525 818	14 133 884	2 793 822	24 459 087
Ajustement pour mouvements de personnel	2004-05	-4 540 931	-	-	-	-	-	-	-	-	-4 540 931
	2006-07	-4 540 931	-	-	-	-	-	-	-	-	-4 540 931
TOTAL PARTIE I	2004-05	376 397 366	19 835 763	19 646 207	34 846 575	4 685 915	4 571 328	5 525 818	60 403 406	2 802 622	528 715 000
	2006-07	369 497 904	15 061 774	27 392 292	36 795 842	4 241 070	3 890 717	5 525 818	63 472 761	2 836 822	528 715 000
PARTIE II. DÉPENSES IMPRÉVUES											
Dépenses imprévues	2004-05	-	-	-	-	-	-	-	-	875 000	875 000
	2006-07	-	-	-	-	-	-	-	-	2 000 000	2 000 000
PARTIE III. FONDS DE ROULEMENT											
Fonds de roulement	2004-05	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	2006-07	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
TOTAL (PARTIES I-III)	2004-05	376 397 366	19 835 763	19 646 207	34 846 575	4 685 915	4 571 328	5 525 818	60 403 406	3 677 622	529 590 000
	2006-07	369 497 904	15 061 774	27 392 292	36 795 842	4 241 070	3 890 717	5 525 818	63 472 761	4 836 822	530 715 000
PARTIE IV. INVESTISSEMENTS INSTITUTIONNELS ET ÉLÉMENTS EXTRAORDINAIRES											
Sécurité		325 000	-	-	375 000	840 000	-	-	2 230 000	-	3 770 000
Locaux		-	-	-	-	-	-	-	6 610 000	-	6 610 000
Technologies de l'information et de la communication		-	-	-	-	-	-	-	-	3 300 000	3 300 000
Session maritime de la Conférence internationale du Travail		2 420 000	35 000	610 000	-	400 000	-	-	-	-	3 465 000
Ajustement pour mouvements de personnel		4 540 931	-	-	-	-	-	-	-	-	4 540 931
TOTAL PARTIE IV	2006-07	7 285 931	35 000	610 000	375 000	1 240 000	-	-	8 840 000	3 300 000	21 685 931
TOTAL (PARTIES I-IV)	2004-05	376 397 366	19 835 763	19 646 207	34 846 575	4 685 915	4 571 328	5 525 818	60 403 406	3 677 622	529 590 000
	2006-07	376 783 835	15 096 774	28 002 292	37 170 842	5 481 070	3 890 717	5 525 818	72 312 761	8 136 822	552 400 931
Prévisions recalculées	2006-07	402 586 589	15 721 097	29 822 739	39 324 350	5 918 969	3 933 313	5 525 818	80 598 692	8 428 970	591 860 537

Annexe documentaire 4

Tableau des postes permanents

1. Ce tableau indique le nombre et la catégorie des postes inscrits au budget ordinaire, ainsi que les postes que le Conseil d'administration crée de temps en temps au moyen d'autres sources de financement.

2. Conformément à la décision prise par le Conseil d'administration à sa 241^e session (novembre 1988) au sujet du système des postes budgétaires, des informations détaillées sur l'utilisation de ces postes pour des fonctionnaires titulaires seront fournies sous la forme d'une annexe type au document sur la composition et la structure du personnel qui est soumis chaque année à la Commission du programme, du budget et de l'administration lors des sessions de mars du Conseil d'administration.

	Nombre de postes
Postes inscrits au budget ordinaire:	
Directeur général	1
Directeurs généraux adjoints	3
Sous-directeurs généraux	8
Conseiller juridique	1
Postes au rang D.2	16
Postes au rang D.1	45
Postes de la catégorie des services organiques	543
Postes de la catégorie des services généraux	637
	1 254*
Postes créés au moyen d'autres sources de financement:	
Recettes perçues au titre de l'appui au programme:	
Postes de la catégorie des services organiques	17
Postes de la catégorie des services généraux	22
	39
Association internationale de la sécurité sociale:	
Postes de la catégorie des services organiques et postes de rang supérieur	9
Postes de la catégorie des services généraux	8
	17
Institut international d'études sociales:	
Postes de la catégorie des services organiques et postes de rang supérieur	7
Postes de la catégorie des services généraux	9
	16
CINTERFOR:	
Postes de la catégorie des services organiques et postes de rang supérieur	2
Postes de la catégorie des services généraux	5
	7
Programme alimentaire mondial:	
Postes de la catégorie des services organiques et postes de rang supérieur	1
Postes de la catégorie des services généraux	1
	2
Caisse d'assurance pour la protection de la santé du personnel du BIT et de l'UIT:	
Postes de la catégorie des services généraux	1

* Dont 166 postes de la catégorie des services organiques et de rang supérieur et 62 postes de la catégorie des services généraux sont gelés.

Annexe documentaire 5

Prévisions de dépenses pour la coopération technique financée par des sources extrabudgétaires, par objectif opérationnel

	Ressources extrabudgétaires (en dollars E.-U. constants de 2004-05)	
	Chiffres estimatifs 2004-05 révisés	Chiffres estimatifs 2006-07
Normes et principes et droits fondamentaux au travail		
1a. Principes et droits fondamentaux au travail	126 664 000	168 983 000
1b. Action normative	1 645 000	2 048 000
	128 309 000	171 031 000
Emploi		
2a. Emploi, marchés du travail, compétences et employabilité	25 817 000	20 329 000
2b. Création d'emplois	57 194 000	58 312 000
	83 011 000	78 641 000
Protection du travail		
3a. Élargir la couverture sociale	15 720 000	12 290 000
3b. Protection effective des travailleurs	16 710 000	19 459 000
	32 430 000	31 749 000
Dialogue social		
4a. Affermir les partenaires sociaux	7 683 000	8 705 000
4b. Gouvernements et institutions de dialogue social	21 380 000	14 440 000
4c. Développement du dialogue social au niveau sectoriel	1 717 000	1 434 000
	30 780 000	24 579 000
Total, prévisions de dépenses extrabudgétaires	274 530 000	306 000 000

Annexe documentaire 6

Prévisions de dépenses pour la coopération technique financée par des sources extrabudgétaires, par région et par objectif stratégique

	Prévisions de dépenses extrabudgétaires 2006-07 (en dollars E.-U. constants de 2004-05)
Afrique	
Normes et principes et droits fondamentaux au travail	33 797 000
Emploi	26 877 000
Protection sociale	5 346 000
Dialogue social	6 702 000
	72 722 000
Amérique latine et Caraïbes	
Normes et principes et droits fondamentaux au travail	40 556 000
Emploi	11 416 000
Protection sociale	2 243 000
Dialogue social	3 442 000
	57 657 000
Etats arabes	
Normes et principes et droits fondamentaux au travail	3 380 000
Emploi	1 803 000
Protection sociale	317 000
Dialogue social	1 185 000
	6 685 000
Asie et Pacifique	
Normes et principes et droits fondamentaux au travail	52 385 000
Emploi	21 977 000
Protection sociale	5 735 000
Dialogue social	3 553 000
	83 650 000
Europe et Asie centrale	
Normes et principes et droits fondamentaux au travail	6 759 000
Emploi	3 376 000
Protection sociale	2 714 000
Dialogue social	2 026 000
	14 875 000
Programmes interrégionaux	
Normes et principes et droits fondamentaux au travail	34 154 000
Emploi	13 192 000
Protection sociale	15 393 000
Dialogue social	7 672 000
	70 411 000
TOTAL	306 000 000

Annexe documentaire 7

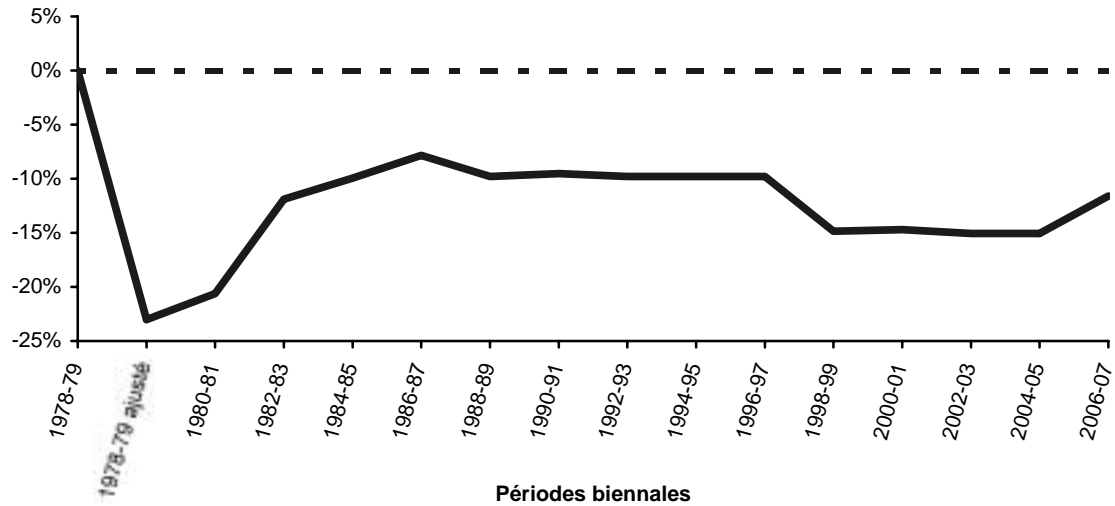
Etat récapitulatif des dépenses de coopération technique proposées au titre du budget ordinaire pour 2006-07

	2004-05	2006-07 (en dollars E.-U. constants de 2004-05)	2006-07 (prévisions recalculées, dollars E.-U.)
Normes et principes et droits fondamentaux au travail	1 288 424	1 288 424	1 376 407
Emploi	2 102 040	2 102 040	2 245 583
Protection sociale	1 160 607	1 160 607	1 239 862
Dialogue social	7 479 881	7 479 881	7 990 665
Activités pour les employeurs	1 816 368	1 816 368	1 940 404
Activités pour les travailleurs	4 634 348	4 634 348	4 950 817
Egalité entre hommes et femmes	97 502	97 502	104 160
Intégration des politiques	88 497	88 497	94 540
Programmes extérieurs en Afrique	6 531 714	6 531 714	6 977 750
Programmes extérieurs dans les Amériques	3 639 819	3 639 819	3 888 374
Programmes extérieurs dans les Etats arabes	1 501 901	1 501 901	1 604 462
Programmes extérieurs en Asie et dans le Pacifique	4 521 239	4 521 239	4 829 984
Programmes extérieurs en Europe et en Asie centrale	820 349	820 349	876 369
	29 231 973	29 231 973	31 228 156

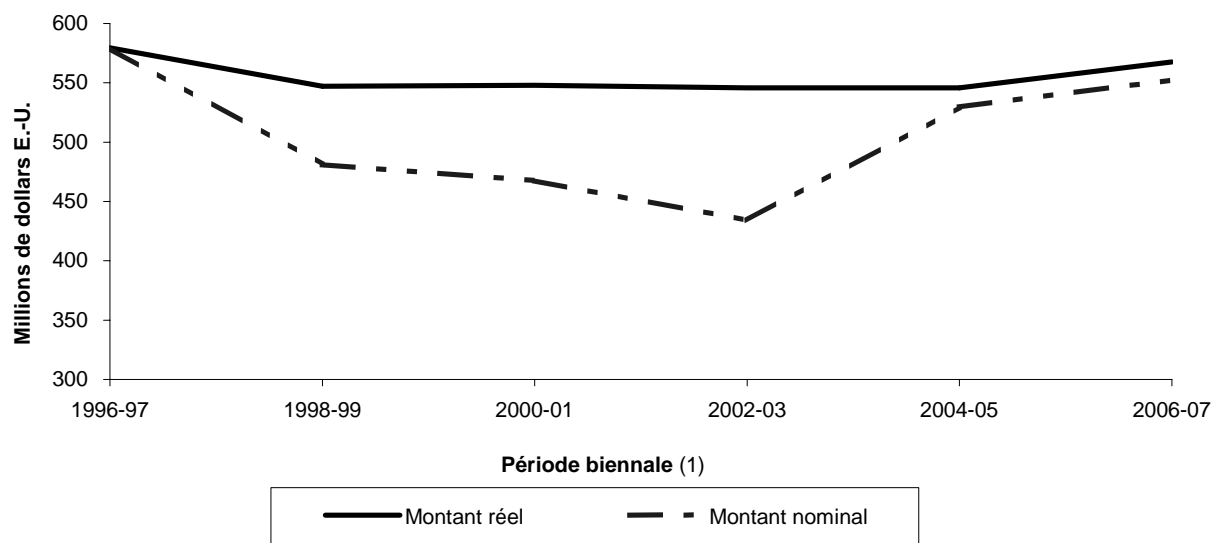
Annexe documentaire 8

Evolution du programme et des dépenses

Evolution réelle du programme (1978-2007) (la base zéro est le programme et budget approuvé pour 1978-79)



Evolution du budget des dépenses de 1996 à 2007 (en prenant 1996-97 comme base)



(1) De 1996-97 à 2004-05, les chiffres sont ceux des budgets adoptés par la Conférence internationale du Travail.

Domaines susceptibles de faire l'objet d'un financement extrabudgétaire supplémentaire

1. La liste ci-après expose un certain nombre de points susceptibles de faire l'objet d'un financement extrabudgétaire supplémentaire qui contribuerait sensiblement à améliorer les résultats de l'OIT dans le contexte du cadre stratégique. Ces points, élaborés au cours de l'établissement du programme et budget, pourraient faire l'objet d'un financement dans le cadre du budget ordinaire; cependant, comme on ne dispose pas des fonds nécessaires au titre de ce budget, il est proposé de les financer par des ressources extrabudgétaires. D'autres priorités apparaîtront ultérieurement, par exemple en ce qui concerne la réponse aux crises, comme le tsunami asiatique.

- i) Les contributions importantes de l'OIT à la sensibilisation mondiale et aux activités de lutte contre le travail forcé et la traite sont pleinement reconnues; il existe cependant de larges possibilités d'accroître le niveau actuel d'investissement pour fournir davantage d'informations et renforcer les moyens dont disposent les mandants en ce domaine, particulièrement dans les régions où la demande est forte, en Asie et en Europe. Deux millions de dollars supplémentaires permettraient d'améliorer le niveau des résultats prévus.
- ii) Des ressources supplémentaires sont nécessaires pour appuyer pleinement les fonctions d'évaluation rendues nécessaires par l'IPEC et la Déclaration, ainsi que pour améliorer l'exécution au niveau du terrain. Un montant d'environ 1,7 million de dollars permettrait de réduire notablement les contraintes actuelles.
- iii) Pour développer les compétences, la formation et les services relatifs aux normes sur le terrain, il faudrait dégager 2 millions de dollars supplémentaires.
- iv) Un montant supplémentaire de 1,5 million de dollars, dont 1,1 million serait affecté aux bureaux extérieurs, permettrait de renforcer les moyens dont disposent les mandants pour mener leur politique de l'emploi lorsque la demande est supérieure à celle que peuvent satisfaire les ressources du budget ordinaire, particulièrement en ce qui concerne les Etats arabes, l'Europe orientale et l'Asie centrale. En raison de l'évolution et des changements rapides que connaît la politique de l'emploi de ces régions, il faudrait mener de nouvelles recherches et élaborer de nouvelles connaissances pour appuyer efficacement les interventions des mandants dans la politique locale.
- v) Un programme d'un million de dollars, qui viserait à effectuer de nouvelles recherches et à fournir de nouvelles données pour informer les mandants, particulièrement en Asie, au sujet des conséquences de la production mondialisée pour la politique nationale et des changements intervenus dans les accords internationaux réglementant ce mode de production, contribuerait directement à renforcer les programmes par pays menés en Asie.
- vi) Un montant de 2,4 millions de dollars permettrait de financer un programme d'ensemble qui serait mené dans les régions, mettrait particulièrement l'accent sur l'Europe et l'Afrique et viserait à fournir des services stratégiques et à assurer une programmation dans le domaine de l'emploi des jeunes. Ce montant faciliterait grandement la mise en œuvre du modeste programme de recherche axé sur les questions stratégiques qui bénéficie déjà de ressources du budget ordinaire.
- vii) Un renforcement du programme de recherche sur les conséquences des différentes politiques de l'emploi pour la réduction de la pauvreté fournirait des orientations pratiques aux gouvernements, aux partenaires sociaux et aux donateurs. Un montant

supplémentaire d'un maximum de 2 millions de dollars permettrait de poursuivre les activités déjà entreprises grâce aux programmes participatifs élargis, particulièrement en Afrique.

- viii) On constate un accroissement de la demande d'informations et de recherches concrètes sur l'impact des modèles de sécurité sociale et des nouvelles approches de cette question. Poursuivre les activités déjà en cours grâce à un programme élargi, principalement dans les Amériques, pourrait permettre de fournir des informations précieuses pour les responsables politiques et les partenaires sociaux. Un montant supplémentaire de 500 000 dollars permettrait de produire de nouvelles données importantes.
- ix) Il y aurait lieu de disposer de davantage d'informations sur les approches pratiques de l'amélioration de la protection des travailleurs de l'économie informelle, ce qui constituerait la phase initiale d'une évolution vers une intégration complète dans l'économie formelle, ainsi que d'apporter une aide immédiate aux travailleurs et aux employeurs de ce secteur. Un montant supplémentaire de 2 millions de dollars permettrait d'élargir et d'accélérer notablement les travaux menés par l'OIT dans ce domaine et les résultats correspondants.
- x) Une contribution de 200 000 dollars suffirait à faciliter le développement des capacités d'appui stratégique de l'OIT en matière de salaires, domaine qui intéresse vivement les mandants mais qui n'a bénéficié jusqu'ici que de ressources limitées du budget ordinaire en raison des projets concurrents. Les ressources consacrées à l'élaboration d'importants produits nouveaux fondés sur les connaissances permettraient d'améliorer l'appui donné par l'OIT aux mandants, singulièrement dans les domaines stratégiques que sont les mécanismes de fixation des salaires, la discrimination salariale et la composition salariale, où les connaissances actuelles de l'OIT sont faibles et où la demande va croissant.
- xi) Les accords d'intégration régionale comme les communautés économiques régionales africaines et les accords de libre-échange des Amériques ont un impact notable sur le monde du travail et imposent de nouvelles exigences aux gouvernements et aux partenaires sociaux, qu'ils poussent à intervenir dans les débats et décisions stratégiques. L'OIT mène des recherches et apporte un soutien aux mandants en ce domaine, et des ressources supplémentaires permettraient d'élargir le champ de ces recherches et des activités de renforcement des capacités. Un montant supplémentaire de 2 millions de dollars serait le bienvenu et aurait un impact non négligeable sur les résultats attendus.
- xii) S'il est reconnu au sein du système des Nations Unies que l'OIT joue un rôle moteur dans l'intégration des questions d'égalité hommes-femmes dans ses programmes (ce qui est confirmé par l'incorporation des résultats relatifs à ce domaine dans de nombreux indicateurs et est renforcé sur le plan interne par des mécanismes comme les vérifications de la prise en compte des questions d'égalité entre hommes et femmes dans les programmes), il n'en demeure pas moins que les ressources totales disponibles ont toujours été faibles. Le Conseil d'administration a approuvé le recours à une partie de l'excédent de 2000-01 pour financer l'élargissement des activités menées en matière d'égalité entre les sexes, notamment en ce qui concerne le soutien apporté aux mandants pour ce qui est des vérifications et de la formation assurées en ce domaine. Si cette décision a été accueillie très favorablement par les mandants, elle ne peut être financée dans les limites normales du budget ordinaire. Un montant d'environ 5 millions de dollars permettrait de maintenir le niveau élargi des services et de l'appui fournis grâce à des fonds excédentaires et de soutenir les initiatives préconisées par la résolution concernant la promotion de l'égalité entre hommes et femmes, l'égalité de rémunération et la protection de la maternité, adoptée par la 92^e session (juin 2004) de la Conférence internationale du Travail.