

**POUR INFORMATION**

DOUZIÈME QUESTION À L'ORDRE DU JOUR

**Rapport sur l'exécution
du programme en 2006***Table des matières*

	<i>Page</i>
Résumé	iii
Abréviations	v
Introduction	1
Faits marquants sur le plan mondial et à l'OIT	2
Principales décisions du Conseil d'administration et de la Conférence internationale du Travail.....	2
Programmes par pays de promotion du travail décent	4
Premières observations	4
Evaluation des programmes par pays: Philippines	5
Enjeux actuels.....	5
Objectif stratégique n° 1: Promouvoir et mettre en œuvre les normes et les principes et droits fondamentaux au travail	7
1a.1 Mieux appliquer les principes et droits fondamentaux au travail	7
1a.2 Action ciblée contre le travail des enfants.....	8
1b.1 Améliorer l'impact des normes.....	9
Objectif stratégique n° 2: Accroître les possibilités pour les femmes et pour les hommes d'obtenir un emploi et un revenu convenables	11
2a.1 L'emploi est au cœur des politiques économiques et sociales	11
2a.2 Politiques et programmes pour le travail décent concernant les compétences et l'employabilité	11
2a.3 L'emploi des jeunes	13
2b.1 Créer des emplois par le développement de l'entreprise.....	13

2b.2	Créer des emplois en favorisant l'investissement à forte intensité de main-d'œuvre	14
2b.3	Le travail décent par le développement local: réduire la pauvreté grâce à l'emploi et à la responsabilisation au niveau local	15
Objectif stratégique n° 3: Accroître l'étendue et l'efficacité de la protection sociale pour tous		17
3a.1	Amélioration des politiques et stratégies visant à étendre la protection sociale à tous	17
3a.2	Amélioration des outils et des instruments d'analyse et de formulation des politiques et bonne gouvernance en matière de protection sociale	18
3b.1	Amélioration de la protection des travailleurs dans l'économie formelle ou informelle	18
3b.2	Action tripartite dans le domaine des migrations de travailleurs.....	19
3b.3	Plans nationaux de lutte contre le VIH/SIDA dans le monde du travail.....	20
Objectif stratégique n° 4: Renforcer le tripartisme et le dialogue social		22
4a.1	Les organisations d'employeurs et de travailleurs jouent un rôle plus utile auprès de leurs membres et des membres potentiels.....	22
4a.2	Les partenaires sociaux influencent les politiques socio-économiques et de gouvernance	23
4b.1	Renforcer la dimension sociale de l'intégration régionale	23
4b.2	Améliorer la gouvernance.....	24
4c.1	Amélioration des résultats sur le plan social et sur le plan du travail dans des secteurs spécifiques.....	25
Stratégies thématiques.....		27
	Promotion de l'égalité entre hommes et femmes	27
	Une mondialisation équitable	28
	Le travail en tant que moyen de s'affranchir de la pauvreté	28
Initiatives focales		29
	Economie informelle	29
	Responsabilité sociale des entreprises	29
	Zones franches d'exportation	29
Capacités institutionnelles.....		30
	Promotion du partenariat	30
	Renforcement des capacités en matière de statistiques	30
	Renforcement des connaissances et développement de l'information.....	30
	Renforcement des stratégies de communication pour la promotion du travail décent .	31
	Centre international de formation de l'OIT, Turin.....	31
	Institut international d'études sociales	31
Gouvernance, appui et management		32
	Transparence	32
	Gestion des ressources humaines et financières	32
	Services pour la gouvernance	33
	Entretien de l'infrastructure.....	34

Résumé

Faits marquants sur le plan mondial et à l'OIT

1. L'Agenda du travail décent a été expressément reconnu par la déclaration ministérielle du Conseil économique et social des Nations Unies (ECOSOC), par une communication de la Commission européenne ainsi que par les conclusions sur la promotion du travail décent adoptées par le Conseil européen des ministres. Une décennie du travail décent a été lancée au niveau régional en Asie et dans les Amériques.

2. De nouveaux instruments ont été adoptés par le Conseil d'administration et la Conférence internationale du Travail. Lors de sa 94^e session (maritime), qui s'est tenue en février 2006, la Conférence internationale du Travail a adopté une nouvelle convention du travail maritime qui refond et actualise 68 conventions et recommandations maritimes de l'OIT. A sa 95^e session (juin 2006), la Conférence a adopté la convention (n° 187) et la recommandation (n° 197) sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail, 2006, la recommandation (n° 198) sur la relation de travail, 2006, et une résolution concernant l'amiante.

Programmes par pays de promotion du travail décent

3. Les programmes par pays de promotion du travail décent (PPTD) sont en passe de devenir le principal cadre de l'action menée par le BIT dans les pays. La mise au point des documents de programme a été achevée dans 25 Etats Membres et est en cours dans une quarantaine d'autres. Il ressort des premières analyses que les PPTD améliorent la consultation entre les mandants et au sein du Bureau et permettent d'établir une relation plus transparente entre les ressources allouées et les résultats escomptés et de concentrer les efforts sur un petit nombre d'objectifs prioritaires réalistes. Ce ciblage favorise également l'intégration des objectifs des PPTD dans des cadres de développement plus larges. La poursuite de cette intégration nécessitera toutefois des efforts soutenus.

4. Il s'avère que les PPTD nécessitent un engagement plus résolu de la part des mandants ainsi qu'une volonté plus affirmée de travailler dans les limites des ressources disponibles. Dans le cadre du nouveau partenariat conclu avec le gouvernement des Pays-Bas ainsi qu'avec le ministère du Développement international du Royaume-Uni, une formation sera proposée aux mandants et au personnel du Bureau en vue de renforcer la mise en œuvre des PPTD

en tant qu'instruments de la gestion axée sur les résultats.

Objectif stratégique n° 1

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

5. L'assistance technique du BIT a permis l'élaboration de plans d'action nationaux ainsi que l'intégration des conventions de l'Organisation dans la législation et les politiques relatives à l'emploi, au travail forcé, à la discrimination, au travail des enfants ainsi qu'à d'autres questions. Des projets de loi visant à assurer la mise en œuvre concrète des principes et droits fondamentaux au travail ont été élaborés dans 12 Etats Membres, dont la Jordanie, où la nouvelle législation du travail interdit toute discrimination à l'encontre des travailleurs migrants.

6. Des mesures de lutte contre le travail des enfants ont été prises dans 88 pays, notamment le Bangladesh, où 2 448 jeunes filles du secteur informel urbain ont pu bénéficier d'une instruction et d'une formation non formelles. Parmi les initiatives prises par les organisations d'employeurs et de travailleurs, on citera l'adoption de recueils de directives pratiques au Népal et, au Mexique, la création d'une commission syndicale nationale contre le travail des enfants. On estime à 150 000 le nombre d'enfants qui, en 2006, ont pu être soustraits à des situations de travail abusives ou bénéficier de mesures préventives.

7. La formation dispensée aux organisations d'employeurs et de travailleurs leur a permis de formuler davantage d'observations sur l'application des conventions. La commission d'experts a ainsi enregistré 325 cas de progrès et le Comité de la liberté syndicale 34.

Objectif stratégique n° 2

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

8. Le BIT a aidé les Etats Membres à établir un bilan de leur politique de l'emploi et à élaborer dans ce domaine un ensemble de programmes, de politiques et de stratégies, concernant notamment l'emploi des jeunes. Les questions de l'emploi et du travail décent sont désormais intégrées dans les DSRP et autres stratégies natio-

nales de réduction de la pauvreté dans plusieurs pays – Burkina Faso, Burundi, Cameroun, Congo, Ethiopie, Madagascar, Pakistan, République démocratique du Congo et Rwanda.

9. Parmi les initiatives axées sur la création d'emplois, on citera la mise en œuvre dans de nouveaux pays de programmes de formation et de promotion de l'entrepreneuriat, comme Tout savoir sur l'entreprise, Gérez mieux votre entreprise et la Formation pour le renforcement de l'autonomie économique des populations rurales. Des programmes de création d'emplois à forte intensité de main-d'œuvre ont été mis au point dans plusieurs pays et ont joué un rôle décisif dans des pays sortant d'une crise comme l'Indonésie, l'Iraq et le Libéria.

10. De nouvelles initiatives ont été prises pour améliorer l'analyse du marché du travail: création, en Afrique, d'un réseau africain de bibliothèques des indicateurs du marché du travail; mise en place, dans la région Asie et Pacifique, d'une base de données sur les indicateurs du travail décent; établissement d'un observatoire du marché du travail pour l'Amérique centrale et la République dominicaine. Le BIT a publié deux ouvrages, les *Tendances mondiales de l'emploi des jeunes – 2006* et le *Rapport sur les tendances de l'emploi dans le monde – 2006*.

Objectif stratégique n° 3

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

11. Par un travail de sensibilisation et d'analyse, le BIT a aidé les Etats Membres à faire de la sécurité sociale l'un des éléments centraux de leur stratégie nationale de développement et des DSRP, ainsi qu'à étendre ou à perfectionner leurs systèmes de protection sociale. Des services consultatifs destinés à favoriser l'extension de la protection sociale aux fonctionnaires ont été mis en œuvre en République démocratique populaire lao, et les études du BIT sur la question de l'égalité entre hommes et femmes ont été utilisées pour l'élaboration d'une nouvelle législation sur les retraites dans le secteur privé en Slovaquie ainsi que pour la mise au point (actuellement en cours) d'une base de données sur la sécurité sociale.

12. Pour améliorer la sécurité sur le lieu de travail, tant dans l'économie formelle que dans l'économie informelle, des cadres internationaux et des programmes et politiques nationaux de sécurité et santé au travail ont été élaborés. La mise en œuvre du premier volet d'un programme d'éducation en entreprise sur la question du VIH/SIDA est pratiquement terminée, et les études d'impact réalisées au Belize, au Bénin, au Ghana et au Togo mettent en évidence les

changements positifs survenus tant dans les comportements individuels qu'au sein de l'entreprise et à l'échelon national.

13. Un cadre multilatéral pour les migrations de main-d'œuvre a été mis en place. Les activités du BIT dans ce domaine couvrent une trentaine de pays en Asie, en Afrique, en Europe et au Moyen-Orient. Les services consultatifs du Bureau ont facilité la révision des projets de lois sur la migration de la main-d'œuvre et sur la protection des travailleurs migrants en République populaire démocratique lao, en République de Moldova, en Mongolie et au Viet Nam.

Objectif stratégique n° 4

Renforcer le tripartisme et le dialogue social

14. Les organisations d'employeurs et de travailleurs ont élargi et amélioré l'éventail de leurs services afin de pouvoir mieux répondre aux attentes de leurs membres. En Afrique, le BIT a aidé les organisations d'employeurs à promouvoir l'entrepreneuriat féminin; en Fédération de Russie, il a aidé les organisations de travailleurs à fournir une formation aux travailleurs migrants tadjiks. Par le truchement du programme de lutte contre la pauvreté, le Bureau a aidé les organisations de travailleurs à participer activement à la mise en œuvre des stratégies nationales de réduction de la pauvreté. Les organisations de travailleurs et les organisations d'employeurs ont participé à l'élaboration des politiques nationales. Les premières ont fourni un apport précieux à la mise au point des documents de stratégie pour la réduction de la pauvreté (DSRP) au Bénin, au Burkina Faso et au Pakistan.

15. Le BIT a fourni des conseils sur la réforme de la législation du travail à une trentaine de pays, et proposé à 18 autres une assistance technique en vue de moderniser leur ministère du Travail. Les partenaires sociaux ont participé à la réforme de la législation du travail et plusieurs pays y ont inclus des dispositions qui s'inspirent directement des conventions et des principes directeurs de l'OIT.

16. Le succès des programmes d'action concernant des secteurs spécifiques a suscité l'intérêt d'autres pays qui ont demandé à en bénéficier également. Le programme d'action en faveur du travail décent dans l'agriculture a contribué à l'adoption d'une nouvelle législation sur la sécurité et la santé à la Barbade et en Ouganda. Certains des principes directeurs contenus dans la publication du BIT intitulée *Santé et sécurité dans le secteur de la démolition des navires* ont été intégrés dans le nouveau projet de convention de l'Organisation maritime internationale sur le recyclage des navires.

Abréviations

ANASE	Association des Nations de l'Asie du Sud-Est
DSRP	Document de stratégie pour la réduction de la pauvreté
ECOSOC	Conseil économique et social des Nations Unies
GERME	Gérez mieux votre entreprise
HCR	Haut Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés
HIMO	Programme des investissements à haute intensité de main-d'œuvre
IIES	Institut international d'études sociales
IPEC	Programme focal sur le travail des enfants
IRIS	Système intégré d'information sur les ressources
OHADA	Organisation pour l'harmonisation en Afrique du droit des affaires
ONUSIDA	Programme commun des Nations Unies sur le VIH/SIDA
PME	Petite et moyenne entreprise
PNUAD	Plan-cadre des Nations Unies pour l'aide au développement
PNUD	Programme des Nations Unies pour le développement
PPTD	Programmes par pays de promotion du travail décent
SRP	Stratégie de réduction de la pauvreté
SST	Sécurité et santé au travail
TREE	Formation pour le renforcement de l'autonomie économique des populations rurales
UNESCO	Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture
WIND	Amélioration du travail dans le cadre du développement local
WISE	Programme sur les améliorations du travail dans les petites entreprises

Introduction

17. Le présent document propose une vue d'ensemble de l'exécution du programme de l'OIT en 2006, conformément à l'engagement qui a été pris de faire rapport chaque année au Conseil d'administration sur l'action de l'Organisation. Il fournit des informations sur la mise en œuvre du programme et budget au cours de la première année de l'exercice 2006-07.

18. L'essentiel des informations portent sur la concrétisation des résultats associés aux quatre objectifs stratégiques de l'Organisation. On trouvera en regard de chacun de ces objectifs quelques exemples d'activités financées au moyen de l'excédent de l'exercice 2000-01. Le document présente les premiers résultats obtenus ainsi que quelques activités et produits élaborés au cours de l'année 2006. Au terme de la période biennale, un rapport sur l'exécution du programme portant sur la totalité de l'exercice présentera les résultats en les corrélant aux indicateurs et aux cibles retenus pour la période 2006-07.

19. L'un des premiers enseignements qui a pu être tiré concerne la nécessité d'établir des indicateurs permettant de mesurer plus précisément les résultats. Lors de l'élaboration du programme et budget 2008-09, un grand soin a été apporté à la définition de résultats et d'indicateurs susceptibles de permettre une mesure plus précise.

20. Il apparaît que certaines activités nécessitent des investissements importants sur plusieurs années avant de porter leurs fruits. L'adoption de la nouvelle convention du travail maritime, par exemple, doit sans doute beaucoup au long et laborieux travail de consultation qui l'a précédée et qui n'a lui-même été possible que grâce aux ressources extrabudgétaires et aux efforts librement consentis par les mandants.

21. L'OIT doit parallèlement redoubler d'efforts pour identifier ses priorités et définir les domaines dans lesquels elle peut assurer le maximum d'impact à ses activités. Une attention toute particulière a été portée à l'intégration d'un ensemble de priorités dans les programmes par pays de promotion du travail décent. L'Organisation doit de toute évidence continuer de progresser dans cette direction.

22. Les bureaux extérieurs indiquent que la participation aux efforts de coordination déployés par les Nations Unies s'intensifie rapidement. Si la réforme des Nations Unies soulève beaucoup d'enthousiasme, elle n'est pas sans poser un certain nombre de choix difficiles, s'agissant par exemple de la question de savoir s'il convient de consacrer davantage de temps aux travaux des

groupes thématiques qu'aux services directs aux mandants. Le problème se pose avec une acuité toute particulière dans les pays où le BIT n'est pas présent ainsi que pour les bureaux de petite taille.

23. La rédaction du présent document a commencé bien avant que le Conseil d'administration n'examine, en novembre 2006, la question de l'amélioration continue de la gestion axée sur les résultats. Tant dans le document présenté à cette occasion¹ qu'au cours du débat lui-même, un certain nombre de questions ont été soulevées qui touchent directement à l'établissement des rapports d'exécution. Concrètement, il a été proposé que ces derniers portent essentiellement sur les cibles à atteindre dans un délai déterminé, et que les capacités d'évaluation permettant d'apprécier l'utilité et l'efficacité de l'action de l'OIT soient renforcées². Les implications concernant la nature des rapports d'exécution, et notamment l'intérêt limité à cet égard du rapport établi à mi-parcours, ont été reconnus³.

24. La collecte des informations nécessaires pour la rédaction du présent document a confirmé l'existence de certaines lacunes dans le système actuel. En effet, les résultats les plus significatifs résultent d'efforts poursuivis sur une durée qui excède largement la simple période biennale; dès lors, tout rapport couvrant uniquement le premier tiers de l'exercice souffre inévitablement d'un manque de perspective. Par ailleurs, au manque d'informations sur les résultats s'ajoute le fait que, dans les phases initiales, on ne dispose pas de suffisamment d'informations pour pouvoir tirer des enseignements pour l'avenir. Enfin, le coût de la rédaction d'un tel document représente une charge considérable pour tous les secteurs du BIT et toutes les régions.

25. Il a été décidé que l'élaboration du prochain cadre stratégique, en 2008, comporterait une refonte du cycle de programmation. Cette refonte devrait viser à une évaluation plus systématique et à un examen plus approfondi par le Conseil d'administration des éléments soumis à évaluation. Le Bureau prévoit déjà de consacrer beaucoup plus d'efforts au travail d'évaluation, et cette tendance devrait s'accélérer en 2008-09. Compte tenu de ces divers éléments et de l'intérêt limité que présente le rapport intermédiaire, il est proposé de passer à un seul et uni-

¹ Document GB.297/PFA/1/1.

² *Ibid.*, paragr. 18, 38-40.

³ *Ibid.*, paragr. 89.

que rapport d'exécution couvrant la totalité de l'exercice biennal.

Faits marquants sur le plan mondial et à l'OIT

Soutien international au travail décent

26. L'Agenda du travail décent a bénéficié d'un appui appréciable lors du débat de haut niveau du Conseil économique et social des Nations Unies (ECOSOC). La déclaration ministérielle prend en outre fermement position en faveur d'une mondialisation équitable et engage les signataires à faire du plein emploi productif et du travail décent pour tous un objectif central des politiques nationales et internationales, ainsi que des stratégies nationales de développement et de réduction de la pauvreté. La déclaration ministérielle invite également les gouvernements et autres institutions compétentes à examiner l'impact sur l'emploi de leurs politiques et la cohérence de celles-ci.

27. La Commission européenne a publié une communication qui consacre l'importance du travail décent dans le cadre des initiatives prises par l'Union européenne en vue de promouvoir et partager ses valeurs et son expérience. Cette communication marque une avancée importante dans les relations entre l'Union européenne et l'OIT.

28. Les liens entre l'Union européenne et l'Agenda du travail décent ont été renforcés par l'adoption, par le Conseil européen des ministres, d'un ensemble de conclusions sur la promotion du travail décent dans l'Union européenne et dans le monde.

Lancement de décennies du travail décent

29. Deux réunions régionales se sont tenues, l'une en Asie et l'autre dans les Amériques. Au terme de la seizième Réunion régionale des Amériques, les gouvernements, les employeurs et les travailleurs ont annoncé le lancement d'une décennie de la promotion du travail décent dans les Amériques.

30. La quatorzième Réunion régionale asiatique a approuvé sans réserve la déclaration ministérielle de l'ECOSOC de juillet 2006, et lancé la décennie asiatique du travail décent. Les mandants tripartites se sont engagés à déployer des efforts concertés et soutenus pour que le travail décent devienne une réalité dans tous les pays d'Asie.

Principales décisions du Conseil d'administration et de la Conférence internationale du Travail

31. La convention du travail maritime, 2006, a été adoptée lors de la 94^e session (maritime) de la Conférence internationale du Travail (février 2006). A sa 95^e session (juin 2006), la Conférence a adopté la convention (n° 187) et la recommandation (n° 197) sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail, 2006, la recommandation (n° 198) sur la relation de travail, 2006, ainsi qu'une résolution concernant l'amiante.

Convention du travail maritime

32. La convention du travail maritime, 2006, regroupe et actualise 68 conventions et recommandations maritimes adoptées par l'OIT depuis 1920. La nouvelle convention, véritable «déclaration des droits des gens de mer», comporte un ensemble de normes obligatoires, assorti de principes directeurs non contraignants. Elle contient également un certain nombre de dispositions destinées à permettre de faire face à l'évolution des besoins du secteur. Diverses dispositions relatives aux aspects techniques et aux modalités d'application peuvent être mises à jour à l'aide d'une procédure d'amendement accélérée. La convention s'applique à tous les navires normalement affectés à des activités commerciales, à l'exception des navires affectés à la pêche et des navires de construction traditionnelle.

Sécurité et santé au travail

33. La convention (n° 187) et la recommandation (n° 197) sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail, 2006, visent à promouvoir la mise en place d'une «culture de prévention en matière de sécurité et de santé» par le biais de programmes nationaux de sécurité et de santé au travail s'appuyant sur la stratégie globale adoptée en 2003 par la Conférence internationale du Travail.

Relation de travail

34. La recommandation (n° 198) sur la relation de travail, 2006, vise à promouvoir l'adoption de politiques nationales qui permettront de déterminer l'existence de relations de travail, de distinguer entre travailleurs salariés et travailleurs indépendants, de combattre les relations de travail déguisées et d'assurer l'application des normes à toutes les formes d'accords contractuels.

Utilisation de l'amiante

35. La résolution indique que la suppression de l'utilisation de l'amiante ainsi que la localisation et la gestion correcte de l'amiante actuellement

en place constituent le moyen le plus efficace de protéger les travailleurs contre l'exposition à cette substance et de prévenir maladies et décès. Elle précise que la convention (n° 162) sur l'amiante, 1986, ne saurait servir à justifier ou accepter la poursuite de l'utilisation de l'amiante.

Programmes par pays de promotion du travail décent

36. Les programmes par pays de promotion du travail décent (PPTD) sont en passe de devenir le principal cadre de l'action menée par le BIT dans les pays. Des documents-cadres détaillés ont été signés ou approuvés dans toutes les régions. Des PPTD existent désormais sous leur forme définitive dans 25 Etats Membres (dans trois Etats Membres, le PPTD est remplacé par un autre cadre) et, à la fin de 2006, des PPTD étaient en cours d'élaboration dans une quarantaine d'autres pays.

37. La première réunion de l'équipe chargée de la gestion globale des activités relatives au travail décent s'est tenue en octobre 2006 au BIT, à Genève. Elle a permis aux hauts responsables de l'Organisation chargés de la promotion du travail décent, aux niveaux mondial, régional, national ou local, d'échanger leurs expériences et points de vue. Des activités de suivi sont en cours.

Premières observations

38. Bien que la mise en œuvre des PPTD n'en soit qu'à ses débuts, on peut d'ores et déjà formuler un certain nombre d'observations:

- **Amélioration de la consultation entre le siège et les bureaux extérieurs.** Les PPTD permettent à l'Organisation de définir clairement à l'avance les activités qu'elle entend conduire dans un pays donné. La fixation de ces priorités et leur intégration dans le système intégré d'information sur les ressources (IRIS) ont permis d'établir un cadre d'information commun accessible tant au siège que dans les bureaux extérieurs. S'il est vrai qu'IRIS est susceptible d'améliorations, le fait de pouvoir accéder à ces informations spécifiques permet déjà de mener des concertations plus poussées sur les activités prévues et de disposer d'informations précieuses pour la préparation du programme et budget 2008-09.
- **Relation plus transparente entre les ressources et les résultats.** Les premiers résultats des programmes par pays pour 2006-07 ont été enregistrés dans le module IRIS de gestion stratégique. Consacré à la planification de l'exécution, cet outil permet, dans l'ensemble du Bureau, de mettre en corrélation les allocations du budget ordinaire et les résultats des programmes par pays, ce qui donne la possibilité de connaître de façon plus précise le montant des ressources affectées à tel ou tel résultat défini dans le programme et budget.

- **Des priorités réalistes.** La préparation des PPTD aide à définir des résultats qui correspondent plus étroitement aux besoins et aux priorités des mandants et qui, dans la mesure où l'on restreint le nombre des priorités, sont également plus réalistes.
- **Incidences à un niveau plus élevé.** Les PPTD varient en fonction des besoins, des contextes nationaux et des capacités mais, dans tous les pays, la participation tripartite à chacune des étapes du processus a permis que le travail décent et le plein emploi soient dûment pris en compte dans les programmes nationaux de développement et influencent le dialogue et la collaboration avec les ministères, les partenaires des Nations Unies dans le domaine du développement et d'autres acteurs nationaux. Les PPTD ont également permis au BIT d'axer plus résolument son action autour d'initiatives bien déterminées qui, chaque fois que possible, ont été intégrées dans le Plan-cadre des Nations Unies pour l'aide au développement (PNUAD) et associées aux objectifs globaux de ce dernier.

Place des PPTD dans l'effort de développement des Nations Unies

République-Unie de Tanzanie: la participation du BIT aux activités du groupe des partenaires du développement et de l'équipe de pays des Nations Unies a permis l'intégration des priorités du PPTD dans le PNUAD et la Stratégie d'assistance conjointe (JAST).

Mali: le cadre de développement et la stratégie de réduction de la pauvreté intègrent les quatre objectifs stratégiques associés au travail décent, l'emploi des jeunes étant notamment retenu comme l'une des priorités centrales de l'action des pouvoirs publics.

Népal: à la suite de l'intégration des résultats des PPTD dans le PNUAD, l'équipe de pays des Nations Unies a déclaré souhaiter resserrer ses liens avec le BIT.

Pakistan: le PPTD est ancré dans les priorités nationales de développement, ce qui a permis de consolider les liens et les partenariats et a facilité la mobilisation des ressources au niveau local. L'Organisation des Nations Unies pour le développement industriel et le Fonds des Nations Unies pour la population ont signé un protocole d'accord avec l'OIT à Islamabad afin de promouvoir une action conjointe.

Jordanie: le PPTD – dont la version définitive a été établie en août 2006 – est pris en compte dans le bilan commun de pays actuellement en cours de préparation et dans les activités prévues par le PNUAD pour la période 2008-2012, activités qui porteront essentiellement sur la pauvreté et l'emploi. Des ressources supplémentaires nécessaires pour le financement du PPTD pourraient être fournies par le PNUD dans le cadre du bilan commun de pays/PNUAD.

Ghana, Libéria et Nigéria: l'élaboration des PPTD a permis d'accorder à l'emploi une place centrale dans le développement socio-économique des trois pays. Cette orientation modifie sensiblement la manière de travailler de l'équipe de pays des Nations Unies et des donateurs. L'accent mis sur l'emploi dans l'effort de développement devrait avoir un retentissement au niveau tant national que sous-régional.

Cambodge, République dominicaine, El Salvador, Inde, Indonésie, Mongolie: les priorités associées au travail décent sont reprises dans les documents PNUAD de ces pays.

Albanie, Bosnie-Herzégovine, Bulgarie, Jamaïque, Kazakhstan, Kirghizistan, République de Moldova, Pérou, Roumanie, Fédération de Russie, Suriname, Tadjikistan, Trinité-et-Tobago, Turquie, Ukraine: des discussions ont eu lieu avec les coordinateurs résidents des Nations Unies pour assurer l'articulation des PPTD avec les programmes de développement des Nations Unies, de telle manière que les PPTD apportent la meilleure contribution possible aux stratégies nationales de développement.

Evaluation des programmes par pays: Philippines

39. La première évaluation indépendante d'un programme par pays, effort majeur pour déterminer l'efficacité globale de l'action du BIT dans les pays, a été effectuée aux Philippines en 2006 (voir document GB.297/PFA/2/3). Il en ressort que les interventions du BIT, malgré la complexité croissante du contexte dans lequel il s'attache à promouvoir le travail décent, ont été techniquement solides et efficaces. Le rapport indique que le programme mis en œuvre répond bien aux priorités des mandants, qu'il est cohérent avec les cadres nationaux de développement et qu'il est relativement bien ancré, en raison de la collaboration avec le système des Nations Unies et d'autres partenaires.

40. Le nombre et la diversité des éléments n'ont pas toujours permis de définir une stratégie bien précise et d'arrêter des résultats bien ciblés ni d'intégrer l'ensemble dans un modèle unique de

programmation par pays. Plusieurs points sensibles ont été relevés, dont la nécessité de mieux focaliser le travail d'assistance technique, d'accorder davantage d'attention au renforcement des capacités des mandants et du personnel dans divers domaines – gestion axée sur les résultats et stratégies correspondantes, gestion du savoir, systèmes intégrés de conception, de suivi et d'évaluation des programmes.

41. Le Bureau tirera parti des conclusions du rapport d'évaluation pour améliorer la mise au point des programmes par pays de promotion du travail décent et pour essayer de mobiliser les ressources extrabudgétaires nécessaires pour être en mesure de proposer un programme intégré pour chaque pays.

Enjeux actuels

42. Malgré d'incontestables progrès dans l'élaboration et la mise en œuvre des PPTD, il y a lieu de revoir et d'améliorer certains aspects:

- **Associer les mandants à la planification des résultats.** Il est essentiel que les mandants puissent jouer un rôle plus actif, en particulier au niveau des pays; il convient donc de s'assurer de leur pleine participation et de leur concours efficace en les associant systématiquement à chacune des étapes de la procédure axée sur les résultats.
- **Travailler avec les ressources disponibles.** Les résultats des programmes doivent être rationalisés et mieux ciblés, de manière à mieux correspondre aux ressources disponibles. Le BIT et les mandants doivent se fixer un ensemble d'objectifs réalistes, atteignables, définir clairement les ressources – notamment extrabudgétaires – nécessaires, en tenant compte des capacités de l'Organisation. Une meilleure mise en œuvre des PPTD passe également par un renforcement du soutien technique et financier du siège.
- **Mieux intégrer les PPTD.** Les priorités des PPTD sont certes intégrées dans des programmes de plus grande ampleur, mais il faudrait davantage s'attacher à les intégrer dans les PNUAD et les aligner sur ces derniers, ce qui suppose un effort substantiel et soutenu.
- **Assurer une qualité constante.** Les PPTD sont élaborés dans des contextes très divers, qui correspondent à autant de niveaux de compétences. Il importe de garantir une certaine cohérence dans la préparation des PPTD et d'assurer une qualité égale. Des groupes régionaux de soutien aux PPTD ont été mis en place à cette fin; placés sous l'autorité de chacun des directeurs régionaux, ils ont pour tâche de mettre

en place un cadre d'assurance qualité et d'intervenir auprès du siège pour obtenir l'appui nécessaire aux PPTD.

- **Mettre en place les compétences nécessaires.** L'administration des PPTD en tant qu'outil de gestion axée sur les résultats exige beaucoup d'efforts de la part des mandants et du personnel, d'où la nécessité d'investir en permanence dans le renforcement des capacités et la formation.

43. Dans le cadre d'un nouvel accord-cadre de partenariat avec les Pays-Bas et le Royaume-

Uni, le BIT s'efforce actuellement d'apporter les améliorations nécessaires pour renforcer le rôle des PPTD en tant que vecteurs d'application de la gestion axée sur les résultats. Il s'agit notamment: i) de fournir une assistance aux mandants dans le domaine de la gestion axée sur les résultats et des PPTD, et en particulier de les aider à évaluer les programmes et à utiliser les résultats de ces évaluations; ii) d'aider le personnel du BIT à améliorer les PPTD, notamment en ce qui concerne la formulation des résultats et le suivi de la mise en œuvre.

Objectif stratégique n° 1

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

1a.1 Mieux appliquer les principes et droits fondamentaux au travail

Législation et plans d'action

44. Le BIT a apporté une assistance technique à divers pays pour la mise en application des principes et droits fondamentaux au travail, en étroite collaboration avec les gouvernements et les partenaires sociaux. Des projets de lois ont été élaborés dans les pays suivants: Afghanistan, Botswana, Fidji, Jordanie, Kiribati, Lesotho, Malawi, Nigéria, Papouasie-Nouvelle-Guinée, Samoa, Vanuatu et Zambie. Au Botswana, la nouvelle législation permet aux travailleurs du secteur public de se syndiquer et, en Oman, la nouvelle législation du travail intègre des projets d'éléments empruntés à la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, à la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949, et aux conventions relatives au travail des enfants. Un projet de loi sur les relations du travail à Fidji incorpore les politiques relatives au VIH/SIDA sur le lieu de travail. En Jordanie, la législation du travail a été révisée selon un processus tripartite; elle interdit la discrimination à l'égard des travailleurs migrants et leur reconnaît le droit d'adhérer à un syndicat. Le BIT a apporté son soutien à l'Equateur, qui a finalisé la révision de son Code du travail.

Nombre de ratifications de conventions de l'OIT en 2006:

78

45. Des changements législatifs et politiques sont en cours dans d'autres Etats Membres. En Namibie, le BIT aide le gouvernement à identifier et aplanir les disparités entre la convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951, et la législation nationale; au Kazakhstan et en Ukraine, il collabore largement à l'élaboration d'un nouveau Code du travail. Au Viet Nam, une consultation tripartite intensive a conduit à l'établissement d'un plan d'action national pour la création d'emplois décents et la formation de personnes handicapées. Des plans d'action nationaux de réforme du ministère du Travail sont en cours en Jamaïque et à Sainte-Lucie.

46. Des comités de sécurité et santé au travail et des comités d'entreprise ont été créés au Maroc, de même que des comités employeurs-travailleurs dans certaines entreprises

d'Indonésie et des services consultatifs sur les relations professionnelles dans certaines régions du Viet Nam, ce qui a contribué à promouvoir la négociation collective dans ces pays.

Travail forcé

47. Au Portugal, le Code pénal a été révisé à l'effet de qualifier le travail forcé de délit pénal, et la République de Moldova a adopté une nouvelle législation relative aux bureaux de placement privés pour lutter contre la traite des personnes. Au Paraguay, le ministère du Travail et de la Justice a créé un nouveau bureau d'inspection du travail dans la région du Chaco, où les populations indigènes sont soumises à des pratiques de travail forcé. Le Niger a créé une commission interministérielle tripartite-plus, chargée de combattre le travail forcé et la discrimination.

48. Au Brésil, un nombre croissant de personnes soustraites au travail forcé ont trouvé un emploi rémunéré. Le BIT a aidé le ministère du Travail et le ministère de l'Education à étendre le projet «Alphabétisation Brésil» à cette catégorie d'ex-travailleurs forcés. Des campagnes de prévention ont été menées auprès des organisations de travailleurs de tous les Etats, et des programmes et manuels de formation ont été fournis aux forces de police patrouillant sur les routes afin de lutter contre la traite des personnes.

49. La Bolivie et le Pérou ont élaboré des plans d'action contre le travail forcé. En Bolivie, le projet de loi sur la rémunération du travail rural a été présenté au Congrès, et des alliances sont créées avec diverses institutions afin de combattre le travail forcé. Au Pakistan, dans le cadre du plan d'action national contre la servitude pour dettes qu'il soutient, le BIT a contribué à renforcer les capacités de hauts fonctionnaires, de magistrats et de religieux. Au Viet Nam, il a continué d'appuyer l'équipe spéciale interinstitutions chargée d'évaluer les lois et pratiques relatives au travail forcé.

Discrimination

50. Le BIT a poursuivi ses travaux pour appeler l'attention sur les inégalités entre les hommes et les femmes sur le marché du travail dans les pays du Pacte de stabilité, et suggérer des moyens d'y remédier. Dans la République de Moldova et en Serbie, il a favorisé le débat sur les rapports de pays concernant la situation de l'emploi. Des séances abordant la question de l'égalité entre les hommes et les femmes en matière d'emploi ont été systématiquement prévues

dans toutes les réunions de haut niveau associées au processus de Bucarest.

51. Au Portugal, le BIT a aidé les mandants à élaborer une méthode d'évaluation des emplois dans le secteur des restaurants et des débits de boisson qui soit exempte de sexisme, afin de corriger la sous-évaluation de certaines professions à dominante féminine.

1a.2 Action ciblée contre le travail des enfants

52. Par l'intermédiaire du Programme international pour l'abolition du travail des enfants (IPEC), le BIT aide les Etats Membres à progresser dans la lutte contre le travail des enfants. En 2006, il est intervenu dans plusieurs domaines: législation (sept Etats Membres), politiques et plans d'action nationaux (cinq Etats Membres), prise en compte des questions liées au travail des enfants dans les politiques de développement (huit Etats Membres), collecte de données (cinq Etats Membres), systèmes de contrôle du travail des enfants (neuf Etats Membres).

Législation et plans d'action

Nombre estimatif d'enfants soustraits à un régime d'exploitation ou au risque d'y être assujettis en 2006 (par des interventions dans 73 Etats Membres):

150 000

53. Le Parlement albanais a ratifié l'accord de protection et d'assistance aux enfants victimes de traite, signé entre le gouvernement albanais et le gouvernement grec. Au Népal, le Parlement a examiné un amendement de la loi visant à lutter contre l'asservissement et la traite des enfants.

54. En Inde, en vertu de la nouvelle loi entrée en vigueur, il est interdit d'employer des enfants

de moins de 14 ans à des tâches domestiques et autres formes de travail. Au Guatemala et dans la ville de San Pedro de Sula (Honduras), l'accès des mineurs aux décharges publiques est désormais interdit. Par ailleurs, le Guatemala est en train d'adapter sa législation pour se conformer à la convention (n° 138) sur l'âge minimum, 1973, et à la convention (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999.

55. Des listes de formes dangereuses de travail des enfants ont été établies dans plusieurs pays, notamment au Pérou (liste approuvée), en Zambie (projet), en Uruguay et à Sri Lanka (en attente d'approbation), le BIT ayant collaboré avec les partenaires tripartites à cette fin. Avec le sou-

tien de l'IPEC, de telles listes sont en cours de finalisation en Bulgarie, au Kosovo (Serbie), en République de Moldova, en Roumanie et en Ukraine. Par ailleurs, la question du travail des enfants a été incluse dans les mémorandums conjoints sur l'inclusion conclus entre la Commission européenne et la Bulgarie et la Roumanie.

56. L'IPEC a également appuyé le lancement de plans d'action nationaux contre le travail des enfants en Argentine, en Egypte, en Equateur, en El Salvador et à Sri Lanka. Le travail des enfants a été inscrit dans le PNUAD pour le Bangladesh (plan d'action national) et en tant que produit PNUAD spécifique en République dominicaine et au Salvador. Le Costa Rica a également lancé un programme d'allocations sous conditions visant expressément à éliminer le travail des enfants.

Les organisations d'employeurs et de travailleurs œuvrent à l'éradication du travail des enfants

57. Dans le Karnataka (Inde), les organisations d'employeurs s'emploient à établir des plans d'action contre le travail des enfants dans l'industrie de la soie et, aux Philippines, la Confédération des employeurs des Philippines adopte maintenant des politiques allant dans ce sens. Au Népal, un code de conduite relatif au travail et à la traite des enfants a été élaboré; il est mis en application par les organisations d'employeurs et de travailleurs.

58. Les consultations menées auprès d'organisations de travailleurs en Afrique, en Asie et au niveau mondial ont mis en lumière des questions importantes concernant le rôle des syndicats dans la lutte contre le travail des enfants dans l'économie informelle, en particulier les enfants domestiques, ainsi que les liens entre les conventions relatives au travail des enfants et d'autres normes fondamentales de l'OIT, en particulier la liberté syndicale.

59. Au niveau national, deux grandes organisations de travailleurs mexicaines ont collaboré pour constituer une commission syndicale nationale contre le travail des enfants. Aux Philippines, par l'intermédiaire du Congrès philippin des syndicats, les organisations de travailleurs suivent les enfants qui ont été soustraits au monde du travail grâce au mécanisme «Sauver les enfants travailleurs». Des observatoires syndicaux du travail des enfants ont été créés dans les pays francophones de l'Afrique de l'Ouest.

Fait marquants

60. Des actions contre le travail des enfants sont menées dans 88 pays. Grâce au soutien de l'IPEC et d'autres sources:

- plus de 2 000 enfants travaillant dans le secteur des plantations à Sri Lanka et plus de 1 200 enfants des zones touchées par le tsunami reçoivent un soutien sur le plan éducatif. Une aide à la formation professionnelle a été fournie pour les enfants plus âgés, dont bon nombre sont désormais en apprentissage dans des centres de production;
- des stratégies ciblées sur les enfants travaillant dans l'agriculture, où ils sont souvent occupés aux tâches les plus dangereuses, sont testées dans le district d'Urambo en République-Unie de Tanzanie;
- en août 2006, 6 667 enfants avaient été soustraits au travail ou au risque d'y être astreints dans 20 provinces de Turquie; 4 620 d'entre eux ont bénéficié de possibilités d'éducation et de formation;
- le BIT entame la seconde phase d'un programme visant à prévenir la traite des femmes et des filles dans la région du Mékong;
- au Chili, en Colombie, au Paraguay et au Pérou, 2 706 enfants et adolescents et 1 092 familles ont bénéficié de la création de réseaux locaux offrant des possibilités d'éducation et un accès aux services de santé de base;
- plus de 6 000 enfants ont été soustraits au travail au Ghana et au Nigéria. La situation socio-économique de plus de 600 parents/tuteurs d'ex-enfants travailleurs s'est améliorée grâce à une initiation à l'entrepreneuriat et à une aide en nature (outils/équipements de travail et matériels).

61. Le deuxième rapport global sur le travail des enfants: *La fin du travail des enfants – Un objectif à notre portée*, lancé en mai, indique que le nombre d'enfants astreints au travail dans le monde a baissé de 11 pour cent au cours des quatre dernières années. Pendant cette même période, le nombre d'enfants employés à des travaux dangereux a diminué de 26 pour cent. Dans le prolongement du rapport, la Journée mondiale contre le travail des enfants, organisée en juin, a réuni 43 pays autour d'activités liées à la campagne «Carton rouge au travail des enfants».

Bangladesh: accès des filles à l'éducation

Beaucoup de filles au Bangladesh souffrent des stéréotypes fortement enracinés quant aux rôles traditionnels des hommes et femmes qui les empêchent d'accéder à l'éducation. Alors que la scolarité des garçons est perçue comme un investissement pour leur carrière et leur avenir, celle des filles, en revanche, n'est pas jugée importante puisqu'elles n'ont en principe d'autre perspective que le mariage précoce. On sait que les filles sont très nombreuses à travailler dans certaines activités de l'économie informelle, notamment le recyclage de batteries et la couture.

En 2006, 2 448 filles ont été inscrites dans des structures d'éducation non formelle et de formation qualifiante grâce à un projet de l'IPEC sur le travail des enfants dans l'économie informelle urbaine, lancé en 2002 et qui au total a bénéficié à 44 411 enfants, dont 12 479 filles.

En 2007, une deuxième phase du projet visera à élaborer des modèles de prévention et d'élimination du travail des enfants dans l'économie informelle urbaine et à démontrer leur viabilité en vue de leur élargissement ou de leur transposition dans d'autres zones métropolitaines.

1b.1 Améliorer l'impact des normes

62. Le BIT met en œuvre la stratégie d'amélioration des activités normatives, approuvée lors du précédent exercice⁴. Il a engagé un processus de consultations informelles sur les diverses composantes de cette stratégie afin de parvenir à un consensus tripartite.

63. Certains progrès ont été réalisés en ce qui concerne la Commission de l'application des normes de la Conférence (2006), notamment: publication d'une liste préliminaire de cas individuels (avant le début de la Conférence); meilleur équilibre géographique dans le choix de ces cas; utilisation de critères pour les cas de progrès. Désormais, la Commission d'application des normes de la Conférence tient compte plus systématiquement, dans ses conclusions, de l'assistance technique mentionnée dans 14 cas en juin 2006. Elle met aussi davantage l'accent sur le respect des obligations concernant la présentation de rapports.

⁴ Documents GB.294/LILS/4 et GB.294/9.

La Chine a ratifié la convention n° 111, qui entrera en vigueur en janvier 2007

64. Le BIT a aidé des gouvernements à améliorer la présentation des rapports sur l'application des normes. Grâce à l'assistance technique et aux ateliers de formation tripartites, le gouvernement du Yémen a été en mesure

de soumettre tous les rapports dus en 2006 en vertu de l'article 22 de la Constitution de l'OIT. Il est également sur le point de créer un comité tripartite permanent pour les questions touchant aux normes du travail internationales. Pour la première fois en vingt ans, le gouvernement afghan a présenté son rapport sur l'application des conventions de l'OIT en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs. Une formation a été dispensée à des organisations d'employeurs et de travailleurs pour leur permettre de fournir des commentaires plus nombreux sur l'application des conventions.

65. Pour la première fois, la Commission de l'application des normes de la Conférence a inclus un cas de progrès parmi les cas individuels examinés. Ce cas concernait l'application par l'Irlande de la convention (n° 159) sur la réadaptation professionnelle et l'emploi des personnes handicapées, 1983, ainsi que sa démarche visant à associer les partenaires sociaux et les personnes handicapées à la promotion de l'emploi des handicapés. Le gouvernement irlandais et le BIT ont créé un programme commun visant à aider les gouvernements d'Afrique et d'Asie à mieux faire appliquer les lois en faveur des personnes handicapées.

66. En 2006, la commission d'experts a noté 325 cas de progrès et la Commission de la liberté syndicale 34. Elle a reçu 518 observations sur

l'application des normes, émanant d'organisations d'employeurs et de travailleurs.

67. Quatre Etats Membres ont ratifié les conventions relatives à l'égalité entre les sexes: la Bulgarie (convention (n° 156) sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981); la Chine (convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958); la République de Moldova (convention (n° 183) sur la protection de la maternité, 2000); le Vanuatu (convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951, et convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958).

La Syrie et le Liban ratifient la convention (n° 170) sur les produits chimiques, 1990

En 2006, la Syrie et le Liban ont ratifié la convention n° 170 de l'OIT qui vise à protéger les travailleurs contre les effets nocifs des produits chimiques. En Syrie, le BIT a fourni une assistance technique tripartite pour l'élaboration des programmes de l'Institut d'éducation ouvrière et des activités de sensibilisation. Il a collaboré avec l'Institut arabe de santé et de sécurité au travail et avec la Confédération internationale des syndicats arabes pour organiser des cours de formation sur l'utilisation, la classification et l'évaluation des produits chimiques.

Au Liban, les recueils de directives pratiques, outils et documents du BIT ont servi à réviser ou élaborer des dispositions et programmes nationaux sur la sécurité et la santé au travail (SST). La convention a été ratifiée grâce aux efforts déployés par le BIT pour promouvoir la SST: matériels de sensibilisation, Réunion tripartite de commémoration de la Journée mondiale pour la sécurité et la santé au travail, ateliers divers.

Objectif stratégique n° 2

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

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

Politiques et stratégies

68. Des politiques, stratégies et programmes nationaux d'emploi ont été élaborés en Azerbaïdjan, en République de Moldova, au Mozambique, au Nicaragua et au Sénégal. Au Mozambique, le BIT et le ministère du Travail coopèrent en vue du lancement, à l'intention des partenaires sociaux, de la Stratégie de l'emploi et de la formation professionnelle, nouvellement adoptée.

69. Le BIT collabore à la mise en œuvre des stratégies nationales de l'emploi en Zambie; le cinquième plan de développement de ce pays (2006) comprend un chapitre sur l'emploi et le travail. Des politiques et des plans d'action nationaux sont en cours d'application au Cap-Vert, au Lesotho et au Mali. Des aspects liés à l'emploi et au travail décent sont intégrés dans les DSRP et autres stratégies nationales de réduction de la pauvreté au Burkina Faso, au Burundi, au Cameroun, au Congo, en République démocratique du Congo, en Ethiopie, à Madagascar, au Pakistan et au Rwanda.

70. Les politiques de l'emploi ont fait l'objet d'un examen dans l'ex-République yougoslave de Macédoine et au Monténégro. En Jordanie, le BIT a financé un séminaire national sur la révision du code jordanien relatif au handicap. La collaboration avec d'autres organisations des Nations Unies en Jamaïque, au Suriname et à Trinité-et-Tobago favorise l'insertion du travail décent dans les plans du PNUAD.

Améliorer l'analyse du marché du travail

71. Le BIT a lancé une nouvelle initiative visant à mettre en place un réseau de bibliothèques des indicateurs du marché du travail africain. Dans les Amériques, un observatoire du marché du travail pour l'Amérique centrale et la République dominicaine a été établi et les travaux pour la création d'une base de données permettant de mesurer et contrôler le marché du travail régional sur la base d'indicateurs liés aux quatre objectifs stratégiques de l'OIT se sont poursuivis. Une base de données sur les indicateurs du travail décent a été créée en Asie et Pacifique et, lors d'un forum récent, le Conseil de coopération du Golfe a élaboré un certain nombre d'indicateurs

qui serviront à contrôler la composition nationale de la main-d'œuvre dans un cadre fondé sur les droits. En octobre, le BIT a commencé à tester la dernière version de la bibliothèque d'informations sur le marché du travail, au siège et dans six bureaux extérieurs.

72. Les études sur la réforme des marchés du travail ont été prises en compte par l'Organisation de coopération et de développement économiques et la Commission européenne, qui a ajouté un chapitre sur la flexicurité dans son tout dernier rapport phare sur l'emploi en Europe. Au niveau national, sur la base de son étude sur les intermédiaires du marché du travail dans les pays du Maghreb, le BIT a donné des conseils pratiques pour la réforme du service national de l'emploi en Algérie. Des plans ont été mis au point en Argentine, au Brésil, en Uruguay et au Paraguay en vue d'harmoniser les indicateurs du marché du travail dans la sous-région.

Nombre de travailleurs ayant gagné moins de 2 dollars E.-U. par jour en 2005: 1,4 milliard – rapport *Tendances mondiales de l'emploi* (2006)

73. D'après le rapport *Tendances mondiales de l'emploi* (2006), lancé par le Directeur général à Davos lors du Forum économique mondial, en 2005, le taux de chômage mondial s'est maintenu à 6,3 pour cent, après deux années de baisse et, sur les 1,4 milliard de travailleurs pauvres, 520 millions vivaient dans des conditions de pauvreté extrême (moins de 1 dollar par jour).

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

Législation et politiques

74. Les politiques de développement de l'employabilité font l'objet d'un examen dans plusieurs Etats Membres. En Angola, le gouvernement a accepté les recommandations relatives à son système de formation professionnelle formulées par le BIT. En Mongolie, la loi sur la formation professionnelle est révisée selon un processus tripartite. Le BIT a examiné les politiques et pratiques de promotion des compétences à la

base de l'employabilité pour les travailleurs pauvres (au Cambodge, en Thaïlande et au Viet Nam) et pour les jeunes travailleurs (aux Philippines). Il a donné des conseils pour l'élaboration de politiques et la rédaction de textes législatifs dans plusieurs pays: Afghanistan, Ethiopie, Ghana, Mozambique, Népal, Fédération de Russie, Zambie.

75. Le Cambodge a adopté une nouvelle stratégie nationale de développement des compétences, conforme à la recommandation (n° 195) sur la mise en valeur des ressources humaines, 2004; par ailleurs, l'Algérie et le Suriname ont ratifié la convention (n° 181) sur les agences d'emploi privées, 1997. Cinq normes relatives aux compétences professionnelles requises dans le secteur du tourisme ont été approuvées pour l'ensemble de la sous-région de l'Amérique centrale. Le Brésil et la Colombie ont élaboré de nouveaux plans de formation pour les jeunes. Des projets pilotes mis en œuvre au Brésil ont conduit à intégrer les considérations de sexe et de race dans le Programme national de qualifications professionnelles.

76. Conformément à la convention (n° 159) sur la réadaptation professionnelle et l'emploi des personnes handicapées, 1983, le BIT a facilité l'élaboration de projets de loi sur le handicap en République-Unie de Tanzanie et mené des discussions sur l'application des lois pertinentes en Afrique du Sud, en Chine, en Zambie, au Malawi et à Fidji. En Chine, un groupe consultatif national a été constitué et chargé d'accroître l'efficacité des lois et des politiques concernant l'emploi des personnes handicapées.

Formation qualifiante

77. Les premiers résultats du Programme de formation pour le renforcement de l'autonomie économique des populations rurales (TREE) au Pakistan se sont traduits par l'élaboration de politiques et stratégies nationales sur la formation communautaire et par son extension aux zones touchées par des tremblements de terre. Les enseignements tirés de la méthodologie TREE au Pakistan et aux Philippines sont appliqués dans le cadre de nouveaux projets mis en œuvre dans deux districts du sud de l'Inde, dans des communautés touchées par le tsunami à Sri Lanka, ainsi qu'au Kazakhstan et à Madagascar.

78. D'autres programmes de formation ont été mis en œuvre:

- au Timor-Leste, un millier de ruraux ont bénéficié du programme de formation qualifiante pour des emplois rémunérateurs (formation intégrée, création d'entreprises, accès au microfinancement);

- en Inde, une formation a été dispensée à 1 160 personnes touchées par le tsunami à Tamil Nadu (conduite, fabrication de bougies, informatique, etc.), pour les aider à retrouver immédiatement des moyens de subsistance;
- à Fidji, le Programme Walking out of Poverty a dispensé à 511 personnes vivant en dessous du seuil de pauvreté une formation à l'issue de laquelle 80 pour cent ont pu trouver un emploi formel ou exercer des activités génératrices de revenus. En tout, ce sont 3 200 personnes auxquelles le programme a réussi à offrir des possibilités d'emploi rémunérateur.

79. Dans le prolongement d'un projet en cours dans plusieurs pays africains, le BIT s'emploie à adapter des outils conçus pour l'entrepreneuriat des femmes de manière à toucher aussi les femmes handicapées.

Services de l'emploi

80. Le BIT a appuyé la création de services de l'emploi dans diverses zones, touchées ou non par des crises. Il a continué d'assurer des services d'information et de placement d'urgence dans les zones sinistrées par le tsunami, dans la province d'Aceh, en Indonésie. En Inde, les ressources de la Confédération syndicale internationale permettent au BIT et aux syndicats de collaborer dans le domaine de la formation qualifiante propice à l'employabilité des femmes et des jeunes touchés par le tsunami, et renforcent la capacité des organisations de travailleurs à intervenir durablement dans l'économie informelle. En Argentine, le BIT aide le ministère de l'Emploi à établir un réseau de services facilitant la recherche d'emploi ou de meilleures perspectives. A ce jour, le projet a couvert 74 bureaux municipaux de l'emploi.

Mise en relation des employeurs et des travailleurs en Afghanistan

Grâce aux centres de services de l'emploi en Afghanistan, plus d'un millier de personnes ont trouvé un emploi rémunéré, et des milliers d'autres ont reçu une formation ou ont été soutenus dans leur recherche d'un emploi pendant le premier semestre 2006. Ces centres ont été créés dans le cadre d'un projet du BIT financé par le ministère de la Coopération et du Développement économiques de l'Allemagne. Les études montrent que 90 pour cent de ceux qui trouvent un emploi par l'intermédiaire de ces centres sont toujours en poste six mois plus tard et que le revenu moyen est supérieur à 200 dollars par mois. Outre ses activités de sensibilisation en cours, le projet diffuse des informations et des conseils dans les écoles secondaires pour aider les étudiants à trouver un emploi et à préparer leur entrée dans la vie active.

2a.3 L'emploi des jeunes

Appui aux politiques

81. Le travail du BIT sur l'emploi des jeunes en 2006 a été renforcé par la décision du Conseil d'administration (document GB.292/9/3(Rev.)) d'allouer des ressources supplémentaires aux régions pour les initiatives tripartites sur le travail décent pour les jeunes. Le BIT a soutenu les politiques et plans d'action nationaux ainsi que la fourniture d'informations très récentes sur l'emploi des jeunes. Un plan d'action national pour l'emploi des jeunes a été élaboré en Équateur, et des plans sont mis en œuvre en Azerbaïdjan, au Burkina Faso, en Égypte, en Mongolie, au Népal, à Sri Lanka et au Viet Nam. Au Burkina Faso, le BIT a collaboré étroitement avec le ministère de la Jeunesse et de l'Emploi et avec les partenaires sociaux à la révision de la politique nationale de l'emploi de 2001, qui sera soumise pour approbation en novembre. Des plans sont en cours pour intégrer cette stratégie dans le plan d'action prioritaire des DSRP. Le BIT apporte un soutien technique aux gouvernements d'Afrique australe pour l'élaboration de plans d'action en faveur de l'emploi des jeunes, sur la base des résultats de la conférence sous-régionale sur l'emploi des jeunes qui s'est tenue en octobre 2005.

82. Le rapport *Tendances mondiales de l'emploi des jeunes* (2006), a été lancé au Sommet mondial des jeunes dirigeants, organisé par les Nations Unies en octobre 2005. Il apporte de nouveaux éléments qui confirment que les jeunes rencontrent de plus en plus de difficultés pour entrer dans la vie active. L'une de ses prin-

cipales conclusions est qu'en raison du déficit de possibilités d'emploi décent un jeune sur trois dans le monde se trouve dans l'une des situations suivantes: cherche du travail mais ne parvient pas à en trouver, a renoncé à chercher un emploi, travaille mais vit en dessous du seuil de pauvreté – 2 dollars E.-U. par jour.

Formation et entrepreneuriat

83. Le module de formation du BIT «Tout savoir sur l'entreprise» a été introduit dans quatre provinces du Viet Nam, dans six universités de Chine et dans un certain nombre d'écoles de formation professionnelle en Oman. Ce module est en cours d'intégration dans les programmes d'étude nationaux du Botswana, de l'Indonésie, de la République démocratique populaire lao, des Philippines, de Sri Lanka et du Timor-Leste. Le BIT pilote également cette formation pilote dans cinq nouveaux pays: Azerbaïdjan, Lesotho, Nigéria, Sénégal et République arabe syrienne.

84. En Inde, dans le cadre d'un projet d'éducation ouvrière financé par la Norvège, au total 1 160 victimes du tsunami, essentiellement des jeunes, ont été formées grâce à des programmes de développement des compétences. Sur ces 1 160 personnes, 401 ont désormais un emploi régulier, et les autres mettent à profit la formation qu'elles ont reçue pour s'assurer des revenus en complément de leur principal moyen de subsistance. En Jamaïque, la Fédération des employeurs a lancé l'Association des jeunes entrepreneurs, qui aide les jeunes à monter leur propre entreprise.

85. La visibilité grandissante du rôle essentiel de l'OIT dans le domaine de l'emploi des jeunes a été reconnue lorsqu'elle s'est associée à la Banque mondiale pour organiser sa «Journée de l'innovation 2006» consacrée à un forum sur l'emploi pour les jeunes défavorisés.

2b.1 Créer des emplois par le développement de l'entreprise

Aide en matière de législation et de politiques

86. Les conseils sur la promotion de l'entreprise ont porté essentiellement sur les moyens d'éliminer les obstacles à la création d'entreprises et d'emplois de qualité, d'améliorer les pratiques sur le lieu de travail et d'encourager les méthodologies intégrées de développement économique local. La préconisation continue de la recommandation (n° 193) sur la promotion des coopératives, 2002, pour l'élaboration des politi-

ques et de la législation nationale, a joué un rôle dans la formulation de la loi uniforme régionale sur les sociétés coopératives pour 16 pays d'Afrique et de politiques dans d'autres régions.

87. En Ethiopie et en Ouganda, on a commencé à élaborer des politiques dans le domaine des petites et moyennes entreprises (PME). Le BIT appuie l'application de politiques relatives aux PME au Kenya et en République-Unie de Tanzanie, et aide le Sénégal à exécuter des programmes visant à renforcer la capacité des femmes entrepreneurs. En Bulgarie, en Roumanie et en Serbie, le BIT a contribué à la formulation de plans d'action visant à mettre en place des mécanismes financiers pour aider les chômeurs à se mettre à leur compte.

Générer des revenus et des emplois

88. Le volet formation du programme «Gérez mieux votre entreprise» (GERME) occupe aujourd'hui la place la plus importante à l'échelle des pays. En Chine a été lancée la troisième phase de ce programme – promotion de petites et moyennes entreprises privées – ciblée sur les travailleurs licenciés, les migrants ruraux, les jeunes diplômés, les personnes handicapées et les travailleuses migrantes de l'industrie du spectacle. La seconde phase a permis de former 91 290 personnes entre juillet 2005 et juin 2006; on estime que 146 000 nouveaux emplois ont ainsi été créés. En coopération avec le PNUD, le programme se met en place dans la zone du Caucase septentrional en Fédération de Russie.

89. Dans le cadre du programme SYNDICOOP, le BIT a facilité l'organisation des travailleurs non protégés de l'économie informelle, grâce à la collaboration de coopératives/syndicats en Afrique du Sud, au Kenya, en Ouganda, au Rwanda et en République-Unie de Tanzanie. L'un de ces projets, qui s'est achevé au printemps, a créé 30 nouvelles coopératives et environ 2 800 nouveaux emplois au Kenya, en Ouganda, au Rwanda et en République-Unie de Tanzanie.

90. Entre autres projets visant à promouvoir les activités rémunératrices, on peut citer celui mis en œuvre en Inde avec un financement norvégien dont ont bénéficié 442 travailleuses (tissage sur métier à main, gestion de magasins à assortiment diversifié) et des programmes de renforcement des structures d'entreprise en Argentine.

2b.2 Créer des emplois en favorisant l'investissement à forte intensité de main-d'œuvre

Appui aux politiques

91. Les politiques d'investissement à forte intensité d'emploi ont été encouragées auprès des institutions internationales et appliquées avec les partenaires nationaux. Des études ont été menées pour mesurer l'impact sur l'emploi des budgets d'investissement et de la formation dispensée aux Etats Membres pour leur permettre d'adapter leurs politiques d'achat et leurs procédures de passation des marchés publics de manière à accroître l'utilisation des ressources locales. Il s'est agi d'intégrer ces changements dans les cadres de développement nationaux, comme au Lesotho, où les méthodes d'investissement à haute intensité de main-d'œuvre (HIMO) ont été incluses dans les structures gouvernementales et dans le DSRP. Le BIT travaille en collaboration également avec les institutions financières internationales (Banque mondiale, Banque asiatique de développement, Banque africaine de développement) à l'intégration des principes HIMO dans les politiques et programmes d'investissement sectoriels les plus importants, notamment au Cameroun, au Honduras, au Népal et au Paraguay.

Elaboration de programmes

92. Des programmes ont été élaborés ou sont en cours d'élaboration dans plusieurs pays. Par exemple:

- Le ministère des Travaux et des Approvisionnements de la Zambie a introduit les méthodes à haute intensité de main-d'œuvre dans le secteur de la maintenance des infrastructures.
- Le Paraguay met au point un programme fondé sur les méthodes d'investissement à haute intensité de main-d'œuvre et examine les moyens de modifier les cadres réglementaires pour faciliter la conclusion de contrats avec les petites et micro-entreprises.
- Au Nicaragua, un vaste projet de création d'emplois a fourni du travail à 3 161 familles et développé la capacité de 12 PME de concourir pour les contrats municipaux.
- Le programme élargi de travaux publics lancé en Afrique du Sud, en 2004, avait créé 208 000 emplois, dès avril 2006. Ce programme dispense aussi une formation technique et un apprentissage de l'auto-

nomie fonctionnelle, et offre en outre des possibilités aux entreprises et aux femmes entrepreneurs.

Le BIT a également apporté un appui stratégique et opérationnel au Programme national de garantie de l'emploi rural en Inde, notamment à des études sur des aspects sexospécifiques et sur les politiques du travail dans le secteur des infrastructures rurales.

93. Les programmes d'investissement à haute intensité de main-d'œuvre (HIMO) s'imposent comme une évidence dans les zones sortant d'une crise. Des directives ont été élaborées en Irak pour optimiser l'application des principes HIMO afin d'aider la Commission nationale de l'emploi à mener à bien les programmes de reconstruction. En Indonésie (Aceh/Nias), un vaste programme de reconstruction post-tsunami est en train d'intégrer les principes HIMO.

94. Dans le cadre des interventions consécutives aux crises, le BIT a réussi à créer des partenariats stratégiques avec certaines institutions internationales, notamment l'Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture, le Haut Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés (HCR) et le PNUD. Il a été chargé de coordonner les efforts visant à rétablir les moyens de subsistance et l'emploi au Libéria, au Pakistan et au Timor-Leste. Un projet en cours au Timor-Leste vise à créer des possibilités d'emploi à court terme pour les personnes déplacées et les groupes vulnérables (surtout les jeunes). Au Libéria, le ministère des Travaux publics a élaboré un Programme national triennal prévoyant quelque 500 000 mois de travail. De vastes projets sont en cours en Somalie, avec le soutien financier de l'Union européenne, du Danemark, de l'Italie, de la Norvège et du Royaume-Uni.

Politiques de création d'emplois au Libéria

Après quatorze années de conflit, la création d'emplois est une priorité au Libéria, où 75 pour cent de la population vit en dessous du seuil de pauvreté (1 dollar E.-U). Parmi les chômeurs, les jeunes – souvent d'anciens combattants – sont surreprésentés.

Avec l'aide du BIT, le Libéria a mis en place une stratégie inspirée du cadre stratégique de l'Agenda global pour l'emploi et qui prévoit des mesures à court terme, notamment un programme d'emploi d'urgence et un programme national de travaux publics. Ces programmes, dont le BIT appuie la mise en œuvre, s'échelonnent sur une période de six à douze mois et viseront à créer 70 000 emplois (d'une durée moyenne de six mois), en particulier pour les jeunes.

Des mesures d'emploi d'urgence et à moyen terme ont été intégrées dans le DSRP intermédiaire par le biais d'un chapitre «S'affranchir de la pauvreté par le travail», préparé par le BIT.

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

Politiques et programmes

95. A la suite d'expériences réussies dans le cadre d'un projet achevé récemment au Mozambique, le gouvernement de la Zambie prévoit de mettre en place une nouvelle politique de développement économique local en 2007. La Zambie met actuellement en œuvre un programme d'accès communautaire à petite échelle qui vise à améliorer les moyens de subsistance grâce au développement économique local et à mettre en place un système participatif durable pour maintenir et accroître l'accès des communautés rurales aux ressources de base. La promotion de l'emploi suit son cours en Argentine, où des conventions territoriales sur l'emploi ont été conclues avec 255 municipalités, et en Bolivie, où des unités municipales ont été créées qui ont pour mission d'encourager l'esprit d'entreprise.

96. Le BIT a achevé la première phase (mai 2004 - avril 2006) d'un projet au Yémen mené conjointement avec les Pays-Bas et qui a beaucoup contribué à mobiliser les institutions compétentes en faveur de l'emploi des femmes. La stra-

tégie d'emploi nationale a bénéficié des nombreux apports de ce projet qui a formé 100 travailleurs du secteur des médias au travail décent et aux questions relatives à l'égalité entre les sexes, et créé des mécanismes de coordination pour institutionnaliser les changements législatifs. En Irak, de concert avec le HCR et plusieurs organisations non gouvernementales internationales, le BIT met au point un nouvel outil qui devrait permettre aux facilitateurs communautaires de renforcer leur maîtrise des méthodologies de redressement économique local.

97. Des partenariats ont été créés avec des organisations extérieures, notamment l'ONU-Habitat, le PNUD, la Banque mondiale, la Banque asiatique de développement et la Banque africaine de développement. Le programme de développement économique local du BIT fait partie d'une initiative multilatérale des Nations Unies tendant à coordonner les diverses approches du développement économique local au sein du système. Ainsi, le BIT se positionne de manière à assurer le rôle de chef de file dans cette communauté de pratique qui se fait jour dans les institutions internationales.

Affectation de l'excédent de 2000-01 à l'objectif stratégique n° 2

98. Les sommes allouées au titre de l'excédent de 2000-01 ont facilité l'établissement d'un réseau régional de compétences constitué d'organisations partenaires en Asie et permis au BIT de mener à terme une étude sur la modernisation du Service national de l'emploi en Inde (ministère du Travail et de l'Emploi). Un Centre de développement économique local et de technologies appropriées a été créé en Somalie.

99. Les fonds provenant de l'excédent ont servi à lancer une initiative en faveur de l'emploi des jeunes en milieu rural en Afrique et à renforcer la capacité de sept Etats Membres européens d'élaborer des plans d'action nationaux en faveur de l'emploi des jeunes. En Bulgarie, en Croatie, en Hongrie, en Lituanie et en Pologne, ces fonds ont aidé les partenaires tripartites à engager le dialogue sur des modalités de flexicurité. En Turquie, les outils et recommandations élaborés dans le cadre d'un projet pilote sont désormais utilisés par le bureau de l'emploi local, qui est aujourd'hui considéré depuis lors comme l'un des plus efficaces du pays.

Objectif stratégique n° 3

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

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

Politiques et législation

100. Des initiatives ont été prises pour que les priorités en matière de sécurité sociale et l'extension de la couverture sociale figurent en bonne place dans les stratégies nationales de développement et les documents de stratégie pour la réduction de la pauvreté (DSRP). Des politiques nationales sont en cours d'élaboration au Bénin, au Burkina Faso et en Inde (projet de loi sur la sécurité sociale). La protection sociale et la gestion des risques ont été intégrées dans le DSRP du Bénin et le sont actuellement dans celui du Sénégal. Au Viet Nam, la dernière main a été mise à un nouveau projet de loi sur la sécurité sociale instaurant de nouvelles prestations et notamment des allocations chômage. En Zambie, l'OIT est l'organisation chef de file des Nations Unies dans un groupe consultatif chargé de contrôler, sous la direction du gouvernement, la mise en œuvre d'une stratégie de protection sociale dans le cadre du plan de développement national.

Régimes de sécurité sociale

101. Par ses conseils portant sur la conception des régimes de sécurité sociale et sur la mise en place d'un cadre légal permettant l'extension de la couverture sociale, le BIT a contribué à assurer la viabilité et l'efficacité des régimes de sécurité sociale. Divers Etats Membres et organisations nationales ont pris des mesures pour mettre au point de nouveaux régimes de sécurité sociale ou étendre les systèmes existants:

- Au Honduras, les accidents du travail sont désormais couverts et la sécurité sociale a été étendue en milieu rural à 5 500 familles supplémentaires.
- A Bahreïn, le BIT a participé à l'élaboration d'un régime d'allocation chômage dans le cadre de consultations tripartites et a contribué à la mise au point de la législation s'y rapportant. Cette législation sera bientôt présentée devant le parlement.
- Grâce à l'aide qui leur a été apportée, les syndicats du Burkina Faso et du Niger ont pu aider les travailleurs de l'économie informelle à s'organiser et à créer des mutuel-

les dans divers domaines, notamment celui de la protection de la santé.

- Au Cambodge, le BIT a émis des avis sur les options stratégiques permettant d'étendre la protection en matière de santé aux secteurs formels et informels de l'économie. Un document directif commun pour la mise en place de mécanismes de protection de la santé a été élaboré.
- Grâce à l'aide qui lui a été apportée, l'Albanie a pu mieux structurer ses prestations d'assurance sociale et améliorer ses statistiques en matière de sécurité sociale conformément à la convention (n° 102) concernant la sécurité sociale (norme minimum), 1952.

Des régimes de protection sociale ont été créés au Sénégal (pour les travailleurs des secteurs de l'agriculture et du transport), au Zimbabwe (pour étendre l'assurance santé à l'ensemble des citoyens), et au Lesotho (pour les salariés du secteur public et du secteur privé). Un projet est également en cours pour créer un régime d'assurance santé destiné à un collectif de femmes au Cameroun.

Sécurité sociale pour les fonctionnaires de la République démocratique populaire lao

Ces quatre dernières années, en collaboration avec le ministère du Travail et des Affaires sociales de la République populaire démocratique lao, le BIT s'est employé à modifier le régime de sécurité sociale des fonctionnaires du pays. En 2005 et en 2006, le BIT a apporté son assistance en matière d'études actuarielles et d'élaboration des politiques et a, de surcroît, aidé à piloter un régime d'assurance santé. En avril, un décret gouvernemental a mis en place un régime de sécurité sociale plus performant couvrant environ 540 000 bénéficiaires. Le nouveau régime est financièrement viable et propose de meilleures prestations en matière de soins de santé ainsi que de nouvelles prestations aux survivants.

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

Améliorer les régimes de protection sociale

102. Plusieurs Etats Membres ont fait appel aux services d'analyse du BIT pour élaborer de nouveaux régimes de protection sociale ou améliorer et gérer les systèmes existants. A Trinité-et-Tobago, le BIT participe à l'évaluation financière du régime de sécurité sociale et émet des avis en matière de stratégie et de législation sur l'extension de la couverture sociale aux travailleurs indépendants. Au Malawi, les commentaires techniques du BIT sur les amendements à la loi sur l'indemnisation des travailleurs ont été soumis au gouvernement et examinés en détail par les partenaires sociaux et les fonctionnaires du ministère du Travail et de la Formation professionnelle. Une analyse du BIT portant sur la prise en considération de l'égalité entre les sexes dans la réforme des retraites a été utilisée en Slovaquie pour rédiger une nouvelle loi sur les caisses de retraite privées et veiller à ce que celles-ci ne désavantagent pas les femmes en ne tenant pas compte de leur espérance de vie plus élevée.

103. Le BIT a fourni des conseils techniques sur le maintien d'une protection sociale minimale dans les situations de crise. La sécurité sociale a été prise en compte dans l'évaluation rapide des besoins au Liban où les mesures prises par le BIT permettront de répondre à court et à moyen terme aux besoins de la population en matière de sécurité sociale.

104. Des audits actuariels et financiers sont en cours en Grèce, en Jordanie, au Nigéria, à Trinité-et-Tobago et ont été menés à terme au Koweït, au Nicaragua et en Uruguay. A Trinité-et-Tobago, le BIT, en collaboration avec l'organisme national d'assurance, s'attache à renforcer les capacités d'évaluation actuarielle.

Outils du BIT

105. De nombreux Etats Membres d'Europe centrale et orientale ont utilisé un manuel élaboré par le BIT à l'intention des travailleurs et des employeurs membres des conseils d'administration des organismes de sécurité sociale. Les stratégies préconisées par ce manuel ont été mises à profit par une grande confédération syndicale de Bosnie-Herzégovine dans le cadre d'une campa-

gne publique d'éducation et par les membres du conseil d'administration d'une caisse de retraite bulgare pour établir un fonds de réserve en prévision du vieillissement de la population. Elles ont également servi à la formation des membres nouvellement désignés du conseil d'administration de l'Institut d'assurance sociale albanais.

106. Dans le cadre de la phase pilote de l'enquête sur la sécurité sociale, le BIT met actuellement au point une base de données sur la sécurité sociale. Des projets pilotes ont été menés dans plus de 20 pays, notamment pour la formation d'environ 300 statisticiens d'Albanie, de Guinée, du Sénégal et de Sri Lanka.

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

Plus de 100 pays ont participé à la Journée mondiale pour la sécurité et la santé au travail du 28 avril

107. Le BIT a élaboré des instruments destinés à offrir un cadre global et s'attachera à les promouvoir à l'appui d'une grande campagne visant à améliorer les systèmes nationaux de gestion de la sécurité et de la santé au travail (systèmes SST). Le BIT et les partenaires sociaux ont activement participé à l'élaboration de

l'Approche stratégique de la gestion internationale des produits chimiques, un cadre international d'action contre les risques chimiques qui a été adopté en février et qui souligne l'importance de la convention (n° 170) sur les produits chimiques, 1990, et de la convention (n° 174) sur la prévention des accidents industriels majeurs, 1993. La convention (n° 87) et la recommandation (n° 197) sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail, 2006, ont été adoptées par la Conférence internationale du Travail à sa 95^e session. En mai, la réunion pluri-partite des ministres du travail de l'Association des nations de l'Asie du Sud-Est (ANASE) a déclaré soutenir l'approche définie par la stratégie mondiale de sécurité et de santé au travail préconisée par l'OIT.

Législation et politiques

108. Des plans ou programmes nationaux relatifs à la santé et à la sécurité au travail ont été lancés en Chine, adoptés en République démocratique populaire lao et en Mongolie et approuvés au Cambodge et au Kazakhstan. Le Viet

Nam a élaboré un programme national qui étend la couverture sociale à 14 provinces et repose sur l'action de bénévoles chargés de promouvoir la sécurité et la santé au travail parmi les agriculteurs.

109. L'élaboration et la révision des législations et des politiques nationales conformément aux normes de l'OIT sont en cours au Nigéria (alignement sur la convention (n° 155) sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981), en Mongolie et à Sri Lanka (alignement sur la convention (n° 187) sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail, 2006), et au Costa Rica (alignement sur la convention (n° 183) sur la protection de la maternité, 2000). Le Costa Rica élabore actuellement une nouvelle loi visant à lutter contre le harcèlement moral sur le lieu de travail. Un cadre législatif pour la protection des travailleurs du secteur informel est en cours d'élaboration en Thaïlande, et l'Ouzbékistan lance actuellement, sur la base des approches préconisées par le BIT, un grand projet de réforme ayant trait à la sécurité et à la santé au travail. Des profils nationaux en matière de santé et de sécurité au travail ont été élaborés en Ethiopie, au Guatemala, au Kirghizistan, au Mexique, en République dominicaine et aux Seychelles.

110. L'Arménie a créé son premier service d'inspection du travail. En Fédération de Russie, la République de Carélie est en train de procéder à une refonte de son système de sécurité et de santé au travail et le ministère du Travail de ce pays applique, à titre expérimental, les *Principes directeurs de l'OIT concernant les systèmes de gestion de la sécurité et de la santé au travail* (ILO-OSH 2001) dans quatre entreprises de la région.

111. Sept Etats Membres ont ratifié les conventions sur la sécurité et santé au travail: L'Algérie et la République centrafricaine ont ratifié la convention (n° 155) sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981; l'Algérie et le Brésil, la convention (n° 167) sur la sécurité et la santé dans la construction, 1988; la République dominicaine, le Liban et la République arabe syrienne, la convention (n° 170) sur les produits chimiques, 1990; le Brésil a ratifié la convention (n° 176) sur la sécurité et la santé dans les mines, 1995, et l'Argentine, la convention (n° 184) sur la sécurité et la santé dans l'agriculture, 2001.

Outils et formation

112. Dans le cadre d'une stratégie plus générale visant à diffuser la méthodologie du programme sur les améliorations du travail dans les petites entreprises (programme WISE), un nouveau programme de formation a été élaboré pour

fournir aux entreprises une assistance technique dans le domaine du temps de travail et a été appliqué à titre expérimental à Shanghai, en Chine.

113. La base de données relative à la législation sur les conditions de travail et d'emploi a été mise à jour pour inclure la législation en vigueur en 2006 et contient désormais des informations sur plus de 100 pays. Figurent notamment au nombre des nouvelles publications de 2006 un document sur le temps de travail (*Decent working time: New trends, new issues*), un document sur la détermination des salaires dans l'économie informelle de quatre pays ainsi qu'un document de travail sur la manière de concilier vie familiale et vie professionnelle en Thaïlande.

Sécurité et santé dans les chaînes d'approvisionnement au Mexique

Suite à l'élaboration d'un profil de la sécurité et de la santé au travail au Mexique, le BIT fournit des conseils techniques à 12 entreprises approvisionnant un grand constructeur automobile. Entre février et avril, une équipe d'experts s'est rendue dans l'Etat de Puebla chez des fournisseurs qui, pour la plupart, emploient plus de 500 salariés. Les experts ont émis 192 recommandations d'importance variable. Chaque entreprise concernée a accepté d'adopter des plans visant à améliorer les conditions de travail et les systèmes de gestion de la sécurité et de la santé au travail. Des visites de suivi sont prévues au début de 2007 pour évaluer les progrès accomplis. Une documentation ainsi que des conseils supplémentaires seront fournis à cette occasion.

Le projet permet de renforcer les connaissances, en règle générale insuffisantes, des inspecteurs du travail sur les questions de sécurité et de santé au travail. Il aide également ces inspecteurs à reconsidérer l'aspect traditionnellement répressif de leurs fonctions et à mettre l'accent sur le conseil aux entreprises.

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

Faits nouveaux sur le plan international

114. A sa session de mars 2006, le Conseil d'administration a pris note du cadre multilatéral de l'OIT pour les migrations de main-d'œuvre – cadre fondé sur des droits et non contraignant qui est la composante majeure du plan d'action

prévu dans la résolution sur les travailleurs migrants adoptée par la Conférence internationale du Travail en 2004 – et il en a autorisé la publication. Le BIT s'attache actuellement à promouvoir ce cadre dans les Etats Membres, les organisations régionales et internationales, et la société civile.

115. Le BIT a contribué de façon substantielle à l'adoption par ECOSOC en septembre 2006 d'un avis formel sur l'intégration des travailleurs migrants, ce qui influencera la formulation et la mise en œuvre des politiques menées à l'échelle nationale et par l'Union européenne. En Asie, la société civile et les syndicats ont lancé une initiative visant à élaborer, sur le modèle du cadre multilatéral de l'OIT, un cadre de l'ANASE pour les migrations de main-d'œuvre. Les conférences sur les migrations de main-d'œuvre que le BIT a organisées à Bruxelles et à Rabat ont débouché sur des accords prévoyant une coopération tripartite concertée entre les pays du Maghreb, l'Afrique de l'Ouest et l'Europe sur la régulation des processus de migration de main-d'œuvre.

Action nationale

116. Le BIT a pris des initiatives concernant les migrations de main-d'œuvre dans plus de 30 pays d'Afrique, d'Asie, d'Europe et du Moyen-Orient. Il a participé à la révision des projets de législation sur les migrations de main-d'œuvre et la protection des travailleurs migrants en République démocratique populaire lao, en République de Moldova, en Mongolie et au Viet Nam. En Indonésie, une autorité interministérielle spéciale est en cours de création pour la mise en œuvre d'un plan d'action détaillé visant à renforcer la protection des travailleurs migrants. En Jordanie, le ministre du Travail a décidé de mettre en place un service des migrations en se fondant sur les recommandations du BIT. Le Koweït a sollicité les conseils du BIT lorsqu'il s'est agi pour lui d'adopter un nouveau contrat permettant aux travailleurs domestiques de transférer leurs permis de travail d'un employeur à l'autre. Le Liban a établi un comité directeur pour les travailleuses migrantes engagées comme domestiques. Ce comité qui est dirigé par le ministère du Travail et appuyé par le BIT a élaboré un plan d'action national visant à mieux protéger ces travailleuses.

117. Les mesures visant à promouvoir l'emploi, la formation professionnelle et le microcrédit ont contribué à faire reculer la traite des travailleurs en Albanie, en République de Moldova et en Ukraine. Des opérations de «dépistage de la discrimination» ont été menées sur le plan national en France et en Suède sur la base de la méthodologie du BIT qui est actuellement considérée comme un modèle à suivre dans l'ensemble de l'Union européenne. Ces études du BIT seront

utilisées pour améliorer la législation et l'efficacité des mesures adoptées par les gouvernements et les partenaires sociaux pour lutter contre la discrimination et favoriser l'intégration des travailleurs immigrés.

118. La deuxième phase d'un projet du BIT/HCR visant à renforcer les capacités du gouvernement pour ce qui est du retour, de la réinsertion et de la protection des travailleurs afghans a été lancée en Afghanistan. L'Afghanistan et le HCR s'appuient sur les études menées par le BIT en République islamique d'Iran et au Pakistan pour gérer le rapatriement des réfugiés afghans et envisager la possibilité de mettre en place des programmes de migration de main-d'œuvre temporaire avec les pays voisins.

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

Politiques et programmes

119. Dans le cadre des activités de coopération technique qu'il mène dans plus de 60 pays, le BIT a aidé un certain nombre d'entreprises et de secteurs à élaborer des politiques et des programmes et à renforcer leurs capacités. La première phase du programme international d'éducation en entreprise sur le VIH/SIDA, financé par le ministère du Travail des Etats-Unis, est presque achevée et les enquêtes d'impact menées au Belize, au Bénin, au Ghana et au Togo ont permis d'observer que des changements positifs étaient intervenus tant au niveau des individus qu'à celui des entreprises et des pays. Les comportements à risque ont diminué et des politiques nationales tripartites ont été adoptées. Dans le cadre de ce projet, le BIT a publié *Sauver des vies, protéger les emplois*, document qui répertorie l'ensemble des mesures prises par les entreprises de plus de 20 pays face au VIH/SIDA.

120. Dans le cadre d'une réunion BIT/ONUSIDA sur le SIDA et le monde du travail en Amérique latine et aux Caraïbes, les mandants tripartites se sont engagés à renforcer leur action contre le VIH /SIDA sur le lieu de travail. Le BIT aide l'Union africaine à élaborer des politiques relatives au lieu de travail.

121. Des politiques nationales de lutte contre le VIH/SIDA ont été mises au point au Ghana et au Nigéria et doivent être adoptées prochainement en Ethiopie. Au Ghana, la Chambre nationale des mines a élaboré une politique de lutte contre le VIH/SIDA fondée sur le Recueil de directives pratiques du BIT. En Equateur, un accord ministériel sur le VIH/SIDA dans le monde du travail

comporte une disposition interdisant les licenciements pour cause de séropositivité.

122. Les employeurs et les travailleurs se sont largement impliqués dans la mise en place de programmes relatifs au lieu de travail. Dans le cadre du programme d'éducation en entreprise lancé au Cambodge, 11 entreprises ont mis au point des politiques de lutte contre le VIH/SIDA sur le lieu de travail. Le programme cible directement plus de 8 400 travailleurs et les fera bénéficier d'un système de conseils et de prévention offrant des services en milieu professionnel. Des politiques relatives au lieu de travail ont été adoptées en Inde par des organisations de travailleurs telles que Hindz Mazdoor Sabha et le Congrès national indien des syndicats et, au Nigéria, par le Congrès du travail du Nigéria.

Utilisation des fonds excédentaires de 2000-01 au titre de l'objectif stratégique n° 3

123. Les fonds excédentaires de 2000-01 ont servi à créer au Paraguay un site Web intersyndical sur la sécurité sociale et à mener en Colombie une étude diagnostique sur la Commission de coordination des salaires et des politiques du travail. Ils ont également permis en Argentine d'étendre la couverture du système d'assurance chômage et de promouvoir un système de négociation collective pour améliorer la répartition des revenus et réduire l'écart salarial entre hommes et femmes. La Commission de l'Union africaine a adopté un projet de politique sur le VIH/SIDA, élaboré en collaboration avec le BIT.

Objectif stratégique n° 4

Renforcer le tripartisme et le dialogue social

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

Organisations d'employeurs

124. Les travaux menés sur la base d'un dialogue et d'une collaboration approfondis avec les organisations d'employeurs ont aidé ces dernières à mettre en place des services propres à leur permettre d'attirer de nouveaux adhérents et de les fidéliser. La Fédération des employeurs du Kenya s'est attachée à rapprocher les PME et les grandes entreprises. En République de Moldova, une nouvelle organisation d'employeurs a été créée dans le secteur agricole pour combattre le travail des enfants. L'Association des employeurs d'Indonésie a mis au point une base de données contenant des informations spécifiques sur les femmes chefs d'entreprise et a adopté une approche tridimensionnelle pour aider les femmes à créer et gérer des entreprises en assurant leur perfectionnement professionnel et en leur facilitant l'accès au crédit.

125. Le BIT a fourni des services consultatifs et un appui aux réseaux de mise en commun des connaissances entre organisations d'employeurs. Un réseau reliant les organisations d'employeurs du Pacifique a, par exemple, été créé pour promouvoir la coopération entre ces organisations et permettre aux moins expérimentées d'entre elles de bénéficier de l'assistance de leurs consœurs. Des conseils ont été dispensés aux organisations d'employeurs de la République arabe syrienne pour les aider à promouvoir une culture de l'entreprise et à développer les entreprises du secteur privé.

Mesures en faveur de l'entrepreneuriat des femmes en Afrique

Les organisations d'employeurs peuvent apporter un appui significatif à l'entrepreneuriat féminin. A l'initiative du BIT, de l'Organisation internationale des employeurs et de la Confédération panafricaine des employeurs, 16 organisations nationales d'employeurs se sont réunies en Zambie pour partager leurs expériences en matière de promotion de l'entrepreneuriat des femmes, d'intégration des questions d'égalité entre les sexes et d'aide aux micro et petites entreprises. Chacune de ces organisations a élaboré des projets de plans d'action pour soutenir l'entrepreneuriat féminin, et la plupart d'entre elles mènent aujourd'hui des actions spécifiques de suivi. Par exemple, la Fédération des employeurs de Maurice a mis en place un programme de tutorat et la Fédération des employeurs de Zambie a lancé une campagne pour promouvoir ses services auprès d'un plus grand nombre de femmes chefs d'entreprise.

Organisations de travailleurs

126. Dans différentes régions, plusieurs organisations de travailleurs se sont renforcées en se regroupant et en augmentant le nombre de leurs adhérents. En fusionnant et en coopérant, de nombreux syndicats nationaux et organisations syndicales internationales ont pu renforcer leur influence dans les processus de négociation collective et avoir un plus grand impact sur les campagnes syndicales. Les organisations de travailleurs se sont regroupées pour constituer des organisations plus importantes, ou se sont engagées dans un processus de collaboration mutuelle au Bénin, au Burkina Faso, au Cameroun et au Togo. Le BIT a également apporté son appui aux processus d'unification liés à la création de la nouvelle Confédération syndicale internationale en novembre 2006, ce qui permettra une meilleure représentation à l'échelle tant mondiale que régionale.

127. Au Cambodge, les organisations de travailleurs ont bénéficié d'un appui visant à les aider à se regrouper et à augmenter le nombre de leurs adhérents dans le secteur de l'habillement. Une aide a également été offerte aux organisations de travailleurs vietnamiennes pour qu'elles recrutent de nouveaux membres dans les entreprises privées. En Inde, un projet axé sur l'éducation ouvrière et les femmes des zones

rurales a permis aux organisations de travailleurs partenaires d'accueillir 20 046 nouveaux adhérents entre janvier et juin 2006. Environ la moitié de ces nouveaux membres participent à des programmes de protection sociale dans le cadre de leurs syndicats.

Appui aux travailleurs migrants en Fédération de Russie

Face aux graves violations des droits des Tadjiks travaillant en Fédération de Russie, les organisations de travailleurs du Tadjikistan et de la Fédération de Russie ont décidé de conjuguer leurs efforts. Elles ont élaboré des stratégies et politiques, amélioré leur capacité de recrutement et mené des actions de sensibilisation auprès des autres militants et dirigeants syndicaux. Les syndicats de travailleurs du bâtiment de la Fédération de Russie et du Tadjikistan ont élaboré un programme conjoint et signé un accord pour que travailleurs migrants syndiqués et main-d'œuvre locale bénéficient d'une égale protection. Les organisations de travailleurs ont créé pour leurs adhérents trois centres de formation au Tadjikistan. Ces centres conseillent les travailleurs devant s'expatrier. Plus de 3 500 travailleurs migrants ont adhéré au syndicat russe.

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

Participation à l'élaboration des politiques

128. Pour que les organisations d'employeurs puissent peser davantage sur les processus de gouvernance, le BIT les a aidées à renforcer leurs compétences, à élaborer des stratégies et à développer leur savoir-faire. Aidées par le BIT, les organisations d'employeurs du Ghana et du Malawi ont élaboré ou adopté, pour le secteur des plantations, des recueils de directives pratiques qui sont désormais acceptés par plusieurs entreprises de ces deux pays. Le BIT aide également la Confédération des employeurs des Philippines à jouer un rôle plus central au sein du forum national sur l'emploi des jeunes, notamment dans les domaines qui l'intéressent, à savoir l'éducation, la formation et le renforcement des compétences.

129. Un des principaux objectifs du programme de lutte contre la pauvreté du BIT a été de renforcer la capacité des organisations de travailleurs de participer efficacement aux stratégies

nationales de réduction de la pauvreté (SRP) et d'entamer un dialogue avec les institutions financières internationales qui interviennent dans leurs pays. Des activités visant à favoriser l'implication des travailleurs dans l'élaboration des documents de stratégie pour la réduction de la pauvreté (DSRP) et d'autres processus de développement national sont en cours au Cameroun, au Congo, en République démocratique du Congo, au Rwanda et en Zambie. Les organisations de travailleurs ont contribué (ou contribuent actuellement) aux DSRP du Bénin, du Burkina Faso et du Pakistan.

130. Les organisations de travailleurs ont contribué à la réforme du droit du travail au Cambodge, en République de Corée, à Fidji, en Indonésie, en République démocratique populaire lao et au Viet Nam. Au Cambodge, elles ont élaboré une proposition dans le cadre d'un processus de convention collective concernant l'industrie de l'habillement. Le BIT a apporté son appui aux organisations de travailleurs du Togo lorsqu'il s'est agi pour eux de négocier un accord avec les employeurs et le gouvernement sur les conditions de travail. Les organisations de travailleurs du Burkina Faso ont également pris part à la formulation d'une politique nationale de l'emploi.

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

131. Le BIT a axé son action sur sept groupes régionaux: cinq en Afrique, un dans les Caraïbes et un dans le Pacifique. En Afrique, il s'est attaché à promouvoir le dialogue social (création d'institutions et lancement de processus de dialogue) et a fourni des conseils techniques sur les mesures législatives et les politiques à adopter pour faire avancer le processus d'intégration régionale en Afrique de l'Ouest. Dans les Caraïbes, un projet vise à harmoniser la législation sur les relations professionnelles; les partenaires sociaux tripartites de 13 Etats Membres participeront à ce processus. Les six Etats Membres du Pacifique ont entrepris de réformer leur législation pour répondre à des préoccupations communes concernant le marché du travail. Le BIT appuie également ce processus en favorisant le partage des connaissances sur une base intrarégionale.

132. Dans le cadre du Programme de promotion du dialogue social en Afrique francophone, des activités impliquant les mandants tripartites ont été lancées dans un certain nombre de groupements régionaux d'Afrique centrale et occidentale. Les partenaires tripartites des pays des Grands Lacs et le secrétaire exécutif de la Com-

munauté économique des Grands Lacs s'orientent vers la mise en place de mécanismes de dialogue social dans ce groupement régional.

133. La Communauté économique et monétaire de l'Afrique centrale a adopté une réglementation portant sur les fonctions et la composition d'une commission sous-régionale tripartite sur le dialogue social. Le BIT apporte également son appui à la création d'une commission du dialogue social au sein de l'Union économique et monétaire ouest-africaine.

134. Des avis de nature juridique sur la réforme du droit du travail ont été fournis à l'Organisation pour l'harmonisation en Afrique du droit des affaires (OHADA) et un soutien technique a été apporté concernant le protocole sur la traite de la Communauté économique des Etats de l'Afrique de l'Ouest.

4b.2 Améliorer la gouvernance

135. Les demandes de conseil en matière de réforme du droit du travail ont augmenté en 2006. Pendant cette seule année, un groupement régional africain (OHADA) et une trentaine d'Etats Membres ont bénéficié des conseils du BIT. Dans les pays concernés (voir liste non exhaustive ci-dessous), les partenaires sociaux ont, à chaque fois, participé à l'élaboration de la législation du travail:

- République de Moldova: adoption d'une loi sur le dialogue social tripartite sur la base des recommandations du BIT;
- Pérou: approbation d'une nouvelle loi sur l'inspection du travail;
- Népal: amendement à la loi sur la fonction publique visant à incorporer des dispositions liées aux droits syndicaux des fonctionnaires;
- Brésil: création du Conseil national sur les relations professionnelles. La création de ce conseil constitue une étape importante du processus d'institutionnalisation du dialogue social;
- Jordanie: formation des mandants tripartites aux principes directeurs en matière de droit du travail;
- Région africaine: formation de 45 magistrats de 13 pays africains sur l'application des normes du travail, l'amélioration des législations nationales et le recueil de directives pratiques de 2002 du BIT sur le VIH/SIDA.

136. Une assistance technique a été fournie à 18 pays pour les aider à moderniser leurs ministères du travail et à renforcer les capacités des fonctionnaires. Des audits des administrations du travail ont été menés à terme à la Dominique, en Egypte, en Indonésie, au Malawi, au Soudan et en Zambie. Suite à l'audit de leurs services

d'inspection du travail, les ministères du travail du Malawi et de la Zambie ont élaboré des plans pour mettre en pratique les recommandations du BIT. En Indonésie, l'application des recommandations de l'audit a été examinée dans le cadre d'un dialogue national tripartite.

137. Un programme de renforcement des capacités dans les domaines de l'administration du travail, de la négociation collective et du dialogue social est en cours en Jordanie et a été étendu à Bahreïn et à Oman. Au Brésil, le président a publiquement reconnu l'importance de l'aide apportée par le BIT pour l'adoption de nouvelles mesures visant à renforcer le dialogue social et pour la création du Conseil national tripartite des relations professionnelles. En Indonésie et au Viet Nam, les mandants ont renforcé leurs capacités dans divers domaines: administration du travail, économie informelle, services publics de l'emploi, inspection du travail et négociation collective. Dans les Amériques, des activités ont été menées pour renforcer les structures de dialogue social en Argentine, au Brésil, en Equateur, au Mexique et au Pérou.

138. D'importantes activités de recherche sur l'évolution des relations professionnelles et la représentation des femmes dans les institutions de dialogue social ont été lancées en 2006. Un nouveau programme extrabudgétaire intitulé «Programme sur l'amélioration des conditions de travail» a été mis au point dans le cadre d'un important partenariat avec la Société financière internationale, organisme de la Banque mondiale chargé des opérations avec le secteur privé.

139. Quatre Etats Membres ont ratifié les conventions concernées: la Bosnie-Herzégovine a ratifié la convention (n° 144) sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail, 1976; la République centrafricaine a ratifié cette même convention ainsi que la convention (n° 150) sur l'administration du travail, 1978; El Salvador a ratifié la convention (n° 151) sur les relations de travail dans la fonction publique, 1978, et la Slovénie a ratifié la convention (n° 154) sur la négociation collective, 1981. La République de Moldova a presque achevé le processus de ratification de la convention n° 144.

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

Programmes d'action

18 conventions sectorielles ont été ratifiées en 2006

140. De nouveaux programmes d'action ont été lancés dans les secteurs des services de santé, des services publics et des télécommunications, et les

activités menées dans le cadre des programmes d'action lancés en 2004-05 se sont poursuivies. Encouragés par la réussite des programmes, certains pays ont demandé à y participer. C'est le cas de l'Égypte et de la Tunisie (programme sur le textile, l'habillement et la chaussure) et du Brésil (programme sur l'éducation). En Égypte, dans le cadre des activités relatives au programme d'action pour le secteur de l'hôtellerie, de la restauration et du tourisme, un débat tripartite de haut niveau sur la réforme du fonds national de formation récemment créé a été lancé pour répondre aux besoins du secteur. Dans certains cas – comme celui du Brésil et du programme relatif au secteur de la construction –, les instances de dialogue social sectoriel qui avaient été créées ont été institutionnalisées.

Adoption de la convention du travail maritime

141. En février, à sa 94^e session (maritime), la Conférence internationale du Travail a adopté la convention du travail maritime, 2006. Cette convention regroupe et met à jour 37 conventions du travail maritime de l'OIT et 31 recommandations connexes adoptées depuis 1920. Elle permet de réactualiser certaines de ses dispositions et vise une application universelle. Le soutien apporté à la convention est le fruit d'un long processus de consultations tripartites qui a débuté en 2001.

Faits nouveaux dans le domaine des activités sectorielles

- Un nouveau recueil de directives pratiques sur la sécurité et la santé dans les mines souterraines de charbon a été adopté par une réunion d'experts sur la sécurité et la santé dans les mines de charbon qui a eu lieu du 8 au 13 mai.
- L'Organisation maritime internationale a décidé d'incorporer certains principes direc-

teurs sur la sécurité et la santé dans le secteur de la démolition des navires dans son nouveau projet de convention sur le recyclage des navires.

- Le programme d'action sur le travail décent dans l'agriculture a contribué à l'adoption d'une législation révisée sur la sécurité et la santé à la Barbade et en Ouganda et, au niveau de l'entreprise, a assuré la formation des responsables de la sécurité et des représentants des travailleurs chargés de la sécurité au Costa Rica et au Guatemala. Au Kirghizistan, les partenaires sociaux ont organisé 460 séminaires de formation sur l'amélioration du travail dans le cadre du développement local dans les communautés rurales et ont commencé à mettre en place des commissions tripartites aux niveaux régional et local pour examiner les défis que doit relever le secteur de l'agriculture.
- En Indonésie, le ministère du Travail met actuellement en pratique les conclusions d'une étude du BIT sur la condition des femmes travaillant dans l'industrie des cigarettes.

142. Le Comité conjoint OIT/UNESCO d'experts sur l'application des recommandations concernant la condition du personnel enseignant a approuvé les conclusions et les recommandations liées au suivi et à la promotion des recommandations de 1966 et de 1997 relatives aux enseignants. Des réunions tripartites ont adopté des conclusions concernant la mobilité transfrontalière des chauffeurs routiers internationaux et l'utilisation des technologies dans le commerce de détail. Ces conclusions guideront l'action de l'OIT dans ce domaine. Le BIT a produit plusieurs documents de recherche, manuels et autres outils, notamment un DVD sur la démolition des navires.

Utilisation des fonds excédentaires de 2000-01 au titre de l'objectif stratégique n° 4

143. Les fonds excédentaires de 2000-01 ont été utilisés pour donner suite à la convention maritime internationale. Ils ont également servi à créer une cellule de réflexion régionale pour la promotion du secteur privé en Afrique et à élaborer, pour les syndicats de neuf pays africains, un manuel de formation sur l'organisation du secteur informel. Au Mexique, le BIT a achevé un diagnostic complet des conseils locaux de conciliation et d'arbitrage. Cette étude permet au ministère du Travail et à ces conseils d'améliorer les procédures internes sans pour autant devoir entreprendre des réformes légales longues et coûteuses. Dans le territoire palestinien occupé,

les fonds excédentaires ont permis à la Fédération générale des syndicats de Palestine de créer une base de données et un réseau (en cours

d'établissement) reliant ses bureaux locaux et favorisant l'échange d'informations.

Stratégies thématiques

144. Les cinq stratégies thématiques renforcent la portée universelle de la question du travail décent et favorisent les activités intersectorielles à l'échelle du BIT. Ces stratégies trouvent leur expression dans les objectifs opérationnels et les résultats fixés au titre des quatre objectifs stratégiques.

145. Le «Renforcement du rôle des normes internationales du travail dans le développement» est lié à l'objectif stratégique n° 1 qui vise à renforcer le respect des normes et principes et droits fondamentaux au travail dans tous les domaines d'activité de l'OIT.

146. De la même manière, le «Renforcement de l'influence des partenaires sociaux, du dialogue social et du tripartisme» relève de l'objectif stratégique n° 4 qui traduit l'engagement de l'OIT en faveur du renforcement du dialogue social et du tripartisme.

147. La section ci-après offre un résumé succinct des trois stratégies thématiques restantes, à savoir: «Promotion de l'égalité entre hommes et femmes», «Une mondialisation équitable» et «Le travail en tant que moyen de s'affranchir de la pauvreté».

Promotion de l'égalité entre hommes et femmes

148. Le BIT a continué à promouvoir des outils et des activités de formation ayant trait aux questions d'égalité entre hommes et femmes. Au Pakistan, le BIT a formé des vérificateurs de l'égalité de traitement entre hommes et femmes au sein du gouvernement, des organisations d'employeurs et des organisations de travailleurs. Au Bureau, le guide sur les PPTD a été remanié pour tenir compte des questions d'égalité entre hommes et femmes, et le BIT met actuellement au point des principes directeurs à l'intention du personnel en matière de budgétisation de la parité.

149. L'amélioration de l'employabilité à long terme des femmes dans l'économie informelle a fait l'objet d'une attention particulière. En Inde, au Népal, au Pakistan et à Sri Lanka, des projets ont conjugué formation professionnelle, acquisition de connaissances élémentaires pratiques et apprentissage de l'exercice de responsabilités pour permettre aux femmes travaillant dans le secteur informel de l'économie d'adapter rapidement leurs moyens de subsistance aux variations du marché. Les travaux se sont poursuivis à Hong-kong, Chine, en Indonésie, en Malaisie, aux Philippines et à Singapour en vue d'éliminer

la traite d'êtres humains et le travail forcé touchant les travailleurs domestiques, notamment ceux qui sont immigrés.

150. Atteindre la parité hommes-femmes aux réunions, séminaires et séances de formation organisés par le BIT s'est révélé encore problématique en 2006. C'est ce qu'a noté avec inquiétude la Commission de vérification des pouvoirs à la Conférence internationale du Travail, lors de laquelle 15 pour cent des délégués et 24 pour cent des conseillers étaient des femmes, et à la quatorzième Réunion régionale asiatique, lors de laquelle ces chiffres étaient de 16 et 32 pour cent. Sur l'ensemble des réunions de l'OIT qui avaient eu lieu au 19 septembre, les femmes représentaient, dans la catégorie des hauts fonctionnaires:

- 31 pour cent des participants représentant les gouvernements;
- 23 pour cent des participants représentant des organisations d'employeurs; et
- 24 pour cent des participants représentant des organisations de travailleurs.

151. Globalement, le taux de présence des femmes pour l'ensemble des réunions, séminaires et séances de formation organisés par le BIT a atteint 56 pour cent. Même si de nombreux facteurs extérieurs peuvent expliquer ce phénomène, ces statistiques montrent combien il est important de promouvoir le principe de l'égalité entre hommes et femmes dans le cadre des activités du BIT. Une participation globale plus élevée contribuera à établir les bases d'une représentation plus égalitaire à l'avenir au sein des organismes mandants.

152. L'utilisation de l'excédent de 2000-01 a permis la création du Fonds de partenariat pour la promotion de l'égalité entre hommes et femmes dans le cadre duquel 14 projets ont été mis à exécution entre 2003 et 2006. Le BIT a encouragé l'intégration des préoccupations des femmes dans les programmes pilotes sur le travail décent au Maroc, a encouragé l'esprit d'entreprise chez les femmes en République islamique d'Iran, a renforcé les capacités en matière d'égalité entre hommes et femmes pour les mandants tripartites en Chine, au Rwanda et au Yémen, a renforcé le programme sur les femmes, la pauvreté et l'emploi en Amérique latine et a accompli des progrès considérables dans l'élaboration de stratégies nationales en matière d'égalité entre hommes et femmes en Indonésie et dans un certain nombre de pays d'Europe orientale.

Une mondialisation équitable

153. Dans ce domaine, les travaux ont porté essentiellement sur trois volets: i) des politiques intégrées pour faire face à la mondialisation; ii) la promotion du travail décent dans les systèmes de production mondiaux; et iii) un renforcement de la cohérence des politiques. Le BIT participe actuellement à un projet en cours d'exécution avec d'autres organismes internationaux visant à favoriser la cohésion entre les politiques respectives de chacun. Au niveau national, des travaux sont en cours de réalisation dans plusieurs pays concernant la promotion des politiques macro-économiques, des investissements et du travail décent, le lien entre les institutions du marché du travail, le travail décent et les résultats économiques; les systèmes de production mondiaux; et la pauvreté, l'informalité et les questions d'égalité entre hommes et femmes.

154. Le BIT a élaboré des documents d'information en vue du débat de haut niveau du Conseil économique et social qui s'est tenu en juillet et qui a donné lieu à l'adoption d'une résolution concernant l'emploi productif et le travail décent. Il a également mené à bien une analyse comparative entre pays des institutions et de l'économie informelle et a créé une base de données mondiale qui permettra à 90 pays de suivre l'évolution des tendances en matière de travail décent. Un groupe de travail interministériel sur l'économie informelle a été établi au Ghana.

155. Par le biais de séminaires nationaux et régionaux, le BIT a par ailleurs fourni l'occasion aux représentants d'institutions financières internationales et aux mandants de l'OIT de débattre ensemble de questions liées à la gouvernance aux niveaux national et mondial. Il a continué à fournir un appui au projet d'université ouvrière mondiale, un réseau d'universités et d'organisations de travailleurs coordonné par le BIT aux fins de la formulation de politiques en faveur d'une mondialisation plus juste.

156. Un nouveau domaine de travail se rapporte aux conséquences qui se font jour sur le plan social et du travail des modes actuels de production et de consommation non viables et à l'effet des changements climatiques sur le travail décent. Il inclut également le potentiel de postes de travail décent découlant des nouvelles technologies.

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

157. En examinant les PPTD en 2006, on constate que bon nombre d'entre eux se rapportent et sont liés aux stratégies nationales pour la réduction de la pauvreté, principalement par le biais de l'emploi mais également par le traitement de questions relatives aux femmes, aux enfants et aux jeunes ainsi qu'au VIH/SIDA et à l'information sur le marché du travail. En République-Unie de Tanzanie, par exemple, le PPTD a été complètement intégré dans la stratégie de réduction de la pauvreté du pays et dans le Plan-cadre des Nations Unies pour l'aide au développement (PNUAD).

158. Des mesures visant à lutter contre la pauvreté par l'emploi ont été mises en œuvre au titre de tous les objectifs stratégiques de l'OIT:

- s'agissant de l'objectif stratégique n° 1, dans le cadre des projets de l'IPEC destinés à aider les enfants à sortir de la pauvreté associée au travail des enfants;
- s'agissant de l'objectif stratégique n° 2, par l'aide à la création d'emplois et à la formation qui contribuent à une meilleure productivité et à un travail mieux rémunéré;
- s'agissant de l'objectif stratégique n° 3, par l'appui que le BIT a apporté aux gouvernements dans la mise en place et l'amélioration de systèmes de protection sociale de manière à assurer une meilleure couverture;
- s'agissant de l'objectif stratégique n° 4, par l'appui fourni aux organisations d'employeurs pour soutenir les femmes chefs d'entreprise et aider les organisations de travailleurs à étendre leur influence au secteur informel de l'économie.

159. Le BIT a par ailleurs fait ressortir le rôle de l'emploi dans la réduction de la pauvreté aux niveaux national et international et a encouragé une participation tripartite aux DSRP. L'acquisition de nouvelles connaissances fait partie de cette stratégie comme en témoignent les programmes visant à améliorer les capacités de recherche des organisations de travailleurs. Sur un autre plan, le BIT a contribué à la mobilisation de ces organisations dans le cadre de la campagne d'«Action mondiale contre la pauvreté» de la Confédération syndicale internationale.

Initiatives focales

160. Les initiatives focales constituent le moyen de faire converger et de coordonner les méthodes appliquées par l'ensemble du BIT grâce à la mobilisation d'un certain nombre d'unités opérationnelles. Les trois initiatives mentionnées ci-après qui répondent à des besoins vitaux et offrent des possibilités importantes correspondent aux priorités des mandants.

Economie informelle

161. Les domaines traités dans le cadre de cette initiative sont: 1) le recensement des bonnes pratiques permettant de revaloriser l'économie informelle et de faciliter sa transformation en économie formelle pour l'ensemble des objectifs de travail décent; 2) une meilleure compréhension de la dynamique des secteurs formel et informel et de la nouvelle physionomie de l'économie informelle; 3) un soutien aux initiatives nationales dans le cadre des PPTD; et 4) l'examen des stratégies organisationnelles appliquées par les organisations d'employeurs et de travailleurs depuis l'adoption de la résolution de 2002 concernant le tripartisme et le dialogue social.

162. Des travaux d'examen et d'évaluation des outils actuels du BIT ont été entrepris pour mesurer leur efficacité aux fins de la revalorisation de l'économie informelle et pour promouvoir l'élargissement de leur application. De nouveaux outils seront mis au point pour combler toute lacune repérée.

Responsabilité sociale des entreprises

163. La promotion de la responsabilité sociale des entreprises vient à l'appui des efforts continuellement déployés par le BIT pour faire respecter les principes énoncés dans la Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale. Les travaux menés dans le cadre de cette initiative ont consisté à diffuser des connaissances au moyen de documents et de publications, à élaborer et à dispenser des modules de formation et à recenser les meilleures pratiques. Voici quelques exemples tirés d'initiatives récentes:

- élaboration d'un manuel de formation à l'usage des dirigeants d'entreprises, des organisations d'employeurs et des syndicats, dans le cadre du projet «Développement durable grâce au Pacte mondial», pour les aider à appliquer dans la pratique les prescriptions de la Déclaration de principes tri-

partite sur les entreprises multinationales et la politique sociale. Cet outil de formation sera testé à partir de janvier 2007;

- application d'une série de modules de sensibilisation et de formation, essentiellement au niveau national, pour encourager la mise en œuvre de la responsabilité sociale des entreprises; et
- activités de recherche-développement en vue d'instaurer des programmes permettant d'améliorer les conditions de travail et la productivité dans les chaînes d'approvisionnement mondiales des pays en développement, tels que le programme d'action actuellement en cours au Maroc dans le secteur du textile et de l'habillement.

164. Un dialogue a été instauré avec d'autres organisations internationales et des initiatives ont été lancées sur la question de la responsabilité sociale des entreprises. Un groupe de coordination a été créé pour faciliter la communication et nourrir le débat sur ce thème au sein du BIT.

Zones franches d'exportation

165. Le BIT met actuellement au point un site Web interne ainsi qu'une base de données publique actualisée, et est en train d'achever les profils des entreprises installées dans les zones franches d'exportation dans divers secteurs d'activité, de façon à déterminer l'incidence de ces zones sur l'emploi et les conditions de travail. Le BIT travaille par ailleurs à l'élaboration de bonnes pratiques et à la mise au point de modèles nationaux opérationnels sur les moyens d'appliquer les principes et droits fondamentaux dans ces zones.

166. Trois tables rondes nationales ainsi qu'une série d'études sont en cours de planification. Les études examineront des questions liées aux zones franches d'exportation comme la liberté syndicale, la situation des travailleurs, ainsi que les avantages et difficultés découlant des opérations d'entreprises multinationales s'agissant de l'emploi, des conditions de travail et des mécanismes de relations professionnelles.

167. Le BIT a dispensé une formation à des fonctionnaires attachés à un ministère du Travail chargés des questions de relations professionnelles, sur la promotion du dialogue social dans les entreprises installées dans les zones franches d'exportation, et a renouvelé son soutien aux initiatives prises par les organisations de travailleurs.

Capacités institutionnelles

Promotion du partenariat

168. Faisant fond sur la décision prise lors du Sommet mondial de septembre 2005 de mettre l'emploi et le travail décent au centre de l'agenda mondial pour le développement, le BIT a travaillé à l'approfondissement et à la mise en œuvre de cet engagement politique au sein du système des Nations Unies. Les travaux ont donc consisté principalement en des efforts consentis par l'ensemble du Bureau pour obtenir un résultat marquant lors du débat de haut niveau du Conseil économique et social (ECOSOC) de juillet 2006, qui était consacré au thème suivant: «Création aux niveaux national et international d'un environnement qui se prête à un plein emploi productif et un travail décent pour tous, et son incidence sur le développement durable». Cela a donné lieu à de nombreux contacts avec les missions permanentes des Etats Membres à New York et à Genève et à des échanges étroits avec le secrétariat de l'Organisation des Nations Unies.

169. La Déclaration ministérielle de l'ECOSOC, qui est le premier texte important émanant des Nations Unies depuis le Sommet mondial de septembre 2005, représente un événement majeur pour l'OIT puisqu'il entérine l'Agenda du travail décent et reconnaît les nombreux liens existant entre le travail décent et les activités de développement menées par les Nations Unies.

170. La Déclaration engage le système des Nations Unies dans son entier à intégrer les questions d'emploi et de travail décent dans ses programmes et activités, y compris ceux et celles visant à atteindre les objectifs du Millénaire pour le développement. Cela donne pour mission à l'OIT de jouer un rôle de premier plan dans la promotion d'une action en la matière faisant intervenir le système des Nations Unies tout entier, y compris au niveau national.

Renforcement des capacités en matière de statistiques

171. Entre janvier et septembre 2006, le nombre de séries statistiques principales pouvant être consultées sur le site Web de statistiques du BIT, LABORSTA, a augmenté de 3 pour cent. Une nouvelle base de données sur les revenus et dépenses des ménages a été créée, ce qui représente une hausse supplémentaire de 2 pour cent du nombre de séries statistiques. Le BIT a par ailleurs collaboré avec des organisations de travailleurs sur un projet visant à recueillir au moyen d'Internet des données statistiques sur l'évolution des salaires.

172. Une assistance technique en vue du renforcement des capacités statistiques a été fournie à neuf pays de la région Afrique, deux pays de la région Amérique latine et Caraïbes, deux pays d'Asie et deux pays d'Europe. Des ateliers et des activités de formation consacrés aux statistiques du travail ont été organisés en Afrique, en Asie et dans la sous-région des Caraïbes.

173. D'autres travaux de nature conceptuelle et méthodologique ont été entrepris pour mettre à jour la Classification internationale type des professions et élaborer de nouveaux principes directeurs concernant la mesure du temps de travail et les statistiques sur la sous-utilisation de la main-d'œuvre et la qualité de l'emploi. Un chapitre élaboré par le BIT sur la mesure de l'emploi dans le secteur du tourisme figurera, pour la première fois, dans le texte révisé des «Recommandations sur les statistiques du tourisme» émanant de la Division de statistique des Nations Unies et de l'Organisation mondiale du tourisme.

Renforcement des connaissances et développement de l'information

174. La priorité fixée en 2006 était d'assurer un accès fiable à long terme aux publications électroniques du BIT déjà publiées sur l'Internet. Cela sera encore le cas pour l'année 2007 pendant laquelle on s'attachera encore à numériser les publications imprimées du BIT. Les principales publications imprimées du BIT consacrées aux trois initiatives focales pourront être téléchargées gratuitement à partir du site LABORDOC dès la fin de 2006.

175. Une solution technique permettant d'intégrer les bases de données bibliographiques locales du BIT dans la base LABORDOC est à l'étude. Des ateliers ont été organisés à l'intention des spécialistes de l'information dans les régions Asie et Europe pour qu'ils puissent acquérir les compétences techniques requises. A ce jour, trois centres d'information utilisent comme base de données LABORDOC et six autres ont commencé à transférer leurs fichiers.

176. La Commission de la recherche et des publications poursuit son examen et présentera ses recommandations sur l'élaboration d'une stratégie complète en matière de recherche ainsi que de mécanismes permettant de publier un nombre plus restreint de titres mais de meilleure qualité. Cette stratégie devrait être mise en œuvre au début de 2007.

Renforcement des stratégies de communication pour la promotion du travail décent

177. Le BIT a négocié, et dans certains cas élargi, un certain nombre de partenariats importants avec de grandes associations professionnelles de radiodiffusion dans différentes régions (comme l'Union asiatique de radiodiffusion) et d'autres organismes de radiodiffusion (comme MTV). L'installation progressive de matériel professionnel de production et de montage dans les locaux du BIT a considérablement augmenté la capacité du Bureau de produire une gamme de produits finis pouvant être utilisés par des organismes de radiodiffusion professionnels.

En 2006, le BIT a reçu le prestigieux CNN World Report award dans la catégorie *Best Business Report* pour un document d'actualité consacré à la «flexicurité»

178. Le nombre d'interventions dans la presse et dans les médias a augmenté de façon régulière, ce qui s'est traduit notamment par une augmentation importante du nombre d'articles de fond publiés. En comparaison avec la même période de 2005, le nombre de coupures de presse

mentionnant l'OIT a augmenté d'environ 30 pour cent.

179. La mise en application du système de gestion du contenu du site Web se poursuit avec une plate-forme technique presque déjà achevée et opérationnelle. Un certain nombre de problèmes de programmation spécifiques et imprévus, concernant pour la plupart la compatibilité des systèmes, ont dû être résolus. Bien que certaines difficultés mineures persistent, la mise en application reste globalement sur la bonne voie.

Centre international de formation de l'OIT, Turin

180. Le Centre international de formation de l'OIT (Centre de Turin) a assuré environ 420 cours types et programmes d'enseignement ciblés à l'intention de 11 000 participants. Le Centre a commencé à mettre au point de nouveaux modules et programmes de formation interdisciplinaires sur la responsabilité sociale des entreprises, les migrations, la (non-) discrimination et l'intégration du dialogue social et du tripar-

tisme. Par ailleurs, le Centre et l'Union européenne ont intensifié et élargi de façon notable leur coopération.

181. Le Centre a établi un nouveau plan de développement quinquennal (2007-2011) auquel vient s'associer un programme d'investissement. Le plan de développement est fortement inspiré de l'Agenda du travail décent de l'OIT, de l'Agenda global pour l'emploi ainsi que de la suite donnée aux conclusions et recommandations de la Commission mondiale sur la dimension sociale de la mondialisation.

Institut international d'études sociales

182. L'Institut international d'études sociales (IIES) a entamé des travaux de recherche sur un certain nombre de questions liées au travail décent dans le cadre de l'essor et de la gouvernance de l'économie mondiale. Plusieurs documents ont été établis ou sont en cours d'élaboration et un certain nombre de publications sont parues. Des ateliers ont été organisés dans ce contexte. La première conférence de l'IIES sur la recherche s'est tenue en novembre à Genève.

Les nominations ont été acceptées pour le premier «Prix de l'OIT pour la recherche sur le travail décent» qui sera décerné en 2007

183. Outre son «Cours international de stagiaires sur les politiques sociales pour la promotion du travail décent», l'IIES a organisé plusieurs séminaires de recherche sur le travail décent et plusieurs dialogues sur les mesures à prendre, à Genève et ailleurs. Il a continué à collaborer avec le Bu-

reau des activités pour les travailleurs concernant le réseau de recherche du groupement Global Unions et l'Université ouvrière mondiale, et avec le Bureau des activités pour les employeurs sur la mise en place d'un réseau d'institutions de recherche lié aux organisations d'employeurs.

184. Le «Prix de l'OIT pour la recherche sur le travail décent» a été créé et sera décerné pour la première fois lors de la Conférence internationale du Travail en juin 2007. Ce prix récompensera une personne pour sa contribution exceptionnelle au développement des connaissances sur des questions au cœur des préoccupations de l'OIT.

Gouvernance, appui et management

185. Toute une série de services internes étayent les efforts déployés par le BIT pour mettre en œuvre les politiques et programmes de promotion du travail décent. Les fonctions considérées ont des conséquences pour l'ensemble des unités du Bureau. Elles relèvent pour la plupart du Secteur de la gestion et de l'administration (MAS), qui a été créé en 2004 dans le but de renforcer l'efficacité et la cohérence des activités.

186. En 2006, une enquête interne a été réalisée auprès de toutes les composantes du BIT pour déterminer dans quelle mesure elles sont satisfaites des services de gouvernance, d'appui et de management. Les résultats de cette enquête fourniront les données de référence pour l'évaluation des progrès en la matière. Une nouvelle enquête doit avoir lieu en 2007.

187. Les unités dont il sera question dans la présente section ont toutes participé à la définition d'indicateurs et d'une stratégie commune plus cohérente pour le programme et budget 2008-09.

Transparence

Système intégré d'information sur les ressources

188. Le Système intégré d'information sur les ressources (IRIS) a joué un rôle de plus en plus important pour ce qui concerne la gestion axée sur les résultats, la planification et la transparence. Ainsi, avec la contribution de toutes les unités du Bureau, il a permis de rassembler des informations détaillées sur les ressources et les résultats escomptés pour le programme et budget 2008-09. Un examen collégial des propositions de fond a été entrepris, ainsi qu'un examen opérationnel des aspects relatifs aux ressources humaines et financières. L'ensemble des informations et données nécessaires à ces examens étaient disponibles dans IRIS.

189. Le système IRIS a été doté, au siège et dans les bureaux extérieurs, de la capacité nécessaire pour la programmation par pays. Dans la grande majorité des cas, le cadre logique des programmes par pays a été introduit dans le système, et des ressources ont été associées à ces programmes par les bureaux extérieurs et les unités techniques du siège.

Evaluation indépendante des activités du BIT

190. Le contrôle de qualité des évaluations indépendantes a notamment visé à vérifier l'adhésion à la nouvelle politique d'évaluation du BIT, notamment pour ce qui touche à la crédibilité, à la transparence et à l'indépendance. Un réseau de points focaux a été établi pour garantir l'indépendance des évaluations décentralisées. En septembre, le Bureau a établi un comité consultatif interne chargé d'assurer le suivi, l'exploitation et l'application des recommandations et enseignements issus des évaluations.

Audit des opérations du BIT

191. Le BIT a commencé à utiliser pour ses audits un nouveau cadre de référence, à savoir le cadre de contrôle défini par le Comité des organisations de parrainage de la Commission Treadway, qui fait autorité au plan international. Quatre audits ont été menés à bien; d'autres sont en cours. Outre ces enquêtes courantes, il a réalisé une évaluation des besoins en matière d'audit qui lui a permis de déterminer les domaines prioritaires. Des représentants du Bureau de l'audit interne et du contrôle ont contribué à la transparence et à l'indépendance de la procédure de nomination du Commissaire aux comptes en facilitant le travail du jury de sélection.

Gestion des ressources humaines et financières

Gestion des ressources humaines

192. Le Bureau a commencé à appliquer la stratégie 2006-2009 de gestion des ressources humaines. En 2006, il a notamment réussi à:

- réduire à 130 jours la durée moyenne de la procédure de recrutement sur un concours;
- porter à 31 pour cent le pourcentage de postes à responsabilité occupés par des femmes, contre 29 pour cent à la fin de 2005;
- reclasser six postes P5 au niveau P4;
- réaliser plusieurs des tâches préalables à la mise en place du système révisé de gestion des performances, procédant notamment à l'évaluation du cadre de compétences existant et à un examen du rôle respectif de la haute direction, du Comité des rapports, de la hiérarchie et du personnel en général, tant au siège que dans les bureaux exté-

rieurs;

- assurer à nouveau des services de médiation en recrutant une médiatrice et en nommant et formant de nouveaux conciliateurs au siège et dans les bureaux extérieurs. Des services de médiation ont été offerts aux cadres comme au reste du personnel dans le but d'encourager la prévention et le règlement des conflits par des mécanismes informels.

193. Le Bureau a lancé en outre une évaluation indépendante du Programme d'amélioration des méthodes de gestion et de l'aptitude à diriger, outil essentiel dans la formation des membres du personnel d'encadrement en vue d'une action axée sur les résultats. La révision du programme est en cours sur la base de cette évaluation.

Qualité de la coopération technique

194. Pour l'évaluation de la pertinence et de la qualité des propositions appelant un financement extrabudgétaire, le BIT a adopté une politique et des procédures améliorées qui lui permettent notamment d'apprécier l'intérêt des propositions au regard des priorités des PPTD. Le système IRIS est désormais utilisé pour contrôler la qualité des propositions avant leur présentation aux donateurs. Il sert aussi à vérifier que tous les projets de coopération technique contribuent effectivement aux résultats énoncés dans le cadre stratégique de l'OIT. De nouvelles directives pour l'évaluation de la coopération technique ont été élaborées et commencent à être appliquées.

Gestion financière

195. Les conclusions du Commissaire aux comptes pour l'exercice 2004-05 n'étaient assorties d'aucune réserve. Suite à la décision prise par le Conseil d'administration à sa 297^e session (novembre 2006) quant à l'adoption des Normes comptables internationales pour le secteur public, le BIT poursuit les travaux nécessaires à l'introduction de ces normes d'ici janvier 2010. Il continue de collaborer étroitement avec l'Organisation des Nations Unies et ses institutions spécialisées à propos de l'interprétation de ces normes et de leurs conséquences sur les orientations, pratiques, règles et règlements du BIT en matière financière. Ces travaux ont été réalisés conformément au calendrier établi et la date butoir fixée devrait donc être respectée.

196. En ce qui concerne les achats de biens et services, le BIT collabore avec d'autres institutions du système des Nations Unies dans le but d'obtenir des conditions et des prix plus intéressants par des commandes groupées.

Services pour la gouvernance

Réunions et conférences

197. De nouvelles enquêtes visant à mesurer la satisfaction des participants aux réunions et conférences sont en cours d'élaboration. Plus de 96 pour cent des participants interrogés lors de la 94^e session (maritime) et de la 95^e session de la Conférence internationale du Travail se sont déclarés plutôt satisfaits ou très satisfaits des services fournis.

198. Des services d'enregistrement numérique ont été utilisés lors de la 94^e session (maritime) de la Conférence internationale du Travail et pour les séances plénières. Ces services ont permis de réaliser des économies et ont été bien accueillis dans l'ensemble, mais certains problèmes demeurent, notamment en ce qui concerne les droits d'auteur des interprètes et différents aspects de mise en œuvre.

199. Des services juridiques ont été fournis lors de toutes les sessions du Conseil d'administration et de la Conférence internationale du Travail, et lors de plusieurs autres réunions. Ainsi, le Bureau a négocié des accords avec les gouvernements d'Etats des Amériques et d'Asie appelés à accueillir des réunions régionales. La base de données utilisée pour la vérification des pouvoirs a été largement étoffée en 2006. Cette base fournit les informations nécessaires pour garantir l'application du principe du tripartisme et l'indépendance des délégués assistant aux réunions et conférences de l'OIT.

Production des documents

200. La parution de nouvelles orientations concernant la production des documents est imminente, de même que la mise en place d'un centre de contrôle des documents, actuellement à l'essai, l'objectif étant de mieux intégrer les différentes activités. Le temps nécessaire à la production des documents a été réduit de trois jours grâce à un système d'impression «à la demande», à une amélioration des flux de travail et à une augmentation de la capacité interne en matière d'impression.

201. La production des documents dans les délais impartis reste difficile du fait de différents facteurs en amont du processus d'impression lui-même. Sur les 732 documents publiés pour les principales réunions et conférences, 162 (soit 22 pour cent) ont été distribués hors délai. La situation s'est plutôt améliorée dans le cas des documents de la Conférence, mais le nombre des documents du Conseil d'administration a augmenté de 36 pour cent. On relève toutefois une amélioration en termes de concision puisque

le volume total des documents considérés a augmenté de 19 pour cent seulement.

202. Le système d'impression à alimentation continue est pleinement opérationnel, si bien que l'ensemble des documents en noir et blanc peuvent être imprimés par le Bureau lui-même, ce qui a permis de réduire les frais d'impression des documents de la Conférence internationale du Travail de 20 pour cent au total.

Services juridiques

203. Le Bureau du Conseiller juridique a continué de défendre les intérêts de l'Organisation en ce qui concerne la Constitution, la passation de marchés, les accords de coopération technique, les relations juridiques avec les gouvernements, l'administration intérieure, le Tribunal administratif de l'OIT et d'autres aspects juridiques. Il a appuyé les activités de l'Equipe de travail sur la réforme et du Groupe de travail sur la Conférence, ainsi que l'action visant le renforcement des capacités nécessaires à la réalisation des programmes par pays de promotion du travail décent. Il s'est employé notamment à promouvoir la mise en commun des informations au sein du réseau juridique des Nations Unies et à évaluer les pratiques en vigueur pour ce qui touche aux partenariats public-privé, aux activités extérieures, à l'utilisation du logo et aux relations avec les pays hôtes.

Responsable des questions d'éthique

204. Le BIT a créé un poste de responsable des questions d'éthique, fonction indépendante qui relève directement du Directeur général. Ce poste a été créé pour garantir la promotion et le respect des normes d'éthique et offrir au personnel de nouvelles options.

Entretien de l'infrastructure

Gestion du bâtiment et sécurité

205. L'étude exhaustive des travaux de rénovation devant être effectués au bâtiment du siège a été achevée en août. Un appel d'offres international est en cours pour différents travaux de rénovation du siège ayant déjà été approuvés.

206. Le système de contrôle de l'accès au bâtiment est opérationnel et permet au Bureau de connaître, en cas d'événement grave, le nombre des personnes présentes dans le bâtiment (ainsi que le nombre des personnes à mobilité réduite). Cependant, du fait des contraintes financières, le contrôle de l'accès reste minimum dans le cas des visiteurs et pour certaines zones du bâtiment du siège.

Informatique

207. La maintenance et le contrôle de l'infrastructure informatique ont continué d'être assurés régulièrement. La disponibilité des services et systèmes centralisés du siège a été de 99,95 pour cent (de janvier à octobre 2006).

208. Le système IRIS est entièrement disponible au siège et son fonctionnement est globalement satisfaisant. Le module «Gestion stratégique» est disponible et opérationnel dans tous les bureaux extérieurs et il a été utilisé pour l'élaboration du programme et budget 2008-09. Le déploiement des autres fonctionnalités du système IRIS dans trois bureaux extérieurs a commencé en novembre 2006.