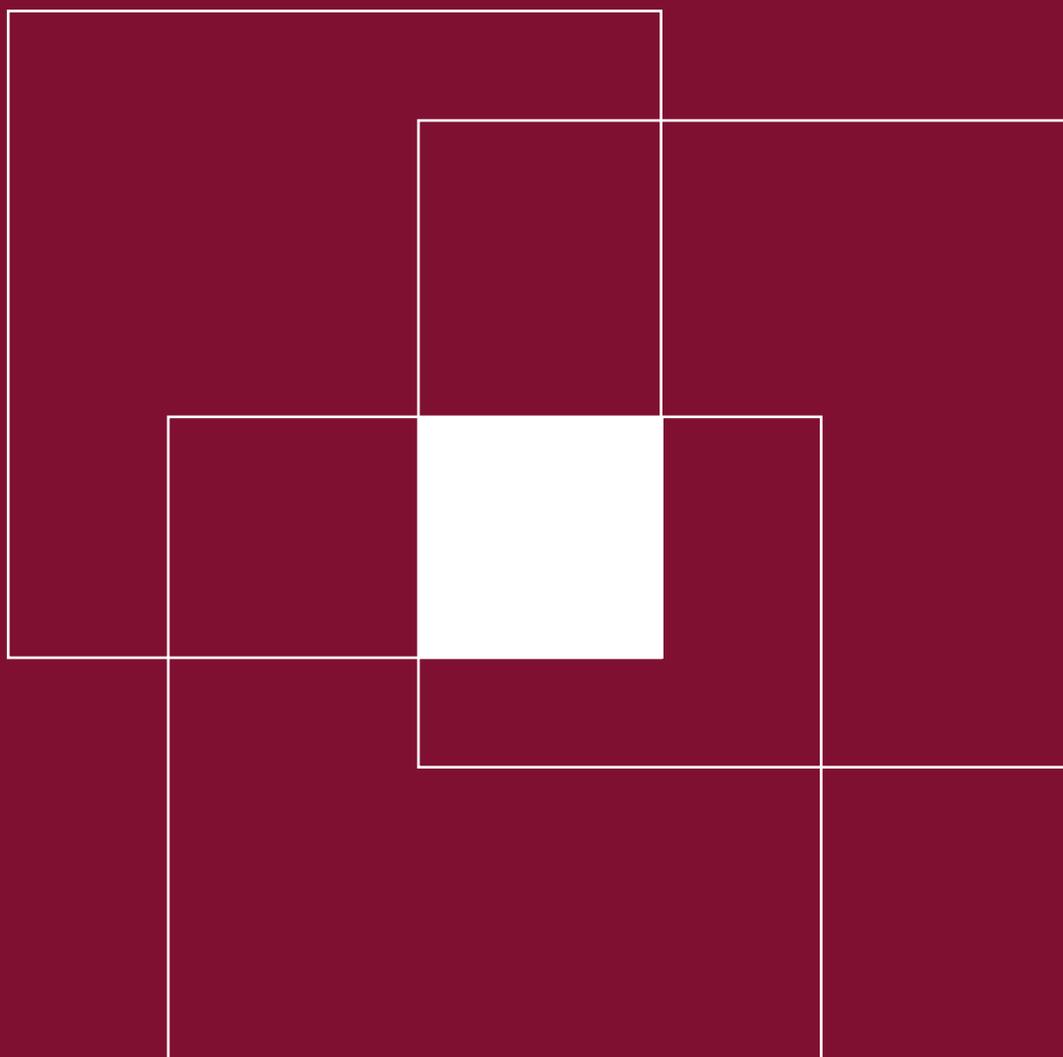




Organisation
internationale
du Travail

PROGRAMME ET BUDGET POUR LA PÉRIODE BIENNALE **2010-11**



Organisation internationale du Travail

**PROGRAMME ET BUDGET
POUR LA PÉRIODE BIENNALE
2010-11**

Bureau international du Travail Genève

ISBN 978-92-2-222618-4 (PDF print)
978-92-2-222619-1 (PDF Web)

Première édition 2009

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

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

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

Mis en pages par TTF: réf. P&B(2010-11)-2009-06-0603-01-Fr.doc
Imprimé par le Bureau international du Travail, Genève, Suisse

Table des matières

	<i>Page</i>
Abréviations	vii
Adoption du budget pour 2010-11	ix
Note explicative	xi
Message du Directeur général	xiii
Message original.....	xiii
Réponse du Directeur général et propositions ajustées	xv
Vue d'ensemble	1
Introduction	1
Du cadre stratégique au programme et budget	2
Cadre stratégique.....	2
Les priorités du programme	2
Gestion axée sur les résultats	4
Stratégie de gestion des ressources	5
Planification du travail axée sur les résultats	5
Le budget ordinaire	6
Compte supplémentaire du budget ordinaire (CSBO).....	9
Ressources extrabudgétaires.....	9
Budgets intégrés pour l'obtention des résultats	11
Capacité d'exécution	13
Renforcement de la capacité d'analyse et de la capacité opérationnelle.....	13
Réforme des méthodes de travail	14
Priorités régionales	17
Afrique	17
Amériques.....	18
Etats arabes.....	20
Asie et Pacifique	21
Europe et Asie centrale	23
Egalité entre hommes et femmes	25
Cadre stratégique	27
Objectif stratégique: Emploi.....	27
Résultat 1: Davantage de femmes et d'hommes bénéficient d'un emploi productif et de possibilités de travail et de revenus décents	28
Résultat 2: Le développement des compétences accroît l'employabilité des travailleurs, la compétitivité des entreprises et l'inclusivité de la croissance.....	31
Résultat 3: Les entreprises durables créent des emplois productifs et décents	35

Objectif stratégique: Protection sociale	39
Résultat 4: Un plus grand nombre de personnes ont accès à des prestations de sécurité sociale mieux gérées et plus respectueuses de l'égalité entre les sexes	40
Résultat 5: Les femmes et les hommes bénéficient de conditions de travail meilleures et plus équitables.....	42
Résultat 6: Les travailleurs et les entreprises bénéficient de meilleures conditions de sécurité et de santé au travail	45
Résultat 7: Un plus grand nombre de travailleurs migrants sont protégés et un plus grand nombre de travailleurs migrants ont accès à l'emploi productif et au travail décent.....	47
Résultat 8: Le monde du travail réagit de façon efficace à l'épidémie de VIH/sida	50
Objectif stratégique: Dialogue social	53
Résultat 9: Les employeurs sont dotés d'organisations fortes, indépendantes et représentatives	54
Résultat 10: Les travailleurs sont dotés d'organisations fortes, indépendantes et représentatives	57
Résultat 11: Les administrations du travail appliquent une législation du travail actualisée et fournissent des services efficaces.....	59
Résultat 12: Le tripartisme et une gouvernance renforcée du marché du travail contribuent à un dialogue social efficace et à de bonnes relations professionnelles	62
Résultat 13: Une approche sectorielle du travail décent est appliquée	64
Objectif stratégique: Normes et principes et droits fondamentaux au travail	67
Résultat 14: La liberté syndicale et le droit de négociation collective sont largement connus et exercés	68
Résultat 15: Le travail forcé est éliminé	70
Résultat 16: Le travail des enfants est éliminé et la priorité est donnée à l'éradication de ses pires formes.....	72
Résultat 17: La discrimination dans l'emploi et la profession est éliminée	75
Résultat 18: Les normes internationales du travail sont ratifiées et appliquées	78
Cohérence des politiques	83
Résultat 19: Les Etats Membres placent une approche intégrée du travail décent au cœur de leurs politiques économiques et sociales, avec le soutien des principales agences des Nations Unies et d'autres institutions multilatérales ...	83
Renforcement des capacités techniques	87
Base de connaissances.....	87
Renforcement des capacités des mandants	88
Partenariats et communication	89
Partenariats.....	89
Communication	89
Capacités opérationnelles	90
Gouvernance, appui et management	93
Résultat 1: Utilisation efficace et efficiente de toutes les ressources de l'OIT	93
Résultat 2: Gouvernance efficace et efficiente de l'Organisation	95

Annexes documentaires	99
1. Budget opérationnel.....	101
2. Détail des augmentations de coûts.....	115
3. Budget opérationnel, par rubrique et objet de dépense.....	125
4. Etat récapitulatif des dépenses de coopération technique au titre du budget ordinaire	131
5. Evolution du programme et des dépenses	133

Abréviations

CCS	Conseil des chefs de secrétariat des organisations des Nations Unies pour la coordination
CINTERFOR	Centre interaméricain pour le développement des connaissances en formation professionnelle
CIT	Conférence internationale du Travail
CSBO	Compte supplémentaire du budget ordinaire
CSI	Confédération syndicale internationale
DSRP	Document de stratégie pour la réduction de la pauvreté
Fonds mondial	Fonds mondial de lutte contre le sida, la tuberculose et le paludisme
IPEC	Programme international pour l'abolition du travail des enfants
IRIS	Système intégré d'information sur les ressources
OCDE	Organisation de coopération et de développement économiques
OIE	Organisation internationale des employeurs
OIM	Organisation internationale pour les migrations
OMD	Objectif du Millénaire pour le développement
OMS	Organisation mondiale de la santé
ONU	Organisation des Nations Unies
ONUSIDA	Programme commun des Nations Unies sur le VIH/sida
PIB	Produit intérieur brut
PME	Petites et moyennes entreprises
PNUAD	Plan-cadre des Nations Unies pour l'aide au développement
SST	Sécurité et santé au travail
UE	Union européenne
WIND	Amélioration du travail dans le cadre du développement local
WISE	Programme sur les améliorations du travail dans les petites entreprises
ZFE	Zone franche d'exportation

Adoption du budget pour 2010-11

La Conférence internationale du Travail a adopté à sa 98^e session (3-19 juin 2009), par 410 voix contre 3, avec 6 abstentions, la résolution ci-après, soumise par la Commission des finances des représentants gouvernementaux.

La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail,

En application du Règlement financier, approuve pour le 72^e exercice, qui prendra fin le 31 décembre 2011, le budget des dépenses de l'Organisation internationale du Travail qui s'élève à 726 720 000 dollars des Etats-Unis, ainsi que le

budget des recettes, d'un montant de 726 720 000 dollars des Etats-Unis, qui, au taux de change budgétaire de 1,07 franc suisse pour 1 dollar des Etats-Unis, correspond à 777 590 400 francs suisses, et décide que le budget des recettes, exprimé en francs suisses, devra être réparti entre les Etats Membres conformément au barème des contributions recommandé par la Commission des finances des représentants gouvernementaux.

Le tableau ci-après expose le budget tel qu'il a été adopté par la Conférence.

Dépenses	Budget 2008-09		Prévisions 2010-11		Recettes				
					Budget 2008-09		Prévisions 2010-11		
	(dollars E.-U.)	(dollars E.-U.)	(dollars E.-U.)	(dollars E.-U.)	(dollars E.-U.)	(francs suisses)	(dollars E.-U.)	(francs suisses)	
Partie I									
Budget courant	634 163 177	718 898 200			Contributions des Etats Membres	641 730 000	789 327 900	726 720 000	777 590 400
Partie II									
Dépenses imprévues	875 000	875 000							
Partie III									
Fonds de roulement	–	–							
Partie IV									
Investissements institutionnels et éléments extraordinaires	6 691 823	6 946 800							
Budget total	641 730 000	726 720 000				641 730 000	789 327 900	726 720 000	777 590 400

Note explicative

A sa 304^e session (mars 2009), le Conseil d'administration a examiné les propositions de programme et de budget pour 2010-11 présentées par le Directeur général. A la suite des délibérations du Conseil d'administration, et compte tenu des orientations données par le Conseil, des propositions révisées ont été présentées au Conseil d'administration, qui les a adoptées.

Le présent document incorpore les modifications – découlant de l'examen des propositions par la Commission du programme, du budget et de l'administration en mars 2009, telles qu'adoptées par la Conférence internationale du Travail – de certains des résultats, indicateurs, cibles et stratégies. Du fait de ces modifications, le cadre stratégique comprend 19 résultats, et non 17 comme le prévoyaient à l'origine les propositions de programme et de budget.

Message du Directeur général

Message original

Les propositions de programme et de budget pour 2010-11 correspondent aux évolutions les plus importantes que l'Organisation a connues récemment.

En juin 2008, les délégations tripartites de 182 pays réunies pour la Conférence internationale du Travail ont unanimement renouvelé leur engagement en faveur des objectifs constitutionnels de l'OIT et réaffirmé, au moyen de la Déclaration sur la justice sociale pour une mondialisation équitable, le rôle joué par l'Organisation dans l'économie mondiale.

Quelques mois plus tard, une crise financière dramatique se propageait à l'économie réelle, détruisant des milliers d'entreprises et des dizaines de millions d'emplois. Cela n'a fait qu'aggraver le déficit permanent d'emplois et de protection sociale qui existait avant que ne survienne cette crise mondiale. Les mesures nécessaires pour relancer les entreprises et l'emploi et protéger les travailleurs et les familles vont occuper, de nombreuses années durant, une place prépondérante dans les programmes d'action des mandants.

Cette situation a plusieurs conséquences pour l'OIT.

Les premières mesures adoptées par les pays pour faire face à la crise ont donné la priorité à la création d'emplois et à la protection sociale et prêté une attention renouvelée au dialogue social, soulignant ainsi la pertinence de l'Agenda du travail décent de l'OIT en des temps de difficultés économiques et de récession sociale.

L'Agenda du travail décent a reçu un soutien actif au plus haut niveau dans toutes les régions, ainsi qu'à l'Assemblée générale des Nations Unies. Cette dernière a adopté récemment une résolution qui place le plein emploi et le travail décent pour tous au centre de la deuxième Décennie des Nations Unies pour l'éradication de la pauvreté.

Dans le même temps, l'OIT a pleinement conscience de la nécessité de renforcer sa capacité d'aider ses Membres dans leurs efforts pour atteindre ses objectifs dans le cadre de la mondialisation. La grave crise économique mondiale que nous traversons ne fait qu'accroître cette nécessité.

Mes propositions de programme et de budget pour 2010-11 répondent à ces impératifs.

Elles reconnaissent qu'il est de la responsabilité de notre Organisation de concevoir un programme d'action qui réponde aux défis de notre époque. Parallèlement, mes propositions poursuivent la modernisation et l'adaptation du Bureau afin de mieux répondre aux besoins des Membres.

Mes propositions sont axées sur:

- les priorités du monde du travail identifiées par les régions et les programmes par pays de promotion du travail décent et représentées par les 17 résultats définis dans le cadre stratégique;
- le renforcement des capacités techniques et opérationnelles du Bureau;
- les nouvelles méthodes de travail destinées à améliorer la cohérence et la coordination autour des quatre objectifs stratégiques de l'OIT et dans l'ensemble du Bureau;
- une mesure claire des résultats à atteindre au cours de la période biennale;
- une forte intégration des ressources du budget ordinaire et des contributions extrabudgétaires, y compris des contributions au Compte supplémentaire du budget ordinaire;
- une totale cohérence avec la réforme des Nations Unies et les principes relatifs à l'efficacité de l'aide;
- la promotion systématique des gains d'efficacité et le réemploi des économies réalisées pour une efficacité accrue des programmes techniques;
- le suivi attentif et l'évaluation périodique des programmes de l'OIT destinés à soutenir les efforts des Membres;
- le renforcement et la rationalisation des principales fonctions de gouvernance de la Conférence internationale du Travail et du Conseil d'administration.

Les propositions de programme et de budget sont le fruit de consultations élargies menées avec les mandants et dans l'ensemble du Bureau. Il y a deux ans, nous avons commencé à nous pencher sur la question des priorités et des capacités de l'OIT dans le cadre des travaux préparatoires du cadre stratégique pour 2010-2015. Les nombreuses discussions formelles et informelles qui ont eu lieu lors du Conseil d'administration et avec les délégations à la Conférence internationale du Travail ont permis de définir la portée fondamentale des propositions. Le personnel du BIT y a participé

activement grâce à un partage de connaissances organisé à l'échelle du Bureau. L'adoption de la Déclaration sur la justice sociale nous a amenés à examiner de nouveau les priorités, les capacités et les méthodes de travail.

Ces propositions poursuivent mon engagement en faveur d'une gestion axée sur les résultats. Nous nous sommes concentrés sur les priorités essentielles, ce qui s'est traduit par l'adoption de 17 résultats, contre 31 en 2008-09. Nous nous sommes dotés de critères de mesure plus précis afin d'assurer que les aspects quantitatifs et qualitatifs de ces résultats sont clairs et vérifiables. Pour chaque résultat, nous avons précisé de façon plus systématique et détaillée les modalités de leur réalisation et leur contribution aux objectifs primordiaux, tels que l'égalité entre hommes et femmes.

Alors que les Membres de l'OIT prennent conscience de la pertinence accrue de l'Agenda du travail décent de l'OIT et de l'urgence de sa mise en œuvre, aucun pays n'est épargné par les contraintes sévères que la crise fait peser sur les ressources publiques. Reconnaisant ces difficultés, j'ai précédemment fait part de ma décision, que je confirme à présent, de soumettre des propositions de budget à croissance zéro en termes réels, avec une provision de réserve de 4,3 pour cent pour faire face aux augmentations de coûts.

Ce niveau de budget nous a amenés à faire des choix difficiles et comporte un certain nombre de risques. Il va inévitablement entraîner un recours accru aux ressources extrabudgétaires, et notamment au Compte supplémentaire du budget ordinaire (CSBO).

Nous sommes reconnaissants à nos donateurs pour leur soutien extraordinaire. Les montants approuvés se sont élevés à plus de 300 millions de dollars de ressources extrabudgétaires en 2008. En outre, les donateurs ont contribué au CSBO à hauteur de 42 millions de dollars.

Les propositions se fondent sur les efforts actuels de renforcement de l'efficacité et de l'efficacité de l'Organisation et s'inscrivent dans leur prolongement. Elles comprennent des mesures spécifiques pour améliorer encore le contrôle, la transparence et la responsabilisation.

C'est à la fois une source de motivation et une leçon de modestie que d'être au service d'une Organisation qui a tant à offrir et sur laquelle comptent tant de personnes à travers le monde.

J'espère que les présentes propositions de programme et de budget répondront aux attentes des mandants de l'OIT. Je vous les présente pour examen et vous demande de les adopter.



Juan Somavia
Directeur général

Le 13 février 2009

Réponse du Directeur général et propositions ajustées ¹

Votre commission a tenu un débat fructueux et de fond sur mes propositions de programme et de budget pour 2010-11.

Je tiens à vous remercier pour votre engagement fort aux côtés de notre Organisation. Les directeurs exécutifs et les directeurs régionaux ont pris soigneusement note du débat qui a eu lieu à la Commission du programme, du budget et de l'administration et de vos observations à l'occasion des contacts directs qu'ils ont eus avec vous.

Vous nous avez donné des orientations claires. Bon nombre de vos observations portent sur l'élaboration ou la mise en œuvre des propositions pour 2010-11. Cela a déjà une incidence sur nos travaux à mesure que nous allons de l'avant. Permettez-moi de me référer à quelques-unes de vos principales remarques.

Contexte: la justice sociale et la crise

Tous les orateurs sont convenus clairement que l'Agenda du travail décent, énoncé dans la Déclaration de 2008 et dans mes propositions de programme et de budget, représente une réponse essentielle à la crise économique et sociale particulièrement grave qui se propage à toutes les régions.

Pour reprendre les termes de M. Trotman, «La Déclaration sur la justice sociale et la crise financière, économique et sociale actuelle et son impact sur les travailleurs» – et j'ajouterais sur les trois mandants – «sont les principaux facteurs qui devraient orienter pour l'heure les débats sur le programme et budget». Le Royaume-Uni a souligné que «les emplois sont les premiers touchés par la crise mondiale... La réponse à la crise financière sera au premier plan des préoccupations des mandants de l'OIT, peut-être pendant de nombreuses années à venir». M. Julien a souhaité que ce programme et budget puisse «rendre opérationnelle la Déclaration de 2008 sur la justice sociale» dont «la nécessité est encore plus forte dans les circonstances actuelles». L'Afrique du Sud, s'exprimant au nom d'une région dont les besoins doivent aller de pair avec une solide coopération pour le développement, a parlé du danger de passer d'une crise financière à une crise économique, à

une crise sociale et, tôt ou tard, à une crise de la sécurité. Le Japon a ajouté que «le moment est venu pour l'OIT de démontrer qu'elle a les capacités et les compétences pour aider ceux de ses mandants qui se heurtent à des difficultés provoquées par la crise financière et économique actuelle..., le moment est venu d'agir pour protéger les droits des travailleurs que le chômage plonge dans les affres du désespoir». M. de Robien a parlé «d'une crise d'une telle gravité qu'elle impose l'évidence: la prise en compte de la dimension sociale dans la gouvernance économique mondiale et l'OIT est bien l'organisation internationale au cœur de cette mission».

De nombreux orateurs ont soulevé des points similaires. Nous sommes parvenus à un consensus très net sur l'orientation à suivre et sur nos priorités en nous fondant sur la Déclaration sur la justice sociale pour une mondialisation équitable à un moment où nous entrons dans une période difficile nécessitant une réponse urgente et efficace aux besoins de nos mandants, et sur notre contribution aux politiques multilatérales.

Appui aux priorités régionales

J'ai proposé de nouveau de transférer davantage de ressources aux régions. Le groupe de l'Asie et du Pacifique, le groupe de l'Afrique, la Jordanie et d'autres ont manifesté leur ferme soutien à cette initiative. Le groupe de l'Afrique a noté que les priorités d'action identifiées pour leurs régions respectives tiennent bien compte des besoins sur le terrain. L'Argentine a approuvé les priorités proposées d'action pour la région. Elle a dit, à propos de ces actions, que les Membres espèrent que l'OIT pourra les mettre en œuvre dans la région. Plusieurs membres travailleurs ont évoqué les priorités régionales très précisément, en particulier les questions ayant trait à l'application des normes. Ils se sont accordés à dire que ce n'est pas le moment de mettre en péril les droits des travailleurs. M. Trotman a demandé d'accorder une attention particulière au renforcement de la capacité nécessaire à une participation tripartite effective aux programmes par pays des Nations Unies. Plusieurs intervenants, dont les porte-parole des employeurs et des travailleurs, ont évoqué la nécessité de rendre plus efficaces les bureaux

¹ Document GB.304/8/3(Rev.).

régionaux de l'OIT. La Belgique et d'autres pays ont demandé instamment de renforcer la capacité de l'OIT, comme l'a déclaré l'Afrique, d'intégrer l'approche du travail décent dans les stratégies de développement du PNUAD. J'estime qu'il s'agit là d'un objectif stratégique très important. Tous ces commentaires et d'autres sur les régions sont particulièrement importants en temps de crise. Le système des Nations Unies, les institutions de Bretton Woods et les organismes régionaux doivent agir ensemble pour aider les pays les plus vulnérables.

Appui aux objectifs stratégiques

L'ensemble des objectifs stratégiques, qui sont tous importants, inséparables et liés entre eux, et qui se renforcent mutuellement, a été fermement approuvé. J'examinerai maintenant les objectifs stratégiques un par un.

L'objectif stratégique sur l'emploi a été largement approuvé, ce qui n'est pas surprenant en ces temps de crise. Le groupe de l'Asie et du Pacifique a fait observer que, pour faire face à la crise économique mondiale actuelle et à ses dures conséquences sur les possibilités d'emploi, il faut plus que jamais des initiatives constructives dans ce domaine. M. Julien a rappelé la priorité accordée par son groupe à la promotion d'un environnement permettant le développement des entreprises, les programmes de création et de développement des PME, ainsi que le soutien au développement des compétences. Les pays nordiques, les Pays-Bas, l'Inde et la République de Corée ont considéré que l'emploi, ainsi que la protection sociale, sont des domaines essentiels auxquels l'OIT doit s'intéresser tout particulièrement dans le contexte de la crise. Cuba a mis l'accent sur l'importance stratégique de l'emploi. L'Inde et la Hongrie ont évoqué l'importance du développement des compétences, y compris la nécessité pour les travailleurs d'actualiser leurs compétences. L'Égypte a demandé des projets pour donner une impulsion à l'emploi, en particulier en faveur des jeunes, et à la production agricole. La Chine, la République-Unie de Tanzanie, le Bangladesh, la Zambie et le groupe des travailleurs, ainsi que beaucoup d'autres intervenants, ont déclaré que la promotion de l'emploi rural et la modernisation de l'économie informelle sont particulièrement nécessaires pour les États Membres. Je tiens à souligner la valeur de tous ces commentaires.

En particulier, notre action pour répondre aux besoins de l'économie rurale et de l'économie informelle doit être renforcée. Ces deux économies sont souvent liées entre elles. Je propose donc de consacrer 430 000 dollars de plus pour renforcer encore l'aide de l'OIT aux

mandants en faveur des petites et moyennes entreprises et pour moderniser l'économie informelle, en particulier en zone rurale. Dans le même esprit, je propose d'accroître de 300 000 dollars les ressources du Service des activités sectorielles pour renforcer notre action axée sur l'emploi rural. Ces deux domaines sont liés et j'espère que les activités conjointes, dans l'ensemble de l'Organisation, constitueront un élément clé de cette action. Je propose donc d'accorder en tout 730 000 dollars de plus pour ces activités.

Beaucoup d'entre vous ont souligné que les activités de l'OIT en matière de protection sociale sont essentielles en ces temps de crise. Beaucoup ont exprimé leur soutien et formulé des suggestions et des demandes concrètes. Le groupe de l'Afrique a souligné la nécessité que les mesures de sécurité sociale soient complètes et qu'elles ne soient pas seulement des filets de sécurité. La Chine a souligné l'importance de l'action en matière de pensions. L'Espagne a déclaré que l'OIT est disposée à tirer le parti de son avantage comparatif en ces temps de récession économique, notamment en ce qui concerne les migrations de main-d'œuvre, question qui devrait être transversale. Cet avantage comparatif, comme l'ont souligné les États-Unis, est utile pour améliorer la protection des travailleurs migrants. Le groupe des travailleurs et le Royaume-Uni ont mis l'accent sur les conditions de travail et la sécurité et la santé au travail. Le débat sur les salaires a été animé. Même si le groupe des employeurs et le groupe des travailleurs ont eu des vues différentes sur cette question, il s'agit là manifestement d'un domaine dans lequel l'OIT a un avantage comparatif particulier. Beaucoup d'intervenants se sont félicités de l'action menée par l'OIT pour lutter contre le VIH/sida, entre autres M. Trotman, M. Julien, le groupe de l'Afrique, le Nigéria, la Zambie et le Royaume-Uni. Vous avez été nombreux à considérer le résultat concernant les migrations comme étant particulièrement important. Je propose d'affecter un montant supplémentaire de 500 000 dollars aux travaux visant à atténuer l'impact de la crise sur les travailleurs migrants.

Vous avez quasiment tous souligné l'importance que revêtent le dialogue social et le tripartisme dans les méthodes de travail de l'OIT, en particulier dans le contexte de la crise. Comme l'a dit le groupe de l'Afrique, le fait que les partenaires sociaux puissent se faire dûment entendre contribue utilement à tout programme en faveur du développement. Le Nigéria a souligné l'importance de cet objectif stratégique dans la promotion d'une bonne gouvernance et de la justice sociale. Bon nombre d'entre vous, et en particulier le groupe des employeurs et le groupe des travailleurs, ont demandé des ressources supplémentaires pour renforcer la capacité des mandants. Ces deux groupes, et de nombreux

gouvernements, ont souligné le rôle fondamental que joue le Centre international de formation de l'OIT (Turin) dans le renforcement des capacités des mandants. Je reconnais qu'il importe de renforcer la capacité des partenaires sociaux dans le contexte de la crise. Je propose d'augmenter de 500 000 dollars le montant inscrit au budget ordinaire pour le Centre de Turin afin d'appuyer le renforcement des capacités des partenaires sociaux ainsi que de tous les mandants.

Le soutien apporté à nos travaux sur les normes et les principes et droits fondamentaux a trouvé un vaste écho. Le consensus s'est notamment dégagé sur le caractère essentiel des normes internationales du travail. Pour l'Autriche et les États-Unis, par exemple, les activités normatives constituent un des principaux piliers de notre Organisation. M. Trotman a dit de ces normes qu'elles étaient des composantes essentielles des solutions apportées par l'OIT à la crise, à commencer par la liberté d'association et la négociation collective. La série de normes fondamentales et la Déclaration de 1998 ont été très largement considérées comme étant une priorité absolue. M. Julien a fait part du soutien sans faille apporté par le groupe des employeurs à la Déclaration de 1998. Plusieurs orateurs ont plaidé en faveur d'approches plus réalistes et concrètes propres à aider les pays à améliorer leur performance en matière normative. Je suis fermement convaincu que le rôle de l'OIT n'est pas seulement de signaler les lacunes dans l'application de normes mais aussi de fournir une assistance concrète pour aider les pays à les combler. Je propose par conséquent d'affecter un montant supplémentaire de 400 000 dollars pour renforcer la capacité et les propositions aux fins du suivi des décisions des organes de contrôle. Si un pays le lui demande, le BIT serait ainsi prêt à lui fournir des avis et un appui spécialement axés sur les observations formulées par les organes de contrôle. En outre, je propose d'accorder une plus grande priorité à l'application des normes du travail dans nos propositions concernant le CSBO, en particulier en ce qui concerne la liberté syndicale et la négociation collective.

Après avoir revu avec une grande attention mes propositions de budget, je propose de financer ces montants supplémentaires correspondant à des ressources stratégiques en procédant à des réductions dans les postes de dépenses suivants:

- réduction des montants prévus dans la partie IV du budget sous la rubrique «Technologies de l'information et de la communication» (300 000 dollars);
- annulation de l'augmentation proposée sous la rubrique «Locaux» dans la partie IV (459 350 dollars);
- réduction du montant des fonds pour le perfectionnement du personnel qui sera ramené de 2 à 1,7 pour cent au siège uniquement. Cela se traduit par de faibles réductions dans chaque département.

Je n'ai proposé aucune réduction au titre des objectifs stratégiques pour financer ces ajustements. Je n'ai eu connaissance d'aucune suggestion allant dans ce sens.

Gestion axée sur les résultats

J'ai été frappé – et heureux – de voir que vous aviez presque tous adopté la série de résultats proposés comme point de départ. Plusieurs d'entre vous ont jugé le nouveau cadre stratégique mieux ciblé et plus facile à utiliser.

Cependant, un certain nombre de propositions constructives et utiles visant à améliorer encore ce cadre stratégique ont été formulées, notamment par le groupe des PIEM et par le représentant de la Suède, qui s'exprimait au nom des pays nordiques et des Pays-Bas. Le Canada a ainsi proposé au nom des PIEM que nous dressions la liste des modifications à apporter au programme et budget compte tenu de la teneur des débats et que nous la soumettions avec le budget en juin. Il s'agit là d'une excellente idée. Nous avons déjà procédé de la sorte en 2007 avec le programme et budget pour 2008-09. Nous avons déjà commencé à prendre certaines dispositions à cet effet, que je peux vous présenter ici dans les grandes lignes. Il s'agit pour l'essentiel de points qui ne prêtent pas à controverse. Premièrement, plusieurs orateurs ont appelé à plus de précisions concernant certains des énoncés associés aux résultats attendus et indicateurs. Nous améliorerons le libellé des résultats relevant des différents objectifs stratégiques compte tenu de ces observations. Deuxièmement, la pondération des critères de mesure a suscité l'inquiétude de certains d'entre vous. Des améliorations seront apportées dans les cas sur lesquels vous avez appelé l'attention. Troisièmement, un consensus s'est dégagé au sein des trois groupes en ce qui concerne le manque d'ambition de certaines cibles. Nous avons été sensibles à ce point de vue et nous relèverons le niveau des cibles chaque fois que cela semble réaliste. Nous réexaminerons notamment celles d'entre elles qui vous ont semblé pécher particulièrement sur ce plan. Quatrièmement, des voix ont dénoncé le manque de cohérence entre certains libellés et le texte de la Déclaration sur la justice sociale. Nous procéderons aux modifications nécessaires en nous fondant sur les termes de la Déclaration. En tout dernier lieu – et ce point est primordial –, plusieurs d'entre vous ont proposé que chacune

des quatre catégories de principes et droits fondamentaux soit mise en relation avec un résultat et des indicateurs et cibles propres. Beaucoup avaient déjà exprimé ce point de vue en ce qui concerne la Déclaration de 1998. Chacune des quatre catégories de principes et droits fondamentaux au travail suppose une priorité distincte.

Je propose donc que nous définissions quatre résultats distincts. Il s'agirait en l'espèce d'ajouter au résultat relatif à la liberté syndicale et à la négociation collective, qui figure déjà, trois autres résultats, relatifs respectivement au travail des enfants, au travail forcé et à la discrimination au travail.

Tous ces aménagements nous permettraient d'améliorer notre capacité de nous concentrer sur la mise en œuvre des politiques et non pas simplement sur leur adoption. Notre but, c'est d'élaborer un cadre stratégique solide, davantage axé sur la mesure des résultats, de clarifier nos travaux et de parvenir à une plus grande transparence en ce qui concerne la budgétisation et les réalisations, autant d'améliorations qui donneraient suite directement à vos précieuses observations.

Réforme des organes directeurs

J'ai déjà fait part, en d'autres occasions, de mon point de vue en ce qui concerne le fonctionnement des organes directeurs de l'OIT. Il ne s'agit pas seulement d'une question budgétaire, bien que cela représente une part importante du budget total. Vous vous êtes engagés à examiner de manière approfondie les dispositions actuelles; je vous invite instamment à être à la fois audacieux et rapides. Il est impératif de renforcer la capacité de l'Organisation de conduire, en temps opportun, des débats de haut niveau portant sur des questions de gouvernance d'une importance capitale. Pour le moment, nous avons de nombreux échanges approfondis avec les commissions, mais beaucoup moins avec le Conseil d'administration lui-même. Le Conseil d'administration doit également être en mesure de fournir, de manière régulière, des analyses et des orientations substantielles. Cela est particulièrement nécessaire dans un monde en constante évolution. Je me réjouis de participer à un débat intense concernant la fonction de gouvernance, les moyens dont nous disposons pour la rendre plus efficace et moins onéreuse, et les mesures concrètes nécessaires pour apporter des améliorations au fonctionnement du Conseil d'administration et de la Conférence.

Gains d'efficacité et transferts de ressources

Un certain nombre d'orateurs se sont félicités des 7,9 millions de dollars de gains d'efficacité que nous avons identifiés dans les propositions. Jamais, dans les dernières propositions de programme et de budget, nous n'avions atteint un tel niveau d'économies. Des intervenants ont invité le BIT à réaliser davantage d'économies. Ceci est bienvenu, et nous continuerons à suivre de très près nos dépenses et à identifier les domaines dans lesquels d'autres gains seraient possibles, notamment les voyages et les dépenses administratives. En ce qui concerne les économies proposées, un soutien considérable a été exprimé en faveur de la réallocation des ressources ainsi générées. Cette réallocation consiste en une augmentation importante des fonds pour les régions tout en préservant les activités de coopération technique au siège. Nous avons également renforcé le contrôle et l'évaluation.

Je souhaiterais souligner le fait que mes propositions impliquent un changement radical des méthodes de travail, avec des équipes auxquelles sont assignés des objectifs qui suivent des programmes axés sur les résultats et couvrent à la fois les programmes techniques et les régions. Cela prendra du temps et demandera des efforts, mais nous sommes résolu à mener à bien ces changements. Il en résulte que mon équipe de direction est chargée d'une responsabilité accrue.

Augmentations de coûts

Plusieurs d'entre vous ont formulé des observations concernant le montant des provisions affectées à l'augmentation des coûts. Il a été fait des comparaisons avec des prévisions divergentes et changeantes en matière d'inflation. Un certain nombre d'entre vous ont entrepris d'examiner ces calculs plus en détail avec le Bureau. Une réunion extraordinaire a eu lieu pour traiter les questions soulevées au cours de la réunion de la Commission PFA. En outre, le Bureau a répondu aux demandes de renseignements émanant de pays ou de groupes de pays. Comme vous le savez, les provisions affectées à l'augmentation des coûts sont le résultat d'un examen détaillé de tous les éléments des coûts concernant toutes les zones géographiques où se déroulent les activités du Bureau. Il ne s'agit pas simplement d'appliquer un taux moyen d'inflation. J'ai insisté sur le fait que les calculs doivent être fondés sur des

informations émanant de sources indépendantes, dignes de confiance et vérifiables. Les multiples analyses de ces données ont donné pour résultat un montant total de provisions équivalant à 4,3 pour cent pour l'exercice biennal.

Les bouleversements qui ont agité les marchés financiers ces derniers mois ont été à l'origine de l'instabilité considérable des prévisions économiques. Certaines données qui ont été utilisées il y a six semaines au moment de l'élaboration de ma proposition ont changé. La semaine dernière, comme la délégation de la France l'a rappelé, la Banque nationale suisse a publié des prévisions révisées concernant l'inflation en Suisse. Par ailleurs, de nouvelles prévisions ont été fournies par l'IATA pour les frais d'avion et de voyage. Le FMI a également actualisé ses estimations pour le taux d'inflation moyen concernant les pays émergents et les pays en développement. Nous avons recalculé le montant des provisions affectées à l'augmentation des coûts en fonction de ces toutes dernières informations. Le résultat de cette mise à jour est une réduction de 4 millions de dollars de l'augmentation des coûts. Le montant révisé des provisions s'élève maintenant à 23,4 millions de dollars, soit 3,6 pour cent pour la période biennale.

Je ne voudrais pas faire naître l'espoir que les coûts estimés continueront à baisser de manière notable. Nous ne pouvons pas totalement exclure que l'inflation réapparaisse à un moment donné, à la fin de 2010 ou au début de 2011, compte tenu des montants considérables de dépenses publiques, comme le font valoir déjà certains économistes. Nous devons donc rester prudents. Je souhaiterais rappeler que, avec cette réduction, 67 pour cent des augmentations de coûts sont le résultat de décisions prises par les Nations Unies.

Ressources extrabudgétaires et CSBO

Les projections des ressources extrabudgétaires sont basées sur nos observations de ces dernières années. L'augmentation rapide des approbations que nous avons connue en 2008 se fera déjà sentir sur nos activités en 2010-11. Nous prévoyons l'avenir en faisant de nos avantages coopératifs des «aimants» de coopération technique. Nous nous sommes beaucoup investis dans la réforme des Nations Unies ainsi que dans nos relations avec les institutions spécialisées et le PNUD, et nous espérons affirmer notre rôle dans le PNUAD et les programmes de pays des Nations Unies. Beaucoup d'entre vous se sont déclarés préoccupés par ce qui leur semble être des cibles irréalistes pour les ressources extrabudgétaires. A mon sens, il ne serait pas

sage de réviser nos ambitions à la baisse, entre autres parce que vous tenez à ce que nous brigions de meilleurs résultats dans plusieurs domaines. Compte tenu des gains d'efficacité déjà réalisés au cours de la décennie écoulée et de l'adoption d'une méthode de gestion plus rigoureuse, axée sur les résultats, que nous conserverons, il est de plus en plus difficile de relever les critères de réussite et les objectifs tout en réduisant les ressources.

Mais mon argument principal est tiré de l'expérience. Il y deux ans, beaucoup disaient que le CSBO ne serait pas alimenté. Et pourtant, grâce à votre soutien, nous avons réuni 45 millions de dollars. Les donateurs mettent de plus en plus en pratique les principes qu'ils se sont fixés dans la Déclaration de Paris. En outre, le Bureau est de plus en plus sollicité pour des besoins qui ne peuvent attendre. La semaine dernière, lors de la réunion de l'équipe de direction, tous les directeurs régionaux nous ont dit l'urgence des besoins des mandants, l'aggravation du chômage et de la pauvreté, les menaces qui pèsent sur la sécurité et les droits. Nous devons tous être convaincus qu'avec la reconnaissance de l'utilité de l'approche du travail décent pour surmonter la crise mondiale nous obtiendrons davantage de soutien pour notre action. Bien entendu, la projection des contributions volontaires attendues n'engage personne. Elle ne fait qu'exprimer notre volonté de tout faire pour qu'elle se réalise.

Je sais – et nous savons tous – qu'il sera difficile d'atteindre le niveau proposé pour le CSBO. Néanmoins, je pense que nous devons persévérer, en relation étroite avec les pays qui ont déjà participé à cette innovation. De plus, les choses bougent. Nous sommes sur le point de signer avec le Brésil un accord de 3 millions de dollars pour promouvoir la coopération Sud-Sud dans la lutte contre le travail des enfants et dans le domaine de la protection sociale. J'invite d'autres pays qui en auraient les moyens à s'engager eux aussi dans cette voie novatrice et prometteuse. Un solide programme Sud-Sud pourrait être très efficace pour promouvoir les objectifs du travail décent. En tout état de cause, nous ferons le point en mars de l'année prochaine, c'est-à-dire au commencement du prochain exercice biennal, et nous agirons en conséquence.

Remarques finales

Permettez-moi de conclure en essayant de cerner la teneur des propos qui se sont tenus ces derniers jours. Nous sommes confrontés à une situation exceptionnelle qui requiert de chacun d'entre nous une détermination sans pareille. La

crise mondiale nous met tous – entreprises, travailleurs, familles, communautés – en demeure de réagir. Vous nous avez confirmé que l'Agenda du travail décent est l'une des pièces maîtresses des stratégies à mettre en œuvre contre la crise, et que l'OIT est investie du rôle capital d'élaborer ces stratégies et d'aider les pays à les appliquer. L'Organisation, qui fonctionne depuis quelques mois en mode «crise», a montré ce qu'elle pouvait accomplir lorsqu'elle est véritablement mobilisée et déterminée à faire tout ce qui est en son possible pour relever le défi. C'est dans ce contexte qu'il appartiendra à la Conférence internationale du Travail, en juin, de mettre l'Organisation au centre des processus décisionnels nationaux et internationaux, dans le cadre de notre mandat. Il faut que nous soyons à la hauteur de la tâche qui nous attend. Telle est la responsabilité qui nous incombe et que nous devons assumer, forts de l'identité tripartite de notre institution.

Permettez-moi de tourner mon regard vers l'avenir à la lumière de la Déclaration sur la justice sociale pour une mondialisation équitable. Nous allons nous consacrer résolument à modifier et à adapter nos méthodes de travail, ce qui implique que la collaboration va désormais être le mot-clé du Bureau, que nous allons promouvoir une culture de la responsabilisation, que le service

des mandants va constituer notre priorité, et que notre action va être inspirée par une véritable volonté de changement. Le travail qui nous attend est des plus stimulants. Les ressources que nous pouvons investir dans le changement sont limitées, mais nous allons en faire un usage très judicieux. Plusieurs d'entre vous ont signalé l'importance des stratégies que nous allons vous proposer au mois de novembre, en particulier dans le domaine des connaissances et des ressources humaines. Ensemble, nous pouvons veiller à ce que le Bureau fonctionne mieux.

Personne aujourd'hui ne peut prendre une décision budgétaire de manière inconsidérée. Je suis parfaitement conscient des pressions qui s'exercent sur les ressources publiques. Seule votre fidélité à l'égard des grands objectifs de notre Organisation peut vous permettre de comprendre l'exigence que nous faisons peser sur vous. Mes collègues et moi-même allons veiller scrupuleusement à ce que les ressources qui nous sont confiées soient utilisées de la manière la plus efficace possible. C'est avec humilité que je vous demande de recommander au Conseil d'administration et à la Conférence internationale du Travail d'approuver le point appelant une décision figurant dans le document qui a été soumis à votre attention.

Vue d'ensemble

Introduction

1. Le programme et budget pour 2010-11 a été établi dans des circonstances extraordinaires. L'élaboration des propositions était déjà bien avancée quand il est apparu clairement que l'exercice 2010-11 et les exercices suivants seront dominés par la crise financière et économique qui a maintenant des effets sur les entreprises et les travailleurs dans le monde entier. Les politiques économiques et sociales adoptées dans différents pays ainsi qu'aux niveaux régional et mondial sont dictées par l'absolue nécessité de faire face à la crise mondiale. Des actions à mener à court terme sont associées à des mesures destinées à accélérer la reprise et à poser des jalons en vue d'un développement économique, social et environnemental à long terme plus équilibré et plus durable.

2. Le monde du travail et l'économie réelle sont exposés de plein fouet à la crise mondiale, quoique de façon différente, en fonction de la situation des pays. Les mesures anticycliques destinées à soutenir l'investissement, les entreprises et les emplois jouent un rôle de premier plan et sont accompagnées de mesures visant à protéger les travailleurs pauvres et les chômeurs et à défendre les droits des travailleurs et les conditions d'emploi. Le rôle des partenaires sociaux et du dialogue social dans la définition et la mise en œuvre de mesures pour faire face à la crise mondiale de l'emploi est plus largement reconnu.

3. L'Agenda du travail décent – emplois, droits, protection, dialogue – fournit les éléments d'une véritable réponse à la crise dans le monde du travail. La Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable (la Déclaration sur la justice sociale), adoptée en juin 2008, réaffirme le large soutien tripartite à cet agenda. La crise économique mondiale fournit l'occasion de renforcer la pertinence et l'urgence de l'action de l'OIT en faveur du travail décent pour toutes les travailleuses et tous les travailleurs.

4. La Déclaration sur la justice sociale réaffirme le mandat de l'OIT, tel qu'il est énoncé dans l'Agenda du travail décent, et est un programme visionnaire de la façon dont l'Organisation devrait travailler pour appuyer ses Membres. La stratégie globale découle du fait que les quatre objectifs stratégiques sont «indissociables, interdépendants et se renforcent mutuellement». Il faut pour cela adopter de nouvelles méthodes de travail et

renforcer les capacités de l'Organisation de fournir des services aux mandants.

5. L'élaboration du programme et budget pour 2010-11 a bénéficié des consultations approfondies qui se sont tenues avec les mandants de l'OIT et au sein du Bureau. La structure et le contenu du cadre stratégique pour 2010-2015 ont évolué en conséquence. Tout de suite après, le programme et budget a fait l'objet d'une révision approfondie comprenant une approche renforcée de la mesure des résultats.

6. Même avant ces événements, un certain nombre de défis avaient été mis en évidence; il faut notamment trouver la meilleure structure organisationnelle et le meilleur modèle de fonctionnement pour permettre aux bureaux de l'OIT dans les régions de s'adapter à un environnement en constante évolution, en particulier l'évolution rapide de la réforme des Nations Unies et la nouvelle architecture de l'aide; renforcer la base de connaissances du BIT en faisant des travaux de recherche reposant sur des données probantes et par le biais de statistiques plus détaillées; créer une organisation en apprentissage permanent en mettant l'accent sur le perfectionnement du personnel, l'amélioration des compétences du personnel, le renforcement des capacités en matière de gestion et sur les travaux préparatoires en vue de la rénovation du bâtiment du siège.

7. En dépit de ces circonstances exceptionnelles, on a mis fortement l'accent sur les fondements de la programmation du BIT. En particulier, l'accent a été systématiquement mis sur les éléments clés ci-après:

- la définition des principales priorités dans le cadre du mandat de l'OIT tel qu'il ressort des décisions relatives à la gouvernance, des priorités régionales et des programmes par pays de promotion du travail décent;
- l'utilisation de la gestion axée sur les résultats pour faire en sorte que les propositions d'affectation de ressources soient accompagnées de résultats mesurables et de stratégies de mise en œuvre convaincantes;
- la recherche constante d'une plus grande efficacité et efficacité, notamment le renforcement systématique des capacités en matière de contrôle et d'évaluation.

8. Le programme et budget pour 2010-11 a trois buts principaux: 1) constituer un excellent point de départ permettant au Conseil d'administration et à la Conférence internationale du Travail de prendre des décisions concernant les priorités du

programme et les dotations budgétaires; 2) établir un cadre cohérent, axé sur les résultats pour la mise en œuvre, le contrôle et l'évaluation du programme et la présentation de rapports sur le programme; et 3) servir de base à l'instauration de partenariats et au renforcement de la cohérence des politiques en rapport avec l'Agenda du travail décent.

Du cadre stratégique au programme et budget

9. Le cadre stratégique détermine la vision globale qui sert de base à la stratégie de l'OIT pour exécuter son mandat pendant la période 2010-2015. Il définit les résultats escomptés à moyen terme pendant ces six années. Le programme et budget pour 2010-11 indique quelles sont les stratégies que l'OIT mettra en œuvre pour atteindre les buts fixés pendant la période biennale et quelles sont les capacités et ressources nécessaires pour y parvenir.

Cadre stratégique

10. Le cadre stratégique détaillé à la figure 1 constitue le fondement du programme et budget pour 2010-11. Les résultats attendus sont axés sur les priorités essentielles de l'Agenda du travail décent énoncées dans 19 résultats. Chaque résultat est lié à un ou à plusieurs des quatre objectifs stratégiques et nécessite une collaboration entre tous les secteurs techniques et toutes les régions, tenant compte de l'approche intégrée exigée par la Déclaration sur la justice sociale. De même, l'égalité entre hommes et femmes et la non-discrimination sont des questions qui sont intégrées dans tous les résultats.

11. Sous chaque résultat, le souci majeur du programme et budget pour 2010-11 est de renforcer les capacités techniques du Bureau pour mieux servir les mandants et renforcer leur capacité de contribuer à la réalisation des objectifs de l'OIT.

12. L'examen en cours de la structure extérieure de l'OIT débouchera sur une amélioration de la capacité opérationnelle fondée sur une masse critique et la simplification des opérations et de la mise en œuvre. Les partenariats au sein des Nations Unies et du système multilatéral et d'autres acteurs aux niveaux national, régional et mondial visent à donner davantage d'impact au programme de l'OIT et à promouvoir les objectifs de l'Organisation.

13. La mise en œuvre prévue au titre de chaque résultat s'appuie sur des services consultatifs, des produits et des activités de sensibilisation qui mettent à profit l'avantage comparatif de l'OIT, résultent de décisions prises par les organes directeurs et répondent aux besoins des mandants, comme cela est indiqué en particulier dans les priorités régionales et les programmes par pays de promotion du travail décent.

14. L'intégration étroite des différentes ressources budgétaires dont dispose l'OIT (le budget ordinaire, le compte supplémentaire du budget ordinaire et les ressources extra-budgétaires) est un aspect essentiel de la stratégie de l'OIT pour atteindre les objectifs fixés en ce qui concerne les principales priorités dans les pays, ainsi qu'aux niveaux régional et mondial.

15. Le programme et budget pour 2010-11 est fondé sur des pratiques plus efficaces, efficaces et responsables à l'échelle du Bureau concernant la gouvernance, l'appui et la gestion.

Les priorités du programme

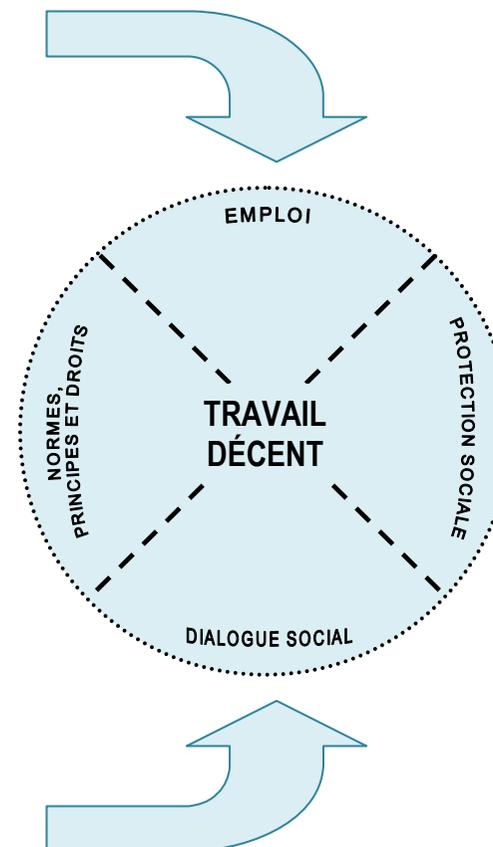
16. Le programme et budget pour 2010-11 est axé sur les éléments de base de l'Agenda du travail décent, tels qu'ils ont été établis par les organes directeurs, en particulier dans la Déclaration sur la justice sociale et complétés par les priorités régionales et les programmes par pays de promotion du travail décent. Les répercussions de la crise économique et financière sur le monde du travail sont prises en considération dans les stratégies visant à atteindre les principaux résultats.

17. La formulation des résultats et des stratégies s'y rapportant est soumise à un critère fondamental de pertinence, à savoir comment l'action de l'OIT peut avoir véritablement des effets bénéfiques sur la promotion de l'Agenda du travail décent. Il faut pour cela évaluer avec plus de précision les besoins et les lacunes existantes en matière de capacités dans les pays et d'une région à l'autre de manière à mieux cibler l'action de l'OIT en fonction du lieu où elle est nécessaire et de la façon dont elle doit être menée. Les possibilités et les nouveaux besoins qui résultent de l'évolution rapide de la programmation des Nations Unies ont été également examinés lors de l'identification des domaines prioritaires pour appuyer les mandants. La crise économique mondiale s'est traduite par une augmentation de la demande d'assistance technique et de conseils de la part du BIT, ce qui nécessite de nouvelles ressources.

Figure 1. Le cadre stratégique pour 2010-2015

RESSOURCES	CAPACITÉS TECHNIQUES	EXÉCUTION	INTITULÉ DES RÉSULTATS ATTENDUS
<p>Budget ordinaire</p> <p>Compte supplémentaire du budget ordinaire</p> <p>Ressources extrabudgétaires</p>	<p>Connaissances</p> <p>Renforcement de la capacité des mandants</p> <p>Partenariats et communication</p> <p>Capacité opérationnelle</p>	<p>Services, produits et sensibilisation fondés sur:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Le mandat de l'OIT et les principes tripartites énoncés dans la Constitution, la Déclaration de Philadelphie, la Déclaration de 1998 et la Déclaration sur la justice sociale ■ Les décisions de la Conférence internationale du Travail et du Conseil d'administration ■ Les priorités des mandants, telles qu'elles ressortent en particulier des programmes par pays pour un travail décent, des réunions régionales, des accords et des plans d'action 	<p>Promotion de l'emploi</p> <p>Développement des compétences</p> <p>Entreprises durables</p> <p>Sécurité sociale</p> <p>Conditions de travail</p> <p>Sécurité et santé au travail</p> <p>Migrations de main-d'œuvre</p> <p>VIH/sida</p> <p>Organisations d'employeurs</p> <p>Organisations de travailleurs</p> <p>Administration du travail et législation du travail</p> <p>Dialogue social et relations professionnelles</p> <p>Travail décent dans les secteurs économiques</p> <p>Liberté d'association et négociation collective</p> <p>Travail forcé</p> <p>Travail des enfants</p> <p>Discrimination au travail</p> <p>Normes internationales du travail</p> <p>Intégration du travail décent</p>

OBJECTIFS STRATÉGIQUES ET BUT



18. La Déclaration sur la justice sociale reflète «la responsabilité particulière qui incombe à l'OIT de promouvoir une mondialisation équitable afin de mieux atteindre les objectifs que les mandants ont fixés en créant l'OIT». Elle arrive «à un moment crucial sur le plan politique, à la mesure du large consensus qui s'est dégagé sur la nécessité de donner une forte dimension sociale à la mondialisation». Cela montre qu'il faut renforcer la collaboration avec les organisations internationales pour créer les conditions d'une mondialisation qui offre à tous des avantages tangibles. Tout au plus, la crise économique mondiale a rendu cette priorité plus pertinente.

19. Les priorités du programme sont énoncées dans 19 résultats. Comme le montre le tableau 5 plus loin, les résultats n'attirent pas dans les mêmes proportions les ressources extrabudgétaires. L'optimisation globale du programme de l'OIT nécessite une harmonisation méthodique des programmes et ressources, en tenant compte de la nouvelle architecture de l'aide et de l'évolution de la situation en ce qui concerne la réforme des Nations Unies. Concernant l'avenir, il est clair que la coopération technique de l'OIT sera de plus en plus déterminée par les priorités des pays qui auront été fixées dans les programmes par pays de promotion du travail décent ou dans des cadres plus larges de développement des Nations Unies.

20. Cela suppose de renoncer progressivement à la coopération technique fondée sur des projets au profit d'approches du programme plus larges et d'un soutien budgétaire plus important. Cette réorientation coïncide avec l'accent mis davantage sur les pays par de nombreux donateurs et dans le cadre de la réforme des Nations Unies. Elle a des conséquences importantes pour la stratégie globale de l'OIT. Il est proposé de concentrer les ressources sur un plus petit nombre de programmes de coopération technique plus vastes et plus stratégiques fondés sur le modèle du Programme international pour l'abolition du travail des enfants (IPEC) qui serviraient de pôles d'attraction dans le domaine de la coopération technique. Cette approche qui s'articule autour des 19 résultats du cadre stratégique orientera la future mobilisation des ressources.

21. Le Bureau mettra en place une série de services sur des sujets particuliers faisant partie intégrante des 19 résultats, qui permettent une plus grande mobilisation des ressources. Il s'agit de questions pour lesquelles le BIT dispose des connaissances, normes et outils nécessaires pour faire véritablement bouger les choses dans les pays et donner de la valeur ajoutée aux activités d'autres partenaires et acteurs internationaux; ces questions sont tout à fait susceptibles d'attirer des ressources extrabudgétaires supplémentaires. En 2010-11, il s'agira notamment:

- du suivi du mécanisme de contrôle des normes;
- de l'administration du travail et de l'inspection du travail;
- des entreprises durables;
- des statistiques et des indicateurs du travail décent.

22. Le Bureau améliorera en outre les connaissances et mettra au point des produits dans de nouveaux domaines en vue de l'établissement de programmes de coopération technique. En 2010-11, ces domaines seront les suivants:

- les emplois verts;
- l'extension de la protection sociale;
- l'emploi rural qui se recoupe souvent avec l'économie informelle.

23. Enfin, le guide intitulé *Outils pour l'intégration de l'emploi et du travail décent* adopté par le Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies pour la coordination sera un élément essentiel de la stratégie de l'OIT en matière d'aide au développement. Le guide, qui est un instrument interinstitutions des Nations Unies destiné à promouvoir la cohérence des politiques et la convergence des programmes en faveur du travail décent dans les pays, jouera un grand rôle dans la réalisation des objectifs de l'OIT en matière de travail décent.

24. La mise en œuvre dans tous les domaines mentionnés ci-dessus s'appuiera sur les compétences techniques et les ressources dans tous les secteurs et toutes les régions et reposera sur les modalités de travail décrites plus loin.

Gestion axée sur les résultats

25. Le programme et budget pour 2010-11 prend en compte l'application rigoureuse des principes et méthodes de gestion axée sur les résultats en mettant plus fortement l'accent sur la mesure et en expliquant de façon détaillée la contribution apportée par le Bureau pour atteindre les résultats. Le cadre stratégique simplifié présenté dans le cadre stratégique permet d'affiner la mesure et de mieux définir le rôle du Bureau.

26. Les indicateurs de performance mesurant le succès obtenu pour chaque résultat ont été simplifiés conformément aux critères de bonne pratique (spécifique, mesurable, réaliste et assorti de délais précis). Ils permettent de repérer les changements systémiques au niveau politique ou en ce qui concerne les capacités des Etats Membres, qui seront possibles grâce à une contribution importante de l'OIT.

27. Chaque indicateur est accompagné d'une note sur la mesure des résultats qui indique quels sont les critères qualitatifs dont il faut tenir compte pour qu'un résultat puisse être comptabilisé comme un changement parmi les cibles. Les critères sont basés sur l'expérience acquise par le BIT et les avantages comparatifs de l'Organisation, comme en témoigne l'accent mis sur des questions comme les normes internationales du travail et la participation des partenaires sociaux.

28. Les cibles ont été fixées en tenant compte des priorités établies par les organes directeurs, les régions et dans les programmes par pays de promotion du travail décent. Elles sont aussi fixées en tenant compte des résultats obtenus définis dans la note sur la mesure des résultats, étant entendu que des travaux préparatoires ou des activités de suivi pour atteindre les résultats seront menés dans un grand nombre de pays durant la période biennale. Des bases de référence sont incluses autant que possible mais il faut poursuivre les travaux dans ce domaine

Stratégie de gestion des ressources

29. Depuis maintenant plusieurs années, le BIT doit faire face à une demande de services croissante. Les ressources dont dispose l'OIT ne répondent que partiellement aux besoins des mandants. Ce fossé a été creusé encore par la crise mondiale qui entraîne une augmentation considérable de la demande d'assistance technique et de services de consultation du BIT.

30. Le budget ordinaire de l'OIT a été soumis à des pressions pendant une longue période au cours de laquelle son montant en termes réels a diminué. La croissance des ressources extrabudgétaires destinées à la coopération technique et les premiers succès du Compte supplémentaire du budget ordinaire (CSBO) sont encourageants, bien que la capacité du Bureau de gérer ces ressources soit elle-même largement dépendante du budget ordinaire.

31. Cette même crise, qui accroît la demande de services du BIT, cause également des difficultés aux Etats Membres en tant que contributeurs et donateurs. Le Bureau est pleinement conscient des circonstances budgétaires très difficiles que connaissent de nombreux pays ainsi que de la nécessité qui en résulte de mettre l'accent sur une gestion prudente du budget de l'OIT, malgré son rôle stratégique dans la réponse à la crise.

32. La stratégie budgétaire pour 2010-11 se base sur les éléments suivants:

- la croissance zéro en termes réels du budget ordinaire;

- l'augmentation des ressources allouées aux services techniques en faveur des mandants au siège et dans les régions;
- la diminution des ressources allouées aux services administratifs;
- l'identification de gains d'efficacité à réaliser dans tout le Bureau;
- des changements importants dans les méthodes de travail qui se traduisent par un soutien de l'ensemble du Bureau aux 19 résultats;
- le doublement du CSBO et une plus grande souplesse d'utilisation afin d'améliorer la fourniture de services;
- l'accroissement de 20 pour cent environ des ressources extrabudgétaires, qui se concentrent progressivement sur un nombre restreint de domaines dans lesquels l'OIT démontre qu'elle dispose d'un avantage comparatif en termes de connaissances, de moyens et de normes.

Planification du travail axée sur les résultats

33. La Déclaration sur la justice sociale appelle à adopter une «stratégie intégrée en faveur du travail décent» et à prendre des mesures pour assurer «la cohérence, la coordination et la collaboration au sein du Bureau international du Travail». Cela nécessite d'adopter de nouvelles méthodes de travail au sein des unités de l'Organisation et entre le siège et les régions. Le cadre stratégique a été réélaboré afin d'encourager une action conjointe de l'ensemble du Bureau portant sur un nombre limité de résultats liés aux principales priorités des mandants. L'allocation de ressources est également conçue de façon à renforcer ces nouvelles méthodes de travail. Des mesures de perfectionnement du personnel destinées à encourager le travail d'équipe sont prévues. La planification du travail axée sur les résultats sera mise en œuvre de façon à garantir que les ressources allouées à chaque programme sont utilisées de façon cohérente afin d'atteindre les résultats énoncés. Ces plans de travail définiront des cadres pour la reddition de comptes et des délais clairs. Les principales mesures sont les suivantes:

- Avant le début de l'exercice biennal 2010-11, un plan de travail sera préparé pour chacun des 19 résultats. Ces plans de travail présenteront comment les ressources à l'échelle du Bureau seront employées pour chaque résultat. Les processus d'approbation pour le CSBO et l'évaluation des nouvelles propositions de coopération technique se baseront sur ces plans qui seront couplés, le

- cas échéant, aux programmes par pays de promotion du travail décent.
- Les plans de travail seront évalués en fonction de critères basés sur la Déclaration sur la justice sociale, notamment l'accroissement des services aux mandants et le renforcement de la base de connaissances. Ils seront également évalués à l'aune de leur contribution à la réponse de l'OIT à la crise économique et aux pôles de coopération technique dont il a été question précédemment.
 - Le suivi des performances au cours de la période biennale se fera sur la base des résultats visés. Les rapports sur l'exécution continueront d'être établis sur la base de ces résultats.

Le budget ordinaire

34. Comme le montre le tableau 1, le budget ordinaire pour 2010-11 est identique, en dollars constants, au budget approuvé pour 2008-09. Les montants alloués traduisent un important transfert de ressources aux services techniques, grâce à de substantiels gains d'efficacité.

Tableau 1. Budget stratégique: dépenses par ligne de crédit

Catégorie	Budget stratégique révisé 2008-09 ¹	Budget stratégique 2010-11	Budget stratégique 2010-11
	(en dollars E.-U.)	(en dollars constants de 2008-09)	(recalculé en dollars E.-U.)
Partie I. Budget courant			
A. Organes directeurs	71 931 510	68 943 483	79 304 958
B. Objectifs stratégiques	475 936 861	480 673 229	542 334 389
Emploi	146 336 447	148 199 424	167 210 568
Protection sociale	96 920 016	98 345 832	110 961 717
Dialogue social	139 193 081	138 096 454	155 811 582
Normes	93 487 317	96 031 519	108 350 522
C. Services de management	56 320 405	55 063 332	63 243 523
D. Autres provisions budgétaires	35 402 984	35 402 984	40 120 297
Ajustement pour mouvement de personnel	-5 428 583	-5 428 583	-6 104 967
Total Partie I	634 163 177	634 654 445	718 898 200
Partie II. Dépenses imprévues			
Dépenses imprévues	875 000	875 000	875 000
Partie III. Fonds de roulement			
Fonds de roulement	-	-	-
Total (Parties I-III)	635 038 177	635 529 445	719 773 200
Partie IV. Investissements institutionnels et éléments extraordinaires			
Investissements institutionnels et éléments extraordinaires	6 691 823	6 200 555	6 946 800
Total (Parties I-IV)	641 730 000	641 730 000	726 720 000

¹ Les chiffres stratégiques ont été révisés pour tenir compte du transfert de la fonction Ethique sous Contrôle et évaluation, qui figure sous Services de management.

Le budget stratégique pour les quatre objectifs stratégiques pour 2010-11 n'est pas pleinement comparable avec celui de 2008-09 en raison des changements importants intervenus dans le cadre stratégique suite à la Déclaration de 2008 sur la justice sociale.

35. Le BIT ayant adopté la budgétisation stratégique depuis un certain temps (en 2000-01), il convient de rappeler ici la méthodologie employée pour y parvenir. Les ressources allouées aux quatre objectifs stratégiques sont présentées en regard des résultats sur la base du coût intégral – c'est-à-dire l'ensemble des coûts, à

l'exception des coûts des services de gouvernance et de management. Cela signifie que le budget stratégique alloué pour chaque résultat comprend les coûts du personnel qui y travaille, mais aussi les services d'appui tels que l'informatique, l'ensemble des coûts engendré dans les régions, y compris ceux du personnel

local et des locations, ainsi que les coûts des programmes intersectoriels mis en œuvre au siège. Lorsque la contribution d'un programme à un résultat précis n'est pas claire, par exemple dans le cas des services informatiques généraux, les coûts sont répartis au prorata entre les différents résultats. L'ensemble des coûts étant inclus, tant pour le siège que pour les bureaux extérieurs, le budget stratégique alloué aux quatre objectifs stratégiques et aux résultats qui leur sont associés est supérieur au budget opérationnel des unités administratives correspondantes.

36. Les allocations du budget ordinaire reflètent les mesures énergiques qui seront prises pour donner suite à la Déclaration sur la justice sociale, s'agissant d'adopter de nouvelles méthodes de travail et de fournir des services de meilleure qualité aux mandants.

Economies

37. Le programme et budget pour 2010-11 traduit un effort de l'ensemble du Bureau pour réaliser des économies et mieux cibler les programmes. L'orientation donnée par le Directeur général concernant les ressources exigeait que chaque programme définisse d'importants gains d'efficacité.

38. Les gains d'efficacité pour 2010-11 s'élèvent à quelque 7,9 millions de dollars. Ces gains proviennent de la diminution continue des ressources des services administratifs et d'appui, qui s'accompagne d'un recours accru aux technologies de l'information et de la communication. Ce montant représente une augmentation substantielle comparativement aux 5,3 millions de dollars d'économies inscrits au programme et budget pour 2008-09.

39. Les principaux gains d'efficacité sont les suivants:

- Services de management et d'appui: réduction de quelque 2,8 millions de dollars.
- Diminution du personnel administratif dans les programmes techniques: économie d'environ 1,2 million de dollars.
- Frais de voyage du personnel: diminution de quelque 1,1 million de dollars, soit 8 pour cent, grâce à une utilisation accrue des vidéoconférences.
- Réduction du nombre et de la longueur des documents et autres économies liées au Conseil d'administration et à la Conférence internationale du Travail (CIT), pour un total d'environ 2,8 millions de dollars.

40. Ces économies permettent d'allouer quelque 4,7 millions de dollars supplémentaires au budget stratégique sans augmenter l'ensemble du budget. En outre, parmi les allocations stratégiques existantes, plus de 2 millions de dollars de gains d'efficacité sont à présent directement alloués à de nouveaux services aux mandants. Les crédits affectés à la sécurité ainsi qu'au contrôle et à l'évaluation ont également été relevés.

Les régions

41. Le programme et budget pour 2010-11 prévoit d'accroître les ressources allouées à l'ensemble des régions. Ces augmentations sont présentées dans le tableau 2 ci-dessous. Une forte augmentation de 2 millions de dollars est prévue pour l'Afrique afin de répondre à son besoin permanent de renforcement des capacités. Un effort particulier est envisagé pour les Etats arabes, qui ont longtemps été sous-financés, en raison des besoins de la région en matière de capacités techniques et de traduction de documents du BIT en arabe. L'augmentation de plus de 1 million de dollars renforcera considérablement les capacités dans la région.

Tableau 2. Ressources supplémentaires pour les régions en 2010-11
(en dollars constants de 2008-09)

	Budget 2008-09	Budget ordinaire 2010-11	Différence	%
Régions				
Programmes extérieurs en Afrique	59 423 363	61 415 791	1 992 428	3,4
Programmes extérieurs dans les Amériques	48 962 973	49 913 564	950 591	1,9
Programmes extérieurs dans les Etats arabes	11 767 587	12 845 617	1 078 030	9,2
Programmes extérieurs en Asie et dans le Pacifique	53 130 736	54 146 706	1 015 970	1,9
Programmes extérieurs en Europe et en Asie centrale	18 868 294	19 138 254	269 960	1,4
Total régions	192 152 953	197 459 932	5 306 979	2,8

42. Les ressources supplémentaires allouées aux régions aideront aussi le Bureau à donner effet aux décisions du Conseil d'administration concernant la réforme de la structure extérieure.

Augmentations de coûts

43. Le montant des provisions affectées à l'augmentation des coûts a été établi à 23,4 millions de dollars (3,6 pour cent), comme indiqué dans le tableau 3. Ces provisions sont calculées sur la base d'informations publiées qui proviennent de sources indépendantes et vérifiables. Les variations estimées des coûts sont déterminées à partir du calcul détaillé de chacune des composantes des dépenses de personnel et

des dépenses non afférentes au personnel qui sont exposées dans l'annexe documentaire 1. Les coûts et leur évolution dans les bureaux extérieurs font l'objet d'une attention particulière car l'inflation varie sensiblement d'une région à l'autre et à l'intérieur des régions. Les dépenses de personnel, première rubrique des dépenses, sont la source principale de l'augmentation générale des coûts; l'Organisation faisant partie du système commun des Nations Unies, les niveaux de rémunération et les prestations qu'elle offre sont déterminés par l'Assemblée générale des Nations Unies et par la Commission de la fonction publique internationale (CFPI).

Tableau 3. Etat récapitulatif des augmentations de coûts (en dollars E.-U.)

Catégorie de dépenses	Budget 2010-11 (en dollars de 2008-09)	Augmentation de coûts	Augmentation biennale en %
Dépenses de personnel	438 450 246	15 725 121	3,6
Voyages en mission	12 839 633	561 496	4,4
Dépenses générales de fonctionnement	41 045 416	3 132 040	7,6
CTBO	33 185 277	1 659 265	5,0
Autres coûts	116 209 428	2 308 199	2,0
Total	641 730 000	23 386 121	3,6

Risques

44. Toutes les allocations prévues dans le présent programme et budget ont été calculées au plus juste. De ce fait, leur mise en œuvre comporte un certain nombre de risques, notamment celui de voir les éléments sous-financés connaître des retards importants ou souffrir de problèmes de qualité. Ces risques peuvent être partiellement atténués grâce à une planification soignée, mais il est inévitable que des budgets systématiquement serrés entraînent des restrictions et des problèmes. Ce n'est que par le développement du CSBO que le budget ordinaire pourra être pleinement mis en œuvre tel qu'il a été présenté.

45. La participation à la réforme des Nations Unies, dans laquelle le BIT s'est largement investi et participe avec enthousiasme, constitue un important domaine de risques. Les coûts de participation aux équipes de pays des Nations Unies croissent rapidement. D'ici à la fin de 2011, quelque 60 nouveaux programmes du Plan-cadre des Nations Unies pour l'aide au développement (PNUAD) auront été préparés et 30 autres auront débuté. En principe, les coûts de participation à la réforme des Nations Unies seront partiellement financés par les donateurs, mais les modalités de ce financement ne sont pas encore clairement établies. Dans de nombreux cas, il est demandé aux bureaux de l'OIT de subventionner les

emplois et les activités des équipes de pays des Nations Unies avec des ressources du budget ordinaire. Pour le présent programme et budget, il a été estimé que les équipes techniques et les bureaux régionaux recevront une assistance financière substantielle en participant à ces exercices soit par le biais des ressources disponibles pour les équipes de pays des Nations Unies, soit par le CSBO. Sur la base de ces hypothèses, l'allocation proposée pour la ligne budgétaire consacrée à la réforme des Nations Unies a été réduite de quelque 1,3 million de dollars.

46. Le Bureau réalise un effort important afin de gérer les risques. En plus des mesures destinées à maîtriser directement les risques susmentionnés, des fonds sont alloués au contrôle complémentaire. Cet investissement entraîne des augmentations de la part du budget régulier destinée au Comité consultatif de contrôle indépendant et à l'évaluation, ainsi qu'un accroissement des coûts pour assurer la vérification extérieure des états financiers annuels conformément aux Normes comptables internationales pour le secteur public. En outre, la pratique consistant à allouer au moins 5 pour cent des ressources du CSBO à l'évaluation et à la vérification interne des comptes se poursuivra. Au cours de la période biennale 2008-09, environ 2 millions de dollars provenant du CSBO ont été consacrés à ces fins.

47. Les ressources supplémentaires affectées aux dépenses imprévues traduisent le fait avéré que, à chaque exercice biennal, le coût des travaux urgents excède largement les provisions existantes (voir annexe documentaire 1). Dans de nombreux cas, ces travaux découlent d'une obligation constitutionnelle, comme par exemple les violations graves des normes internationales du travail qui nécessitent la mise en place d'une commission d'enquête. Dans de tels cas, le manque de ressources immédiatement disponibles ne devrait pas entraver systématiquement l'action. L'augmentation de 500 000 dollars des ressources prévues sous cette rubrique par rapport à 2008-09 serait la première depuis de nombreux exercices biennaux. La raison d'une telle augmentation est que, contrairement à ce qui se faisait auparavant, la marge de manœuvre disponible pour financer les dépenses imprévues à partir des économies réalisées dans le budget ordinaire sera considérablement restreinte en 2010-11 étant donné que les allocations du budget ordinaire ont été calculées au plus juste.

Compte supplémentaire du budget ordinaire (CSBO)

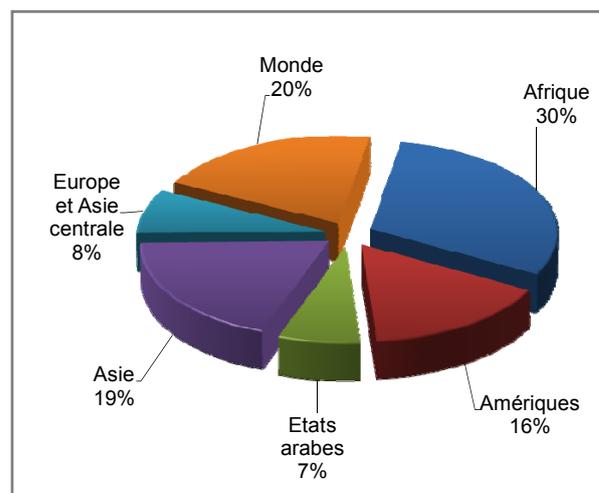
48. Le CSBO constitue une innovation majeure, introduite en 2008-09, pour résoudre le problème posé par les lacunes importantes du budget ordinaire. Ce compte permet aux donateurs de verser des contributions volontaires préaffectées de façon relativement souple plutôt que de financer un projet ou programme donné. Sur le montant de 56 millions de dollars visé en la matière, un objectif pourtant ambitieux, plus de 75 pour cent – soit près de 42 millions de dollars – avaient déjà été versés ou annoncés par différents gouvernements en décembre 2008. Le CSBO s'est révélé très utile par le passé, et il a permis comme escompté une réduction des coûts administratifs. Cependant, l'idée d'utiliser le CSBO pour compléter le financement des programmes par pays de promotion du travail décent a quelque peu pâti de l'incertitude, quant aux affectations, d'affectations préalables plus nombreuses que prévu et de la nécessité de définir de nouvelles procédures internes pour la gestion de ce compte.

49. Les efforts de mobilisation de fonds pour l'alimentation du CSBO viseront à l'avenir la collecte de ressources non affectées sous la forme d'un appui budgétaire non lié, conformément à la nouvelle architecture de l'aide au développement. La souplesse d'affectation du CSBO permettra au Bureau de faire face aux priorités les plus urgentes, dans le contexte de la crise mondiale notamment. Elles lui permettront aussi d'éviter les difficultés découlant des règles strictes régissant les révisions du programme et budget.

50. L'objectif fixé pour 2010-11 est de doubler le volume du CSBO. Le tableau 5 présente une estimation de la répartition par objectif stratégique des ressources du CSBO et la figure 2 une estimation quant à sa répartition par région. Ces chiffres sont provisoires et dépendent des affectations préalables par les donateurs et des carences en matière de ressources mises en lumière par le Bureau et les mandants. L'Afrique constitue toujours une priorité de tout premier plan pour le Bureau, et 30 pour cent du CSBO environ devraient être affectés à la coopération technique directe dans la région. Près de 20 pour cent du CSBO seront affectés à des priorités à l'échelon mondial, notamment à l'élaboration d'outils pouvant être adaptés aux fins de leur utilisation dans différents pays et régions.

51. Des gains d'efficacité et d'efficience seront rendus possibles par les moyens suivants: une plus grande souplesse dans la préaffectation des fonds, une prévisibilité accrue, un meilleur équilibre entre les activités opérationnelles et les investissements visant la connaissance, les outils et l'appui technique et, enfin, la poursuite de la rationalisation des procédures internes.

Figure 2. Répartition par région du CSBO (estimations)



Ressources extrabudgétaires

52. La valeur nominale des ressources extrabudgétaires exprimées en dollars a presque doublé en sept ans. Les approbations ont atteint 300 millions de dollars en 2008 contre 240 millions en 2007. Comme il ressort du tableau 4, le montant estimatif des dépenses devrait atteindre 425 millions de dollars en 2010-11 contre 350 millions en 2008-09. L'augmentation rapide des approbations devra s'accompagner d'une gestion active et d'une amélioration des taux d'exécution.

Tableau 4. Répartition par région et par objectif stratégique des prévisions de dépenses extrabudgétaires pour 2010-11

	Prévisions de dépenses extrabudgétaires pour 2010-11 (en dollars constants de 2008-09)
Afrique	
Emploi	52 800 000
Protection sociale	12 500 000
Dialogue social	7 500 000
Normes et principes et droits fondamentaux au travail	47 900 000
Résultat concernant l'intégration du travail décent	2 500 000
	123 200 000
Amérique latine et Caraïbes	
Emploi	20 400 000
Protection sociale	3 300 000
Dialogue social	10 800 000
Normes et principes et droits fondamentaux au travail	28 900 000
Résultat concernant l'intégration du travail décent	500 000
	63 900 000
Etats arabes	
Emploi	8 700 000
Protection sociale	300 000
Dialogue social	900 000
Normes et principes et droits fondamentaux au travail	4 600 000
Résultat concernant l'intégration du travail décent	500 000
	15 000 000
Asie et Pacifique	
Emploi	60 000 000
Protection sociale	9 700 000
Dialogue social	8 400 000
Normes et principes et droits fondamentaux au travail	44 000 000
Résultat concernant l'intégration du travail décent	500 000
	122 600 000
Europe et Asie centrale	
Emploi	4 200 000
Protection sociale	5 500 000
Dialogue social	3 400 000
Normes et principes et droits fondamentaux au travail	9 700 000
Résultat concernant l'intégration du travail décent	500 000
	23 300 000
Monde	
Emploi	18 800 000
Protection sociale	20 800 000
Dialogue social	13 900 000
Normes et principes et droits fondamentaux au travail	23 000 000
Résultat concernant l'intégration du travail décent	500 000
	77 000 000
Total	425 000 000

53. Les impératifs liés au budget ordinaire nuisent à l'utilisation intégrale de ces fonds, mais la stratégie visant à augmenter les dépenses et renforcer l'efficacité et l'efficience de l'assistance du BIT constitue une priorité absolue. Il faut donc chercher à exploiter au maximum les synergies entre les différentes sources de financement, améliorer la planification et assurer la présentation d'informations exhaustives sur l'utilisation de toutes les ressources en établissant des cibles annuelles en matière de dépenses. Un service d'assistance à «guichet unique» pour les questions de coopération technique sera mis en place et chargé d'assurer un suivi systématique en la matière, de fournir un appui et des orientations plus efficaces sur les questions administratives, de prendre en main sans délai les problèmes éventuels et de mieux gérer les questions relatives aux ressources humaines. Le déploiement d'IRIS dans les bureaux extérieurs contribuera à améliorer l'accès à l'information sur les résultats financiers et à renforcer le suivi de l'exécution.

54. Le BIT s'applique à adapter ses méthodes compte tenu de l'évolution de la coopération internationale pour le développement en ce qui concerne le financement et l'efficacité de l'assistance, des principes découlant de la Déclaration de Paris et du Programme d'action d'Accra et de la réforme du système des Nations Unies. L'OIT continuera d'appeler l'attention sur l'importance primordiale du renforcement des capacités des

partenaires sociaux en tant que moyen de favoriser l'appropriation des projets par les pays.

55. Ces thèmes seront développés dans le cadre de la stratégie en matière de mobilisation de ressources pour 2010-2015 qui doit être présentée au Conseil d'administration en novembre 2009. Conformément à la Déclaration sur la justice sociale, les contributions des donateurs devront tenir compte des priorités de l'OIT; elles devraient être plus prévisibles grâce à des accords de partenariat pluriannuels et pouvoir être affectées facilement aux besoins particulièrement urgents, et les exigences en matière de communication de l'information devraient être mises en conformité avec ce qui prévaut pour l'ensemble de l'Organisation.

Budgets intégrés pour l'obtention des résultats

56. Le tableau 5 présente les 19 résultats autour desquels le programme et budget pour 2010-11 s'articule. Il donne le montant estimatif global des ressources qui contribueront à la réalisation de chaque résultat. Ce montant correspond à la somme des ressources issues du budget ordinaire et des ressources extrabudgétaires. Le montant estimatif du CSBO est aussi fourni mais sous forme de total seulement compte tenu que les ressources visées devront être affectées de façon plus souple que ce qui est décrit plus haut.

Tableau 5. Cadre stratégique et total des ressources pour 2010-11

(en millions de dollars E.-U.)	Budget ordinaire 2010-11 ¹	Montant estimatif des dépenses extrabudgétaires pour 2010-11	Montant estimatif du CSBO pour 2010-11
Objectif stratégique: Accroître les possibilités pour les femmes et pour les hommes d'obtenir un emploi et un revenu décents			30,0
1. Promotion de l'emploi: Davantage de femmes et d'hommes bénéficient d'un emploi productif et de possibilités de travail et de revenus décents	71,2	80,3	
2. Développement des compétences: Le développement des compétences accroît l'employabilité des travailleurs, la compétitivité des entreprises et l'inclusivité de la croissance	43,0	37,0	
3. Entreprises durables: Les entreprises durables créent des emplois productifs et décents	45,6	47,6	
Objectif stratégique: Accroître l'étendue et l'efficacité de la protection sociale pour tous			17,0
4. Sécurité sociale: Un plus grand nombre de personnes ont accès à des prestations de sécurité sociale mieux gérées et plus respectueuses de l'égalité entre les sexes	37,3	12,6	
5. Conditions de travail: Les femmes et les hommes bénéficient de conditions de travail meilleures et plus équitables	16,7	3,1	
6. Sécurité et santé au travail: Les travailleurs et les entreprises bénéficient de meilleures conditions de sécurité et de santé au travail	35,1	3,1	
7. Migrations de main-d'œuvre: Un plus grand nombre de travailleurs migrants sont protégés et un plus grand nombre de travailleurs migrants ont accès à l'emploi productif et au travail décent	12,2	7,7	
8. VIH/sida: Le monde du travail réagit de façon efficace à l'épidémie de VIH/sida	4,8	25,6	
Objectif stratégique: Renforcer le tripartisme et le dialogue social			22,0
9. Organisations d'employeurs: Les employeurs sont dotés d'organisations fortes, indépendantes et représentatives	32,4	4,0	
10. Organisations de travailleurs: Les travailleurs sont dotés d'organisations fortes, indépendantes et représentatives	49,3	5,2	
11. Administration et législation du travail: Les administrations du travail appliquent une législation du travail actualisée et fournissent des services efficaces	20,0	14,6	
12. Dialogue social et relations professionnelles: Le tripartisme et une gouvernance renforcée du marché du travail contribuent à un dialogue social efficace et à de bonnes relations professionnelles	21,3	17,3	
13. Travail décent dans des secteurs économiques: Une approche sectorielle du travail décent est appliquée	26,0	3,9	
Objectif stratégique: Promouvoir et mettre en œuvre les normes et les principes et droits fondamentaux au travail ²			17,0
14. Liberté syndicale et négociation collective: La liberté syndicale et le droit de négociation collective sont largement connus et exercés	15,0	7,8	
15. Travail forcé: Le travail forcé est éliminé	4,6	14,6	
16. Travail des enfants: Le travail des enfants est éliminé et la priorité est donnée à l'éradication de ses pires formes	15,7	118,7	
17. Discrimination au travail: La discrimination dans l'emploi et la profession est éliminée	6,7	7,0	
18. Normes internationales du travail: Les normes internationales du travail sont ratifiées et appliquées	61,6	9,9	
Cohérence des politiques			4,0
19. Intégration du travail décent: Les Etats Membres placent une approche intégrée du travail décent au cœur de leurs politiques économiques et sociales, avec le soutien des principales agences des Nations Unies et d'autres institutions multilatérales	23,8	5,0	
TOTAL	542,3	425,0	90,0

¹ Le budget stratégique total affecté aux quatre objectifs stratégiques découle du budget affecté aux 19 résultats. Le budget stratégique affecté à chacun des objectifs stratégiques, qui figure dans le tableau 1, est établi en répartissant le budget stratégique affecté au résultat intitulé *Intégration du travail décent* de façon proportionnelle entre les quatre objectifs stratégiques.

² Etant donné que le nombre de résultats indiqués dans les propositions de programme et de budget a été changé dans la version adoptée par la Conférence, il a été nécessaire d'effectuer des estimations provisoires des ressources du budget stratégique provenant tant du budget ordinaire que des fonds extrabudgétaires.

Capacité d'exécution

57. Renforcer la capacité du Bureau de répondre aux besoins des Membres, conformément à l'appel de la Déclaration sur la justice sociale, implique une évolution importante en ce qui concerne la capacité d'analyse et la capacité opérationnelle mais aussi une profonde modification des méthodes de travail utilisées par le Bureau dans son action en faveur des grandes priorités de l'Agenda du travail décent.

Renforcement de la capacité d'analyse et de la capacité opérationnelle

58. Conformément à la Déclaration sur la justice sociale, l'OIT doit renforcer ses activités dans le domaine de la recherche et de la collecte et la diffusion d'informations, préalable fondamental si l'Organisation veut mieux répondre aux besoins des mandants. Le présent programme et budget accorde une importance toute particulière à cette dimension.

59. Le renforcement et le partage des connaissances occupent une place décisive dans toutes les stratégies pour la réalisation des résultats escomptés. Dans le domaine des statistiques, les priorités sont les suivantes: renforcer la capacité des Etats Membres de rassembler des données et les analyser et affermir le rôle du BIT en tant que principal dépositaire de statistiques du travail à l'échelon international. Les profils par pays concernant le travail décent, qui compilent des chiffres et textes explicatifs sur le cadre juridique en lien avec dix dimensions du travail décent, constitueront des outils essentiels à ces fins.

60. Les activités de recherche viseront à renforcer la base de connaissances du BIT sur les synergies et interactions entre les quatre objectifs stratégiques et leur apport en vue du développement socio-économique. Des études par pays détaillées présenteront les éléments attestant l'efficacité de dispositifs ayant aidé les mandants à concrétiser les principes du travail décent compte tenu des particularités nationales. Les grandes publications du BIT feront le point sur l'évolution des marchés du travail, les politiques adoptées et les progrès de l'action en faveur du travail décent. Des projets de recherche seront lancés sur l'intérêt du travail décent pour la réalisation des objectifs «verts» et la constitution de conditions socio-économiques minimums, l'idée étant de constituer une base de connaissances suffisante pour pouvoir fournir aux mandants des orientations et des services dûment fondés dans le domaine.

61. Les initiatives visant le partage des connaissances contribueront de façon décisive à la constitution du réseau de connaissances mondial du BIT, de même que la collaboration accrue avec les mandants, des institutions partenaires et le grand public. Une bonne part des travaux réalisés par le BIT en collaboration avec le système des Nations Unies et d'autres institutions partenaires porteront sur la constitution de cercles de connaissances, dont certains mettront à contribution des réseaux spécialisés et favoriseront l'échange de données d'expérience et la coopération entre les pays. Ces cercles constitueront aussi un bon moyen de promouvoir les objectifs de l'OIT et d'influer sur l'action des partenaires et autres acteurs intéressés.

62. Une stratégie en matière de connaissances pour 2010-2015 axée sur les résultats sera présentée au Conseil d'administration en novembre 2009. Des orientations plus précises quant à l'action devant être entreprise par le Bureau en 2010-11 se dégageront des débats.

63. Le renforcement de la capacité de l'OIT de répondre aux besoins des mandants là et au moment où ils se font sentir s'appuiera aussi sur une structure extérieure efficace et efficiente. En 2008-09, le Bureau s'est déjà demandé comment rationaliser au mieux ses opérations et améliorer la prestation de services dans les pays, compte tenu notamment de la nouvelle initiative des Nations Unies lancée sous le mot d'ordre «Unis dans l'action» et de la nouvelle architecture de l'aide au développement. Les efforts déployés en 2010-11 viseront à adapter encore les structures et méthodes de travail du Bureau en tenant compte du contexte et des particularités régionales mais aussi de l'évolution du cadre de référence des activités des Nations Unies en ce qui concerne le développement et les activités opérationnelles.

64. Le Conseil d'administration a tenu en mars 2008 une première discussion sur le réexamen de la structure extérieure de l'OIT et a examiné un rapport détaillé sur ce point en mars 2009. Sur la base de la décision du Conseil d'administration, la stratégie retenue dans le programme et budget pour 2010-11 répond aux vœux exprimés dans la Déclaration sur la justice sociale, dans laquelle le Bureau est invité à redoubler d'efforts pour constituer et tenir à jour une capacité d'analyse et une capacité opérationnelle adéquates.

65. La structure dans les régions sera simplifiée et comprendra deux niveaux. Elle reposera sur des bureaux nationaux qui fourniront des services aux mandants dans un ou plusieurs pays et relèveront directement du bureau régional correspondant. Cette structure devrait rationaliser les pratiques institutionnelles, préciser la répartition des rôles et attributions entre les différents niveaux d'autorité et assurer des gains d'efficacité et d'efficience dans l'utilisation des ressources.

66. Le regroupement des spécialistes techniques, indépendamment de l'objectif stratégique, au sein d'équipes d'appui technique pour le travail décent moins nombreuses mais plus fournies, doit renforcer la capacité de prêter aux mandants un appui technique cohérent dans les meilleurs délais. Les équipes d'appui technique pour le travail décent devraient, lorsque cela est possible, être implantées dans un lieu accueillant déjà un centre régional des Nations Unies pour l'assistance technique. Cela permettrait de renforcer les synergies et la collaboration avec les équipes de pays des Nations Unies.

67. Le système des coordonnateurs nationaux sera élargi aux pays dans lesquels l'OIT n'a pas de bureau, mesure qui visera avec d'autres à renforcer la présence de l'OIT sur les territoires concernés par des programmes de coopération technique particulièrement importants. Cette proposition va dans le même sens que les principes de la réforme des Nations Unies et le système des coordonnateurs résidents des Nations Unies.

68. La décentralisation de la coopération technique se poursuivra en vue de renforcer et rationaliser les activités de coopération technique, notamment par une exploitation aussi large que possible des nouvelles possibilités offertes par le déploiement d'IRIS.

69. En ce qui concerne la direction, les directeurs régionaux seront associés plus étroitement aux discussions de politique générale et aux décisions du Bureau grâce à un renforcement de leur rôle au sein de l'équipe de direction.

70. Les débats du Conseil d'administration à la session de mars 2009 guideront l'action devant être entreprise par le Bureau en 2010-11 dans les limites des ressources prévues par le programme et budget pour la période biennale.

Réforme des méthodes de travail

71. En lien avec les aspects relatifs aux capacités du BIT, il faut se demander comment le Bureau peut améliorer ses méthodes de travail pour parvenir à relever au mieux le défi constitué par l'amélioration des services aux mandants. La Déclaration sur la justice sociale souligne qu'il faut assurer «la cohérence, la coordination et la collaboration au sein du Bureau international du Travail en vue de son bon fonctionnement». Elle rappelle en outre que les «quatre objectifs stratégiques sont indissociables, interdépendants et se renforcent mutuellement», principe qui a sur les méthodes de travail des répercussions évidentes.

72. La réforme des méthodes de travail évoquée dans la Déclaration sur la justice sociale suppose l'instauration d'une culture du travail axée sur les résultats plutôt que sur les structures administratives et une collaboration indépendamment de la voie hiérarchique. Cette nouvelle culture du travail demandera une évolution des mentalités, des habitudes et des procédures au sein du Bureau.

73. Dans le cadre des efforts toujours en cours pour introduire la gestion axée sur les résultats, le Bureau a déjà investi dans de nouvelles méthodes de travail. La planification, la budgétisation, la reddition de comptes et l'évaluation axées sur les résultats contribuent largement à renforcer la collaboration et la cohérence. Avec des outils tels que les programmes par pays de promotion du travail décent, les mandants peuvent établir un ordre de priorité conforme à leurs besoins plutôt que d'appliquer des projets formatés venus d'en haut.

74. Des applications pour la gestion axée sur les résultats à l'efficacité éprouvée ont déjà commencé à modifier les méthodes de travail et renforcer la collaboration. La mise en œuvre des résultats immédiats communs pour 2008-09 préfigurerait les nouvelles dispositions et modalités qui doivent maintenant être diffusées plus largement au sein du Bureau. Le travail en réseau au sein du Bureau et la coopération avec des réseaux internationaux tendront à devenir la règle.

75. Les progrès escomptés pour 2010-11 reposeront très largement sur des mesures visant à promouvoir et appuyer le travail d'équipe. La réalisation des 19 résultats demande des stratégies intégrées fondées sur la mise en commun des connaissances et des ressources liées aux différents secteurs techniques et régions. Elle demande aussi l'adoption de modalités novatrices permettant une gestion axée sur les résultats. La gestion des équipes intersectorielles constituées autour de chacun des résultats se fondera sur une affectation plus souple des ressources et du personnel. Ces efforts s'appuieront sur des plans de travail associés à chacun des résultats, qui préciseront les apports en personnel et en ressources devant être consentis par les secteurs et les régions. Ce plan de travail est décisif en vue d'une stratégie intégrée pour la réalisation des objectifs relatifs au travail décent énoncés dans le cadre stratégique.

76. Les fonds pour le perfectionnement du personnel, dont le montant a été fixé à 2 pour cent du montant total des dépenses du budget ordinaire afférentes au personnel pour les régions et 1,7 pour cent pour le siège, seront affectés à titre prioritaire à la promotion de l'esprit d'équipe et des compétences en matière de gestion du travail d'équipe. Selon les estimations, quelque 2 millions de dollars du Fonds pour le perfectionnement du personnel devraient être affectés directement à la promotion des nouvelles méthodes de travail, avec la participation active du Centre international de formation de l'OIT à Turin (Centre de Turin).

77. Les initiatives pour le partage des connaissances examinées ci-dessus contribueront elles aussi à la mise en place de ces nouvelles méthodes de travail, de même que les mesures visant à promouvoir la mobilité du personnel. Dans le cadre du nouveau système de gestion de la performance, une attention particulière sera

accordée à la capacité de travailler en équipe et à la collaboration.

78. Les méthodes de travail en matière administrative sont aussi appelées à évoluer. Les travaux visant à mettre à plat l'ensemble des processus du Bureau mettront en lumière les possibilités de rationalisation et d'amélioration de l'efficacité. La mise en place de nouvelles structures sera envisagée – création de centres de services communs liés au déploiement d'IRIS dans les bureaux extérieurs et relocalisation de certains processus administratifs centralisés dans les régions notamment.

79. L'action en faveur de la gestion axée sur les résultats permettra également d'améliorer les méthodes de travail. Les techniques pour une budgétisation axée sur les résultats tendront à encourager le travail collaboratif. Les rapports sur l'état de l'exécution attacheront une importance croissante à l'impact global de l'action de l'OIT, notamment à l'échelon du pays. Des systèmes

d'information sur la gestion fondés sur IRIS renforceront la transparence et la responsabilisation.

* * *

80. Le programme et budget pour 2010-11 est le premier d'une série de trois programmes et budgets consécutifs qui seront parfaitement harmonisés avec le cadre stratégique pour 2010-2015. Comme voulu par la Déclaration sur la justice sociale, il est davantage axé sur les domaines ayant un degré de priorité élevé qui correspondent aux besoins des mandants à l'échelon de pays, de régions ou du monde, il définit des réalisations mesurables en énonçant des résultats et indicateurs plus précis, choisis après mûre réflexion, et son exécution demande une large collaboration entre les différents services du Bureau et une gestion renforcée. Le présent programme et budget constitue un instrument de gouvernance fondamental qui aidera l'Organisation à prêter des services conformes aux besoins et aux particularités des mandants de façon efficace et efficiente.

Priorités régionales

Afrique

81. Afin que l'Afrique réalise son potentiel en matière de travail décent, la priorité est de concrétiser les possibilités offertes par le marché du travail pour créer des emplois plus nombreux et de meilleure qualité pour les femmes et les hommes. L'accent sera mis sur l'emploi rural, l'économie informelle, l'emploi des jeunes et le travail des enfants, l'égalité entre hommes et femmes, la protection sociale, le dialogue social et les droits au travail.

Promouvoir l'emploi rural

82. Quelque 66 pour cent des Africains vivent et travaillent en zone rurale. La plupart des travailleurs de l'économie agricole de subsistance sont des femmes. Environ 70 pour cent des jeunes vivent en milieu rural et près de la moitié de ceux qui entrent dans la vie active travaillent dans l'agriculture. La promotion de l'emploi rural est par conséquent essentielle pour parvenir au travail décent pour tous. Il est également capital d'atteindre les objectifs du Millénaire pour le développement (OMD) et de renforcer la croissance du PIB, tout particulièrement dans le contexte de l'augmentation mondiale du prix des denrées alimentaires et des répercussions de la crise financière et économique sur l'Afrique. La résolution concernant la promotion de l'emploi rural pour la réduction de la pauvreté, adoptée en 2008 par la CIT, demande que les stratégies relatives à l'emploi rural fassent partie intégrante des stratégies nationales pour l'emploi destinées à lutter contre la pauvreté. L'appui fourni par le Bureau sera axé sur l'augmentation de la productivité, la promotion des entreprises durables, l'extension de la portée des droits au travail, la protection sociale et le dialogue social.

Mise à niveau de l'économie informelle

83. Dans certains pays d'Afrique, la part de main-d'œuvre employée dans l'économie informelle avoisine les 90 pour cent. Les gains des travailleurs, très faibles ou extrêmement irréguliers, se situent souvent en dessous des seuils nationaux de pauvreté et les conditions de travail sont précaires. Le ralentissement de la croissance économique mondiale risque d'entraîner une diminution des exportations et une baisse des revenus dans l'économie informelle et les zones

rurales. Le soutien fourni par le Bureau aux Etats Membres sera fondé sur les résolutions de la CIT concernant le travail décent et l'économie informelle (2002) et la promotion d'entreprises durables (2007) ainsi que sur la recommandation (n° 198) sur la relation de travail, 2006. Le Bureau adoptera une approche intégrée comprenant la modernisation des entreprises, le développement des compétences, l'extension de la couverture sociale, une meilleure application de la législation du travail et des règles de sécurité, et l'organisation des travailleurs et des employeurs.

Encourager l'emploi des jeunes et lutter contre le travail des enfants

84. En Afrique subsaharienne, les jeunes, hommes et femmes, représentent quelque 60 pour cent de l'ensemble des chômeurs. Le Bureau encouragera la mise en œuvre de la résolution concernant l'emploi des jeunes, adoptée en 2005 par la CIT, en élaborant des politiques et des programmes ciblés sur une formation, un enseignement et un renforcement des compétences tenant compte de critères de sexe, le développement de l'entrepreneuriat et des entreprises, le développement des coopératives, des programmes d'investissement à forte intensité d'emploi associant les secteurs public et privé et l'accès à l'intermédiation financière et sociale. Le Bureau assurera également la promotion de systèmes améliorés d'information sur le marché du travail en vue d'élaborer des politiques et des programmes d'emploi des jeunes adaptés, accordant une attention particulière aux femmes, aux jeunes handicapés et aux anciens combattants/émigrés rentrés au pays. La résolution concernant une approche équitable pour les travailleurs migrants dans une économie mondialisée, adoptée en 2004 par la CIT, contribuera à fournir des orientations afin d'améliorer le sort des jeunes qui émigrent, ces derniers représentant la majorité des nouveaux migrants.

85. Près de 50 millions d'enfants africains sont économiquement actifs. Le fort taux de ratification des conventions sur le travail des enfants témoigne de l'engagement de la région dans la lutte en vue de son élimination. Le Conseil d'administration encourageant tout particulièrement l'éradication du travail des enfants en Afrique subsaharienne, le Bureau appuiera la mise en place de plans d'action nationaux visant les pires formes de travail des enfants. Le travail des enfants et l'emploi des jeunes étant liés entre eux par l'enseignement et la formation, le Bureau fournira son appui à des programmes visant à retirer les enfants du travail et à renforcer l'employabilité des jeunes.

Promouvoir l'égalité entre hommes et femmes

86. L'économie formelle emploie moins de 5 pour cent de femmes. En raison de la discrimination et des possibilités d'emploi limitées, les femmes ont tendance à travailler dans l'économie informelle et leurs revenus y sont en moyenne de 33 à 50 pour cent plus faibles que dans l'économie formelle. L'appui fourni se fondera sur la stratégie de l'OIT pour la promotion de l'esprit d'entreprise chez les femmes, qui vise à réduire la vulnérabilité des entreprises ayant une femme à leur tête par l'amélioration des conditions de travail, la sécurité et la santé au travail, la protection sociale, l'organisation, la représentation et l'expression, l'accès aux services financiers appropriés et la lutte contre toutes les formes de discrimination sexuelle. Cette façon de procéder permettra de supprimer les causes sous-jacentes de la vulnérabilité plutôt que ses seuls symptômes. Le BIT assistera les mandants dans l'élaboration de politiques et de programmes efficaces en matière d'égalité des sexes afin d'augmenter le taux d'activité des femmes et de réduire les écarts de salaires. Les conclusions de la discussion sur l'égalité entre hommes et femmes qui aura lieu lors de la session de 2009 de la Conférence fourniront de nouvelles orientations en la matière.

Améliorer la protection sociale

87. Près de 10 pour cent de la main-d'œuvre africaine sont couverts par un régime obligatoire de sécurité sociale, généralement un régime de pensions. L'appui fourni permettra de moderniser les régimes de protection sociale traditionnels et d'adopter des stratégies adaptées en matière de sécurité sociale qui instaureront un système de sécurité sociale de base pour les groupes cibles ou en étendront la couverture. L'Afrique étant le continent le plus sévèrement touché par le VIH/sida, des programmes d'action découlant des conclusions de la session de 2009 de la Conférence seront élaborés pour lutter contre ce fléau dans les zones rurales et dans l'économie informelle. Ils viendront compléter les programmes actuels de lutte contre le VIH/sida mis en œuvre dans le secteur formel.

Développer le champ du dialogue social et la capacité de dialogue ainsi qu'une approche fondée sur les droits

88. Les mandants tripartites de l'OIT ont besoin de renforcer leurs capacités afin de participer efficacement au processus des programmes par pays de promotion du travail décent et s'impliquer auprès des autres agences des Nations Unies et des autres partenaires en vue d'intégrer les

priorités susmentionnées dans les Plans-cadres des Nations Unies pour l'aide au développement (PNUAD) et les autres cadres nationaux et régionaux de développement. Sur la base de la Déclaration sur la justice sociale et de l'Agenda du travail décent pour l'Afrique (2007-2015), les mandants tripartites recevront une aide destinée à faciliter l'élaboration et la mise en œuvre de cadres de développement intégrés (comprenant des politiques macroéconomiques et sectorielles cohérentes) fondés sur les droits fondamentaux au travail et un tripartisme efficace.

89. Les capacités des institutions du dialogue social nationales et sous-régionales seront renforcées. Un appui sera également fourni dans le but d'accélérer la ratification et la mise en œuvre des normes du travail, notamment celles des conventions fondamentales.

Améliorer les partenariats stratégiques pour le travail décent

90. La cohérence des politiques nécessaire pour obtenir les résultats envisagés plus haut ne peut être assurée que si le travail décent figure en bonne place dans les cadres régionaux de développement et les politiques macroéconomiques nationales. Par conséquent, l'OIT compte renforcer ses partenariats stratégiques avec l'Union africaine, la Commission économique pour l'Afrique, la Banque africaine de développement, les communautés économiques régionales, la Banque mondiale, le Fonds monétaire international, le Programme des Nations Unies pour le développement, les parlements, les autres agences des Nations Unies et les partenaires de développement.

91. Dans le cadre du processus de réforme des Nations Unies, les leçons tirées par les pays pilotes de l'Initiative «Unis dans l'action» permettront une meilleure intégration de la question du travail décent dans les PNUAD. Le travail décent deviendra ainsi un objectif essentiel du développement, notamment dans les pays qui élaboreront des PNUAD au cours de la période biennale.

Amériques

92. La région a connu une croissance économique soutenue au cours des dernières années. Cependant, nonobstant les résultats positifs du marché du travail, la création d'emplois s'est révélée décevante et les progrès en matière de répartition des revenus ont été lents et irréguliers. En outre, le déficit de qualité des emplois demeure important, et il existe encore d'énormes disparités, principalement en fonction du sexe, de l'âge et de l'origine ethnique. La

région est par conséquent toujours confrontée à un déficit de travail décent.

93. La crise financière et économique actuelle a touché tous les pays de la région. Une croissance économique plus faible en 2009 entraînera certainement une hausse du chômage qui affectera tout particulièrement les plus pauvres et les exclus sociaux.

94. Dans ce contexte, quatre priorités ont été définies. Elles correspondent aux programmes par pays de promotion du travail décent mis en œuvre dans la région ainsi qu'à la Déclaration sur la justice sociale, et sont le reflet des décisions du Conseil d'administration et de la Conférence internationale du Travail.

Vaincre les inégalités sociales par l'emploi productif et la mise en cohérence des politiques sociales et économiques

95. La croissance économique est essentielle au développement social et au travail décent et productif. L'OIT compte influencer, tant au niveau national que régional, sur les politiques en faveur de la croissance, de l'emploi, du travail décent et de la réduction de la pauvreté. L'appui fourni permettra aux mandants de disposer des outils et de la capacité nécessaires pour contrôler l'impact des politiques macroéconomiques sur l'emploi et les conditions de travail. Leur aptitude à choisir l'ensemble de mesures le plus approprié ainsi que l'échelonnement des réformes politiques le plus efficace s'en trouveront renforcés. Dans ce cadre, le Bureau renouvellera son soutien aux initiatives visant à corriger les distorsions du marché du travail. Il s'intéressera également à l'intégration des politiques socio-économiques, au renforcement des coopératives, des micro, petites et moyennes entreprises, à l'égalité des sexes, à la création d'emplois verts, au renforcement des services publics de l'emploi, à l'intégration des travailleurs de l'économie informelle dans le secteur formel et à la mise en œuvre de politiques de promotion du développement économique local et des entreprises durables.

Éliminer les pires formes de travail des enfants et promouvoir l'emploi des jeunes

96. Comme cela est énoncé dans la Déclaration sur la justice sociale, les droits fondamentaux et les normes internationales du travail sont essentiels à la promotion du travail décent. Le travail des enfants, notamment dans ses pires formes, constitue un important défi pour la région. Dans ce contexte, les jeunes représenteront un groupe cible prioritaire pour les programmes par

pays de promotion du travail décent. Le Bureau continuera de soutenir les initiatives en faveur de l'élimination du travail des enfants, en se concentrant sur ses pires formes, notamment parmi les populations les plus vulnérables que sont les peuples indigènes et les travailleurs migrants.

97. Les programmes par pays de promotion du travail décent assureront la promotion de politiques pour l'emploi des jeunes comprenant des programmes de formation professionnelle basés sur les compétences, l'entrepreneuriat ainsi que sur les petites et moyennes entreprises (PME) et les coopératives.

98. La collecte et le traitement de données statistiques portant sur tous les aspects du marché du travail seront toujours un instrument capital pour orienter les décisions des mandants et l'action de l'OIT.

Appliquer les programmes par pays de promotion du travail décent dans la région grâce au dialogue social

99. Le dialogue social est un élément clé de l'élaboration de politiques du travail et de l'emploi. La coopération des gouvernements, de même que celle des organisations d'employeurs et de travailleurs, est essentielle, et ce particulièrement lors des crises économiques, au cours desquelles le dialogue social a démontré qu'il était un excellent moyen de parvenir au consensus sur les politiques à adopter. La région doit continuer de considérer comme des priorités absolues le renforcement des organisations d'employeurs et de travailleurs, la modernisation des administrations du travail, la promotion du tripartisme en tant qu'instrument de développement et de cohésion sociale et la gouvernance en tant qu'élément de renforcement de la démocratie et de réduction de la pauvreté. À cet égard, et en tant que facteur contribuant à la réalisation du progrès social et économique, une importance particulière sera donnée à la promotion de bonnes relations professionnelles ainsi qu'au respect des principes et des droits concernant la liberté d'association et la négociation collective. Le renforcement de l'inspection du travail contribuera à assurer une plus grande sécurité sur le lieu de travail. Dans le même temps, le renforcement des programmes par pays pour un travail décent en tant qu'outil opérationnel continuera d'être promu par le biais du dialogue social.

La protection sociale pour tous

100. Le principal déficit de protection sociale dans la région provient de la faiblesse de sa couverture, du nombre réduit de risques pris en charge et de la qualité médiocre de la protection offerte. Une attention particulière sera accordée aux politiques visant à assurer une protection sociale de base aux groupes les plus défavorisés, notamment les travailleurs de l'économie informelle, les travailleurs migrants, les femmes, les chômeurs, les populations indigènes et les populations exclues d'une manière générale.

101. Tenant compte des éventuelles répercussions de la crise financière et économique sur les systèmes de protection sociale, le Bureau soutiendra les efforts entrepris par différents pays pour garantir la meilleure couverture possible grâce au recours à des régimes contributifs et non contributifs.

102. Les pays de la région accomplissent des progrès notables dans le domaine de la sécurité et la santé au travail (SST), des accidents du travail et des maladies professionnelles. Le Bureau continuera de soutenir les mesures de prévention de ces accidents et maladies en donnant la priorité aux secteurs les plus exposés et aux catégories de travailleurs les plus vulnérables.

Etats arabes

103. Les Etats arabes partagent les mêmes défis économiques, sociaux, politiques et démographiques, et ce nonobstant leurs caractéristiques différentes. La région regroupe en effet des économies pétrolières, des pays en transition, des Etats fragiles ou en conflit ainsi que des pays comptant au nombre des pays les moins avancés. Pratiquement tous les Etats de la région connaissent un taux de chômage élevé qui touche principalement les jeunes, les travailleurs qualifiés et les femmes. Bien que le marché du travail régional partage les mêmes caractéristiques structurelles que d'autres régions pour ce qui est de sa complexité, sa dynamique est néanmoins unique dans la mesure où des rigidités persistantes coexistent avec le plus fort taux de croissance de la population active au monde.

104. Les priorités pour 2010-11 se fondent sur le dialogue en amont actuellement engagé entre les gouvernements et les partenaires sociaux dans le contexte de l'élaboration des programmes par pays pour un travail décent et des actions de mobilisation en faveur du changement, qui ont eu lieu dans le cadre d'événements régionaux consacrés à des aspects spécifiques du travail décent. Elles visent à relever les défis socio-économiques majeurs que rencontre la région et

qui sont encore aggravés par les tendances nationales de la croissance économique, la baisse du niveau de vie et les inégalités sociales résultant de la crise financière et économique.

105. La promotion de l'Agenda du travail décent dans toute la région nécessite l'adoption d'une approche globale des réformes même si les priorités et l'échelonnement des réformes politiques sont différents d'un pays à l'autre. Cela dépendra principalement de la volonté politique, des ressources nationales, des progrès déjà accomplis et de la qualité des institutions. La nécessité d'adopter une approche globale ne réduit en rien l'importance d'une démarche progressive pour la mise en œuvre des programmes de réforme.

106. Les travaux prévus dans la région suivront les thèmes prioritaires de l'Agenda du travail décent et de la Déclaration sur la justice sociale, en examinant les politiques économiques et financières à la lumière de l'objectif fondamental qu'est la promotion de la justice sociale. Le programme envisagé placera le plein emploi productif et le travail décent en première ligne dans les politiques économiques et sociales. Les partenariats stratégiques avec les acteurs nationaux, régionaux et internationaux seront renforcés afin d'assurer une approche plus inclusive et participative de l'élaboration des programmes. En outre, afin de renforcer au niveau régional la capacité de se relever de chocs financiers à venir, l'accent sera mis sur la conception d'un ensemble intégré d'interventions au niveau politique qui viseront à stimuler l'emploi, renforcer les mécanismes de protection sociale, mettre en place des politiques socio-économiques avisées fondées sur les droits sociaux et le dialogue social, promouvoir l'égalité entre hommes et femmes et la non-discrimination et favoriser le développement humain et le travail décent.

Soutenir l'emploi productif et les politiques inclusives du marché du travail

107. Une assistance technique et des services consultatifs seront fournis dans le but d'encourager l'adoption de la convention (n° 122) sur la politique de l'emploi, 1964, et pour concevoir et mettre en œuvre des politiques nationales de l'emploi. Les capacités nationales de collecte et d'analyse des données permettant l'élaboration des politiques et leur suivi efficace seront renforcées. Le Bureau apportera son soutien aux institutions nationales et régionales dans le domaine de l'analyse de la dynamique du marché du travail, sous la forme d'initiatives de développement des capacités et de rapports régionaux réguliers destinés à éclairer les prises de décisions au niveau macroéconomique. Les

programmes actifs du marché du travail destinés aux jeunes, notamment les systèmes d'intermédiation, recevront un appui et seront renforcés à différents niveaux. Des réseaux de connaissances nationaux et régionaux seront mis en place afin de partager les meilleures pratiques et de développer les capacités pour plus de viabilité dans la fourniture de services.

108. Les meilleures pratiques du BIT en matière de développement des compétences seront adaptées aux contextes nationaux. Le soutien fourni sera axé sur l'élaboration de politiques efficaces en matière d'enseignement et de formation technique et professionnelle et la mise en place de systèmes capables de répondre aux besoins du marché. Ce volet comprend une aide aux efforts nationaux consacrés à la mise en place de systèmes efficaces offrant une réadaptation professionnelle qui soient mieux adaptés aux jeunes femmes.

109. Des programmes destinés à développer l'entrepreneuriat et l'emploi indépendant seront mis en œuvre sur la base d'évaluations de l'environnement entrepreneurial. Ils seront complétés par des activités visant à développer l'esprit d'entreprise chez les femmes et à promouvoir l'égalité entre hommes et femmes dans le cadre du développement local et par la mise au point d'un programme de formation à l'entrepreneuriat. La capacité technique des prestataires de services et des institutions de soutien aux PME sera renforcée afin d'offrir de meilleurs services d'appui, adaptés aux besoins et axés sur le commerce.

Étendre la protection sociale des travailleurs vulnérables

110. Le Bureau fournira une assistance technique et des cours de formation afin d'appuyer l'extension de la couverture de sécurité sociale et d'en améliorer la gouvernance. L'Enquête sur la sécurité sociale constituera un nouvel outil aidant les pays à suivre les progrès réalisés et leur permettant de prendre des repères par rapport aux autres pays de la région et au-delà. Le Bureau continuera à fournir des services consultatifs visant à combler les lacunes en matière de couverture et à établir un régime de sécurité sociale de base ainsi qu'à renforcer les capacités de planification et de mise en œuvre des institutions. Les interventions viseront à assurer que la sécurité sociale est intégrée dans les cadres réglementaires nationaux – qu'ils soient juridiques, économiques ou budgétaires –, et qu'elle est compatible avec les réformes prévues dans ces domaines.

111. Les programmes par pays de promotion du travail décent seront centrés sur la protection des groupes les plus vulnérables, en fournissant des orientations sur les migrations internationales de

main-d'œuvre et en renforçant les capacités des services compétents des ministères du travail. Les efforts de sensibilisation et l'appui apporté aux réformes normatives mettront l'accent sur les thèmes suivants: le travail décent, la gouvernance des migrations de main-d'œuvre, la protection des travailleurs migrants, la promotion des migrations et de leur mise en relation avec le développement, le renforcement de la coopération internationale à l'aide d'une approche basée sur les droits.

Améliorer la gouvernance du travail et le dialogue social

112. Le Bureau continuera de fournir une assistance technique aux Etats Membres pour assurer la ratification et l'application des normes internationales du travail, et notamment pour remédier au défaut de ratification des instruments concernant la liberté syndicale, le droit d'organisation, la négociation collective et l'administration du travail. La promotion des mécanismes de dialogue social sera assurée grâce à la mise en place ou à la réactivation des commissions tripartites traitant des questions du travail et au renforcement de la capacité des mandants d'engager un dialogue et de s'impliquer au niveau législatif. Des conseils techniques seront également fournis aux gouvernements afin d'assurer la compatibilité des réformes du droit du travail avec les normes internationales, la mise en place de systèmes d'administration du travail plus solides et plus réactifs et la promotion de mécanismes d'inspection du travail modernes.

Soutenir les efforts de relèvement des pays affectés par la crise

113. L'appui aux pays affectés par la crise, centré sur les groupes vulnérables, devra être cohérent et pertinent dans l'optique des PNUAD et sera conçu en conséquence. La capacité des mandants sera renforcée afin d'assurer leur participation efficace aux initiatives locales de développement socio-économique. Les politiques nationales en matière de chômage et de développement des compétences seront transformées en stratégies nationales intégrées et flexibles visant au développement d'institutions du marché du travail solides et à la production d'informations fiables sur le marché du travail.

Asie et Pacifique

114. Conformément à la Déclaration sur la justice sociale, les programmes par pays de promotion du travail décent traduiront la stratégie globale et intégrée de l'OIT en faveur du travail décent et

serviront d'outils pour une action ciblée, des partenariats et un soutien aux pays. Les défis communs aux Etats de la région sont notamment: l'intégration régionale, les politiques commerciales et en matière d'investissements étrangers, les déficits de compétences, le manque de possibilités de travail décent, l'incidence du changement climatique et de l'environnement, et la cohérence des politiques pour une croissance riche en emplois et la réduction de la pauvreté. Dans le cadre des cinq priorités régionales de la Décennie du travail décent en Asie énumérées ci-dessous, et conformément aux décisions du Conseil d'administration et de la Conférence internationale du Travail, l'appui technique se concentrera sur la gestion des effets de la crise financière et économique et de son impact attendu sur l'économie réelle en ciblant les secteurs ou les groupes affectés, tels que les travailleurs migrants, les femmes et les jeunes. L'expérience acquise dans le cadre de la réforme du système des Nations Unies et les initiatives pour l'unité d'action des Nations Unies au Pakistan, au Viet Nam et dans d'autres pays guideront les partenariats OIT-Nations Unies sur le travail décent, la coopération technique et les stratégies de mobilisation de ressources. Compte tenu de la vulnérabilité de l'Asie face aux catastrophes naturelles et aux autres crises, la priorité est d'être prêt à répondre aux crises et de rétablir les moyens de subsistance. Des efforts redoublés seront accomplis pour renforcer la capacité des mandants à faire face aux crises. Le Réseau de connaissances sur le travail décent en Asie-Pacifique facilitera le partage de connaissances entre les mandants. Tout au long de l'exercice biennal, l'accent sera mis sur le respect des normes internationales du travail et sur celui du dialogue social.

Accroître la productivité, la compétitivité et l'emploi

115. Les gains de productivité peuvent déplacer les emplois et augmenter les écarts de revenus mais ils peuvent également créer de la richesse et des emplois. Si le changement climatique et les contraintes environnementales entraînent de profondes modifications des marchés de la production, de la consommation et du travail, ils peuvent cependant favoriser l'innovation technique et les emplois verts. Il est par conséquent essentiel de fournir des efforts concertés en vue de mettre en place des politiques cohérentes pour que l'emploi durable lie les secteurs qui connaissent une croissance rapide à l'économie informelle et à l'agriculture et soutienne le développement d'entreprises durables. La recherche et la diffusion d'informations sur les leçons tirées en matière de politiques et les bonnes pratiques aideront les mandants à promouvoir les emplois verts et l'emploi durable.

Des pratiques novatrices sur le lieu de travail, assurant le respect des normes du travail, la SST et de justes salaires, seront encouragées. Une attention spéciale sera accordée aux politiques de développement des compétences et aux systèmes visant à préparer les travailleurs, y compris les handicapés, à s'assurer un emploi productif sur un marché du travail en pleine évolution. L'utilisation de données et d'analyses statistiques ventilées par sexe demeure essentielle pour suivre les progrès accomplis vers le travail décent.

Améliorer la gouvernance du marché du travail

116. Concilier les besoins des travailleurs (sécurité de l'emploi) et les exigences des entreprises (plus d'efficacité et de flexibilité) reste un défi. Le Bureau s'emploiera à renforcer la connaissance qu'ont les mandants et les institutions du marché du travail du dialogue social et du tripartisme et leur capacité d'y recourir pour traiter les questions de flexibilité et de sécurité, d'inégalité et de pauvreté ainsi que de la croissance de l'économie informelle. L'assistance fournie sera de plus en plus axée sur le droit du travail et les réformes du marché du travail, l'amélioration des relations sur le lieu de travail et des capacités de négociation collective aux niveaux des entreprises et des secteurs, le renforcement du dialogue social et du tripartisme et la modernisation de l'administration du travail, notamment l'inspection du travail, les services de l'emploi et les systèmes d'administration des salaires. Un accès élargi aux réseaux de connaissances et aux bases de données disponibles au niveau régional facilitera un meilleur suivi des changements intervenus dans la gouvernance du marché du travail.

Etendre la protection sociale

117. Le besoin se fait de plus en plus sentir de disposer de meilleurs systèmes de protection sociale, des systèmes offrant une garantie contre les fluctuations croissantes de l'économie, renforçant la productivité et prenant en charge une population vieillissante. La mise en place d'un régime de sécurité sociale de base combinant transferts de revenus et soins de santé pour les plus vulnérables nécessite des initiatives nationales prises sur la base d'une approche consensuelle. La campagne mondiale sur la sécurité sociale et la couverture pour tous continuera à inciter à élargir les régimes de prestations à tous les individus, notamment aux travailleurs de l'économie informelle, aux femmes, aux chômeurs, aux travailleurs migrants et aux pauvres. L'assistance fournie portera sur les conseils en matière d'élaboration de politiques, l'analyse des pratiques nationales, les plates-

formes de consensus et de partage de l'expérience acquise par chaque pays, ainsi que sur la coopération technique en vue d'améliorer la gouvernance, la gestion et la viabilité financière des régimes de prestations. Lorsque cela sera possible, les efforts dans le domaine de la protection sociale seront placés au cœur de l'approche intégrée du développement local de l'OIT et des programmes locaux de promotion du travail décent pour la réduction de la pauvreté et le rétablissement des moyens de subsistance. Les questions ayant trait à l'amélioration des conditions de travail, à la SST et au VIH/sida seront traitées par des stratégies opérationnelles et des réponses au niveau politique.

Éliminer le travail des enfants, créer des possibilités d'emploi pour les jeunes

118. Le fait que le travail des enfants coexiste avec le chômage des jeunes et le sous-emploi demande une réponse intégrée aux niveaux politique et pratique. Les stratégies clés porteront sur l'intégration des questions liées au travail des enfants et à l'emploi des jeunes dans les cadres et stratégies nationaux de développement dans le but de faciliter le passage de l'école à la vie active. Le BIT apporte un soutien aux mandats dans les domaines suivants: connaissance du marché du travail pour les jeunes, outils pour le développement des compétences et des entreprises qui ciblent les jeunes, lutte contre le travail des enfants et promotion de conditions de travail décentes, conception de modèles pour augmenter l'impact, conseils en matière d'élaboration de politiques, partenariats stratégiques avec l'Association des nations de l'Asie du Sud-Est et l'Association de coopération économique Asie-Pacifique, et évaluation de l'incidence des méthodologies employées et des interventions effectuées. Le Réseau de connaissances pour l'Asie-Pacifique sur l'emploi des jeunes (APYouthNet) renforcera le partage des bonnes pratiques et des leçons tirées entre les décideurs et les intervenants. Des liens seront établis entre les programmes concernant le travail des enfants et ceux portant sur l'emploi des jeunes grâce à une approche basée sur les cycles de vie.

Améliorer la gestion des migrations de main-d'œuvre

119. Les réponses apportées dans ce domaine se fondent sur les principes normatifs du Cadre multilatéral pour les migrations de main-d'œuvre, la stratégie régionale en matière de migrations et les partenariats noués avec les institutions régionales et les centres d'excellence pour les questions relatives aux migrations. Le partage d'informations et de connaissances, la formation,

la sensibilisation et les plates-formes de dialogue social sont les éléments essentiels de l'action. L'assistance portera sur les modèles d'accords bilatéraux en matière d'admission et d'emploi des travailleurs migrants et de transfert des prestations de sécurité sociale, les meilleures pratiques de réglementation des agences de recrutement privées, les méthodes d'enquête pour la collecte d'informations et l'évaluation des déséquilibres de compétences, l'amélioration de la mise en relation entre l'offre et la demande d'emploi grâce au service public de l'emploi et à la validation des compétences, l'utilisation rationnelle des fonds envoyés par les travailleurs migrants, et le développement des capacités de l'administration du travail et des partenaires sociaux aux fins de la protection des droits des travailleurs migrants, notamment les femmes et les travailleurs des secteurs qui pâtissent de la crise financière et économique.

Europe et Asie centrale

Faire du travail décent une réalité en Europe grâce aux partenariats

120. Les priorités seront définies par la Déclaration sur la justice sociale et les conclusions de la huitième Réunion régionale européenne qui se tiendra à Lisbonne (février 2009). On s'attend à ce que la crise financière et économique ait un impact négatif sur le marché du travail et la situation sociale en Europe. Elle affectera notamment les pays d'Europe centrale et orientale et d'Asie centrale dont la balance courante est fortement déficitaire et dont le revenu par habitant est faible. Le Bureau aidera ces pays à atténuer l'impact de la crise sur l'emploi, le travail et sur le plan social au moyen de conseils pour l'élaboration de politiques et d'une assistance technique, en tenant compte des aspects liés à l'égalité entre hommes et femmes. Dans le même temps, il renouvellera son soutien aux Etats candidats et précandidats à l'entrée dans l'Union européenne (UE) en ce qui concerne les domaines clés du travail décent dans le cadre du processus d'intégration. Là encore, tout comme pour les pays d'Europe orientale et d'Asie centrale, le Bureau aidera à renforcer les droits des travailleurs, à rendre les entreprises plus productives, plus durables et mieux à même de créer des emplois de qualité, à améliorer l'employabilité des travailleurs et à relever les niveaux de vie.

121. Ces objectifs seront atteints principalement dans le cadre des programmes par pays de promotion du travail décent et par la promotion du travail décent dans les stratégies et programmes sociaux, nationaux et régionaux. Les programmes par pays seront axés sur le renforcement des

capacités d'analyse et de formulation de politiques des décideurs gouvernementaux et des partenaires sociaux ainsi que sur l'appui à la fourniture d'une assistance sociale et sur le marché du travail aux groupes vulnérables. La collaboration avec les organismes des Nations Unies et les organisations régionales restera une priorité essentielle et s'attachera à garantir une participation tripartite. Le partenariat avec l'Union européenne conduira à renforcer la promotion du travail décent pour tous et une mondialisation équitable grâce aux politiques internes et externes de l'Union européenne.

Améliorer la gouvernance grâce au dialogue social et aux droits au travail

122. Une tâche imposante attend toujours les pays de l'Europe du Sud-Est et de la Communauté d'Etats indépendants: créer les conditions nécessaires à l'implication de partenaires sociaux indépendants et solides dans un dialogue social digne de ce nom. Le dialogue social devrait devenir l'instrument permettant de définir l'ensemble de mesures le plus adapté pour enrayer les effets négatifs de la crise financière et économique dans le domaine social et sur le marché du travail et pour encourager à plus long terme le développement économique et social. Le renforcement des mécanismes de négociation collective et des institutions de dialogue social à tous les niveaux, de même que le développement des capacités des partenaires sociaux afin de les aider à s'engager efficacement dans le dialogue social et l'élaboration des politiques, demeurent par conséquent des priorités.

123. D'autres objectifs concerneront la lutte contre la discrimination à l'égard des groupes vulnérables et les violations des droits des travailleurs, notamment la traite des personnes et le travail des enfants. Ces objectifs seront atteints par la promotion de la ratification des conventions fondamentales de l'OIT ainsi que celle des conventions prioritaires relatives à d'autres domaines du travail décent. D'autres efforts auront également pour but d'assurer que les conventions ratifiées sont transposées dans la législation nationale et observées dans la pratique quotidienne. A cette fin, le Bureau fournira des conseils dans les domaines du droit et de l'élaboration des politiques et grâce à une assistance visant à améliorer les mécanismes de règlement des conflits du travail et à renforcer les administrations nationales du travail, en particulier l'inspection du travail.

Concilier quantité et qualité des emplois

124. La création d'emplois est demeurée insatisfaisante. Nombre de nouveaux emplois

sont mal rémunérés, offrent une faible protection en matière de sécurité et de santé et ne sont pas couverts par un régime de sécurité sociale, notamment dans l'économie informelle. Les bas salaires, le chômage et le sous-emploi, l'emploi informel, les carences en matière de couverture de sécurité sociale et la pauvreté sont des phénomènes répandus. La crise économique va priver d'emploi de nombreux travailleurs, ralentir la création de nouveaux emplois et aggraver la situation sociale des travailleurs en surnombre et de leurs familles ainsi que celle des pauvres en général. Le Bureau s'attachera par conséquent à intensifier son action destinée à fournir une assistance aux travailleurs licenciés. Il continuera par ailleurs d'aider les pays à affiner leurs politiques de l'emploi et du marché du travail, à améliorer les mécanismes de fixation des salaires et à enrayer l'élargissement des inégalités de revenus. L'OIT prêtera également son assistance à l'amélioration des systèmes nationaux de formation et d'enseignement professionnels dans le but d'améliorer l'employabilité et de développer les compétences pour assurer de nouvelles possibilités d'emploi, notamment des emplois verts, de stimuler la création de petites entreprises et de coopératives et d'en assurer la viabilité, d'encourager les travaux d'infrastructure à forte intensité d'emploi et de promouvoir des politiques visant à étendre la couverture de sécurité sociale à tous.

125. La protection des droits des travailleurs migrants, la prévention de la fuite des compétences et la promotion du retour des travailleurs migrants par le biais de la création d'emplois en plus grand nombre et d'une utilisation productive des fonds envoyés dans les pays d'origine ainsi que l'intégration des travailleurs migrants dans les pays hôtes demeureront des priorités. Les questions liées aux disparités qui persistent entre les hommes et les femmes dans l'emploi et les salaires et celles ayant trait à la conciliation de la vie professionnelle et de la vie de famille seront abordées de façon explicite. Des programmes nationaux de SST seront élaborés et mis en place avec le soutien du Bureau. Ce dernier analysera également les performances des systèmes de pensions d'Europe centrale qui ont subi une réforme. Les leçons qui en auront été tirées permettront de fournir des conseils sur l'amélioration des régimes de retraite dans d'autres pays afin de les aider à garantir des niveaux de pensions décentes pour les travailleurs retraités et à étendre la couverture aux travailleurs de l'économie informelle, tout en préservant la viabilité du point de vue budgétaire de ces régimes. Des efforts continueront à être fournis pour renforcer la gouvernance du marché du travail par le développement des capacités des institutions qui interviennent dans ce domaine, notamment les services publics de l'emploi.

Egalité entre hommes et femmes

126. La Déclaration sur la justice sociale rappelle que l'égalité entre hommes et femmes est un élément clé de l'Agenda du travail décent et que l'équité et la non-discrimination entre les sexes sont des thèmes qui recoupent l'ensemble des objectifs stratégiques de l'OIT. L'égalité entre les sexes, qui fait partie intégrante des droits de l'homme et constitue l'une des composantes essentielles d'une politique économique rationnelle fondée sur le dialogue social, est également l'une des conditions indispensables de la justice sociale et d'une mondialisation équitable. Les stratégies de résultats précisent par conséquent comment procéder pour assurer la prise en compte systématique des questions d'égalité entre hommes et femmes dans les actions menées au titre de chaque résultat.

127. La stratégie utilisée pour assurer une intégration des questions relatives à l'égalité entre hommes et femmes comporte deux grands axes. Premièrement, toutes les stratégies relevant du programme et budget – de la collecte et de l'analyse des données ventilées par sexe, aux travaux de recherche, en passant par les services consultatifs – essaient de répondre aux besoins spécifiques, souvent différents, des hommes et des femmes. Deuxièmement, un ensemble d'interventions ciblées visent à éliminer la discrimination fondée sur le sexe, à donner aux femmes un rôle plus important dans le monde du travail, et à assurer un partage équitable des responsabilités familiales. En garantissant que les initiatives de l'OIT concernent équitablement les hommes et les femmes, une telle approche permet d'éviter l'adoption de mesures susceptibles de perpétuer les inégalités entre les sexes.

128. Les principaux éléments des stratégies de résultats au service de l'égalité entre hommes et femmes sont les suivants: la ratification et la mise en œuvre des quatre principales conventions axées sur la promotion de l'égalité entre les sexes², y compris les initiatives prises en vue de l'élaboration d'un instrument international sur les travailleurs domestiques; les programmes

régionaux sur la composante sexospécifique du travail forcé et de la servitude pour dettes; le renforcement de la lutte contre le travail des enfants, en particulier des filles en situation de vulnérabilité; la promotion de l'entrepreneuriat féminin; le renforcement des moyens d'action des femmes par une action menée au sein de l'entreprise dans le domaine de la lutte contre le VIH/sida; la promotion d'une participation égale au dialogue social. La discussion prévue pour la CIT de 2009 sur le thème «L'égalité entre hommes et femmes au cœur du travail décent» apportera à cette thématique un éclairage complémentaire.

129. Dans le cadre de la réforme des Nations Unies et de l'initiative «Unis dans l'action», on s'attachera à familiariser les organisations partenaires du système des Nations Unies avec les bonnes pratiques de l'OIT – dont il est désormais admis qu'elle joue un rôle prépondérant en matière de promotion de l'égalité entre les sexes, grâce à des outils comme le dialogue social, le tripartisme et les audits participatifs sur les questions d'égalité entre hommes et femmes – en vue de permettre leur transposition dans d'autres contextes et d'inciter ces organisations à intégrer dans leurs préoccupations les questions relatives au monde du travail.

130. Les stratégies et les outils utilisés dans ce contexte dans l'ensemble de l'Organisation sont les suivants: le plan d'action de l'OIT pour l'égalité entre hommes et femmes; les audits participatifs sur les questions d'égalité entre hommes et femmes; le mécanisme d'assurance qualité des programmes par pays de promotion du travail décent; les travaux de recherche et les publications; les cours de formation du Centre de Turin sur le partage des connaissances et la mise à niveau des compétences en matière d'intégration dans ce domaine; la coopération technique; la mobilisation du réseau de l'OIT pour l'égalité entre hommes et femmes.

² Convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951; convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958; convention (n° 156) sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981; convention (n° 183) sur la protection de la maternité, 2000.

Cadre stratégique

Objectif stratégique: Emploi

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

131. La persistance de la pauvreté, l'augmentation des inégalités de revenus et la faible croissance des emplois sont actuellement exacerbées par la crise financière et économique et le changement climatique. Cela met l'accent sur la nécessité pour tous les pays de promouvoir l'emploi en créant un environnement institutionnel et économique durable qui réponde simultanément aux besoins des individus, des entreprises et des sociétés comme le prévoit la Déclaration sur la justice sociale. La Déclaration réaffirme l'importance de la mission des Etats Membres et de l'OIT, qui consiste à mettre le plein emploi productif au cœur des politiques économiques et sociales.

132. La stratégie de promotion de l'emploi de l'OIT s'inspirera de l'Agenda global pour l'emploi et comportera les résultats suivants:

- i) des politiques coordonnées et cohérentes pour engendrer une croissance riche en emplois et inclusive;
- ii) des politiques de développement des compétences pour accroître l'employabilité des travailleurs, la compétitivité des entreprises et l'inclusivité de la croissance;

iii) des politiques et programmes tendant à promouvoir les entreprises durables et l'entrepreneuriat.

133. Les résultats seront axés sur l'appui du Bureau aux mandants en vue d'accroître les possibilités d'emploi productif, en particulier pour les jeunes. A cette fin, le Bureau procédera à des interventions coordonnées pour assurer la cohérence des quatre objectifs stratégiques de l'Agenda du travail décent. Le Bureau s'emploiera à promouvoir l'égalité des chances pour les femmes et les hommes en recourant notamment à une liste de points à vérifier concernant l'égalité des sexes, instrument qui recouvre les domaines d'action visés par l'Agenda global pour l'emploi.

134. La stratégie porte sur l'élaboration d'une approche globale de la gestion du savoir, qui comprend un cycle intégré de recherche, de partage des connaissances et de travail en réseau avec des partenaires externes pour la promotion des politiques, la coopération technique, le suivi et d'évaluations d'impact.

	1	2	3
	Budget ordinaire 2010-11 (en dollars E.-U.)	Montant estimatif des dépenses extrabudgétaires pour 2010-11 (en dollars E.-U.)	Montant estimatif du CSBO pour 2010-11 (en dollars E.-U.)
1. Promotion de l'emploi: Davantage de femmes et d'hommes bénéficient d'un emploi productif et de possibilités de travail et de revenus décents	71 197 582	80 300 000	} 30 000 000
2. Développement des compétences: Le développement des compétences accroît l'employabilité des travailleurs, la compétitivité des entreprises et l'inclusivité de la croissance	43 033 685	37 000 000	
3. Entreprises durables: Les entreprises durables créent des emplois productifs et décents	45 638 316	47 600 000	
Total	159 869 583	164 900 000	30 000 000
Montant estimatif total des ressources affectées à l'objectif stratégique			354 769 583

Résultat 1: Davantage de femmes et d'hommes bénéficient d'un emploi productif et de possibilités de travail et de revenus décents

Stratégie

135. Pour créer des opportunités d'emploi productif et décent pour les femmes et les hommes, il faut une croissance économique durable. Or la croissance telle qu'elle évolue ces derniers temps n'a pas été inclusive ni riche en emplois. La crise financière et économique pourrait se solder par des millions de personnes supplémentaires au chômage, sous-employées dans l'économie informelle et vivant dans la pauvreté.

136. La stratégie est axée sur des mesures de relance de l'économie et de stabilisation de la conjoncture à court terme qui font la priorité à l'emploi et aux revenus des plus vulnérables. Elle s'intéresse également au besoin à moyen et à long termes de nouvelles solutions qui mettent l'accent sur la coordination et la cohérence des politiques au niveau national pour engendrer une croissance riche en emplois et inclusive. Elle suit et évalue l'évolution de la situation dans l'économie informelle et appuie les mesures visant à faciliter la transition vers une économie formelle. Elle s'efforce de promouvoir une plus grande cohérence entre les multiples objectifs afin d'obtenir de meilleurs résultats dans les domaines de l'emploi et du travail décent. La stratégie est favorable à l'investissement public ou privé et aux initiatives dans ce domaine et tient compte de l'égalité entre hommes et femmes. Elle repose sur les principes et les dispositions de la convention (n° 122) sur la politique de l'emploi, 1964, et sur la Déclaration sur la justice sociale.

137. Promouvoir l'investissement dans des infrastructures à forte intensité d'emploi est un élément important et on s'attachera tout particulièrement à accroître la teneur en emplois des investissements publics et privés dans les infrastructures. Il faudra pour cela réorienter les politiques budgétaires et fiscales, renforcer la gouvernance dans les procédures d'appel d'offres et d'adjudication de marchés, favoriser le renforcement des compétences et l'entrepreneuriat chez les petits entrepreneurs du secteur national du bâtiment et intégrer les droits et les autres aspects de l'Agenda du travail décent. On développera encore les travaux sur la microfinance pour promouvoir l'emploi productif et les possibilités de travail et de revenus décents conformément à l'approche approuvée en mars 2005 par la Commission de l'emploi et de la politique sociale du Conseil d'administration. Le Bureau continuera d'axer ses efforts sur la création et l'analyse d'une base d'informations sur les marchés du travail de façon suivie. Il aidera

les mandants à placer l'emploi au cœur des politiques de redressement et de reconstruction dans les pays en proie à des crises, notamment ceux où le changement climatique provoque des catastrophes naturelles. Les compétences du BIT en matière de réponse aux crises et de redressement, ainsi que le rôle qui revient au travail décent dans ce domaine, se refléteront dans les outils de promotion d'emplois décents, notamment les emplois verts, la protection sociale et le dialogue social. Une attention particulière sera accordée à l'analyse de l'impact des politiques commerciales et financières sur l'emploi et les marchés du travail.

Expérience et enseignements

138. Dans le contexte instable du déficit mondial d'emplois décents, les décideurs et les mandants sollicitent l'assistance du BIT pour soutenir la relance et une croissance inclusive. L'expérience récente a montré que des solutions au coup par coup ne fonctionnent pas et qu'il faut pour commencer intégrer les objectifs et les cibles de l'emploi dans les cadres nationaux de développement, les politiques économiques et les stratégies sectorielles. Cela implique d'adopter des politiques de l'emploi qui soient coordonnées et à composantes multiples, adaptées aux conditions et aux contextes locaux, négociées par les mandants tripartites et intégrées dans les programmes par pays de promotion du travail décent et dans le Plan-cadre des Nations Unies pour l'aide au développement (PNUAD). L'expérience fait apparaître la nécessité de mettre en place des outils de diagnostic qui peuvent être adaptés aux besoins et aux circonstances des pays. Il faut mettre en place une étroite collaboration et un travail d'équipe entre les services du siège et ceux de la structure extérieure, de même que dans la poursuite des différents objectifs stratégiques pour un travail efficace. L'expérience montre également qu'un cycle normal de dialogue, d'élaboration puis de mise en œuvre des politiques dure de quatre à six ans, au cours desquels une assistance continue du BIT est nécessaire.

Intégration des composantes du travail décent

139. Afin d'encourager une croissance riche en emplois et inclusive dans le contexte des crises financières, énergétiques et alimentaires, il faudra prendre des mesures qui visent tant la quantité que la qualité des emplois. Les politiques et les solutions que préconise le BIT cherchent à promouvoir le respect des droits et du dialogue

social dans les choix stratégiques à faire. Elles sont par ailleurs associées à des mesures de protection sociale pour créer des marchés du travail qui n'excluent personne et lutter contre la pauvreté. Les activités menées dans les domaines de la transition vers une économie formelle, le financement social, le développement d'infrastructures à forte intensité d'emploi et les interventions liées aux crises se traduiront notamment par des démarches intégrées, en synergie avec les autres objectifs stratégiques.

Egalité entre hommes et femmes et non-discrimination

140. La prise en compte de l'égalité entre hommes et femmes et de la non-discrimination dans la recherche de solutions pour l'emploi des politiques nationales et sectorielles s'inspirera des dispositions correspondantes du cadre de mise en œuvre de l'Agenda global pour l'emploi. Au niveau des pays, il s'agira d'encourager cette démarche en renforçant la capacité des mandants de s'engager et de défendre ces idées, y compris d'encourager la budgétisation d'initiatives à forte intensité d'emploi et soucieuses de l'égalité entre hommes et femmes. Les informations sur le marché du travail continueront de fournir un outil de contrôle aux niveaux mondial, régional et national, offrant des données ventilées par sexe.

Connaissances et outils

141. Les activités de recherche et de partage des connaissances seront externes et internes (publications, séminaires, débats et information sur l'Internet). Cela permettra d'établir des analyses comparatives des solutions apportées pour créer une croissance riche en emplois et inclusive. De telles solutions passeront notamment par une évolution des politiques macroéconomiques, commerciales et financières et de leur impact, par l'établissement de diagnostics en matière d'emploi et la définition de cibles précises aux niveaux national et sectoriel, par l'étude des facteurs qui favorisent l'activité informelle et par des politiques visant à faciliter la transition vers une économie formelle, par des stratégies à forte intensité d'emploi dans le cadre de l'investissement dans les infrastructures et par l'établissement de liens entre le changement climatique, les emplois verts et la main-d'œuvre.

142. Des outils pratiques à l'usage des pays seront élaborés sur la base des meilleurs exemples connus, des connaissances et de l'expertise du BIT en matière de choix stratégiques et des études empiriques effectuées. Il s'agira notamment d'informations destinées aux décideurs sur les possibilités concrètes de création d'emplois, d'outils de diagnostic et de directives relatives à certains programmes visant à promouvoir la qualité et la quantité des emplois, de même que des informations destinées aux

rapports sur l'emploi régulièrement établis par les pays, et à renforcer la gouvernance ainsi que l'entrepreneuriat dans les solutions à forte intensité d'emplois. Les premiers travaux consisteront à élaborer des outils visant à intégrer l'emploi dans la préparation du budget public. Des travaux empiriques seront effectués avec les pays pour renforcer leurs capacités sur le plan des méthodes et de l'expérience en vue de créer davantage d'emplois dans les secteurs de croissance prioritaires au niveau national.

Renforcement des capacités des mandants

143. Il s'agira principalement de systématiquement renforcer la capacité des ministères du travail et la participation des employeurs et des travailleurs à l'élaboration et à la mise en œuvre de politiques ayant une incidence sur les résultats dans le domaine de l'emploi. Il s'agira également de renforcer la collaboration avec les ministères qui sont responsables de la planification, de la budgétisation et de l'établissement de rapports au niveau national.

Partenariats internationaux

144. Les partenariats au niveau national, particulièrement dans le contexte des programmes d'unité d'action des Nations Unies, des institutions financières internationales, de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE), de l'Organisation mondiale du commerce (OMC), de l'Organisation internationale des employeurs (OIE), de la Confédération syndicale internationale (CSI), de l'UE, des organismes de financement bilatéraux, des banques régionales et des communautés économiques régionales, augmenteront l'impact des efforts de l'OIT. Le but recherché sera d'améliorer la coordination et la cohérence grâce à un travail conjoint.

Communication

145. Des notes d'orientation sur les plans et les budgets nationaux et sectoriels, s'inspirant des programmes stratégiques, seront de plus en plus fréquemment élaborées pour transmettre des messages fondamentaux et faire connaître les priorités. Les outils de portée mondiale seront diffusés à plus grande échelle grâce à des outils et à des publications sur la politique de l'emploi disponibles sur le Web.

Coopération technique

146. Des ressources extrabudgétaires substantielles pour la coopération technique faciliteront la réalisation de ce résultat, notamment en ce qui concerne les stratégies de réduction de la pauvreté, l'investissement dans des infrastructures à forte intensité d'emploi, les interventions en cas de crise, la microfinance et les emplois verts.

Risques et hypothèses

147. Les risques proviennent de la récession mondiale qui ralentit la croissance et réduira les recettes publiques et la capacité d'investissement des secteurs public et privé. Cette situation devrait se traduire par une augmentation du chômage et du sous-emploi et par une réduction

des investissements, et engendrer une forte demande pour de nouvelles solutions en matière de création d'emplois. Dans ce contexte, l'établissement de priorités et le recentrage de l'action seront importants, compte tenu que la demande d'aide et de conseils soumise au BIT augmente rapidement.

Indicateurs

Indicateur 1.1. Nombre d'Etats Membres qui, avec l'appui du BIT, intègrent les politiques et les programmes nationaux, sectoriels ou locaux dans leurs cadres de développement	
Mesure Pour pouvoir être comptabilisés, les résultats doivent répondre aux critères suivants:	
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Des cadres nationaux de développement (plans quinquennaux, stratégies de réduction de la pauvreté) donnent la priorité à l'emploi productif et aux possibilités de travail et de revenus décents dans leur analyse macroéconomique et leurs stratégies de relance de l'économie générale ou sectorielle. ▪ Des politiques nationales de l'emploi globales et/ou des stratégies sectorielles sont élaborées, en concertation avec les partenaires sociaux, et approuvées par le gouvernement (Premier ministre, parlement ou comités interministériels). 	
Base de référence	Cible
A établir en fonction des résultats de 2008-09	8 Etats Membres
Indicateur 1.2. Nombre d'Etats Membres dans lesquels, avec l'appui du BIT, les autorités publiques nationales adoptent des politiques de financement solidaire qui encouragent les emplois décents et les services en faveur des travailleurs pauvres par le biais d'institutions financières locales	
Mesure Pour pouvoir être comptabilisés, les résultats doivent répondre aux critères suivants:	
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Une politique de financement solidaire est adoptée définissant des mesures d'incitation à l'intention des institutions financières locales, comme en attestent la législation, un décret ministériel, une résolution parlementaire ou une décision émanant d'une banque centrale ou d'une autorité réglementaire équivalente. ▪ La politique prévoit des mesures d'incitation à l'intention des institutions financières locales afin qu'elles adaptent leurs activités à la promotion de l'emploi productif et du travail décent pour les travailleurs pauvres, notamment par le biais d'une modification de leur portefeuille clients et/ou de la palette des services fournis. ▪ L'élaboration des recommandations de l'OIT au gouvernement ou aux autorités publiques équivalentes prévoit une procédure de consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs. 	
Base de référence	Cible
A établir en fonction des résultats de 2008-09	9 Etats Membres
Indicateur 1.3. Nombre d'Etats Membres qui, avec l'appui du BIT, mettent en place ou renforcent des systèmes d'information et d'analyse relatifs aux marchés du travail et diffusent des informations sur l'évolution du marché du travail national	
Mesure Pour pouvoir être comptabilisés, les résultats doivent répondre au premier et à l'un des deux autres critères:	
<ul style="list-style-type: none"> ▪ L'Etat Membre soumet un rapport sur les indicateurs des OMD concernant le plein emploi productif et le travail décent. ▪ Les services d'information sur les marchés du travail sont en liaison avec les systèmes de contrôle nationaux. ▪ Les données et les analyses relatives au marché du travail national sont fournies au BIT à des fins de suivi et de comparaison internationaux. 	
Base de référence	Cible
A établir en fonction des résultats de 2008-09	5 Etats Membres

Indicateur 1.4. Nombre d'Etats Membres qui, avec l'appui du BIT, intègrent la promotion de l'emploi productif et des possibilités de travail et de revenus décents dans leurs mesures de réduction des risques liés à des catastrophes/de relance de l'économie et dans le cadre de leurs programmes de prévention des conflits, de reconstruction et de relance de l'économie

Mesure

Pour pouvoir être comptabilisés, les résultats doivent répondre aux critères suivants:

- Des programmes de redressement durables et à forte intensité d'emploi sont mis en œuvre pour faire face aux pertes d'emplois occasionnées par les catastrophes naturelles.
- Une stratégie de sensibilisation et de formation visant les employeurs, les travailleurs et leurs organisations respectives est mise en œuvre par un ou plusieurs des mandants tripartites afin de préparer les partenaires sociaux à participer plus activement aux programmes de redressement suite à une crise.

Base de référence

A établir en fonction des résultats de 2008-09

Cible

7 Etats Membres

Indicateur 1.5. Nombre d'Etats Membres qui, avec l'appui du BIT, montrent qu'il est de plus en plus tenu compte de la question de l'emploi dans les programmes d'investissement dans les infrastructures à forte intensité d'emploi aux fins du développement local

Mesure

Pour pouvoir être comptabilisés, les résultats doivent répondre aux critères suivants:

- Un mécanisme associant le gouvernement et les partenaires sociaux est créé ou renforcé pour cibler, contrôler et évaluer la prise en compte de la question de l'emploi dans les investissements publics dans les infrastructures, dans le contexte des cadres nationaux de développement.
- Des programmes d'infrastructures à forte intensité d'emploi sont mis en œuvre, lesquels intègrent les aspects suivants de l'Agenda du travail décent (droits, compétences, entrepreneuriat, protection sociale et dialogue social).

Base de référence

A établir en fonction des résultats de 2008-09

Cible

5 Etats Membres

Indicateur 1.6. Nombre d'Etats Membres dans lesquels, avec l'appui du BIT, les gouvernements, les employeurs et/ou les travailleurs ont pris des initiatives dans certains domaines d'action qui facilitent la transition d'activités du secteur informel vers le secteur formel

Mesure

Pour pouvoir être comptabilisés, les résultats doivent répondre aux critères suivants:

- Une initiative/réforme soucieuse de l'égalité entre hommes et femmes et efficace est adoptée par l'un des mandants tripartites et facilite la transition vers l'économie formelle.
- L'initiative/la réforme comporte des mesures pratiques dans au moins deux des domaines d'action suivants: adéquation du cadre réglementaire et des mesures en vue de son application; entrepreneuriat, compétences et soutien financier; régime de protection sociale; représentation et organisation.

Base de référence

A établir en fonction des résultats de 2008-09

Cible

6 Etats Membres

Résultat 2: Le développement des compétences accroît l'employabilité des travailleurs, la compétitivité des entreprises et l'inclusivité de la croissance

Stratégie

148. Le développement des compétences contribue aux objectifs des programmes par pays de promotion du travail décent en augmentant la productivité et la compétitivité, en améliorant l'employabilité des jeunes et en facilitant l'accès des personnes défavorisées à de meilleurs emplois sur le marché du travail.

149. Le Bureau appuiera ses efforts nationaux en mettant des directives et des outils à la disposition des mandants de façon à ce qu'ils puissent mieux

appliquer, compte étant tenu des circonstances qui sont les leurs, les orientations fournies dans la recommandation (n° 195) sur la mise en valeur des ressources humaines, 2004, et les résolutions de la CIT concernant l'amélioration des aptitudes professionnelles pour stimuler la productivité, la croissance de l'emploi et le développement (2008) et l'emploi des jeunes (2005).

Expérience et enseignements

150. L'expérience montre que les pays qui parviennent à améliorer l'employabilité des femmes et des hommes et la productivité des entreprises:

appartient l'offre et la demande de formation sur le marché du travail; assurent l'égalité des chances en matière d'accès à la formation initiale et à l'apprentissage tout au long de la vie; et se préparent aux changements anticipés sur le plan des professions et des secteurs d'activité.

151. Cela demande une coordination des politiques et des institutions durables grâce auxquelles les gouvernements, les partenaires sociaux et les prestataires de services en matière de formation peuvent établir un lien entre les politiques de développement des compétences et les stratégies nationales et sectorielles de développement, ainsi que les mesures prévues pour faire face aux transformations qu'entraînent dans le monde les moteurs du changement que sont la technologie, le commerce et le réchauffement climatique.

152. Des études ont montré que, lorsque les programmes de formation destinés aux jeunes chômeurs ne sont pas liés aux besoins du marché du travail, ils ne relèvent pas les taux d'emploi ni les revenus des jeunes concernés. Une stratégie efficace en vue de l'employabilité des jeunes doit associer le développement des compétences, l'expérience professionnelle, les services de l'emploi et les initiatives pour promouvoir l'entrepreneuriat. Cette stratégie doit être étayée par un climat macroéconomique sain qui stimule l'investissement, la croissance économique et la création d'emplois.

Renforcement des capacités des mandants

153. Des recherches récentes, des évaluations objectives des politiques et des approches et une assistance technique visent à aider les mandants à adapter les nouvelles connaissances et les bonnes pratiques relatives à l'amélioration de la qualité, à l'accessibilité des compétences et à l'intérêt qu'il y a à les développer, en fonction de leurs priorités et de leur situation. Il s'agit essentiellement de renforcer les capacités dans les domaines suivants:

- évaluer et réformer les politiques et les systèmes de développement des compétences nationales et sectorielles, notamment en renforçant la capacité des institutions tripartites de prévoir les besoins en matière de compétences et de faire concorder l'offre en matière de compétences avec les besoins du marché du travail, de créer des systèmes de reconnaissance des qualifications à l'échelon national ou régional, et de mieux articuler l'éducation de base, la formation professionnelle et l'apprentissage tout au long de la vie;
- augmenter les possibilités d'accéder à une formation pertinente sur le plan de l'emploi, en veillant notamment à permettre aux

jeunes, aux populations des communautés rurales et aux personnes handicapées d'acquérir des compétences et d'utiliser ces compétences pour l'obtention d'un emploi productif;

- évaluer et améliorer les services publics nationaux de l'emploi, notamment par le biais d'outils destinés aux administrations du travail pour améliorer les services d'orientation professionnelle, les services de placement, la mise en œuvre de programmes visant à dynamiser les marchés du travail, la réglementation des agences de placement privées et la rapidité des interventions en cas de situation de crise.

Intégration des composantes du travail décent

154. Les résultats à l'échelle du Bureau qui relèvent de chaque objectif stratégique sont établis sur la base d'activités de recherche, de directives et de projets de démonstration sur les compétences et l'employabilité. Par exemple, les conseils en matière de politique nationale de développement des compétences ont pour but d'aider les pays à tirer parti des opportunités offertes par les moteurs du changement à l'échelle mondiale et à atténuer leurs effets néfastes éventuels, alors que les systèmes régionaux de reconnaissance des compétences et la réglementation des agences pour l'emploi privées visent à protéger les travailleurs migrants dans le cadre d'une intégration régionale. Par ailleurs, les normes internationales du travail pertinentes contribuent à appeler l'attention sur la question de l'employabilité des personnes handicapées, à la prise de mesures visant à réduire la traite des êtres humains et à lutter contre le travail des enfants.

155. En outre, mettre l'accent sur les questions d'égalité entre hommes et femmes est particulièrement important dans les travaux dans les domaines de l'apprentissage, de la formation communautaire et de la reconnaissance des compétences acquises de façon informelle. Le renforcement des capacités des services nationaux de l'emploi appuie les efforts déployés pour stimuler le dynamisme général des administrations du travail. Les orientations en vue d'améliorer les conditions de travail dans le cadre de l'apprentissage informel portent notamment sur la formation en matière de sécurité et de santé au travail, la sensibilisation au VIH/sida et l'accès à la sécurité sociale. Le programme de formation pour le renforcement de l'autonomie économique des zones rurales est au premier plan du développement communautaire lorsque le développement des compétences est une obligation, ou alors fait partie intégrante de programmes locaux de développement économique de plus vaste portée. Une main-d'œuvre dûment qualifiée et apte à

acquérir de nouvelles compétences facilite l'adaptation des entreprises aux nouvelles technologies et leur réactivité face à de nouveaux débouchés sur le marché, ce qui contribue à la création d'emplois dans de nouveaux secteurs d'activité. L'existence d'une grande diversité de formations de qualité permet aux catégories de travailleurs qui sont souvent l'objet de discriminations de mieux participer à la croissance et d'en mieux tirer parti.

Connaissances et outils

156. Les mandants sollicitent des informations sur les politiques et les programmes de développement des compétences qui ont été couronnés de succès, une assistance pour définir les conditions propices à leur succès et un appui pour adapter les bonnes pratiques à leurs spécificités et à leurs priorités.

157. L'une des priorités en matière de recherche est de déterminer les capacités institutionnelles appropriées aux pays en développement, qui permettent de constituer des bases d'informations sur le marché du travail et de les utiliser, et de renforcer le dialogue social, afin d'anticiper les besoins futurs en matière de compétences et d'accroître la pertinence des formations professionnelles et techniques. Une autre des priorités est de trouver des moyens d'améliorer les systèmes d'apprentissage informel afin de renforcer l'employabilité des jeunes femmes et des jeunes hommes. Il est également important d'effectuer des analyses empiriques des processus de mise en œuvre et de l'impact des cadres de qualification nationaux dans les pays en développement. Les conditions de travail et des outils efficaces de création d'emplois pour les jeunes sont d'autres priorités.

158. Les dispositifs existants de partage des connaissances sur l'emploi des jeunes seront étendus pour en faire un portail global, intégrant les réseaux de connaissances régionaux et traitant des thèmes pertinents concernant l'emploi des jeunes. Cela permettra d'assurer un vaste partage des données d'expérience en matière de mise en œuvre et d'évaluation des politiques et des programmes en cours, et de s'interroger et de mener des recherches sur ce qui fonctionne, ce qui ne fonctionne pas et pour quelles raisons.

Coopération technique

159. L'assistance technique sera axée sur la réforme des systèmes de qualification dans certains pays d'Asie et dans les Etats arabes, sur

le renforcement d'institutions durables, sur l'amélioration de l'apprentissage informel et du développement des compétences à l'échelon communautaire, dans l'optique de créer des emplois rémunérés et indépendants en Afrique, sur les programmes de formation et d'emploi des personnes handicapées en Asie de l'Est et en Afrique occidentale, et sur les dispositions visant à préparer les travailleurs aux nouveaux emplois créés dans les économies soucieuses d'un développement respectueux de l'environnement. L'assistance technique portera également sur la mise en œuvre et l'évaluation de l'impact des activités entreprises par le BIT au titre des objectifs du Millénaire pour le développement ayant trait à la problématique des jeunes et à celle des migrations, ainsi que d'autres projets de coopération technique sur l'emploi des jeunes.

Partenariats internationaux

160. Les composantes de cette stratégie liées à la formation seront entreprises conjointement avec le Centre de Turin. La collaboration avec les institutions du système des Nations Unies et d'autres organisations internationales se traduira par des activités communes en matière de recherche, un partage des connaissances et des orientations plus cohérentes à l'intention des mandants dans le cadre des équipes de pays des Nations Unies. La promotion de l'emploi des jeunes s'appuiera sur des partenariats constitués grâce au Réseau pour l'emploi des jeunes et des partenariats public-privé.

Communication

161. Des campagnes de sensibilisation à la question du handicap seront entreprises pour faire connaître les activités que mène le BIT pour répondre aux besoins des personnes handicapées.

Risques et hypothèses

162. Améliorer la cohérence en matière de développement des compétences suppose une étroite coopération au sein des équipes de pays des Nations Unies en vue de renforcer la coordination et le dialogue social au niveau interministériel. Le BIT pourrait reporter les travaux dans certains domaines et aider les mandants à se concentrer sur les services de formation et d'emploi dans le cadre des initiatives prises par l'Organisation pour faire face à la crise financière et économique.

Indicateurs

Indicateur 2.1. Nombre d'Etats Membres qui, avec l'appui du BIT, intègrent le développement des compétences dans les stratégies de développement sectorielles ou nationales	
Mesure Pour pouvoir être comptabilisés, les résultats doivent répondre à au moins un des critères suivants:	
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Le processus national d'élaboration ou de révision des stratégies nationales de développement comporte explicitement des politiques en matière de développement des compétences. ▪ Une entité gouvernementale (interministérielle dans la plupart des cas) est créée ou renforcée, et a pour mandat d'établir des liens entre les compétences et les formations dans le cadre des stratégies de développement sectorielles ou nationales (OMD, DSRP, plans quinquennaux nationaux). ▪ Des institutions tripartites œuvrent au niveau national ou local pour corrélérer l'offre et la demande en matière de compétences. ▪ Des mesures spécifiques sont mises en œuvre pour corrélérer les compétences et les stratégies de développement axées sur la technologie, le commerce et l'environnement ou les sciences et les capacités en matière de recherche. 	
Base de référence	Cible
A établir en fonction des résultats de 2008-09	8 Etats Membres, dont au moins 3 en Afrique
Indicateur 2.2. Nombre d'Etats Membres qui, avec l'appui du BIT, rendent les formations pertinentes plus facilement accessibles aux communautés rurales	
Mesure Pour être comptabilisés, les résultats doivent répondre à au moins deux des critères suivants:	
<ul style="list-style-type: none"> ▪ La législation et/ou la politique en matière de développement des compétences des populations rurales est révisée compte tenu des conseils et/ou de l'assistance technique du BIT. ▪ Les programmes de développement des compétences ciblant les membres des communautés rurales sont conçus et organisés avec les conseils et/ou l'assistance technique du BIT sur la base des évaluations des opportunités du marché du travail. ▪ Les programmes de formation sont conçus ou réaménagés pour être accessibles aux personnes vivant en zone rurale en fonction des conseils et/ou de l'assistance technique du BIT. ▪ Les bénéficiaires accèdent à un emploi salarié ou indépendant à la fin de leur formation, comme on le voit dans le cadre du suivi postérieur à la formation, mis en place avec les conseils et/ou l'assistance technique du BIT. 	
Base de référence	Cible
8 Etats Membres (compte tenu des résultats passés)	8 Etats Membres, dont au moins 4 en Afrique
Indicateur 2.3. Nombre d'Etats Membres qui, avec l'appui du BIT, rendent les formations pertinentes plus facilement accessibles aux personnes handicapées	
Mesure Pour être comptabilisés, les résultats doivent répondre à au moins deux des critères suivants:	
<ul style="list-style-type: none"> ▪ La législation et/ou la politique en matière de développement des compétences des personnes handicapées est révisée compte tenu des conseils et/ou de l'assistance technique du BIT. ▪ Les programmes de développement des compétences ciblant les personnes handicapées sont conçus et organisés avec les conseils et/ou l'assistance technique du BIT sur la base des évaluations des opportunités du marché du travail. ▪ Les programmes de formation sont conçus ou réaménagés pour être accessibles aux personnes handicapées en fonction des conseils et/ou de l'assistance technique du BIT. ▪ Les bénéficiaires accèdent à un emploi salarié ou indépendant à la fin de leur formation, comme on le voit dans le cadre du suivi postérieur à la formation, mis en place avec les conseils et/ou l'assistance technique du BIT. 	
Base de référence	Cible
11 Etats Membres (compte tenu des résultats passés)	7 Etats Membres

Indicateur 2.4. Nombre d'Etats Membres qui, avec l'appui du BIT, renforcent leurs services de l'emploi pour réaliser les objectifs stratégiques en matière d'emploi

Mesure

Pour être comptabilisés, les résultats doivent répondre à au moins deux des critères suivants:

- Il est créé ou remis en service une entité administrative composée de fonctionnaires chargés d'exécuter les fonctions définies dans la convention n° 88.
- Il est créé ou remis en service une bourse du travail chargée de mettre en relation vacances de poste et chômeurs.
- Un plan visant à fournir des services de promotion de l'emploi des groupes généralement exclus du marché du travail est mis en œuvre, comme en attestent l'allocation de crédits aux services en question et les rapports d'activité régulièrement élaborés.
- Une législation nationale est adoptée en ce qui concerne la réglementation des agences pour l'emploi privées.

Base de référence

A établir en fonction des résultats de 2008-09

Cible

5 Etats Membres, dont au moins 2 en Afrique

Indicateur 2.5. Nombre d'Etats Membres qui, avec l'appui du BIT, élaborent et mettent en œuvre des politiques et des programmes intégrés visant à promouvoir l'emploi productif et le travail décent chez les jeunes hommes et femmes

Mesure

Pour être comptabilisés, les résultats doivent répondre à deux au moins des critères suivants:

- L'emploi des jeunes est une priorité des stratégies nationales de développement ou des politiques nationales de l'emploi.
- Les plans nationaux de promotion de l'emploi des jeunes sont élaborés par le gouvernement et les partenaires sociaux et contiennent des mesures prioritaires ainsi que des ressources humaines et financières en vue de leur mise en œuvre.
- Des programmes nationaux de promotion de l'emploi décent en faveur des jeunes défavorisés sont mis en œuvre par le gouvernement avec l'appui des partenaires sociaux.
- Une stratégie associant diffusion de l'information, sensibilisation, formation ou vulgarisation sur l'emploi des jeunes est mise en œuvre par un ou plusieurs des mandants tripartites, comme en témoignent, par exemple, la création de permanences téléphoniques et de brochures, les cours de formation, les services ou les campagnes de recrutement.

Base de référence

A établir en fonction des résultats de 2008-09

Cible

15 Etats Membres, dont au moins 6 en Afrique

Résultat 3: Les entreprises durables créent des emplois productifs et décents

Stratégie

163. Les entreprises durables sont la principale source de croissance, de création de richesses, d'emplois et de travail décent. Toutefois, les conditions ne sont pas toujours réunies pour que les entreprises répondent aux aspirations économiques, sociales et environnementales des entrepreneurs, des travailleurs et de leurs communautés. La présente stratégie vise à aider les mandants à créer les conditions propices à des entreprises durables et à la création d'emplois décents. Elle se fonde sur les principes et les dispositions de la recommandation (n° 189) sur la création d'emplois dans les petites et moyennes entreprises, 1998, et de la recommandation (n° 193) sur la promotion des coopératives, 2002. Dans le contexte actuel de récession et de crise financière mondiale, cette stratégie est particulièrement pertinente dans la mesure où les Etats Membres cherchent à protéger les emplois existants, à en créer pour les travailleurs ayant

perdu leur emploi et à développer des économies locales viables et durables. La crise souligne la nécessité de mettre en place un cadre de développement durable.

Expérience et enseignements

164. Sur la base des directives et du mandat définis en 2007 par la résolution de la CIT concernant la promotion d'entreprises durables, le Bureau a réaménagé ses programmes et ressources existants. Il en a tiré les enseignements suivants:

- De nouvelles méthodologies sont nécessaires pour aider les mandants à évaluer et à mettre en œuvre des réformes aux niveaux national et sous-national, en vue de créer un environnement propice aux entreprises durables.
- Des méthodologies améliorées sont nécessaires pour déceler les secteurs économiques et les chaînes de valeur dotés

d'un fort potentiel de développement d'entreprises et de création d'emplois.

- Les programmes visant à accroître la productivité des entreprises devraient tenir compte des préoccupations relatives aux conditions de travail, à l'impact sur l'environnement et aux relations professionnelles.
- L'un des principaux défis en matière de développement est de trouver comment appuyer les microentreprises ainsi que les petites et moyennes entreprises à adopter des pratiques responsables en vue d'un développement durable à l'échelon de l'entreprise. Il est particulièrement important de faciliter la transition des activités du secteur informel vers le secteur formel en améliorant la productivité et la qualité des emplois.
- Le cycle normal de dialogue, d'élaboration des politiques, de conception et de mise en œuvre des programmes dure de quatre à six ans, au cours desquels il faut une aide constante du BIT pour obtenir des résultats durables et d'une ampleur non négligeable.

Intégration des composantes du travail décent

165. Les entreprises durables respectent les principes et droits fondamentaux au travail, les normes internationales du travail, et encouragent de bonnes relations professionnelles sur le lieu de travail, considérant ces éléments comme importants pour accroître la productivité et créer des conditions de travail décent. La création d'entreprises durables est, de ce fait, un élément déterminant pour la réalisation de l'objectif du travail décent et productif pour tous.

Egalité entre hommes et femmes et non-discrimination

166. Cette stratégie cible l'économie informelle et les besoins de groupes tels que les jeunes et les femmes entrepreneurs qui doivent souvent faire face à des obstacles tant politiques que réglementaires, ainsi qu'à des préjugés culturels qui les empêchent de créer une entreprise et de la développer. Développer une culture d'entrepreneuriat dans ces groupes et les aider à réaliser leur potentiel est un aspect capital de cette stratégie.

Connaissances et outils

167. La stratégie fera fond sur la somme de connaissances et d'expériences du BIT et des mandants de l'Organisation et les organisera systématiquement pour en faire des politiques et des programmes de développement des entreprises. Un centre de ressources Internet amélioré sera créé à cet effet et facilitera l'accès à ces connaissances.

168. Les outils suivants seront élaborés:

- Un programme de formations et des ressources sur le Web visant à aider les mandants à évaluer et à mettre en œuvre les réformes stratégiques et réglementaires adoptées pour promouvoir des entreprises durables aux niveaux national et local.
- Un manuel décrivant des méthodes d'identification des secteurs économiques et des chaînes de valeur dotés d'un fort potentiel de création d'emplois, et la façon de concevoir des stratégies de développement d'entreprises pour concrétiser ces possibilités, stimuler le développement économique et local et lutter contre la pauvreté.
- Un ensemble de politiques et de programmes visant à aider les entreprises à adopter des pratiques socialement responsables sur le lieu de travail et à faciliter la transition d'activités du secteur informel vers le secteur formel en améliorant la productivité et la qualité des emplois.

Renforcement des capacités des mandants

169. La stratégie fournit aux mandants des informations, des ressources, des formations et une assistance technique dans les domaines suivants:

- Des réformes stratégiques, juridiques et réglementaires qui contribuent à la création d'un environnement propice à des entreprises durables et favorisent le respect des droits des travailleurs et de l'égalité entre hommes et femmes.
- Des politiques et des programmes à l'appui du développement de l'entrepreneuriat aux fins de la création d'emplois et de la réduction de la pauvreté. Ces activités seront centrées sur le développement économique local et la modernisation des secteurs économiques et des chaînes de valeur dotés d'un fort potentiel de création d'emplois.
- Des politiques et des programmes qui contribuent à l'adoption de pratiques responsables et durables à l'échelon de l'entreprise, lesquelles améliorent la productivité, tout en tenant compte des préoccupations liées aux conditions de travail, à l'impact sur l'environnement et aux relations professionnelles.
- Des politiques qui accroissent les effets positifs des activités des entreprises multinationales sur le plan social et sur celui de l'emploi. Un service d'assistance convivial réservé aux entreprises (encadrement et travailleurs) et aux représentants des

organisations de travailleurs et d'employeurs est un élément important de cette stratégie.

170. Le volet formation de ces activités sera entrepris conjointement avec le Centre de Turin. Une «université d'été», d'une durée de deux semaines, sur la promotion des entreprises durables sera régulièrement prévue au programme, ainsi que des activités de formation spécialisées connexes, qui se dérouleront sur les campus, au niveau national ou par le biais de l'enseignement à distance.

Partenariats internationaux

171. Le BIT continuera de travailler en étroite collaboration avec d'autres institutions et initiatives du système des Nations Unies ainsi qu'avec d'autres organisations internationales de développement qui œuvrent dans ce domaine. Par ailleurs, on créera des réseaux d'institutions et d'éminents experts, universitaires et chercheurs dans l'optique de pérenniser et de vulgariser cette stratégie.

Communication

172. Des informations concrètes et concises seront mises à disposition pour accroître le rôle des partenaires sociaux dans le cadre de l'élaboration des politiques et de la mise en œuvre des programmes au niveau national. Il s'agira

notamment d'une série de notes d'information, de fiches de bonnes pratiques et d'études de cas approfondies traitant de politiques et de programmes.

Coopération technique

173. Les projets de coopération technique restent un important moyen de trouver des solutions novatrices pour la création d'emplois grâce à la promotion d'entreprises durables. Une attention particulière sera accordée à l'impact des projets et à leurs possibilités d'évolution et à la diffusion des enseignements qui feront par ailleurs l'objet d'une documentation.

Risques et hypothèses

174. Un des principaux risques de cette stratégie est que les solutions proposées pour surmonter la crise financière et le ralentissement de la croissance détournent l'attention de la nécessité de créer un environnement propice aux entreprises durables. La stratégie s'efforcera de réduire ce risque en fournissant aux mandants et aux autres décideurs, notamment ceux des pays en développement, des informations et des ressources qui leur seront utiles pour concevoir et promouvoir des politiques d'appui aux petites et moyennes entreprises et à leurs travailleurs tout au long de la crise actuelle et ultérieurement.

Indicateurs

Indicateur 3.1. Nombre d'Etats Membres qui, avec l'appui du BIT, réforment leurs cadres stratégiques ou réglementaires pour créer un contexte plus propice aux entreprises durables

Mesure

Pour pouvoir être comptabilisés, les résultats doivent répondre à au moins deux des critères suivants:

- Le gouvernement et les partenaires sociaux ont entrepris une évaluation de l'environnement propice aux entreprises durables en conformité avec la résolution adoptée par la CIT en 2007.
- Un cadre de développement national ou une politique de développement du secteur privé sont élaborés et répondent à la moitié au moins des conditions relatives à un environnement propice aux entreprises durables telles que définies dans la résolution adoptée par la CIT en 2007.
- Des mesures sont prises (législation modifiée, décret passé, règlement adopté, réglementation modifiée) pour promouvoir les entreprises durables (par exemple, une législation sur les coopératives adoptée conformément à la recommandation n° 193 ou une législation sur les PME adoptée conformément à la recommandation n° 189).

Base de référence

A établir en fonction des résultats de 2008-09

Cible

5 Etats Membres

Indicateur 3.2. Nombre d'Etats Membres qui, avec l'appui du BIT, mettent en œuvre des politiques et des programmes de développement de l'entrepreneuriat aux fins de la création d'emplois décents et productifs	
Mesure Pour pouvoir être comptabilisés, les résultats doivent répondre à au moins deux des critères suivants:	
<ul style="list-style-type: none"> ▪ L'Etat Membre intègre des politiques de développement de l'entrepreneuriat dans les cadres de développement nationaux ou les documents stratégiques nationaux analogues. ▪ Les stratégies de développement de l'entrepreneuriat sont mises en œuvre dans les secteurs économiques ou les chaînes de valeur qui ont été sélectionnés en raison de leur fort potentiel de création d'emplois. ▪ Une association nationale ou un réseau national de formateurs et d'organisations dotés des compétences et des ressources nécessaires pour appuyer l'exécution de programmes de promotion de l'entrepreneuriat, axés notamment sur l'entrepreneuriat pour les femmes et les jeunes, sont créés ou renforcés. ▪ Des stratégies ciblées de développement de l'entrepreneuriat sont mises en œuvre et favorisent: a) la transition des activités du secteur informel vers le secteur formel; ou b) la réduction de la pauvreté dans les zones rurales, conformément à la résolution adoptée en 2008 par la CIT concernant la promotion de l'emploi rural pour réduire la pauvreté. 	
Base de référence	Cible
A établir en fonction des résultats de 2008-09	10 Etats Membres
Indicateur 3.3. Nombre d'Etats Membres qui, avec l'appui du BIT, mettent en œuvre des programmes favorisant l'adoption de pratiques responsables et durables dans les entreprises	
Mesure Pour pouvoir être comptabilisés, les résultats doivent répondre aux critères suivants:	
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Des stratégies de sensibilisation sont mises en œuvre, sur la base de consultations entre gouvernements, employeurs et travailleurs, au sujet de pratiques responsables et durables dans les entreprises, conformément à la résolution adoptée par la Conférence en 2007. ▪ Des programmes nationaux ou sectoriels sont mis en œuvre, lesquels visent à augmenter la productivité et à créer des emplois décents par le biais de l'adoption de pratiques responsables et durables dans les entreprises, conformément à la résolution adoptée par la CIT en 2007, telles que le dialogue social, de bonnes relations professionnelles, la mise en valeur des ressources humaines, les conditions de travail, la productivité, les salaires et le partage des avantages, la responsabilité sociale des entreprises, la gouvernance d'entreprise et les pratiques des entreprises. 	
Base de référence	Cible
A établir en fonction des résultats de 2008-09	5 Etats Membres
Indicateur 3.4. Nombre d'Etats Membres qui, avec l'appui du BIT, adoptent des politiques intégrant les principes de la Déclaration sur les entreprises multinationales	
Mesure Pour pouvoir être comptabilisés, les résultats doivent répondre aux critères suivants:	
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Des stratégies de sensibilisation sont mises en œuvre, notamment des consultations entre gouvernements, employeurs et travailleurs, ainsi qu'avec les entreprises multinationales, en ce qui concerne les domaines d'action de la Déclaration sur les entreprises multinationales, telles que les politiques générales de l'emploi, la formation, les conditions de travail et de vie, les relations professionnelles. ▪ Des politiques sont établies et visent à attirer les investissements directs étrangers, en mettant particulièrement l'accent sur les domaines d'action énoncés dans la Déclaration sur les entreprises multinationales, tels que les politiques générales de l'emploi, la formation, les conditions de travail et de vie, les relations professionnelles. 	
Base de référence	Cible
A établir en fonction des résultats de 2008-09	5 Etats Membres

Objectif stratégique: Protection sociale

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

175. Une protection sociale efficace contribue à une croissance juste et favorise la stabilité sociale et la productivité. Suite à la Déclaration sur la justice sociale, la stratégie de protection sociale interagira avec celles prévues au titre des autres objectifs stratégiques pour promouvoir la sécurité tout en stimulant l'emploi productif et la croissance en temps de crise.

176. L'OIT soutiendra une extension rapide de la couverture sociale qui soit respectueuse de l'équité entre les sexes, en préconisant le consensus tripartite sur les politiques visant à mettre en œuvre les dispositions des normes existantes par le biais d'un catalogue de prestations de base pour toutes personnes dans le besoin.

177. On recherchera un consensus tripartite autour de politiques de protection de la main-d'œuvre associées à d'autres composantes du travail décent, afin d'enrayer la détérioration des conditions de travail, en particulier sur le plan de la sécurité et de la santé, engendrée par la crise financière et économique mondiale. Cette situation appelle une intensification des activités de suivi et des échanges d'informations concernant l'impact de la crise mondiale sur des aspects importants de la vie professionnelle, notamment les salaires et le temps de travail, ainsi que l'élaboration et la diffusion de programmes d'action facilement applicables pour promouvoir des conditions de travail meilleures et plus équitables.

Objectif stratégique: Accroître l'étendue et l'efficacité de la protection sociale pour tous	1	2	3
	Budget ordinaire 2010-11 (en dollars E.-U.)	Montant estimatif des dépenses extrabudgétaires pour 2010-11 (en dollars E.-U.)	Montant estimatif du CSBO pour 2010-11 (en dollars E.-U.)
4. Sécurité sociale: Un plus grand nombre de personnes ont accès à des prestations de sécurité sociale mieux gérées et plus respectueuses de l'égalité entre les sexes	37 272 104	12 600 000	17 000 000
5. Conditions de travail: Les femmes et les hommes bénéficient de conditions de travail meilleures et plus équitables	16 732 045	3 100 000	
6. Sécurité et santé au travail: Les travailleurs et les entreprises bénéficient de meilleures conditions de sécurité et de santé au travail	35 120 894	3 100 000	
7. Migration de main-d'œuvre: Un plus grand nombre de travailleurs migrants sont protégés et un plus grand nombre de travailleurs migrants ont accès à l'emploi productif et au travail décent	12 152 246	7 700 000	
8. VIH/sida: Le monde du travail réagit de façon efficace à l'épidémie de VIH/sida	4 812 916	25 600 000	
Total	106 090 205	52 100 000	17 000 000
Montant estimatif total des ressources affectées à l'objectif stratégique			175 190 205

178. Le Bureau appuiera les efforts des mandants tendant à créer une culture de la prévention, à rationaliser les politiques en matière de sécurité et de santé au travail (SST) et à renforcer les services d'inspection du travail. Ces efforts seront déployés sur la base de politiques intégrées et d'outils pratiques pour aider les mandants à améliorer les conditions de SST, les conditions de travail, l'employabilité et la viabilité de l'entreprise.

179. L'OIT aidera les mandants à élaborer des politiques fondées sur les droits et respectueuses des différences entre les sexes aux fins de la

protection et de l'intégration des travailleurs migrants et pour une meilleure gestion des migrations de main-d'œuvre, en collaboration avec d'autres organisations internationales.

180. Le monde du travail mobilisera tout son potentiel pour contrer l'épidémie du sida en s'efforçant essentiellement d'améliorer les capacités tripartites des mandants. La levée de fonds à l'échelle mondiale permettra de financer les programmes par pays de promotion du travail décent axés sur la lutte contre le VIH pour que soient garantis des lieux de travail à la fois sûrs, sains et durables.

Résultat 4: Un plus grand nombre de personnes ont accès à des prestations de sécurité sociale mieux gérées et plus respectueuses de l'égalité entre les sexes

Stratégie

Expérience et enseignements

181. Les prestations sociales sont l'outil le plus direct pour combattre la pauvreté, l'insécurité sociale et l'exclusion.

182. On reconnaît de plus en plus la place que tiennent les prestations sociales dans le développement économique et social d'un pays en tant que moyen de promouvoir la réalisation des OMD relatifs à la pauvreté et à la santé et de conférer à la mondialisation un caractère juste et équitable. Depuis 2006, le concept politique de l'OIT selon lequel les pays peuvent «croître dans l'équité», et qui consiste à assurer une certaine forme de protection sociale à des stades précoces de leur développement, recueille un soutien grandissant à l'échelle mondiale, comme l'attestent la Déclaration ministérielle de 2006 du débat de haut niveau du Conseil économique et social, les conclusions de la Réunion des ministres du travail du G8, tenue à Dresde en 2007, et la Déclaration de février 2008 de la Commission du développement social des Nations Unies.

183. Dans le cadre de la Campagne mondiale en faveur de la sécurité sociale et de la possibilité pour tous d'en bénéficier, lancée en 2003, le BIT a élaboré divers moyens pratiques d'étendre la couverture sociale, notamment aux personnes travaillant dans l'économie informelle. La mise en place de programmes de financement des soins de santé faisant intervenir des solutions associant instances communautaires et pouvoirs publics a été encouragée avec succès. Des systèmes de prestations universelles visant à garantir un revenu minimum à tous les citoyens ont été élaborés et chiffrés. En 2008-09, la campagne a mis l'accent sur la promotion d'un catalogue de prestations sociales de base (accès aux soins de santé essentiels, allocations familiales, aide sociale pour les pauvres, allocations de chômage

et sécurité du revenu sous forme de pensions de base pour les personnes âgées et les handicapés), qui assure un minimum de sécurité aux personnes des pays à faible revenu, sans que soient prescrites des modalités d'application.

184. Ce catalogue de prestations sociales de base prévoit un passage progressif à des niveaux supérieurs de protection sociale à mesure que les pays se développent sur le plan économique et élargissent l'espace budgétaire des transferts sociaux. Une aide sera octroyée aux Etats Membres pendant une période assez longue, qui pourra, dans certains cas, aller au-delà de la période biennale, de manière à suivre le rythme des réformes législatives et politiques.

Stratégie à trois volets: connaissances, élaboration de politiques, renforcement des capacités et services aux mandants

185. La stratégie visant à mettre en œuvre ce nouveau paradigme dans le cadre de la campagne comportera trois volets principaux.

186. Tout d'abord, l'Enquête sur la sécurité sociale et la base de données en ligne associée seront élargies, rendues plus largement accessibles aux mandants et aux chercheurs et utilisées pour surveiller l'efficacité des politiques de sécurité sociale, notamment en ce qui concerne les progrès dans la lutte contre la pauvreté, l'extension de la couverture sociale, l'équité, l'égalité des sexes ainsi que la non-discrimination et l'efficacité dans l'exécution des programmes.

187. Trois principaux produits analytiques seront réalisés au cours de la période biennale. L'un consistera en une nouvelle édition du rapport sur l'état de la sécurité sociale dans le monde, l'accent étant mis sur les moyens d'accélérer l'élargissement des régimes de sécurité du revenu ainsi que la protection de la santé des femmes en milieu rural. Le second consistera en un grand rapport sur la nature possible du catalogue de

prestations sociales de base, précisant comment ce catalogue pourrait être appuyé par un mécanisme que le BIT créerait dans le cadre du suivi de la Déclaration sur la justice sociale. Le troisième produit sera un ensemble d'instruments de modélisation analytique, conçus pour aider les mandants à étudier la viabilité financière et budgétaire des prestations sociales et leur impact potentiel sur la pauvreté et les inégalités.

188. Deuxièmement, cette stratégie visera essentiellement à mettre en place des mesures propres à étendre la couverture sociale ainsi que des politiques visant à réduire la dépendance à long terme grâce à des transferts de nature à promouvoir l'emploi, la productivité et la capacité de l'individu à générer des revenus. Elle renforcera le rôle du dialogue social dans l'élaboration des politiques et programmes, tel qu'il est inscrit dans la Constitution de l'OIT et dans les normes internationales du travail. Si, pour de nombreux pays, les normes gardent tout leur intérêt, de récentes études du BIT ont montré que, pour que le Bureau puisse doubler ses conseils d'un appui organisationnel, il lui faudrait disposer de nouveaux moyens permettant de promouvoir l'idée d'un catalogue de prestations sociales de base en tant qu'outil de développement. Le BIT sollicitera un mandat pour étudier les options concernant un tel mécanisme, en recourant au dialogue tripartite dans le cadre du suivi de la Déclaration sur la justice sociale.

189. Troisièmement, le Bureau intensifiera et élargira les activités de formation existantes, y compris les initiatives de formation quantitative dites QUATRIN, destinées à l'Afrique et aux Amériques. Il continuera de collaborer avec le Centre international de formation de Turin pour dispenser des cours portant principalement sur les besoins des mandants qui participent à l'élargissement, au développement, à la gestion et à la surveillance des systèmes nationaux de sécurité sociale. Les services consultatifs seront consolidés sous forme de programmes nationaux de développement de la sécurité sociale dans le cadre des programmes par pays de promotion du travail décent. Le Bureau prodiguera ses conseils en matière de diagnostics social, juridique, financier, économique, actuariel et budgétaire concernant les systèmes nationaux de sécurité

sociale en place, et sur la programmation de mesures de protection sociale visant à étendre la couverture aux groupes exclus (en particulier les femmes et les travailleurs migrants). Des conseils seront offerts plus largement aux mandants tripartites nationaux par le biais des médias locaux et de plates-formes Web. Les progrès accomplis dans la fourniture de services consultatifs mettant en œuvre des plates-formes Web d'apprentissage et d'échange de connaissances permettront de toucher plus facilement une plus large audience. Les structures extérieures de l'OIT planifieront et administreront des programmes de développement national et de coopération technique, cependant que le siège centrera son attention sur la fourniture de services techniques hautement spécialisés qu'il n'est pas possible de garder «en stock» dans chaque région, notamment des services financiers, actuariels et juridiques ainsi que des analyses économiques et politiques.

Partenariats internationaux

190. Une coalition naissante de gouvernements et d'organismes internationaux tels que le Département des affaires économiques et sociales de l'ONU, le Fonds des Nations Unies pour l'enfance, l'Organisation mondiale de la santé (OMS), le Consortium sur la protection sociale en matière de santé dans les pays en développement, la «Providing for Health Initiative», l'UE, des organismes donateurs, les partenaires sociaux et les grandes organisations non gouvernementales sera renforcée par des activités de plaidoyer et par la collaboration.

Risques et hypothèses

191. Le risque principal serait que l'on ne puisse traduire les connaissances et les principes en actions concrètes au plan national. Cependant, une stratégie de communication intense et d'échange de connaissances aux niveaux national et international permettrait de bien comprendre les efforts tendant à élaborer et mettre en œuvre des politiques. Il y aura aussi des efforts concertés pour promouvoir l'apprentissage sur la base des données d'expérience acquises par d'autres, concernant les succès comme les échecs.

Indicateurs

Indicateur 4.1. Nombre d'Etats Membres qui, avec l'appui du BIT, améliorent la base de connaissances et d'informations sur la couverture et le fonctionnement de leur système de protection sociale	
Mesure Pour pouvoir être comptabilisés, les résultats doivent satisfaire au critère suivant:	
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Il faut que des données ventilées par sexe sur la couverture de la population et/ou sur les dépenses dans au moins cinq des dix catégories de prestations (neuf identifiées dans la convention n° 102, plus une aide au revenu au titre de l'assistance sociale générale) soient disponibles dans le pays et accessibles au public par le biais de l'Enquête sur la sécurité sociale et de la base de données associée du BIT et/ou de la plate-forme Web de connaissances sur l'extension de la protection sociale. 	
Base de référence	Cible
50 Etats Membres (pour lesquels on dispose d'informations à partir de 2008)	20 Etats Membres, dont au moins 5 en Afrique et 2 dans chaque autre région
Indicateur 4.2. Nombre d'Etats Membres qui, avec l'appui du BIT, élaborent des politiques visant à améliorer la couverture sociale, notamment des groupes exclus	
Mesure Pour pouvoir être comptabilisés, les résultats doivent satisfaire aux critères suivants:	
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Un programme d'extension de la protection sociale est élaboré, ainsi qu'attesté par un livre blanc, le plan de développement national, une législation ou des réglementations officielles, ou par la mise en œuvre de facto d'un système de protection sociale. ▪ Ce plan porte spécifiquement sur la couverture des groupes exclus, dans au moins l'une des dix catégories de prestations. ▪ L'élaboration de recommandations pratiques de l'OIT à l'intention des gouvernements comprend des consultations avec les organisations d'employeurs et de travailleurs. 	
Base de référence	Cible
A établir en fonction des résultats de 2008-09	3 Etats Membres
Indicateur 4.3. Nombre d'Etats Membres qui, avec l'appui du BIT, améliorent le cadre juridique, la gestion générale et financière et/ou la gouvernance tripartite de la protection sociale, conformément aux normes internationales du travail	
Mesure Pour pouvoir être comptabilisés, les résultats doivent satisfaire à au moins l'un des critères suivants:	
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Une législation est adoptée qui vise à améliorer les résultats, la gestion ou la gouvernance d'un régime de sécurité sociale ou d'un système national, conformément aux conventions actualisées de l'OIT sur la protection sociale. ▪ Un rapport de budgétisation actuarielle ou sociale visant à accroître la viabilité financière du système de sécurité sociale est soumis et approuvé par une administration de sécurité sociale ou un organisme gouvernemental, après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs. ▪ Un groupe d'experts en protection sociale, formés dans le cadre d'un programme de renforcement des capacités mises en place par le biais d'un memorandum d'accord conclu avec l'OIT, est employé dans des organismes publics de sécurité sociale, des organisations d'employeurs et de travailleurs ou des institutions universitaires traitant de questions relatives à la sécurité sociale. 	
Base de référence	Cible
A établir en fonction des résultats de 2008-09	8 Etats Membres

Résultat 5: Les femmes et les hommes bénéficient de conditions de travail meilleures et plus équitables

Stratégie

Expérience et enseignements

192. Améliorer les conditions de travail, telle est la mission première de l'OIT. Elle est renforcée par l'adoption de la Déclaration sur la justice sociale et l'accent qu'elle met sur la nécessité d'adopter des politiques saines en matière de conditions de travail. Au cours des dernières décennies, la mondialisation, la croissance

économique et la dérégulation des marchés du travail ont souvent généré davantage d'informalité, creusé les inégalités de revenus et polarisé le temps de travail, au détriment des travailleurs, de leur famille et de la société dans son ensemble. Cette situation devrait s'aggraver dans le contexte de l'actuelle crise financière et économique mondiale. L'expérience montre, en effet, qu'un risque accru de chômage s'accompagne d'une détérioration des conditions de travail. Cependant, ces effets ne seront pas

forcément visibles dans l'immédiat et ne seront pas nécessairement pris en compte dans les options politiques, d'où un retard dans le redressement économique.

193. Les mandants insistent de plus en plus pour que l'aide à l'élaboration de politiques soit fondée sur des études et pour obtenir des conseils techniques, notamment dans le domaine des salaires et des revenus. Par ailleurs, la nécessité de disposer d'outils pratiques explique que la méthodologie du Programme sur les améliorations du travail dans les petites entreprises (WISE) explore de nouveaux sujets d'étude tels que les salaires, le temps de travail et la protection de la maternité. La stratégie pour 2010-11 visera essentiellement à développer la base de connaissances du BIT relative aux conditions de travail, à créer des réseaux pour contrôler et échanger des informations sur les tendances concernant des aspects essentiels de la vie professionnelle de la population et à utiliser ces outils pour déterminer quelles options pratiques adopter. Il s'agit d'aider les mandants à améliorer les conditions de travail et les résultats des entreprises, notamment ceux des PME.

194. La stratégie de résultat consistera, pour l'essentiel, à fournir des études et des informations de qualité ventilées par sexe, à identifier les récentes tendances et les politiques efficaces pour orienter le contenu de la politique nationale. En outre, des stratégies et documents de diffusion de l'information, de sensibilisation et de formation seront mises au point en étroite collaboration avec le Centre de Turin. Cela permettra de renforcer les capacités et d'accroître la confiance des mandants nationaux en vue de l'élaboration, de l'adoption et de la mise en œuvre de politiques et de programmes.

Intégration des composantes du travail décent

195. Les activités de recherche et de conseil sur les politiques à suivre en matière de conditions de travail et d'emploi seront autant de contributions précieuses qui feront progresser les travaux du BIT au titre des quatre objectifs stratégiques. Elles viendront notamment étayer les initiatives prises dans les domaines des migrations, de la législation et de l'inspection du travail, et dans ceux de l'emploi, du dialogue social et du travail sectoriel. Les discussions de la Conférence en 2010 et 2011, qui porteront sur l'établissement de normes pour le travail domestique, apporteront une contribution à l'Agenda du travail décent. De même, le fait d'établir un lien entre les mauvaises conditions de travail et la pauvreté permettra de souligner la nécessité d'améliorer la qualité de l'emploi en tant que stratégie importante pour s'affranchir de la pauvreté. Les activités de conseil sur les options politiques et de sensibilisation fondées sur la recherche faciliteront la

participation à l'élaboration de politiques au plan national, accroîtront l'influence des partenaires sociaux et renforceront le dialogue social.

Egalité entre hommes et femmes et non-discrimination

196. La promotion des conventions actualisées sur les conditions de travail, notamment la convention (n° 156) sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981, constituera une contribution importante au renforcement de l'égalité entre les sexes. Des efforts seront faits pour que le monde du travail devienne un point d'entrée important aux fins de la réalisation de l'OMD 5 sur la réduction de la mortalité maternelle. En outre, une analyse sexospécifique fondée sur des données ventilées par sexe sera intégrée à toutes les activités de recherche et à toutes les orientations sur les politiques à suivre en matière de conditions de travail et d'emploi.

Connaissances et outils

197. Le *Global Wage Report* biennal fournira des informations et des analyses sur les tendances des salaires et des politiques salariales. Il s'appuiera, tout en le renforçant, sur un réseau mondial de spécialistes hors BIT des questions salariales. Cette activité comprendra une collaboration avec des Etats Membres pour renforcer leurs capacités en matière de collecte de données au titre des indicateurs clés en matière de salaires, le but étant d'étendre progressivement la couverture géographique des données salariales à tous les Etats Membres et d'accroître le nombre d'indicateurs disponibles. Cette activité consistera également à condenser des travaux de recherche sous forme de notes pratiques faciles à comprendre, qui iront alimenter et actualiser les matériels didactiques servant à concevoir une politique salariale efficace.

198. La diffusion de produits analytiques majeurs tels que le *Global Wage Report* se fera en collaboration avec le Centre de Turin. Les efforts pour améliorer les statistiques salariales du BIT consisteront notamment à élargir la nouvelle base de données salariales du BIT et à contribuer à la rationalisation des autres bases de données pertinentes du Bureau. Des outils diagnostiques, tels que les profils de pays concernant les conditions de travail, seront élaborés en vue d'évaluer les conditions juridiques et réelles prévalant dans certains pays, d'identifier les déficits et les groupes de travailleurs vulnérables et d'orienter l'élaboration des politiques. Une étude sera réalisée sur les orientations stratégiques concernant de nouvelles formes d'organisation du travail et les incidences sur la qualité de l'emploi, sur la question de savoir comment concilier travail et vie familiale (congé parental, garderies d'enfants, etc.) et sur des questions connexes.

Renforcement des capacités des mandants

199. La participation efficace à l'élaboration et l'application des politiques et programmes au niveau national, notamment à leur mise en œuvre sur le lieu de travail, est d'une importance cruciale. La fourniture d'informations de qualité sur les tendances salariales viendra étayer la négociation collective. La formation permettra aux partenaires sociaux et aux fonctionnaires gouvernementaux de s'acquitter efficacement de leurs responsabilités respectives pour offrir et maintenir de bonnes conditions de travail. Les outils pratiques pour améliorer les conditions de travail des groupes de travailleurs vulnérables, y compris dans les petits établissements, seront perfectionnés et leur utilisation encouragée.

Partenariats internationaux

200. La coopération aux niveaux mondial et national sera poursuivie avec les organisations internationales telles que le Fonds des Nations Unies pour la population et l'OMS sur les questions ayant trait à la protection de la maternité. S'agissant de sujets plus généraux concernant les conditions de travail, les partenariats seront renforcés avec la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de

vie et de travail et avec d'autres réseaux de recherche. Cela suscitera, à l'échelle mondiale, un intérêt plus marqué des acteurs clés pour l'OIT, qui gagnera en visibilité.

Communication

201. Un gros effort de communication sera entrepris sur la protection de la maternité et sur l'équilibre entre travail et vie familiale.

Coopération technique

202. Les ressources et produits de la coopération technique permettront d'élaborer de nouvelles approches et de nouveaux instruments tels que les profils de pays concernant les conditions de travail, ainsi que l'appui, en collaboration avec le Centre de Turin, à l'élaboration de matériels didactiques adaptés, destinés à renforcer les capacités des mandants.

Risques et hypothèses

203. Une récession mondiale entraverait sérieusement les efforts tendant à améliorer les conditions de travail, au risque de compromettre gravement la tendance relativement récente de nombreux pays à s'intéresser de plus près aux aspects qualitatifs de l'emploi.

Indicateurs

Indicateur 5.1. Nombre d'Etats Membres où les mandants tripartites, avec l'appui du BIT, adoptent des politiques ou mettent en œuvre des stratégies propres à promouvoir des conditions de travail meilleures ou plus équitables, notamment pour les travailleurs les plus vulnérables	
Mesure	
Pour pouvoir être comptabilisés, les résultats doivent satisfaire à au moins deux des critères suivants:	
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Les mandants tripartites ont adopté un plan national d'action qui couvre les principales priorités en matière de conditions de travail, notamment pour les travailleurs les plus vulnérables. ▪ Des législations ou réglementations nouvelles ou modifiées, des politiques ou des programmes nationaux ou sectoriels sont adoptés pour améliorer les conditions de travail, notamment pour les travailleurs les plus vulnérables, dans un ou plusieurs secteurs spécifiques: protection de la maternité; comment concilier travail et vie familiale; travail domestique; temps de travail; et organisation du travail. ▪ Une stratégie de diffusion de l'information ou de sensibilisation pour améliorer les conditions de travail est lancée par un ou plusieurs des mandants tripartites dans un ou plusieurs domaines spécifiques: protection de la maternité; comment concilier travail et vie familiale; travail domestique; temps de travail; et organisation du travail. ▪ Une stratégie de formation pour améliorer les conditions de travail est mise en œuvre par un ou plusieurs des mandants tripartites dans un ou plusieurs domaines spécifiques: protection de la maternité; comment concilier travail et vie familiale; travail domestique; temps de travail; et organisation du travail. 	
Base de référence	Cible
A établir en fonction des résultats de 2010-11	5 Etats Membres

Indicateur 5.2. Nombre d'Etats Membres qui, avec l'appui du BIT, renforcent leurs capacités institutionnelles pour mettre en œuvre des politiques salariales saines

Mesure

Pour pouvoir être comptabilisés, les résultats doivent satisfaire à au moins l'un des critères suivants:

- Un mécanisme de contrôle et de collecte de données salariales est mis en place ou renforcé pour accroître la quantité de données disponibles et accessibles sur les salaires moyens, la part salariale, les inégalités de salaires ou d'autres indicateurs salariaux d'un nouveau type.
- Des législations, réglementations ou politiques sont adoptées qui relèvent le salaire minimum (au niveau national ou sectoriel), qu'il ait été fixé par la loi ou par la négociation collective.
- Des mesures pour améliorer la pratique de fixation des salaires sont mises en œuvre dans les secteurs public et privé, notamment la création ou la revitalisation d'un organe tripartite au niveau national ou de mécanismes de négociation salariale à différents niveaux.
- Un groupe d'experts des questions salariales, formés dans le cadre d'un programme de renforcement des capacités mis en place par l'OIT, est employé par le ministère du Travail, par des organisations d'employeurs ou de travailleurs ou par des établissements universitaires s'occupant des questions relatives à la politique salariale.

Base de référence

A établir en fonction des résultats de 2010-11

Cible

3 Etats Membres

Résultat 6: Les travailleurs et les entreprises bénéficient de meilleures conditions de sécurité et de santé au travail

Stratégie

204. Créer un cadre de travail sûr et sain permet de prémunir contre la spirale de l'exclusion (commençant par un accident de travail et conduisant au handicap, à la retraite anticipée, à l'exclusion du marché du travail, voire au décès) et contre la souffrance humaine, et d'éviter des coûts économiques aux employeurs et aux gouvernements. L'amélioration des mesures de SST est indispensable au maintien de l'employabilité et à la création d'emplois sûrs, productifs et de bonne qualité.

Expérience et enseignements

205. Dans ses travaux concernant la sécurité et la santé au travail, l'OIT s'est inspirée de la Stratégie globale en matière de SST, adoptée en 2003, et de la convention (n° 187) sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail, 2006. Le message véhiculé par les programmes par pays de promotion du travail décent et par l'assistance apportée dans le cadre de la coopération technique est que les systèmes nationaux de SST ont besoin d'être renforcés par un engagement, pris au niveau le plus élevé, d'élaborer des politiques et programmes nationaux sur une base tripartite. Des représentants influents des gouvernements, des employeurs et des travailleurs ainsi que d'éminents spécialistes de SST ont franchi une étape importante dans ce sens en adoptant, en juin 2008, la Déclaration sur la sécurité et la santé au travail de Séoul. Cela dit, il faudra des efforts supplémentaires pour traduire cet engagement en actes.

206. Certains facteurs de succès ont été identifiés: le dialogue social, les mesures de confiance nécessaires pour que l'action menée puisse avoir des effets durables, les activités d'inspection du travail pour promouvoir la sécurité et la santé au travail, ainsi que la reproduction à l'identique d'expériences locales par le biais des programmes WISE et WIND (Amélioration du travail dans le cadre du développement local) pour garantir l'impact le plus efficace. Mais, s'agissant d'affiner le profil de SST et de lui réserver une place plus importante dans les programmes politiques, cela reste un défi à relever.

207. La stratégie pour 2010-11 visera donc essentiellement à encourager les mandants à élaborer et mettre en œuvre une méthode permettant d'améliorer de manière systématique les infrastructures, politiques et programmes de SST, au niveau national comme au niveau de l'entreprise, conformément à la convention n° 187. Les priorités des mandants montrent qu'on a besoin d'orientations simples et pratiques sur la question de savoir comment élaborer des mesures dans le domaine de la sécurité et de la santé au travail, comment établir des liens avec les programmes nationaux pour l'emploi et le développement et comment identifier certains secteurs prioritaires et certaines questions telles que les facteurs sexospécifiques liés à l'évolution du monde du travail.

208. La stratégie consistera, pour l'essentiel, à fournir des informations de qualité permettant d'identifier les tendances récentes et les politiques efficaces afin d'orienter le contenu des politiques nationales. En outre, des manuels pratiques, des

matériels didactiques et des ateliers, réalisés en étroite collaboration avec le Centre de Turin, aideront à renforcer les capacités et la confiance des mandants nationaux en vue de l'élaboration, de l'adoption et de la mise en œuvre de politiques et programmes. Cette stratégie s'appuiera sur les principaux éléments indiqués ci-après.

Intégration des composantes du travail décent

209. Les informations et les conseils sur les politiques à suivre en matière de SST constituent des contributions importantes pour progresser vers les quatre objectifs stratégiques. Par exemple, le fait de relier les accidents du travail, les maladies professionnelles et les conditions de travail déplorables à la pauvreté est une façon d'inciter par des arguments économiques les gouvernements à veiller à ce que les travailleurs restent employables et à ce que les entreprises continuent de produire. De même, les conseils sur les politiques à suivre, les directives pratiques et autres activités de sensibilisation encouragent la participation tripartite à l'élaboration de programmes nationaux de SST ainsi que l'application de ces programmes sur le lieu de travail par l'intermédiaire de comités paritaires de sécurité et santé, ce qui permet d'accroître l'influence des partenaires sociaux, de promouvoir le dialogue social et de développer le tripartisme. La ratification et la mise en œuvre de instruments pertinents, notamment la convention (n° 155) sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981, et la convention (n° 187) sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail, 2006, aident à restreindre les pratiques de développement insoutenables. C'est essentiel pour promouvoir une mondialisation juste.

Egalité entre hommes et femmes et non-discrimination

210. L'analyse de l'aspect «égalité entre les sexes» en matière de SST a des incidences sur les stratégies de prise de décisions et de prévention. Par ailleurs, la reconnaissance de la différence et de la diversité est essentielle pour rendre les lieux de travail plus sûrs et pour mieux préserver l'état de santé de tous les travailleurs. L'analyse de la situation par sexe sera intégrée aux orientations pratiques en matière de SST. La collecte et l'analyse de données ventilées par sexe, notamment pour l'enregistrement et la notification des accidents du travail et des maladies professionnelles, seront encouragées.

Connaissances et outils

211. On estime devoir avancer sur les aspects sexospécifiques en matière de SST, sur la question de savoir comment toucher les travailleurs de l'économie informelle, sur les conseils en matière de notification des accidents

et des maladies du travail, et sur le système d'assurance dans ce domaine. L'établissement de profils nationaux sera poursuivi. Des recherches axées sur les politiques seront menées sur l'ampleur véritable des accidents et maladies du travail et sur leur coût pour l'économie afin d'encourager les gouvernements à traiter comme une priorité la sécurité et la santé au travail. Le Bureau rendra également les informations y relatives plus accessibles à l'échelle mondiale et développera son réseau.

Renforcement des capacités des mandants

212. La participation effective à l'élaboration et à la mise en œuvre de politiques et programmes de SST au niveau national et leur application sur le lieu de travail sont d'une importance capitale. La formation, dispensée en collaboration avec le Centre de Turin, permettra aux partenaires sociaux et aux fonctionnaires gouvernementaux d'élaborer des programmes nationaux de SST et d'assumer leurs responsabilités consistant à prendre des mesures efficaces en faveur de la sécurité et de la santé au travail et à veiller à ce qu'elles soient appliquées durablement. Le recours à des outils pratiques tels que WISE et WIND pour améliorer les conditions de SST dans les PME sera encouragé.

Partenariats internationaux

213. Des liens étroits seront maintenus avec les organisations d'employeurs et de travailleurs, notamment l'OIE, la CSI et les fédérations syndicales mondiales, et des organisations internationales telles que l'OMS, l'Agence internationale de l'énergie atomique (AIEA), le Programme des Nations Unies pour l'environnement, l'Union européenne et ses organismes de recherche affiliés, afin d'obtenir un impact plus important et d'éviter le double emploi. Il est essentiel, pour élaborer une approche cohérente, de travailler étroitement avec des organismes du système des Nations Unies afin d'assurer, dans le cadre des programmes par pays, la promotion des normes de protection des travailleurs établies par l'OIT.

Communication

214. Le BIT poursuivra ses efforts de sensibilisation aux questions de SST et continuera d'assumer son rôle de chef de file dans ce domaine à son Congrès mondial triennal très médiatisé et lors de la Journée mondiale annuelle pour la sécurité et la santé au travail. Une communication appropriée sur l'ampleur véritable des accidents et maladies du travail et sur les coûts afférents sera adressée au grand public, aux décideurs et aux spécialistes de SST, favorisant ainsi l'engagement national et l'élaboration de programmes dans ce domaine.

Coopération technique

215. La mobilisation de ressources sera intensifiée. Une initiative en faveur de la coopération avec la Commission européenne prévoira l'élaboration de nouvelles approches et de nouveaux outils tels que les profils et programmes de SST.

Risques et hypothèses

216. Le risque le plus important lié aux efforts pour améliorer les conditions de SST vient de la crise financière et économique mondiale, qui pourrait incliner de nombreux pays à revenir sur leur engagement récent en faveur de la sécurité et de la santé au travail ou à différer leur engagement éventuel.

Indicateurs

Indicateur 6.1. Nombre d'Etats Membres qui, avec l'appui du BIT, adoptent des politiques et des programmes propres à promouvoir de meilleures conditions de sécurité et de santé au travail	
Mesure Pour pouvoir être comptabilisés, les résultats doivent satisfaire aux critères suivants:	
<ul style="list-style-type: none"> ▪ L'Etat Membre a adopté une législation, un profil national ou sectoriel, une politique ou un programme visant à améliorer les conditions de SST, conformément aux normes de l'OIT relatives aussi bien à ces conditions qu'à l'inspection du travail, notamment les conventions n^{os} 81, 129, 155 et 187. ▪ L'élaboration des lois, profils, politiques ou programmes est fondée sur la consultation tripartite, ainsi qu'attesté par les opinions écrites des partenaires sociaux ou par les données relatives à leur participation à des mécanismes tripartites nationaux aux fins de l'élaboration d'instruments de SST. 	
Base de référence	Cible
A établir en fonction des résultats de 2008-09	10 Etats Membres, de toutes les régions
Indicateur 6.2. Nombre d'Etats Membres dans lesquels les mandants tripartites, avec l'appui du BIT, mettent en œuvre des programmes propres à promouvoir de meilleures conditions de sécurité et de santé au travail	
Mesure Pour pouvoir être comptabilisés, les résultats doivent satisfaire à au moins l'un des critères suivants:	
<ul style="list-style-type: none"> ▪ L'Etat Membre a incorporé ses préoccupations en matière de SST dans des cadres nationaux de développement ou des documents similaires de politique nationale. ▪ Un mécanisme tripartite national pour la sécurité et la santé au travail a été créé ou revitalisé de telle sorte qu'il fonctionne efficacement (se réunit régulièrement et fait des recommandations au gouvernement). ▪ Des stratégies d'information, de sensibilisation de l'opinion et de formation en matière de SST sont élaborées et mises en œuvre par le gouvernement ou par des organisations d'employeurs ou de travailleurs pour contribuer à l'application de programmes axés sur l'amélioration des conditions de SST, comme en attestent un programme d'activités, l'allocation de crédits à ces activités ainsi que l'élaboration de rapports. ▪ Les services d'inspection du travail procèdent à des inspections plus efficaces pour garantir l'application des normes relatives à la sécurité et la santé au travail, ainsi qu'attesté par les éléments fournis dans les rapports annuels. ▪ Un registre comportant des analyses ventilées par sexe des accidents et maladies du travail est créé ou mis à niveau, et tenu à l'échelon national par l'autorité compétente. 	
Base de référence	Cible
A établir en fonction des résultats de 2008-09	10 Etats Membres, de toutes les régions

Résultat 7: Un plus grand nombre de travailleurs migrants sont protégés et un plus grand nombre de travailleurs migrants ont accès à l'emploi productif et au travail décent

Stratégie

Expérience et enseignements

217. Le principal enseignement tiré de la mise en œuvre du programme de l'OIT en 2006-07 et 2008-09, des projets de coopération technique et

de l'Evaluation indépendante de la stratégie de l'OIT pour la protection des travailleurs migrants en 2001-2007 est qu'il faut collaborer plus activement avec le Bureau dans le domaine des migrations de main-d'œuvre. En outre, les partenariats avec d'autres organisations et instances internationales traitant de la migration sont utiles pour la diffusion des messages de

l'OIT, et plus particulièrement pour veiller à ce que soit préservée une approche des migrations de main-d'œuvre qui soit fondée sur les droits.

Intégration des composantes du travail décent

218. L'un des principaux moyens d'action sera le cadre multilatéral de l'OIT pour les migrations de main-d'œuvre, qui est fondé sur les normes internationales, en particulier sur les deux conventions internationales du travail concernant les travailleurs migrants. Les migrations de main-d'œuvre sont traitées en tant que question transversale, et les interventions du Bureau portent sur tous les aspects du travail exécuté par des travailleurs migrants. On continuera donc d'établir une collaboration intersectorielle active pour atteindre les résultats recherchés.

Renforcement des capacités des mandants

219. Afin de protéger les travailleurs migrants, le Bureau apportera son appui aux mandants essentiellement pour le renforcement des capacités en vue de la mise en place d'institutions et de l'élaboration de législations et politiques de la migration du travail qui tiennent compte des sexospécificités. Le programme travaillera avec des départements du ministère du Travail, des organes interministériels et des organismes de consultation tripartites. Une assistance sera apportée pour contrôler les procédures d'embauche, vérifier si les droits des travailleurs migrants sont respectés, surveiller les conditions d'emploi, établir des liens entre les politiques de la migration et les politiques du marché du travail, mettre en place une protection sociale des migrants, contrer les effets éventuellement préjudiciables des migrations de main-d'œuvre et promouvoir la réintégration des travailleurs migrants sur le marché du travail des migrants qui reviennent dans leur pays. Les travaux porteront également sur le moyen de rendre plus accessibles, plus transparents, moins coûteux et moins risqués les services de rapatriement de salaires des travailleurs migrants. Des conseils seront donnés sur des couplages viables entre les rapatriements de salaires et d'autres services financiers, notamment avec des institutions financières socialement responsables telles que les coopératives d'épargne et de crédit et les institutions de microfinancement.

Egalité entre hommes et femmes et non-discrimination

220. Les mandants bénéficieront d'un soutien accru pour protéger les travailleuses migrantes dans certaines professions telles que le travail domestique, et pour assurer l'égalité de traitement et l'intégration sur les lieux de travail et dans les sociétés d'accueil. La recherche sexospécifique pourrait inclure la collecte de données sur la

question de savoir quelles sont les professions ouvertes aux travailleuses migrantes et si les femmes n'ont pas à redouter de préjugés sexistes dans des domaines tels que la reconnaissance des diplômes et la couverture sociale.

Connaissances et outils

221. La collecte, l'analyse, la diffusion et l'utilisation de statistiques sur les migrations de main-d'œuvre bénéficieront d'un soutien, et les Etats Membres seront encouragés à recueillir des statistiques ventilées par sexe afin de faciliter l'analyse du double point de vue des hommes et des femmes. A cette fin, on utilisera le module statistique mis au point par le BIT, qui doit être incorporé dans les enquêtes auprès des ménages. La participation du BIT à des réseaux de chercheurs sur les migrations, aussi bien en milieu universitaire qu'au sein d'autres organisations internationales, facilitera l'identification de sujets intéressant le BIT dans le domaine des migrations de main-d'œuvre. Les ressources au siège et sur le terrain seront utilisées de façon complémentaire. On utilisera des publications en format électronique et sur papier pour diffuser les résultats de la recherche. La mise à jour et l'élargissement de la base de données internationale sur les migrations de main-d'œuvre faciliteront également l'échange de connaissances.

Coopération technique

222. Les projets de coopération technique comporteront toujours des composantes «formation» et «renforcement des capacités» pour les mandants, qui seront mises en œuvre conjointement avec le Centre de Turin. Le cours de formation sur le thème «International labour migration: enhancing protection and promoting development» sera poursuivi, avec des sessions annuelles en plusieurs langues. Ce cours, tel qu'il est conçu, est adaptable aux besoins spécifiques des régions et peut être dispensé au plan local. La coopération technique et l'aide à la formulation de politiques seront aussi assurées de manière à faciliter la mobilité de la main-d'œuvre dans le cadre des systèmes d'intégration régionale.

Partenariats internationaux

223. Le programme maintiendra son partenariat avec d'autres organisations internationales s'occupant de migrations dans le cadre du Groupe mondial des migrations, y compris l'Organisation internationale pour les migrations (OIM). Il apportera un appui technique au Forum mondial sur la migration et le développement. Les partenariats seront étendus aux organisations régionales et sous-régionales, de sorte que les organismes des Nations Unies et l'ensemble du système multilatéral, y compris l'OIM, pourront soutenir l'approche transversale fondée sur les droits que l'OIT a adoptée. Pour ses activités de portée mondiale dans le domaine des migrations de main-d'œuvre, le programme travaillera avec

des partenaires sociaux aux niveaux national et régional ainsi qu'avec l'OIE et la CSI.

Communication

224. Le Bureau diffusera les messages de l'OIT par le biais de sa coopération avec des réseaux migratoires et en recourant à ces derniers. En tant que partenaire pour des initiatives internationales ayant trait aux migrations, il s'efforcera d'influencer les résultats au plan mondial tout en accroissant la visibilité de l'Organisation. Le Bureau intensifiera également ses efforts pour mieux faire connaître les normes par le biais de notes d'information sur des aspects particuliers des conventions et recommandations de l'OIT, qui seront publiées sous forme de circulaires et sur l'Internet.

Indicateurs

Indicateur 7.1. Nombre d'Etats Membres qui, avec l'appui du BIT, adoptent, en matière de migrations de main-d'œuvre, des politiques tenant compte des sexospécificités et visant à protéger les travailleurs migrants, qui reflètent le cadre multilatéral de l'OIT et les dispositions des normes internationales du travail pertinentes

Mesure

Pour pouvoir être comptabilisés, les résultats doivent satisfaire à au moins deux des critères suivants:

- Une politique respectueuse des différences entre les sexes et visant à améliorer la protection des travailleurs migrants a été élaborée, ainsi qu'attesté par une législation, un plan de développement national, des réglementations gouvernementales ou un accord/mémorandum d'accord signé entre le pays d'origine et le pays d'accueil.
- La politique en question traite spécifiquement d'au moins l'un des domaines suivants: plus grande égalité de traitement et pas de discrimination pour les travailleurs migrants sur le lieu de travail; recrutement des travailleurs migrants dans des conditions de sécurité; intégration des lieux de travail et des sociétés d'accueil; extension de la couverture sociale des travailleurs migrants; extension et amélioration de la couverture assurée par les services d'inspection du travail sur les lieux où sont employés des travailleurs migrants; mesures pour éviter aux travailleurs migrants le risque d'être victimes de la traite et du travail forcé.
- Une capacité ministérielle ou interministérielle de gestion des migrations de main-d'œuvre et/ou un mécanisme national tripartite chargé de contrôler la mise en œuvre de cette politique est mis(e) en place ou revitalisé(e), ainsi qu'attesté par des réunions régulières.
- Un mécanisme national de collecte et de contrôle de données actualisées ventilées par sexe sur les travailleurs migrants est établi ou mis à niveau.

Base de référence

A établir en fonction des résultats de 2008-09

Cible

5 Etats Membres

Indicateur 7.2. Nombre d'Etats Membres qui, avec l'appui du BIT, adoptent, en matière de migrations de main-d'œuvre, des politiques et pratiques tenant compte des sexospécificités, qui reflètent le cadre multilatéral de l'OIT en vue de promouvoir un emploi productif et décent pour les travailleurs migrants

Mesure

Pour pouvoir être comptabilisés, les résultats doivent satisfaire à au moins deux des critères suivants:

- Une politique ou un programme national respectueux des différences entre les sexes et visant à améliorer l'accès des travailleurs migrants à un emploi productif et au travail décent est mis en place, ainsi qu'attesté par un plan de développement national, des plans et programmes de développement locaux ou régionaux, la législation nationale du travail applicable aux travailleurs migrants, ou des lois et des politiques d'intégration.
- La politique ou le programme traite spécifiquement d'au moins l'un des domaines suivants: développement des compétences et formation, prévention de la déqualification, reconnaissance des diplômes et des compétences; exode des cerveaux; aménagement des flux de fonds envoyés par les travailleurs migrants et/ou leur utilisation productive; lien entre les rapatriements de salaires et des institutions financières socialement responsables; emploi productif des travailleurs migrants qui reviennent dans leur pays; lien entre la politique de la migration et la nécessité de répondre aux besoins du marché du travail.
- Une capacité institutionnelle publique est mise en place ou revitalisée pour gérer la politique en matière de migrations de main-d'œuvre, notamment des services efficaces d'inspection du travail pour contrôler si les conditions de travail sont décentes dans les pays d'accueil.
- Une capacité institutionnelle publique pour gérer les politiques et programmes concernant les migrants de retour est mise en place ou revitalisée, notamment des services efficaces de l'emploi pour l'orientation professionnelle, le placement et la réintégration sur le marché du travail.

Base de référence

A établir en fonction des résultats de 2008-09

Cible

5 Etats Membres

Résultat 8: Le monde du travail réagit de façon efficace à l'épidémie de VIH/sida

Stratégie

226. S'il ressort des dernières informations que l'épidémie du VIH/sida est en voie de stabilisation à l'échelle mondiale, en revanche l'impact de l'actuelle crise économique peut inverser cette tendance si l'on ne prévient pas de nouvelles infections. Les structures et réseaux formels et informels de mandants tripartites et de lieux de travail où sont appliquées des politiques tripartites offrent la possibilité de fournir des informations sexospécifiques sur la prévention, l'accès au traitement, la prise en charge et les services de soutien, qui parviennent à l'ensemble des travailleurs et pénètrent dans les ménages et les communautés.

Expérience et enseignements

227. La contribution du BIT à la riposte au VIH/sida a produit des résultats concrets et permis des avancées vers la réalisation de l'OMD 6, qui consiste à combattre le VIH/sida et d'autres maladies d'ici à 2015. On peut notamment citer le renforcement des capacités des mandants, des entreprises privées et du secteur public en vue de faire appliquer les principes fondamentaux, d'encourager par le dialogue social les changements de comportement requis pour mieux protéger contre la discrimination les travailleurs vivant avec le VIH et généraliser des pratiques sexuelles plus sûres. L'intégration du VIH/sida dans d'autres programmes de l'OIT ainsi que la collaboration intersectorielle ont donné des résultats tangibles. C'est ainsi qu'en Afrique des juges du travail ont été formés aux questions juridiques relatives au VIH/sida. La collaboration plus intense avec les mandants tripartites, les organisations partenaires du système des Nations Unies et d'autres parties prenantes extérieures aux Nations Unies (notamment l'Union africaine) a facilité l'élaboration des politiques à appliquer sur les lieux de travail en rapport avec le VIH/sida. La mobilisation des ressources à l'échelle mondiale et locale a été un succès.

228. D'autres enseignements tirés de précédentes périodes biennales ont montré que des informations supplémentaires, des directives de politique générale et un renforcement des capacités sont nécessaires pour susciter une prise de conscience de l'impact social et économique du sida et de ses effets sur la main-d'œuvre et l'emploi. Par ailleurs, davantage de lieux de travail souhaitent adopter des politiques et programmes sur le VIH/sida. Le suivi et l'évaluation sont également indispensables pour orienter les travaux futurs.

Renforcement des capacités des mandants

229. La stratégie implique une collaboration intersectorielle dans la mesure où l'épidémie du VIH/sida menace chaque aspect prôné par l'Agenda du travail décent. Une nouvelle norme relative au VIH/sida, que la Conférence internationale du Travail doit adopter en 2010, visera à élargir et renforcer les ripostes au sida dans le monde du travail, notamment en réponse au problème récurrent de stigmatisation et de discrimination, et orientera les futurs travaux de l'OIT dans ce domaine.

230. Au niveau national, alors que le but ultime est la mise en place d'un programme concernant le VIH/sida sur chaque lieu de travail, ce programme aidera ses mandants à élaborer des politiques nationales tripartites concernant le VIH/sida sur le lieu de travail, en vue de les intégrer dans des stratégies nationales de lutte contre le sida. C'est essentiel pour la planification globale et pour garantir une riposte durable du monde du travail au VIH/sida.

231. La région principalement visée restera l'Afrique, mais les activités de prévention seront intensifiées dans toutes les régions, le but étant d'appuyer les demandes des mandants et de soutenir les pays où le VIH/sida est une priorité dans le programme par pays de promotion du travail décent.

Egalité entre hommes et femmes et non-discrimination

232. L'un des principes directeurs qui sous-tendent les travaux du BIT relatifs au VIH/sida est l'égalité des sexes car les inégalités sociales, économiques et culturelles entre les sexes alimentent l'épidémie du sida. La dimension sexospécifique/comportementale de cette pandémie continuera d'être prise en compte lors de l'élaboration de politiques et programmes en matière de VIH/sida ainsi que dans la formation y relative. Elle se rattache aussi à l'engagement pris par le Directeur général d'intensifier l'action pour autonomiser les femmes par le travail et par des mesures concernant le VIH/sida sur le lieu de travail afin d'atteindre l'OMD 3 (Promouvoir l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes).

Connaissances et outils

233. Le principal objectif de ce programme restera l'édification d'une base de connaissances du BIT sur le VIH/sida et ses effets sur le monde du travail. Les travaux de recherche orientés vers l'action, conduits à l'intention des mandants et

avec leur participation, continueront de faciliter l'évaluation des besoins, d'étayer la prise de décisions et d'améliorer l'apprentissage et la gestion des connaissances. L'actuelle collaboration au sein du Bureau et avec le Programme commun des Nations Unies sur le VIH/sida (ONUSIDA) pour effectuer des mesures d'impact sera poursuivie en vue d'accroître l'utilité des travaux du BIT.

Coopération technique

234. Les activités de coopération technique déployées dans toutes les régions permettent aux mandants et aux entreprises d'élaborer et de mettre en œuvre des programmes et politiques concernant le VIH/sida sur le lieu de travail. La difficulté consiste à garantir la viabilité des projets au-delà de leur durée d'exécution, d'où la nécessité d'aider les mandants à accéder aux sources de financement, en particulier au Fonds mondial, dans le cadre de stratégies nationales de lutte contre le VIH/sida dans le monde du travail.

Partenariats internationaux

235. Depuis 2001, le BIT est en contact régulier avec des bailleurs de fonds et le secrétariat de l'ONUSIDA dans le cadre de projets communs ainsi que pour la mise en œuvre et l'évaluation de la riposte multisectorielle au VIH/sida. Dans la mesure du possible, le programme collaborera avec le secteur public. Il poursuivra également sa collaboration efficace avec l'ONUSIDA pour la mise au point et la mise à jour des outils existants.

236. Le BIT poursuivra ses activités avec le Fonds mondial pour faciliter l'accès des mandants tripartites aux structures décisionnelles du Fonds au niveau national et encourager ses mandants à présenter des demandes de subvention spécifique.

Communication

237. Le programme continuera d'intensifier sa stratégie de communication en mettant l'accent sur les principales manifestations telles que la Journée mondiale du sida, les événements internationaux concernant le sida, l'élaboration de vidéos et d'autres outils, ainsi que la diffusion d'informations.

Risques et hypothèses

238. Le VIH/sida est étroitement lié aux inégalités socio-économiques et à la pauvreté. La crise économique mondiale alimentera la pauvreté et aura des effets négatifs sur l'emploi et les programmes sociaux. Cela risque de donner une nouvelle impulsion à l'épidémie si l'on ne prévient pas de nouvelles infections.

239. Certains pays, en particulier ceux à faible prévalence, sont parfois réticents à prendre des mesures contre le VIH/sida, compte tenu d'autres priorités. Il est possible de vaincre cette résistance en intégrant dans d'autres activités du BIT des messages de prévention du VIH/sida ainsi qu'une formation dans ce domaine.

Indicateurs

Indicateur 8.1. Nombre d'Etats Membres qui, avec l'appui du BIT, élaborent une politique nationale tripartite concernant le VIH/sida sur le lieu de travail dans le cadre de la riposte nationale au sida	
Mesure Pour pouvoir être comptabilisés, les résultats doivent satisfaire au critère suivant:	
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Une politique nationale tripartite relative au lieu de travail est élaborée sur la base du Recueil de directives pratiques du BIT sur le VIH/sida et le monde du travail (si la Conférence adopte une norme relative au VIH/sida en juin 2010, celle-ci servira d'orientation pour les politiques nationales tripartites relatives au lieu de travail). 	
Base de référence	Cible
A établir sur la base des résultats de 2008-09	50 Etats Membres, dont au moins 10 en Afrique, 5 en Asie et dans les Amériques, 3 en Europe et 2 dans les Etats arabes
Indicateur 8.2. Nombre d'Etats Membres où les mandants tripartites, avec l'appui du BIT, prennent des mesures significatives pour mettre en place des programmes concernant le VIH/sida sur le lieu de travail	
Mesure Pour pouvoir être comptabilisés, les résultats doivent satisfaire aux critères suivants:	
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Un programme concernant le VIH/sida sur le lieu de travail est mis en place et lancé au cours de la période biennale sur au moins cinq lieux de travail. ▪ Ce programme est élaboré par un comité bipartite ou tripartite chargé des questions relatives au VIH/sida sur le lieu de travail, intègre les dix principaux principes du Recueil de directives pratiques du BIT sur le VIH/sida et le monde du travail et prévoit des mesures spécifiques en faveur de la non-discrimination, de l'égalité entre les sexes, de conditions de travail saines, du dialogue social, du non-dépistage préalable à l'embauche et de la confidentialité. 	
Base de référence	Cible
A établir en fonction des résultats de 2008-09	10 Etats Membres

Objectif stratégique: Dialogue social**Renforcer le tripartisme et le dialogue social**

240. Le dialogue social est essentiel pour faire du travail décent une réalité et concrétiser l'action de la communauté internationale en faveur du développement. La Déclaration sur la justice sociale réaffirme que le dialogue social et la pratique du tripartisme entre les gouvernements

et les organisations de travailleurs et d'employeurs sont plus utiles que jamais pour renforcer la cohésion sociale et l'Etat de droit au moyen, notamment, des normes internationales du travail.

	1	2	3
Objectif stratégique: Renforcer le tripartisme et le dialogue social	Budget ordinaire 2010-11 (en dollars E.-U.)	Montant estimatif des dépenses extrabudgétaires pour 2010-11 (en dollars E.-U.)	Montant estimatif du CSBO pour 2010-11 (en dollars E.-U.)
9. Organisations d'employeurs: Les employeurs sont dotés d'organisations fortes, indépendantes et représentatives	32 443 790	4 000 000	22 000 000
10. Organisations de travailleurs: Les travailleurs sont dotés d'organisations fortes, indépendantes et représentatives	49 280 353	5 200 000	
11. Administration et législation du travail: Les administrations du travail appliquent une législation du travail actualisée et fournissent des services efficaces	20 011 113	14 600 000	
12. Dialogue social et relations professionnelles: Le tripartisme et une gouvernance renforcée du marché du travail contribuent à un dialogue social efficace et à de bonnes relations professionnelles	21 253 762	17 300 000	
13. Travail décent dans des secteurs économiques: Une approche sectorielle du travail décent est appliquée	25 982 022	3 900 000	
Total	148 971 040	45 000 000	22 000 000
Montant estimatif total des ressources affectées à l'objectif stratégique			215 971 040

241. L'OIT redoublera d'efforts pour prêter assistance à ses mandants et renforcer leur capacité à relever les défis de la bonne gouvernance et de la justice sociale dans le contexte de la mondialisation. Ces défis sont particulièrement importants dans le cadre de la crise financière actuelle et de ses répercussions sur le monde du travail.

242. Les activités seront centrées sur les priorités suivantes:

- le renforcement des capacités des organisations de travailleurs et d'employeurs de soutenir efficacement leurs membres et d'influer sur les politiques socio-économiques et la gouvernance du marché du travail;
- le renforcement des capacités et des ressources de l'administration du travail, en mettant notamment l'accent sur la reconnaissance de la relation de travail et sur l'inspection du travail;

- la promotion de relations professionnelles saines grâce à des mécanismes de dialogue social efficaces, la reconnaissance effective et la concrétisation de la liberté d'association et du droit de négociation collective, et l'élimination de la discrimination dans l'emploi et la profession;
- la promotion de la ratification et de l'application des normes internationales du travail, notamment en encourageant le dialogue social au niveau sectoriel et la mise en œuvre de normes sectorielles et de codes et directives propres à chaque secteur, ainsi qu'en améliorant la base de connaissances sur les zones franches d'exportation grâce à une coopération de l'ensemble du Bureau;
- l'amélioration de la mise en conformité des chaînes mondiales d'approvisionnement avec les normes du travail au moyen d'un programme intitulé «Travailler mieux», fruit d'un partenariat entre l'OIT et la Société financière internationale (SFI).

Résultat 9: Les employeurs sont dotés d'organisations fortes, indépendantes et représentatives

Stratégie

243. La Déclaration sur la justice sociale confirme que le dialogue social et le tripartisme sont les méthodes les plus appropriées pour lier développement économique et progrès social. Pour réaliser cet objectif, les parties au dialogue doivent être fortes, représentatives et indépendantes. Des organisations d'employeurs fortes et efficaces sont indispensables à une bonne gouvernance. Elles sont en mesure de promouvoir une culture d'entreprise et des politiques favorables à la création d'entreprises durables et compétitives qui soutiendront le développement et la croissance économique. Sans emplois ni entreprises durables, il ne peut y avoir d'emploi décent. Des organisations d'employeurs efficaces attirent et conservent les entreprises membres en leur fournissant des services à valeur ajoutée, en les représentant et en défendant leurs intérêts.

Expérience et enseignements

244. Le programme pour les organisations d'employeurs mis en place par le Bureau des activités pour les employeurs jette les bases d'organisations d'employeurs fortes capables de répondre aux besoins des entreprises. Alors que ce programme est conçu à l'échelle mondiale, sa mise en œuvre est décentralisée. L'appui spécifique fourni aux organisations d'employeurs se fonde sur des analyses de besoins conduites

au moyen d'un dialogue approfondi qui a permis de déterminer les priorités de chaque organisation. Ce programme s'inscrit dans le cadre des directives de l'OIT sur la mise en œuvre des programmes, et met l'accent sur le partage des connaissances et sur une mise en œuvre la plus complète possible.

245. S'appuyant sur l'expérience acquise et les leçons qui en ont été tirées, l'approche du programme est passée d'interventions isolées, avec un suivi et un impact limités, à une offre centrée sur le produit qui répond aux besoins spécifiques des employeurs. Les produits sont destinés soit directement aux organisations d'employeurs, pour en améliorer les structures et la gestion organisationnelles, soit pour répondre aux besoins de leurs membres.

Capacités institutionnelles et de gestion: outils et partenariats

246. L'un des éléments clés du programme vise à renforcer les structures et la gestion interne des organisations d'employeurs, leur permettant ainsi de proposer des services innovants et améliorés qui les rendront plus utiles pour leurs adhérents. La planification stratégique et le perfectionnement du personnel sont essentiels à cette fin.

247. Les outils et publications développés dernièrement qui portent sur des aspects du marché du travail, tels que la vie professionnelle et la vie familiale, la maternité, le vieillissement de

la population, les petites et moyennes entreprises, et l'économie informelle, seront complétés par de nouveaux outils et programmes de formation. Le programme de formation destiné aux organisations d'employeurs, qui consiste en un ensemble de guides pratiques pour la constitution et la gestion d'organisations efficaces, sera étoffé pour inclure des modules sur la communication, la gestion financière et le lobbying. La formation continuera d'être fournie dans toutes les régions, en coopération avec le Programme d'activités pour les employeurs du Centre de Turin.

248. Un nouveau programme de jumelage facilitera le partage et le transfert de connaissances entre les organisations d'employeurs. Il prendra la forme d'un encadrement personnalisé, ciblant des points spécifiques définis en fonction des besoins identifiés et d'un échange de bonnes pratiques. Le suivi destiné à contrôler l'impact sur les structures et services de l'organisation bénéficiaire sera un élément clé du programme.

249. Ce programme viendra s'ajouter à un module de formation des membres de la direction exécutive, qui sera lancé en 2009 et qui permettra aux responsables des organisations d'employeurs de développer leur capacité de gestion et de direction au plus haut niveau. Ce module sera un vecteur de formation pour les futurs dirigeants d'organisations d'employeurs.

250. La stratégie adoptée pour préparer et mettre en œuvre ces activités de haut niveau donnera lieu à des partenariats avec des institutions universitaires, des organisations d'employeurs de pays développés et le Centre de Turin. Aux termes de l'engagement pris avec ces partenaires, une importance particulière sera accordée à l'évaluation et au suivi de ces activités.

Capacité d'élaborer des politiques et de rendre service aux membres

251. Le second élément ayant trait aux programmes destinés aux organisations d'employeurs concerne le renforcement de leur capacité institutionnelle dans les domaines de l'élaboration de politiques et du lobbying, de façon à ce qu'ils puissent influencer sur les débats d'orientation nationaux, régionaux et internationaux. Les entreprises font face à de nouvelles demandes liées notamment aux conséquences de la crise financière et économique qui contraignent les organisations d'employeurs à adapter leurs services et à adopter des stratégies cohérentes pour leurs activités de lobbying. Parmi les principaux défis que rencontrent les entreprises, il leur faut s'assurer que les économies resteront ouvertes et compétitives et qu'elles pourront continuer à se faire concurrence sur les marchés mondiaux. Cela nécessite une législation du travail bien équilibrée et la garantie d'une participation maximale sur le marché du travail.

252. L'assistance en matière d'élaboration de politiques sera axée sur l'emploi et la politique sociale, l'influence des changements démographiques sur la planification du marché du travail, les migrations de main-d'œuvre, la conjoncture et le développement économique, ainsi que sur les politiques et stratégies de développement des compétences.

253. Des efforts particuliers seront accomplis pour aider les organisations d'employeurs à répondre aux besoins spécifiques des femmes chefs d'entreprise et des petites et moyennes entreprises. Les thèmes de la compétitivité et de la productivité, de l'emploi des jeunes et de la responsabilité sociale de l'entreprise seront également abordés. Si des ressources extra-budgétaires additionnelles sont accordées, les programmes sur le travail des enfants et l'emploi des jeunes seront poursuivis.

254. Outre son rôle dans la coopération technique, le Bureau des activités pour les employeurs fait également office de source interne de connaissances sur les organisations d'employeurs. L'un de ses rôles principaux est de transmettre ces connaissances, ainsi que les besoins et priorités des organisations d'employeurs, au BIT pour que celui-ci puisse en tenir compte dans ses politiques et programmes. La tâche du Bureau des activités pour les employeurs est de veiller à ce que leurs intérêts et priorités soient intégrés aux politiques et activités du BIT grâce à son accès aux recherches, au savoir-faire et à l'expérience des mandants. L'un des objectifs du Bureau des activités pour les employeurs est d'encourager le BIT à élaborer des produits utiles et pertinents pour les entreprises et les organisations d'employeurs. Le Bureau des activités pour les employeurs renforcera sa coopération avec d'autres unités afin de mieux faire connaître la position des employeurs dans l'ensemble du BIT. Il s'agira notamment de concevoir des outils utiles et adaptés pour les entreprises et les organisations d'employeurs. Sur la base de son travail sur le terrain, le Bureau des activités pour les employeurs servira également de source d'informations dans le processus d'élaboration des programmes par pays pour un travail décent afin que ceux-ci répondent mieux aux besoins des mandants employeurs.

Risques et hypothèses

255. Pour la mise en œuvre effective du programme, on part du principe que les organisations d'employeurs opèrent dans un environnement politique stable qui protège et garantit leur autonomie et leur droit à la liberté d'association. On suppose également que leurs structures de gestion et de gouvernance resteront suffisamment stables dans le temps de façon à ce que les activités convenues puissent avoir lieu comme prévu.

L'application réussie de la stratégie nécessite en outre le plein engagement des organisations d'employeurs dans l'élaboration et l'application des programmes par pays de promotion du travail

décent ainsi que le soutien d'autres unités de l'OIT pour satisfaire les besoins concrets des employeurs et de leurs organisations.

Indicateurs

Indicateur 9.1. Nombre d'organisations nationales d'employeurs qui, avec l'appui du BIT, adoptent un plan stratégique destiné à augmenter l'efficacité de leurs structures et pratiques de gestion	
Mesure Pour être comptabilisés, les résultats doivent répondre aux critères suivants:	
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Un plan stratégique a été adopté par l'organisation d'employeurs, les délibérations de son comité directeur ou un autre document équivalent en témoignent. ▪ Dans le cadre du plan stratégique, un programme de renforcement des capacités destiné tant aux responsables qu'au personnel de l'organisation d'employeurs est mis en œuvre. 	
Base de référence	Cible
A établir en fonction des résultats obtenus en 2010-11	10 organisations d'employeurs
Indicateur 9.2. Nombre d'organisations nationales d'employeurs qui, avec l'appui du BIT, créent ou renforcent de façon significative les services destinés à répondre aux besoins de leurs membres et des membres potentiels	
Mesure Pour être comptabilisés, les résultats doivent répondre à l'un au moins des critères suivants:	
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Un plan d'allocation de fonds au développement des services destinés aux entreprises membres et aux adhérents potentiels de l'organisation d'employeurs est officiellement adopté. ▪ Des services nouveaux ou améliorés sont fournis par l'organisation d'employeurs, comme en témoignent les rapports d'activité (formations, systèmes d'information, publications, services consultatifs). 	
Base de référence	Cible
A établir en fonction des résultats de 2008-09	15 organisations d'employeurs
Indicateur 9.3. Nombre d'organisations nationales d'employeurs qui, avec l'appui du BIT, ont renforcé leur capacité d'analyse de l'environnement entrepreneurial et influent sur l'élaboration de politiques aux niveaux national, régional et international	
Mesure Pour être comptabilisés, les résultats doivent répondre à l'un au moins des critères suivants:	
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Les organisations d'employeurs mettent en place ou améliorent le fonctionnement des structures internes pour identifier et harmoniser les différents points de vue de leurs membres, élaborer des stratégies et fixer des objectifs de sensibilisation sur la base des besoins des adhérents et définir des positions politiques et des matériels de sensibilisation solides. ▪ Les organisations d'employeurs participent aux consultations avec le gouvernement ou d'autres parties prenantes pour faire part de leur opinion, établir des partenariats avec d'autres institutions ou attirer une plus grande attention médiatique sur leurs prises de positions. ▪ Le point de vue des organisations d'employeurs est pris en compte dans la législation ou les politiques adoptées aux niveaux national, régional ou international. 	
Base de référence	Cible
A établir en fonction des résultats de 2008-09	15 organisations d'employeurs

Résultat 10: Les travailleurs sont dotés d'organisations fortes, indépendantes et représentatives

Stratégie

Expérience et enseignements

256. La participation accrue des syndicats aux stratégies nationales de réduction de la pauvreté dans de nombreux pays constitue un résultat positif pour 2008-09. La coopération et les fusions entre les organisations syndicales nationales, régionales et internationales ont également renforcé le mouvement ouvrier et accru sa participation aux efforts fournis en faveur d'une mondialisation plus équitable.

257. Un niveau d'accords collectifs nouveau a permis une meilleure participation des organisations de travailleurs aux négociations sur le développement national et l'intégration économique régionale. Une coopération plus étroite entre plusieurs organisations syndicales nationales et internationales ainsi qu'une collaboration avec des institutions de recherche ont accru la capacité des organisations de travailleurs d'influer sur la politique sociale et économique et les programmes de développement. Une attention particulière a été consacrée aux questions suivantes: l'égalité des sexes, la promotion du travail décent, notamment dans les zones franches d'exportation, et l'emploi des jeunes, femmes et hommes, fondé sur le respect des droits.

258. Le contexte politique de certains pays a fait entraver aux programmes de formation ou à l'assistance destinés à aider les syndicats à s'organiser et à jouir de leurs droits. Dans d'autres, l'ingérence permanente des autorités publiques dans les activités syndicales ainsi que l'arrestation et la détention de dirigeants syndicaux ont considérablement nui aux activités de coopération. Dans les pays industrialisés, plusieurs gouvernements ont cherché à restreindre les droits syndicaux en apportant des modifications à la législation du travail, ainsi qu'en supprimant ou limitant les droits de négociation collective, de grève ou même d'organisation.

259. Ces difficultés soulignent le besoin urgent de renforcer l'assistance du BIT aux organisations de travailleurs en 2010-11, en visant le respect des normes et principes de l'OIT, leur transposition dans la législation nationale et l'application de celle-ci. La mise en œuvre du programme destiné aux organisations de travailleurs s'accompagnera d'une utilisation stratégique de toutes les ressources, notamment le CSBO, en respectant les principes de la gestion axée sur les résultats.

260. Le programme d'éducation ouvrière du Centre de Turin jouera un rôle essentiel dans la conduite des activités destinées aux travailleurs.

Justice sociale et mondialisation équitable

261. L'ensemble du mouvement ouvrier recevra une assistance dans les domaines de la production et du partage de connaissances, du développement des capacités et de la concrétisation de la Déclaration sur la justice sociale à l'aide d'un plan d'action spécial mis en place par le Bureau des activités pour les travailleurs.

262. Pour que le travail décent devienne une réalité au niveau mondial, les gouvernements nationaux et les institutions internationales doivent en faire une priorité et traiter la question de manière cohérente afin de garantir la réalisation de cet objectif dans tous les secteurs de l'économie. Conformément à la Déclaration sur la justice sociale, les syndicats recevront une assistance afin que les quatre composantes intégrées du travail décent soient placées au cœur des programmes nationaux de développement durable et de la gouvernance mondiale. Il faudra pour cela faciliter la participation effective des travailleurs aux programmes par pays de promotion du travail décent, aux PNUAD ainsi qu'aux forums auxquels participent des institutions financières internationales et multilatérales telles que l'Organisation mondiale du commerce, le Fonds monétaire international (FMI), la Banque mondiale et les banques régionales de développement.

Intégration des composantes du travail décent

263. Répondre aux préoccupations et aux attentes des jeunes, hommes et femmes, qui travaillent et assurer leur pleine participation au sein des organisations syndicales sont deux tâches essentielles. Les syndicats recevront une assistance destinée à faciliter la formation d'un consensus sur les politiques nationales et internationales ayant une incidence sur les stratégies et programmes d'emploi et de travail décent, et à rendre effectives la législation et les institutions du travail, notamment en ce qui concerne les normes internationales du travail. La reconnaissance de la relation de travail, la promotion de bonnes relations professionnelles et la mise en place de systèmes d'inspection du travail efficaces seront également utiles dans ce but. La promotion de la liberté d'association et du

droit de négociation collective viendra soutenir l'ensemble de ces efforts.

264. Une attention spéciale sera aussi accordée à des questions telles que l'amélioration de la gouvernance mondiale au moyen de partenariats avec d'autres agences des Nations Unies, les corrélations entre commerce, investissements et normes du travail, la protection sociale, la sécurité et la santé au travail, le VIH/sida sur le lieu de travail, les pratiques respectueuses de l'environnement et les emplois verts, la responsabilité sociale des entreprises et le dialogue social mondial sur la base de la Déclaration sur les EMN, le travail des enfants et le travail forcé.

Egalité entre hommes et femmes et non-discrimination

265. Intégrer la question de l'égalité des sexes dans les activités syndicales signifie changer les attitudes et les cultures, en ayant à l'esprit les points de vue et préoccupations des femmes et en leur donnant une visibilité dans tous les domaines du travail.

266. Le Bureau des activités pour les travailleurs veillera à ce que la question de l'égalité entre hommes et femmes soit intégrée à tous les niveaux de ses politiques et programmes. Les femmes qui travaillent ont besoin d'une assistance particulière pour s'organiser et être représentées dans les secteurs où elles sont majoritaires, sont au bénéfice de contrats précaires et où la représentation syndicale est encore faible (comme c'est le cas dans l'économie informelle, les zones franches d'exportation, parmi les travailleurs migrants ou dans l'emploi atypique). Le programme aidera les syndicats à promouvoir les femmes à tous les niveaux de décision et de direction. Les audits de vérification de la prise en compte des questions d'égalité entre hommes et femmes seront largement utilisés à cette fin.

267. La promotion du respect de la diversité et l'application de mesures efficaces pour lutter contre le racisme et la xénophobie sur le lieu de travail et sur le marché du travail sont en bonne place dans le programme d'action du Bureau des activités pour les travailleurs. Des campagnes seront menées pour lutter contre la discrimination et contre les conditions de vie et de travail injustes

et abusives que subissent fréquemment, dans le monde entier, les femmes, les travailleurs migrants et les membres de leurs familles.

Connaissances, outils et communication

268. Parmi les fonctions du Bureau des activités pour les travailleurs se trouvent notamment le partage d'informations et la préparation de dossiers destinés à aider les syndicats à formuler les positions qu'ils sont amenés à exprimer dans le cadre des sessions de la Conférence internationale du Travail et du Conseil d'administration et lors des réunions régionales et sectorielles. L'*International Journal of Labour Research*, lancé en 2008, fournira, deux fois par an et en trois langues, des informations sur des sujets précis. Le *Bulletin d'information* du bureau donnera des informations sur les activités en cours. Le Réseau de recherche du groupement Global Union, dont le bureau assure la coordination, continuera de fournir un meilleur accès aux réseaux de recherche, permettant ainsi aux syndicats de développer leur capacité d'analyse pour les débats et la formulation de politiques. Un certain nombre de matériels de sensibilisation seront conçus, l'un d'eux portera par exemple sur les travailleurs domestiques. Le site Web du bureau sera remis à neuf.

269. Des outils et des produits globaux consacrés à des thèmes tels que les travailleurs domestiques, la crise alimentaire et le développement rural, et les emplois verts décentés seront mis au point.

Risques et hypothèses

270. La mise en pratique de la stratégie nécessite l'implication des organisations de travailleurs dans l'élaboration et la concrétisation des programmes par pays de promotion du travail décent. La capacité de mettre en œuvre le programme dépendra également d'une augmentation substantielle des ressources extra-budgétaires. L'adhésion des agences des Nations Unies et d'autres organes multilatéraux à l'Agenda du travail décent et au respect des normes internationales du travail sera un facteur déterminant pour les nouveaux partenariats mondiaux et pour ceux mis en place au niveau national dans le cadre des PNUAD.

Indicateurs

Indicateur 10.1. Nombre d'organisations nationales de travailleurs qui, avec l'appui du BIT, intègrent l'Agenda du travail décent dans leurs programmes de planification stratégique et de formation	
Mesure Pour être comptabilisés, les résultats doivent répondre aux critères suivants:	
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Les programmes de planification stratégique et de formation couvrent un ou plusieurs des domaines ci-après: normes internationales du travail et droits syndicaux, dialogue social, réduction de la pauvreté, salaires, relations du travail, travail des enfants, migrants, égalité entre hommes et femmes, emploi, sécurité sociale, économie informelle, sécurité et santé au travail, VIH/sida sur le lieu de travail, inspection du travail, zones franches d'exportation, emplois verts décents. ▪ Les programmes de planification et de formation intègrent un ou plusieurs des documents ci-après: Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail, Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale, Agenda global pour l'emploi, Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable. 	
Base de référence	Cible
A établir en fonction des résultats de 2008-09	30 organisations de travailleurs, dont au moins 6 en Afrique, en Asie et dans les Amériques, et au moins 2 en Europe et dans les Etats arabes
Indicateur 10.2. Nombre d'organisations de travailleurs qui, avec l'appui du BIT, ont obtenu un meilleur respect des droits fondamentaux des travailleurs et des normes internationales du travail grâce à leur participation à des débats d'orientation aux niveaux national, régional ou international	
Mesure Pour être comptabilisés, les résultats doivent répondre aux critères suivants:	
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Les organisations de travailleurs apportent leur contribution et exercent une influence dans un ou plusieurs des processus et cadres ci-après: mécanismes de contrôle de l'OIT, plans nationaux de développement, stratégies de réduction de la pauvreté, programmes par pays de promotion du travail décent, PNUAD et autres institutions et cadres multilatéraux. ▪ Les normes internationales du travail sont intégrées et appliquées dans les cadres et processus susmentionnés. 	
Base de référence	Cible
A établir en fonction des résultats de 2008-09	20 organisations de travailleurs, dont au moins 4 en Afrique, en Asie et dans les Amériques, 2 en Europe et 1 dans les Etats arabes

Résultat 11: Les administrations du travail appliquent une législation du travail actualisée et fournissent des services efficaces

Stratégie

Expérience et enseignements

271. Au cours de la période 2008-09, l'accent a porté sur le renforcement des capacités des principales institutions de l'administration du travail (ministères du travail, services d'inspection du travail et services de l'emploi) en vue de leur permettre d'offrir des services de qualité aux employeurs, aux travailleurs et à leurs organisations dans les domaines de l'emploi, du droit du travail, de la sécurité et de la santé, des relations professionnelles et de la non-discrimination. L'aide fournie aux Etats Membres pour renforcer les services nationaux de l'emploi comportait notamment un certain nombre d'outils destinés à permettre aux administrations du travail d'améliorer les services d'orientation

professionnelle, les services de placement, la mise en œuvre de politiques actives du marché du travail, la réglementation des services d'emploi privé et la mise en place de services d'intervention rapide lors des sorties de crise. Des efforts ont été déployés pour aider les pays à améliorer la coordination entre les différents organes des administrations du travail menant leur action à l'échelon central ou à la périphérie, de manière à assurer une mise en œuvre cohérente des législations et des politiques nationales de l'emploi.

272. L'assistance technique fournie par le Bureau aux Etats Membres dans les domaines de la législation et de l'administration du travail a nécessité la mobilisation d'importantes ressources extrabudgétaires. L'élaboration et la mise en œuvre de législations et de politiques du travail de qualité restent l'une des tâches les plus

importantes à accomplir par les Etats Membres. Il existe encore des pays où les législations et les politiques du travail ne sont ni fondées sur les normes internationales du travail ni élaborées dans le cadre d'un véritable dialogue social tripartite. Lorsque des politiques et des législations du travail de qualité sont en place, c'est leur mise en œuvre qui laisse souvent à désirer en raison des insuffisances de l'administration du travail. Dans ces pays, les mandants tripartites manquent de compétences et de connaissances techniques dans le domaine du droit international du travail ainsi que dans l'analyse comparative des pratiques suivies dans les domaines de l'administration du travail et des relations professionnelles. De même, les ministères chargés du travail, de l'emploi et des affaires sociales ne disposent souvent ni des capacités ni de l'autorité, ni des ressources nécessaires pour mettre en place les politiques appropriées, tenant dûment compte des questions relatives à l'égalité entre hommes et femmes nécessaires pour assurer une réglementation efficace du marché du travail. La promotion de l'Agenda du travail décent s'est de ce fait révélée passablement ardue dans un certain nombre de pays.

273. Le BIT, s'appuyant sur ses réalisations passées et sur ses initiatives actuelles, redoublera d'efforts pour fournir aux Etats Membres l'aide dont ils ont besoin pour être en mesure d'actualiser et de mettre en œuvre les législations et les politiques du travail, en veillant notamment à ce que la question de l'égalité entre les sexes soit dûment prise en compte dans le cadre de la mise en œuvre des programmes par pays de promotion du travail décent et de la Déclaration sur la justice sociale. Le Bureau adoptera à cette fin une stratégie qui associera activités de sensibilisation, conseils techniques et renforcement des capacités, qui s'attachera à promouvoir la ratification des conventions et une meilleure application des normes internationales du travail, qui veillera à diffuser les résultats des recherches menées sur les relations professionnelles, l'administration du travail et le droit du travail et qui s'attachera enfin à relier les activités nationales destinées à répondre aux besoins spécifiques de tel ou tel pays à celles qui sont menées au niveau régional ou sous-régional pour promouvoir l'intégration et la coopération régionale dans les domaines du droit du travail et de l'administration du travail.

Administration du travail

274. Le Bureau, en coopération avec le Centre de Turin, utilisera les instruments existants et en mettra au point de nouveaux afin d'aider les Etats Membres à mettre en place des systèmes d'administration du travail coordonnés qui contribueront au développement de systèmes de relations professionnelles performants et favoriseront une

meilleure mise en œuvre de la législation du travail. Un appui sera fourni aux administrations du travail pour la mise au point de stratégies destinées à leur permettre d'engager une action auprès des travailleurs de l'économie informelle, conformément à la convention (n° 150) sur l'administration du travail, 1978. On s'attachera également à sensibiliser les administrations à la nécessité d'élaborer et de mettre en œuvre des politiques nationales du travail qui tiennent dûment compte des questions d'égalité entre hommes et femmes.

275. Des instruments à portée globale visant à renforcer les administrations du travail (audits des systèmes d'inspection, évaluations des services de l'emploi, par exemple) seront mis au point dans le cadre d'une collaboration intersectorielle, dans le but d'assurer la cohérence des services proposés aux mandants dans ce domaine. Le Bureau travaillera en étroite coopération avec certains partenaires stratégiques, comme les centres régionaux d'administration du travail en Afrique et dans les Etats arabes, et s'efforcera de mobiliser des ressources extrabudgétaires pour financer ses programmes d'assistance technique.

276. Le Bureau poursuivra la mise en œuvre du programme «Travailler mieux» en partenariat avec d'autres institutions internationales, en particulier la Société financière internationale (SFI). Cette initiative contribuera à promouvoir l'Agenda du travail décent dans les chaînes d'approvisionnement grâce à une meilleure application des législations nationales et des normes internationales du travail et à un renforcement de la productivité et de la compétitivité.

Législation du travail

277. Le Bureau aidera les Etats Membres à réformer leur législation du travail en tenant compte des dispositions des normes internationales du travail, des évolutions les plus récentes dans le domaine du droit du travail et des bonnes pratiques. Des instruments de recherche comme les Directives sur la cessation des relations de travail, les Orientations sur la législation du travail et le Guide annoté sur la recommandation (n° 198) sur la relation de travail, 2006, seront utilisés pour améliorer les services consultatifs proposés aux Etats Membres, l'objectif étant de les aider à remanier leur législation du travail dans le sens d'une meilleure protection des travailleurs par la loi et d'une réglementation appropriée de la relation d'emploi.

Connaissances et outils

278. D'autres travaux de recherche portant sur l'évolution du droit du travail et des pratiques mises en œuvre dans ce domaine seront effectués dans le cadre d'une collaboration intersectorielle. Le Bureau utilisera les résultats de ces travaux pour alimenter sa base de

connaissances et pour renforcer les capacités nationales dans le vaste domaine du droit du travail et des relations professionnelles en établissant des liens étroits de coopération avec des institutions nationales spécialisées. Les liens avec les milieux universitaires seront également resserrés, moyennant une coopération plus soutenue avec la Société internationale de droit du travail et de la sécurité sociale.

Partenariats internationaux

279. Le BIT renforcera sa collaboration avec les institutions des Nations Unies et autres institutions telles que la Commission européenne, dans le but d'aider les candidats actuels et futurs à l'accession à l'Union européenne à renforcer leur système d'administration du travail et à rénover

leur cadre juridique. L'Organisation s'attachera également à nouer un dialogue plus étroit avec les institutions financières internationales afin de s'assurer que l'objectif du travail décent soit pleinement intégré dans leurs politiques.

Risques et hypothèses

280. L'obtention de ce résultat et la réussite de sa stratégie dépendront de plusieurs facteurs, dont l'efficacité des partenariats internes et externes du Bureau, le montant des ressources extrabudgétaires qui pourront être mobilisées et la volonté des mandants tripartites de suivre les conseils techniques et les orientations stratégiques proposés par le Bureau dans le domaine de l'administration et du droit du travail.

Indicateurs

Indicateur 11.1. Nombre d'Etats Membres qui, avec l'appui du BIT, renforcent leurs systèmes d'administration du travail en conformité avec les normes internationales du travail	
Mesure Pour pouvoir être comptabilisés, les résultats doivent répondre à au moins deux des critères suivants:	
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Mise en place ou revitalisation au sein de l'administration du travail d'un mécanisme de coordination intégré permettant d'assurer la mise en œuvre de la politique nationale, tant au niveau central qu'au niveau décentralisé. ▪ Adoption de réglementations permettant à l'administration du travail d'étendre progressivement ses services aux travailleurs et aux employeurs de l'économie informelle. ▪ Mise à disposition par l'administration du travail, notamment dans le cadre de partenariats public-privé, de services consultatifs techniques et autres services destinés aux travailleurs, aux employeurs et à leurs organisations respectives et attestés par un relevé des services proposés (registres, systèmes d'information, pages Web, par exemple). ▪ Amélioration du statut du personnel de l'administration du travail en vue d'assurer aux fonctionnaires concernés la stabilité de l'emploi et l'indépendance dans l'exercice de leurs fonctions. 	
Base de référence	Cible
10 Etats Membres (compte tenu des résultats passés)	10 Etats Membres, dont au moins 1 dans chaque région
Indicateur 11.2. Nombre d'Etats Membres qui, avec l'appui du BIT, renforcent leur système d'inspection du travail en conformité avec les normes internationales du travail	
Mesure Pour pouvoir être comptabilisés, les résultats doivent répondre à au moins deux des critères suivants:	
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Amélioration du statut du personnel des services d'inspection en vue d'assurer aux fonctionnaires concernés la stabilité de l'emploi, l'indépendance dans l'exercice de leurs fonctions et un mandat leur permettant d'imposer des sanctions (article 6 de la convention n° 81). ▪ Mise en œuvre par l'administration du travail d'un plan de formation budgétisé pour les inspecteurs du travail, tenant dûment compte des tâches spéciales susceptibles d'être assignées aux inspecteurs et inspectrices du travail. ▪ Mise en place ou renforcement au sein de l'administration du travail d'un système permettant d'avoir accès à des registres à jour, à des données ventilées par sexe et à des statistiques sur les conditions d'emploi et de travail dans chaque entreprise. ▪ Mise en œuvre par l'administration du travail d'une stratégie de sensibilisation destinée aux employeurs, aux travailleurs ainsi qu'à leurs organisations respectives, portant sur les aspects techniques et la finalité de l'inspection du travail. 	
Base de référence	Cible
10 Etats Membres (compte tenu des résultats passés)	8 Etats Membres, dont au moins 1 dans chaque région

Indicateur 11.3. Nombre d'Etats Membres qui, avec l'appui du BIT, adoptent une nouvelle législation du travail ou améliorent la législation existante en conformité avec les normes internationales du travail et en consultation avec les partenaires sociaux	
Mesure Pour pouvoir être comptabilisés, les résultats doivent répondre à au moins un des critères suivants: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Adoption de codes du travail ou importantes révisions des législations et réglementations du travail témoignant de la prise en considération d'au moins 50 pour cent des observations du Bureau. ▪ Elaboration d'une politique nationale concernant la protection accordée aux travailleurs dans le cadre d'une relation de travail, conformément à l'article 4 de la recommandation n° 198. 	
Base de référence	Cible
A établir en fonction des résultats de 2008-09	5 Etats Membres dans l'ensemble des régions

Résultat 12: Le tripartisme et une gouvernance renforcée du marché du travail contribuent à un dialogue social efficace et à de bonnes relations professionnelles

Stratégie

Expérience et enseignements

281. La Déclaration sur la justice sociale part du principe que la promotion du dialogue social et du tripartisme constitue la méthode la plus appropriée pour adapter la mise en œuvre des objectifs stratégiques aux évolutions et aux besoins de chaque pays. Au cours de la période 2008-09, l'aide fournie aux Etats Membres a surtout visé à renforcer les institutions du dialogue social, à tous les niveaux, ainsi qu'à renforcer les capacités des mandants tripartites pour leur permettre d'assumer pleinement leur rôle dans le dialogue social. Des efforts ont été déployés en vue d'établir, conformément aux normes internationales du travail, des mécanismes de négociation collective et de règlement des conflits du travail efficaces et sensibles aux questions d'égalité entre les sexes.

282. Malgré ces efforts, le dialogue social et le tripartisme restent peu utilisés comme instruments de gouvernance et de promotion du travail décent. Dans certains pays, il existe bien des institutions du dialogue social tripartite, mais elles ne fonctionnent pas correctement. Elles n'ont pas suffisamment de ressources et ne se réunissent pas régulièrement. Certains gouvernements continuent de réviser la législation du travail et d'élaborer des politiques économiques et sociales sans consulter les organisations d'employeurs et de travailleurs représentatives. Il en résulte que, lors de leur mise en œuvre, ces réformes et ces politiques sont privées de légitimité et ne recueillent pas l'adhésion des intéressés.

283. Dans beaucoup de pays, la négociation collective n'est pratiquée que par quelques grandes entreprises, en particulier du secteur public, et ne couvre pas la majorité de la main-

d'œuvre, principalement employée dans les petites et moyennes entreprises du secteur privé. Ces travailleurs restent en dehors du champ d'application des accords collectifs. En outre, ces derniers ne tiennent pas toujours compte du problème de l'inégalité entre les sexes sur le marché du travail.

284. Si l'on veut progresser, il faudra faire appel à une approche plus intégrée, fondée sur la volonté d'aider les mandants tripartites à faire face à ces difficultés, en coopération étroite avec les programmes des organisations d'employeurs et de travailleurs et le Centre de Turin.

Dialogue social

285. Les Etats Membres recevront une assistance technique en vue de la ratification et de l'application des conventions relatives au dialogue social. L'aide portera également sur le renforcement des institutions tripartites de dialogue social, notamment les conseils économiques et sociaux et les institutions tripartites similaires. Une aide sera proposée aux gouvernements, au moyen d'exemples tirés d'expériences réussies de dialogue social, afin qu'ils soient mieux en mesure d'engager le dialogue avec les partenaires sociaux et de les consulter avant d'entreprendre des réformes et d'arrêter les politiques économiques et sociales. Il importe que le dialogue social tripartite devienne l'instrument indispensable tant pour l'établissement du consensus sur les stratégies et les politiques nationales en matière de développement que pour la promotion de l'égalité entre les sexes sur le marché du travail.

Négociation collective et relations professionnelles

286. Le Bureau aidera également les Etats Membres à étendre la négociation collective aux

travailleurs des petites et moyennes entreprises, à mettre en place et à renforcer les mécanismes de prévention et de règlement des conflits du travail, et à renforcer les capacités de négociation des mandants.

Connaissances et outils

287. Dans le prolongement de la discussion sur la négociation collective, qui s'est tenue lors de la session du Conseil d'administration de novembre 2007, et de la Réunion de haut niveau sur le même thème prévue pour la fin de 2009, il est prévu de lancer un programme de recherche sur l'évolution des relations professionnelles. Ce programme, qui s'appuiera autant que possible sur des données ventilées par sexe, devrait alimenter la base de connaissances du Bureau et appuyer l'assistance technique pour la promotion de la négociation collective à différents niveaux. La collaboration sera renforcée dans le Bureau, mais aussi à l'extérieur, notamment avec les milieux universitaires et des instituts de recherche, y compris l'Association internationale des relations de travail.

Communication

288. Divers moyens de communication – communiqués de presse, CD-ROM, sites Web – seront utilisés systématiquement pour démontrer le rôle

fédérateur du dialogue social et du tripartisme dans la mise en œuvre des trois autres objectifs stratégiques et, par conséquent, de l'Agenda du travail décent dans les Etats Membres.

Coopération technique

289. En 2008-09, le BIT a instauré des partenariats de coopération avec de nouveaux donateurs dans le domaine du dialogue social et des relations professionnelles dans des régions comme l'Europe du Sud-Est et l'Amérique latine. Les ressources mobilisées dans ce contexte ont été consacrées à la mise en œuvre des programmes par pays de promotion du travail décent. Pendant la période 2010-11, le Bureau intensifiera ses efforts en vue de consolider les partenariats existants et d'en développer de nouveaux, afin de pouvoir s'assurer davantage de ressources extrabudgétaires.

Risques et hypothèses

290. L'obtention de ce résultat et le succès de sa stratégie dépendront du montant des ressources extrabudgétaires qui pourront être mobilisées et de la volonté des mandants tripartites de faire le nécessaire pour appliquer les conseils techniques et les orientations stratégiques proposés par le Bureau dans le domaine du dialogue social et des relations professionnelles.

Indicateurs

Indicateur 12.1. Nombre d'Etats Membres qui, avec l'appui du BIT, renforcent les institutions et les mécanismes de dialogue social en conformité avec les normes internationales du travail

Mesure

Pour pouvoir être comptabilisés, les résultats doivent répondre au critère suivant:

- Mise en place ou revitalisation des institutions nationales tripartites de dialogue social, en sorte qu'elles puissent disposer de leurs propres ressources humaines et financières et fonctionner efficacement (réunions régulières, prises de décisions communes) comme espace de rencontre pour les consultations entre le gouvernement et les organisations de travailleurs et d'employeurs les plus représentatives. Il conviendra éventuellement d'établir une procédure de consultation tripartite entre le gouvernement et les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives sur les normes internationales du travail, conformément aux dispositions de l'article 2 de la convention n° 144.

Base de référence

20 Etats Membres (compte tenu des résultats passés)

Cible

10 Etats Membres dans l'ensemble des régions

Indicateur 12.2. Nombre d'Etats Membres qui, avec l'appui du BIT, renforcent les dispositifs de négociation collective et de règlement des conflits du travail conformément aux normes internationales du travail et en consultation avec les partenaires sociaux

Mesure

Pour pouvoir être comptabilisés, les résultats doivent répondre à au moins un des critères suivants:

- Mise en place d'un mécanisme volontaire, gratuit et rapide pour le règlement des conflits de travail permettant aux employeurs, aux travailleurs et à leurs organisations respectives de résoudre leurs différends par voie de conciliation et d'arbitrage sans recourir à la justice, conformément aux dispositions de la recommandation n° 92. Ce mécanisme devra être doté d'un budget suffisant et apporter la preuve d'une activité régulière.
- Mise en place ou réforme d'un mécanisme pour les négociations volontaires à différents niveaux, apte à fonctionner dans le secteur public comme dans le secteur privé, conformément aux dispositions des conventions n°s 98, 151 et 154, et attesté par l'évolution des accords collectifs en vigueur et le nombre de travailleurs couverts par ces accords.

Base de référence

10 Etats Membres (compte tenu des résultats passés)

Cible

10 Etats Membres dans l'ensemble des régions

Résultat 13: Une approche sectorielle du travail décent est appliquée

Stratégie

Expérience et enseignements

291. Les gens travaillent dans différents secteurs d'activité économique. Les industries et les services sont confrontés à des problèmes spécifiques, et les individus doivent faire face à des enjeux professionnels décisifs pour leur existence. Sur la base de ce constat, l'OIT s'attache à mettre en œuvre une approche sectorielle destinée à permettre une application pratique des orientations stratégiques de haut niveau là où elles sont le plus nécessaires, c'est-à-dire sur le lieu de travail.

292. L'expérience a montré que les priorités de travail des divers secteurs doivent être établies de manière souple et dynamique afin de permettre à l'Organisation de répondre aux besoins des mandants au moment voulu et d'une manière ciblée. On a également pu constater l'importance des organes consultatifs sectoriels, qui permettent d'engager avec les mandants des consultations informelles sur les enjeux les plus urgents, tels que la restructuration des industries et des services.

293. Les résultats atteints lors des périodes biennales précédentes à l'aide des programmes d'action, comme ceux qui ont été menés dans les domaines de l'agriculture, de la construction, de l'éducation et des services de santé, ont prouvé l'intérêt d'une approche sectorielle. Pour pouvoir bénéficier d'un plein appui de la part des gouvernements nationaux et des partenaires sociaux, il est essentiel que ces programmes soient mis en œuvre en étroite collaboration avec les Bureaux des activités pour les employeurs et pour les travailleurs ainsi qu'avec les structures extérieures.

Intégration des composantes du travail décent

294. Pour assurer le traitement des questions sectorielles les plus importantes dans le cadre des programmes par pays de promotion du travail décent, le Bureau va s'attacher à dégager des enjeux sectoriels dès les premières phases d'élaboration de ces derniers. Les programmes par pays de promotion du travail décent privilégieront, selon les besoins, les secteurs prometteurs en termes de création d'emplois, ceux qui risquent de connaître des pertes d'emplois, ou ceux dans lesquels des améliorations sensibles peuvent être apportées dans les domaines de l'employabilité, des conditions de travail et du dialogue social.

295. Compte dûment tenu des spécificités sectorielles, une attention constante sera portée aux questions recoupant les quatre objectifs stratégiques, comme la sécurité et la santé, le travail des enfants, la responsabilité sociale des entreprises, les conditions de travail et l'égalité entre hommes et femmes. Les activités relatives au VIH/sida se concentreront sur des secteurs qui ne sont pas encore couverts par des directives spécifiques, comme celles qui existent pour la construction, les transports et le secteur minier.

Renforcement des capacités des mandants et partenariats internationaux

296. L'OIT va s'attacher principalement à renforcer l'intégration des dimensions économique, sociale et environnementale. La participation des mandants sera capitale pour la mise en œuvre de cette stratégie. Comme indiqué dans la Déclaration sur la justice sociale, le programme, selon les besoins et en consultation avec les organisations nationales et internationales de travailleurs et d'employeurs représentatives, s'attachera à nouer le dialogue avec d'autres entités non étatiques et acteurs économiques, comme les entreprises multinationales et les syndicats exerçant leurs activités au niveau sectoriel mondial.

297. La participation des organisations intergouvernementales qui travaillent dans une optique sectorielle, comme l'Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture, l'OMS, l'Organisation maritime internationale ou l'Organisation mondiale du tourisme, ainsi que celle des entreprises multinationales et de leurs fournisseurs, et des ministères qui, d'une manière générale, ne travaillent pas directement avec l'OIT, sont également importantes pour la promotion de l'Agenda du travail décent dans les pays et dans l'ensemble du système multilatéral.

Connaissances et outils

298. Les travaux de recherche, qui seront systématiquement axés davantage sur les réalités concrètes que sur des problématiques générales, porteront sur les relations entre les droits, l'emploi, la protection sociale et le dialogue social dans des secteurs économiques clés; ils auront également pour but d'aider à élaborer des mesures concrètes pour faire face à l'incidence du changement climatique et des chaînes mondiales d'alimentation sur le lieu de travail, et à instaurer de bonnes pratiques dans le domaine des règlements des conflits du travail dans les services publics, entre autres. Les résultats de ces travaux seront complétés par des réunions sectorielles mondiales qui permettront de faire

face en temps voulu aux nouvelles réalités et d'examiner les questions les plus urgentes au cas par cas. On procédera également à une compilation de statistiques, ventilées par sexe, sur l'emploi et les conditions de travail dans certains secteurs, en commençant par le tourisme et la pêche.

299. Des informations sectorielles seront mises à la disposition de l'ensemble des unités du siège et des bureaux extérieurs, moyennant la mise au point d'un outil de diffusion de connaissances basé sur Internet, qui permettra d'accéder aux données sectorielles nationales figurant dans les bases de données actuelles.

300. Afin d'aider les mandants à utiliser les normes sectorielles, le BIT a mis au point un ensemble d'outils – manuels, recueils de directives pratiques, directives – destinés à les compléter. Les orientations ainsi proposées se fondent sur des bonnes pratiques reconnues au niveau international et s'inspirent de toutes les normes internationales du travail, sectorielles ou générales, présentant un intérêt particulier pour tel ou tel secteur. Conjugués avec les normes du travail sectorielles, ces outils constituent une base idéale pour l'élaboration des législations et des politiques.

301. Le Bureau privilégiera encore davantage le renforcement des capacités en mettant au point des outils reposant sur les instruments susmentionnés. Ces outils à portée globale auront pour but de transposer les orientations de haut niveau dans un ensemble de modules intégrés, d'outils et de matériels pédagogiques destinés à permettre aux pays d'être mieux en mesure d'appliquer les normes sectorielles, de se doter des équipements nécessaires pour les activités mises en œuvre au plan national et d'améliorer les conditions de travail dans l'entreprise. La mise au point de ces outils se fera en collaboration avec le Centre de Turin et CINTERFOR, et une attention toute particulière sera accordée à certains secteurs – agriculture, activités portuaires, transport maritime, pêche, construction, industrie minière et éducation.

302. Des manuels ou des directives consacrés à tel ou tel secteur, du même type que ceux qui ont été élaborés pour la mise en œuvre de la convention du travail maritime, seront mis au point en vue d'améliorer les systèmes d'inspection et l'application des normes. Parallèlement, le Bureau s'attachera à faciliter encore davantage l'accès à la formation partout dans le monde, en particulier à la formation professionnelle, en travaillant en réseau avec des établissements assurant une formation professionnelle dans des

secteurs spécifiques – transports maritimes, activités portuaires, hôtellerie, tourisme, télécommunications ou commerce.

Autres activités sectorielles

303. Le BIT continuera à assurer le suivi des résolutions adoptées en 2006-07 par la CIT pour les secteurs de la pêche et des transports maritimes, ainsi que des conclusions et recommandations des réunions sectorielles. D'autres activités sectorielles seront consacrées aux secteurs les plus prometteurs en termes de création d'emplois ainsi qu'aux entreprises multinationales. La coopération intersectorielle jouera un rôle prépondérant dans la mise en œuvre des activités engagées dans le prolongement de la résolution de 2008 de la CIT concernant la promotion de l'emploi rural pour réduire la pauvreté. Les activités de coopération technique se poursuivront dans des secteurs tels que les activités portuaires, la pêche et les transports routiers. Elle sera également mise au service de programmes nationaux de promotion du travail décent dans des secteurs comme celui de la démolition des navires.

Communication

304. Des informations sectorielles seront mises à la disposition du grand public par le biais de fiches d'informations, et des informations audiovisuelles seront ajoutées sur le site Web. Les relations avec les médias se poursuivront en vue d'entretiens ponctuels sur des nouvelles récentes ou sur les évolutions constatées dans tel ou tel secteur, ainsi que sur des publications de première importance comme les recueils de directives pratiques.

Risques et hypothèses

305. Toutes les principales activités du Programme des activités sectorielles sont arrêtées directement par le Conseil d'administration et disposent par conséquent d'un soutien tripartite mondial. Cependant, au niveau national, en particulier dans le cadre des programmes d'action ou des activités de suivi des initiatives engagées au niveau mondial ou régional (comme les réunions et les ateliers), il est moins certain que les gouvernements et les partenaires sociaux ont la volonté politique d'appliquer ce qui a été convenu à ces niveaux. La crise financière et économique risque en outre de toucher davantage certains secteurs. Dans ce contexte, il sera indispensable de fixer des priorités et des domaines d'action privilégiés pour être en mesure de répondre efficacement et en temps voulu à la demande des mandants.

Indicateurs

Indicateur 13.1. Nombre d'Etats Membres qui, avec l'appui du BIT, appliquent des normes, des recueils de directives pratiques ou des directives sectorielles	
Mesure Pour pouvoir être comptabilisés, les résultats doivent répondre à au moins un des critères suivants:	
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ratification d'une convention sectorielle. ▪ Adoption d'une législation ou d'une réglementation appliquant les principales dispositions d'une norme sectorielle, d'un recueil de directives pratiques ou d'une directive spécifique à un secteur. 	
Base de référence	Cible
A établir en fonction des résultats de 2008-09	15 Etats Membres
Indicateur 13.2. Nombre d'Etats Membres dans lesquels les mandants, avec l'appui du BIT, prennent des mesures significatives dans un secteur spécifique en vue de promouvoir l'Agenda du travail décent	
Mesure Pour pouvoir être comptabilisés, les résultats doivent répondre au critère suivant:	
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Mise en place d'une politique ou d'un plan d'action national, régional ou local, doté du budget nécessaire et chargé d'appliquer les recommandations ou les conclusions des réunions sectorielles de l'OIT. 	
Base de référence	Cible
A établir en fonction des résultats de 2008-09	10 Etats Membres

Objectif stratégique: Normes et principes et droits fondamentaux au travail

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

306. Les priorités immédiates sont déterminées par la Déclaration sur la justice sociale qui met l'accent sur la justice et l'équité sociales et par le contexte mondial des turbulences financières et économiques, ce qui montre qu'il est urgent et nécessaire de protéger les normes du travail décent.

307. L'accent mis sur la liberté syndicale et le droit de négociation collective, ancré dans la Déclaration, est une reconnaissance stratégique de l'élément fondamental d'une approche fondée sur le respect des droits, faisant en sorte que les travailleurs et les travailleuses puissent faire valoir leurs droits collectivement. Etant donné que cette liberté est souvent fortement contestée dans les pays et les situations où elle est le plus

nécessaire, les résultats obtenus en la matière doivent être examinés sous plusieurs angles.

308. Un large consensus s'est formé sur les droits fondamentaux au travail dans leur ensemble et s'applique aux quatre catégories: outre la liberté syndicale et le droit de négociation collective, il met l'accent sur la nécessité d'abolir le travail forcé, le travail des enfants et la discrimination au travail. La promotion des conventions fondamentales se poursuivra en vue de leur ratification universelle d'ici à 2015, comme cela est proposé dans le rapport du Directeur général à la Conférence internationale du Travail de 2008 intitulé *Travail décent: défis stratégiques à venir*.

Objectif stratégique: Promouvoir et mettre en œuvre les normes et les principes et droits fondamentaux au travail	1	2	3
	Budget ordinaire 2010-11 (en dollars E.-U.)	Montant estimatif des dépenses extrabudgétaires pour 2010-11 (en dollars E.-U.)	Montant estimatif du CSBO pour 2010-11 (en dollars E.-U.)
14. Liberté syndicale et négociation collective: La liberté syndicale et le droit de la négociation collective sont largement connus et exercés	15 004 416	7 800 000	17 000 000
15. Travail forcé: Le travail forcé est éliminé	4 597 634	14 600 000	
16. Travail des enfants: Le travail des enfants est éliminé et la priorité est donnée à l'éradication de ses pires formes	15 699 236	118 700 000	
17. Discrimination au travail: La discrimination dans l'emploi et la profession est éliminée	6 728 244	7 000 000	
18. Normes internationales du travail: Les normes internationales du travail sont ratifiées et appliquées	61 564 118	9 900 000	
Total	103 593 648	158 000 000	17 000 000
Montant estimatif total des ressources affectées à l'objectif stratégique			278 593 648

309. L'amélioration de la gouvernance dans le monde du travail par des mécanismes de dialogue social et le tripartisme, par un renforcement des administrations du travail et par des politiques de l'emploi globales permet inévitablement aux travailleurs et aux employeurs de mieux faire entendre leur voix et d'être mieux représentés. La mise en œuvre progressive et résolue de normes du travail décent plus générales dans le cadre de procédures internationales et nationales utilisera au mieux les méthodes de travail du BIT uniques en leur genre pour parvenir à la justice sociale, en particulier en temps de crise.

310. Le système de contrôle de l'OIT est le plus perfectionné dans le système des Nations Unies. Il permet de suivre les progrès réalisés dans la mise en œuvre des conventions fondamentales et de toutes les autres conventions. Il est constitué de structures fondées sur l'examen de rapports (la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations, la Commission tripartite de l'application des normes de la Conférence, etc.), de structures fondées sur

l'examen de plaintes, comme le Comité tripartite de la liberté syndicale et des organes ad hoc créés sur la base de plaintes particulières. Le mécanisme de contrôle et le suivi de la Déclaration de 1998 de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail (la Déclaration de 1998) fonctionnent en synergie et sont les outils essentiels qui permettent de faire le point des progrès accomplis dans l'application des normes et principes pertinents en matière de liberté syndicale et de recenser les lacunes qui doivent être comblées.

311. Le BIT continuera de s'appuyer largement sur les organes de contrôle, le mécanisme de suivi de la Déclaration de 1998, la Déclaration sur la justice sociale ainsi que sur des alliances stratégiques au sein du système des Nations Unies et avec d'autres organisations pour faire mieux comprendre les problèmes existants, trouver des solutions et aider les mandants à créer un environnement dans lequel les droits fondamentaux et les autres normes internationales du travail pertinentes sont pleinement respectés.

Résultat 14: La liberté syndicale et le droit de négociation collective sont largement connus et exercés

Stratégie

312. La liberté syndicale et le droit de négociation collective sont des droits humains qui sont essentiels pour la démocratie et le développement économique et social. Ils constituent la pierre angulaire incontestable de l'OIT, comme en témoigne l'importance de ces principes dans la Constitution de l'OIT et la Déclaration de Philadelphie, la Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail (1998) et la Déclaration de 2008 sur la justice sociale pour une mondialisation équitable.

Expérience et enseignements

313. Deux conventions fondamentales de l'OIT – la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, et la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949 – sont les instruments internationaux dont la portée est la plus considérable dans ce domaine. Elles consacrent les droits des travailleurs et des employeurs de constituer les organisations de leur choix et de s'y affilier, et de ces organisations d'exercer des activités librement, en particulier en participant à des négociations collectives libres et volontaires. Les gouvernements sont censés établir des mécanismes efficaces garantissant l'indépendance des organisations d'employeurs et de travailleurs

ainsi que la protection des syndicalistes et des responsables syndicaux contre tous les actes préjudiciables (renvois, rétrogradations, mutations et refus d'embaucher). Sans cette protection, la liberté syndicale est vidée de toute substance et le droit de négociation collective reste lettre morte. Ces droits permettent de trouver des solutions à d'autres problèmes dans le monde du travail. La crise financière et économique a relancé la nécessité de promouvoir ces droits de manière efficace. Malgré l'augmentation significative des niveaux de ratification des conventions n° 87 et 98, il subsiste des écarts importants. Sur les huit conventions fondamentales, la convention n° 87 est maintenant celle qui est le moins ratifiée. Le suivi annuel et les rapports globaux au titre de la Déclaration de 1998 ont mis en évidence les obstacles à la ratification des conventions n° 87 et 98 ainsi que la volonté politique des Etats Membres de les ratifier et les mettre en œuvre.

314. Il existe encore des obstacles à l'application des conventions n° 87 et 98 dans la pratique – en particulier en ce qui concerne les travailleurs vulnérables dans l'agriculture et dans les zones travaillant pour l'exportation, les travailleurs domestiques et les travailleurs migrants – qui se traduisent souvent par une inégalité de droits pour les femmes. Même si, ces dernières années, les organes de contrôle ont enregistré une diminution du nombre de plaintes pour refus de reconnaissance des libertés civiles, le nombre de

plaintes concernant des actes de discrimination et d'ingérence antisyndicales a fortement augmenté. Bien que l'on ait enregistré des progrès dans l'abrogation de dispositions législatives accordant un monopole ou une position dominante à une seule organisation, des difficultés dans l'enregistrement d'organisations d'employeurs et de travailleurs subsistent, par exemple des conditions d'adhésion extrêmement strictes ou l'obligation d'obtenir une autorisation préalable. L'expérience a montré que le plein respect du droit d'organisation et de négociation collective exige une volonté politique forte et un changement des mentalités et de la façon dont on aborde les relations professionnelles. Pour progresser dans cette voie, l'engagement et l'appui à long terme du Bureau sont nécessaires, souvent sur plusieurs périodes biennales.

Ratification et application des normes

315. Le Bureau visera essentiellement à consolider les acquis et à permettre de nouvelles avancées dans la reconnaissance des droits fondamentaux des travailleurs (en mettant particulièrement l'accent sur les catégories vulnérables mentionnées plus haut), des employeurs et de leurs organisations de s'organiser et d'exercer leurs activités, en particulier la négociation collective, librement, sans ingérence ni discrimination. Comme par le passé, la stratégie visera principalement à promouvoir la ratification et l'application effective des normes et principes sur lesquels se fondent la liberté syndicale et la négociation collective, à fournir des services aux mandants pour les aider à donner effet à ces normes et principes, à renforcer la base de connaissances pour faciliter ces activités et la sensibilisation. A cet effet, les commentaires des organes de contrôle seront mieux intégrés dans les activités d'assistance technique influant sur les programmes par pays de promotion du travail décent ainsi que les décisions du Conseil d'administration relatives à un plan d'action destiné à accroître l'impact du système normatif et du plan d'action visant à promouvoir la liberté d'association et la négociation collective au titre du suivi de la Déclaration de 1998.

Un pôle tridimensionnel: connaissances et communication, cadres juridiques nationaux et renforcement des capacités des mandants

316. La stratégie mettra particulièrement l'accent sur les éléments suivants:

- Faire mieux connaître aux mandants et à l'ensemble du public les droits des organisations d'employeurs et de travailleurs, en vertu des conventions n^{os} 87 et 98, de s'organiser librement et participer à des négociations collectives volontaires, ainsi que les commentaires, procédures et

principes des organes de contrôle de l'OIT dans ce domaine. Pour ce faire, on pourrait établir des partenariats avec les organisations nationales d'employeurs et de travailleurs, les ministères du travail, les grands médias nationaux et élaborer des programmes à l'intention des parlementaires, des autorités judiciaires, y compris au niveau de la Cour suprême, des administrations et des responsables politiques.

- Etablir des cadres juridiques bien conçus qui respectent et protègent le droit syndical et le droit de négociation collective en se conformant, le cas échéant, aux commentaires des organes de contrôle. Cela consiste notamment à formuler des conseils et fournir une assistance technique aux ministères du travail et aux partenaires sociaux et à travailler avec eux pour parvenir à un consensus sur la réforme législative.
- Renforcer les capacités dont les gouvernements et les organisations d'employeurs et de travailleurs ont besoin pour appliquer et mettre en pratique les normes et principes sur lesquels se fondent la liberté syndicale et la négociation collective, en particulier dès lors que des lois pertinentes ont été adoptées. On accordera une attention particulière à la formation des administrateurs du travail et des inspecteurs du travail, afin de renforcer les mécanismes de protection contre la discrimination et l'ingérence antisyndicales. Une formation sera en outre offerte à des médiateurs, des conciliateurs et des arbitres, notamment à des conseils d'arbitrage tripartites indépendants, pour renforcer les mécanismes de prévention et de règlement des conflits et favoriser l'établissement de relations professionnelles harmonieuses. Des activités de recherche et développement portant sur des indicateurs de mesure de la liberté syndicale et de la négociation collective seront poursuivies.

Risques et hypothèses

317. On part du grand principe que les Etats Membres de l'OIT sont résolus à respecter, promouvoir et mettre en œuvre la liberté d'association et le droit de négociation collective. Cet engagement résulte de l'appartenance à l'Organisation et de la ratification des conventions fondamentales relatives à la liberté syndicale et au droit de négociation collective. Cela est reconnu dans la Déclaration de 1998 et la Déclaration sur la justice sociale. En outre, depuis 1951, il existe un mécanisme fondé sur l'examen de plaintes applicable en cas de violation des principes de la liberté d'association, qui est indépendant de la ratification des conventions pertinentes. Le principal risque est l'absence éventuelle de volonté politique au niveau national

pour progresser concrètement à cet égard. En outre, l'expérience a montré qu'un engagement et un appui du Bureau à long terme sont nécessaires, s'étendant souvent sur plusieurs

périodes biennales avant qu'un changement n'intervienne dans les mentalités et dans la façon d'aborder les relations professionnelles.

Indicateurs

Indicateur 14.1. Nombre d'Etats Membres qui, avec l'appui du BIT, progressent dans l'application des droits fondamentaux en matière de liberté syndicale et de négociation collective	
Mesure Pour pouvoir être comptabilisés, les résultats doivent au moins remplir deux des critères ci-après, comme l'ont fait remarquer les organes de contrôle de l'OIT ou comme cela est indiqué dans le cadre du mécanisme de suivi de la Déclaration de 1998:	
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Une stratégie et/ou des programmes de sensibilisation concernant la liberté d'association et la négociation collective visant les mandants tripartites est (sont) lancé(e)s. ▪ La convention n° 87 ou n° 98 est ratifiée. ▪ Des progrès sont accomplis dans le respect des libertés civiles fondamentales des syndicalistes et des organisations d'employeurs. ▪ Des modifications sont apportées à la législation, à la politique ou à la pratique pour faire en sorte que les syndicats et les organisations d'employeurs puissent être enregistrés et fonctionner sans restrictions excessives. ▪ Des mécanismes visant à assurer une protection contre les actes de discrimination ou d'ingérence antisyndicale sont établis ou développés. ▪ Des politiques et mécanismes visant à promouvoir la négociation collective sont établis ou développés. 	
Base de référence	Cible
Doit être établie sur la base des rapports de la commission d'experts et du suivi de la Déclaration de 1998 en 2008-09	10 Etats Membres

Indicateur 14.2. Nombre d'Etats Membres qui, avec l'appui du BIT, prennent des mesures ayant une réelle portée pour permettre l'exercice de la liberté syndicale et du droit de négociation collective dans les zones franches d'exportation (ZFE)	
Mesure Pour pouvoir être comptabilisés, les résultats doivent au moins remplir un des critères ci-après, comme l'ont fait remarquer les organes de contrôle de l'OIT ou comme cela est indiqué dans le cadre du mécanisme de suivi de la Déclaration de 1998:	
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Une stratégie et/ou des programmes de sensibilisation visant à promouvoir la liberté syndicale et la négociation collective visant les travailleurs et les employeurs de ZFE est (sont) lancé(e)s. ▪ Des mesures sont adoptées pour permettre à des organisations de travailleurs de s'établir et de fonctionner dans des ZFE. ▪ Des mécanismes visant à assurer la protection contre des actes de discrimination ou d'ingérence antisyndicale dans des ZFE sont établis ou développés. ▪ Des politiques et mécanismes visant à promouvoir la négociation collective dans des zones travaillant pour l'exportation sont établis ou développés. 	
Base de référence	Cible
Doit être établie en 2010 en tenant compte des réponses aux observations générales de la commission d'experts 2009	2 Etats Membres (à revoir au moment de l'établissement de la base de référence)

Résultat 15: Le travail forcé est éliminé

Stratégie

318. La persistance du travail forcé, imposée essentiellement par des individus et des entreprises du secteur informel plutôt que directement par l'Etat, est une entrave majeure à la réduction de la pauvreté dans le monde entier. Elle constitue également une violation grave des droits humains fondamentaux et est à l'opposé du principe de travail décent défendu par l'OIT. Cependant, l'objectif de l'éradication du double

problème que représentent le travail forcé et la traite des êtres humains, qui affecteraient au moins 12,3 millions de femmes, d'hommes et d'enfants, peut être atteint dès lors qu'il existe une volonté politique et que des ressources suffisantes sont allouées pour combattre ces deux phénomènes. L'OIT doit par conséquent intensifier son action et la concentrer sur l'appui et le renforcement d'une alliance mondiale contre le travail forcé, de manière à ce que les mandants de l'OIT puissent s'acquitter de leurs rôles

respectifs pour parvenir à son abolition effective dans les années à venir, en œuvrant conjointement avec d'autres partenaires intéressés aux niveaux national et international. La convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930, et la convention (n° 105) sur l'abolition du travail forcé, 1957, qui sont les plus ratifiées de toutes les conventions de l'OIT, assorties d'un suivi approprié des observations formulées par les organes de contrôle de l'OIT et au titre de la Déclaration de 1998 constitueront le fondement de cette stratégie.

Expérience et enseignements

319. Dans toutes les régions du monde, les gouvernements recherchent de plus en plus l'assistance du BIT pour tenter de résoudre le problème du travail forcé, à la fois par l'emploi de moyens préventifs et par le renforcement de la législation et de son application. Un rôle central est dévolu à l'OIT et à ses mandants, qui consiste à associer les institutions du travail à la lutte contre le travail forcé, en complément des efforts fournis par d'autres institutions chargées de faire respecter la loi et partenaires internationaux, ainsi que l'a précisé le rapport mondial de 2009 sur le travail forcé. L'expérience acquise dans certains pays illustre clairement la valeur ajoutée des plans d'action nationaux et des structures institutionnelles qui leur sont consacrées, impliquant les mandants de l'OIT et d'autres participants, dans la lutte contre le travail forcé, notamment lorsque ces plans d'action bénéficient de ressources humaines et financières suffisantes. Ces dernières années, la reconnaissance du phénomène du travail forcé découlant de la traite d'êtres humains s'est considérablement renforcée; il incombe à présent aux acteurs du marché du travail de s'engager résolument et de prendre les mesures nécessaires pour lutter contre ces problèmes. Il est nécessaire d'entreprendre différentes démarches, allant des activités de sensibilisation au renforcement de la capacité institutionnelle et des cadres juridiques et réglementaires en passant par des interventions concrètes destinées à prévenir le travail forcé et à permettre à ceux qui en ont été victimes de reconstruire leur vie.

Mécanismes de contrôle, coopération technique et intégration des composantes du travail décent

320. Les ressources allouées aux projets de coopération technique, mobilisées principalement dans le cadre du Programme d'action spécial du BIT pour combattre le travail forcé, permettront de fournir aux Etats Membres une assistance pratique tenant compte des disparités entre les sexes, ainsi que les conseils et les outils nécessaires pour résoudre les problèmes relevés par les mécanismes de contrôle de l'OIT et le suivi de la Déclaration de 1998. Au niveau national, cette assistance sera apportée par le biais des programmes par pays de promotion du travail

décent qui intègrent les différents moyens d'action à la disposition de l'OIT pour atteindre les objectifs fixés. Ces programmes peuvent lutter contre le travail forcé de différentes façons – que ce soit directement dans le cadre de résultats par pays axés sur l'élimination du travail forcé et/ou de la traite d'êtres humains ou, plus indirectement, par exemple dans le cadre de résultats portant sur l'application des conventions ratifiées, la formalisation de l'économie informelle, la protection des travailleurs migrants et autres groupes vulnérables ou l'abolition des pires formes de travail des enfants. Afin de soutenir ces activités au niveau national et de leur donner une valeur ajoutée, des ressources du budget ordinaire et des ressources extrabudgétaires devront être investies, au siège, dans les fonctions fondamentales de contrôle de l'application des normes, les activités de communication et de sensibilisation à l'échelle mondiale, la production de matériels d'orientation et de formation, la synthèse des leçons tirées en matière de bonnes pratiques, ainsi que la coordination, la collaboration et l'échange d'expériences entre différentes initiatives de lutte contre le travail forcé entreprises dans toutes les régions du monde. La synergie des quatre objectifs stratégiques de l'OIT garantira une mise en œuvre efficace et coordonnée de l'ensemble des aptitudes et compétences nécessaires pour mettre fin au travail forcé par le biais, notamment, d'une formation professionnelle offerte aux personnes susceptibles d'être victimes de la traite ou de l'extension de la protection sociale et des salaires minima aux travailleurs en situation de servitude pour dettes.

Renforcement des capacités des mandants

321. Dans le cadre de l'alliance mondiale, une importance particulière sera accordée au renforcement de la capacité des organisations d'employeurs et de travailleurs de s'engager de façon anticipée dans une alliance des affaires et une alliance syndicale, respectivement, contre le travail forcé et la traite des personnes. Cela passe par des recherches, des activités de formation et des initiatives menées aux niveaux international et national avec les principales organisations actives à l'échelle internationale et les organisations nationales qui leur sont affiliées, notamment avec les Fédérations syndicales internationales représentant les travailleurs issus de secteurs considérés comme particulièrement exposés au travail forcé.

Connaissances et outils

322. Les travaux de recherche sont indispensables à la production des informations quantitatives et qualitatives nécessaires pour guider l'élaboration des politiques et les activités de sensibilisation. A cette fin, les partenariats avec les milieux universitaires du monde entier seront

privilegiés. Les activités de recherche mettront en évidence et analyseront les liens étroits qui existent entre les quatre principes et droits fondamentaux au travail et d'autres variables du travail décent. La gamme des matériels de qualité destinée à la formation de base sera élargie pour être utilisée et adaptée par les différents groupes de parties prenantes au niveau national. La mise en œuvre de systèmes rigoureux de contrôle et d'évaluation des stratégies d'intervention contre le travail forcé et la traite, dans le but de déterminer les stratégies les plus efficaces en fonction de différents paramètres, constituera un autre domaine prioritaire.

Partenariats internationaux

323. Les partenariats et les alliances stratégiques sont au cœur de l'action contre le travail forcé et la traite, étant donné l'ampleur mondiale des manifestations et des conséquences de ces deux phénomènes. L'OIT continuera de travailler en étroite collaboration avec les organisations apparentées du système des Nations Unies, les institutions financières internationales et d'autres acteurs du développement dans le but de poursuivre l'intégration des mesures contre le travail forcé dans le cadre plus large des

stratégies de réduction de la pauvreté et de développement, mettant pleinement à profit les nombreuses opportunités qu'offre le processus de réforme des Nations Unies.

Risques et hypothèses

324. La stratégie exposée ci-dessus présuppose la mise à disposition de ressources importantes du budget ordinaire et de ressources extrabudgétaires pour soutenir le programme de travail ambitieux qui est prévu. Elle repose sur l'hypothèse que la décentralisation nécessaire de nombreuses fonctions de coopération technique du BIT vers des structures de gestion réactives à la demande et basées sur le terrain s'accompagnera d'un appui continu aux principaux programmes d'action du BIT. Les risques extérieurs sont principalement liés à la possible recrudescence des phénomènes de travail forcé et de traite dans le contexte de la crise mondiale actuelle et de son impact sur l'emploi et la mobilité de la main-d'œuvre, ainsi qu'à un éventuel affaiblissement de l'engagement politique sur cette question en raison d'autres priorités plus prenantes auxquelles pourraient être confrontés les gouvernements et les partenaires sociaux.

Indicateur

Indicateur 15.1. Nombre d'Etats Membres dans lesquels les mandants, avec l'appui du BIT, mettent en œuvre des politiques, programmes ou mesures spécifiques permettant de progresser dans l'application des conventions, principes et droits relatifs à l'élimination du travail forcé	
Mesure	
Pour être comptabilisés, les résultats doivent remplir au moins deux des critères ci-après:	
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Les conventions n^{os} 29 ou 105 sont ratifiées ou les organes de contrôle ont noté avec satisfaction ou intérêt les progrès accomplis dans l'application des conventions pertinentes. ▪ Une loi, une politique ou un plan d'action national nouveau ou modifié est adopté pour éliminer le travail forcé, ou l'élimination du travail forcé est une des priorités de la politique nationale de développement, ou une structure institutionnelle est établie pour conduire ou coordonner l'action contre le travail forcé. ▪ On observe une augmentation incontestable du nombre de poursuites et de condamnations de personnes recourant au travail forcé. ▪ Des systèmes sont établis ou renforcés pour permettre aux anciennes victimes du travail forcé, notamment de la traite des êtres humains, de bénéficier d'une assistance correspondant à leurs besoins. ▪ Des systèmes sont établis ou renforcés pour fournir des données et des informations ventilées par sexe actualisées sur le travail forcé et les mesures prises pour le combattre. 	
Base de référence	Cible
A établir en fonction des résultats de 2008-09	10 Etats Membres

Résultat 16: Le travail des enfants est éliminé et la priorité est donnée à l'éradication de ses pires formes

Stratégie

325. L'existence même du travail des enfants est un indicateur important des principaux déficits de travail décent. Faire en sorte qu'aucun enfant ne se trouve dans l'obligation de travailler et que tous

aient accès à une éducation de qualité constitue une première étape décisive vers la réalisation du travail décent pour les catégories de population les plus vulnérables. Par l'élimination progressive du travail des enfants, il est possible de briser le cercle de la pauvreté pour les enfants travailleurs

et leur famille en leur épargnant les séquelles physiques, mentales et/ou morales d'une entrée prématurée dans le monde du travail et en leur donnant la possibilité de bénéficier d'une éducation et d'acquérir des compétences utiles qui leur permettront d'entrer dans la vie active en tant que citoyens productifs. La convention (n° 138) sur l'âge minimum, 1973, et la convention (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999, sont les cadres normatifs internationaux faisant le plus autorité en matière d'élimination du travail des enfants et constituent la pierre angulaire de la stratégie de l'OIT aux fins de ce résultat. Tous les mandants et les partenaires de l'OIT doivent redoubler d'efforts pour atteindre l'objectif de l'élimination complète des pires formes de travail des enfants d'ici à 2016, surtout en temps de crise. Ainsi que l'a indiqué le Conseil d'administration lorsqu'il a approuvé le Plan d'action global de 2006, l'élimination du travail des enfants doit rester l'une des priorités absolues de l'Organisation.

Expérience et enseignements

326. La réalisation de progrès durables vers le plein respect des principes et droits fondamentaux concernant l'élimination du travail des enfants nécessite des approches complémentaires. L'expérience acquise à ce jour dans l'aide fournie aux mandants afin qu'ils élaborent et mettent en œuvre leurs programmes nationaux assortis de délais et leurs plans d'action vient à l'appui de cette conclusion. Se fondant sur les enseignements tirés, la stratégie utilisera au mieux les différents moyens d'action existant pour éliminer le travail des enfants par le biais de conseils pratiques et cohérents et de l'assistance technique. On s'appuiera pour cela sur la vaste expérience et les connaissances approfondies acquises grâce aux organes de contrôle et aux activités de coopération technique menées dans les Etats Membres à l'échelle mondiale. Comme l'indique le second Rapport global sur le travail des enfants (2006), la diminution tendancielle du travail des enfants peut être attribuée, dans une large mesure, à la combinaison de la volonté des pouvoirs publics, de l'élaboration de politiques et des interventions directes ciblées sur les catégories de population les plus vulnérables au travail des enfants. L'action future de l'OIT permettra à d'autres enfants de venir s'ajouter aux centaines de milliers qui ont déjà été soustraits aux formes intolérables de travail des enfants.

Mécanismes de contrôle et dialogue social

327. L'application effective des conventions sur le travail des enfants est au cœur de la stratégie d'élimination du travail des enfants. Cela implique de prendre en compte les commentaires de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations et de la

Commission de l'application des normes de la Conférence et de leur donner un suivi approprié. Les interventions contre le travail des enfants ont servi de base à un dialogue social renforcé. Il est prévu de conduire une évaluation des comités directeurs tripartites nationaux chargés de guider les programmes extérieurs de l'OIT, et ce afin de renforcer leur efficacité pour promouvoir un dialogue social fructueux et y contribuer.

Coopération technique

328. Au fil des années, l'OIT a acquis une vaste expérience en matière de collaboration avec les partenaires nationaux tripartites à la mise en œuvre réussie de programmes de retrait et de réinsertion des enfants travailleurs et à la fourniture de conseils d'ordre technique et politique sur les moyens d'éliminer le travail des enfants, en particulier ses pires formes. La stratégie de coopération technique de l'OIT utilisera au mieux les différents moyens d'action existant pour éliminer progressivement le travail des enfants, conformément au Plan d'action global adopté en 2006 qui fixe comme objectif l'élimination complète des pires formes de travail des enfants d'ici à 2016.

329. Cet objectif ne peut être atteint avec des approches traditionnelles, il requiert d'entreprendre une action sur trois fronts:

- Fournir un appui à la mise en œuvre de plans d'action nationaux et aider les communautés et secteurs à devenir «exempts de travail des enfants», par un renforcement de la capacité des organisations d'employeurs et de travailleurs à s'attaquer au travail des enfants sur le lieu de travail et par la fourniture d'un appui aux gouvernements, aux niveaux national et local, afin qu'ils soient pleinement aptes à créer, gérer et mettre en œuvre des mesures efficaces pour éliminer le travail des enfants.
- Promouvoir la composante travail des enfants des programmes par pays de promotion du travail décent, notamment par le biais du dialogue social et des liens avec la sécurité sociale, le développement des compétences et l'emploi des jeunes.
- Renforcer le mouvement mondial contre le travail des enfants.

330. La lutte contre les pires formes de travail des enfants et l'élimination de ces dernières faciliteront l'instauration d'une mondialisation plus juste en œuvrant à l'abolition du travail des enfants dans les chaînes d'approvisionnement et en appuyant la responsabilité sociale des entreprises. Le travail des enfants étant à la fois une cause et une conséquence de la pauvreté, son éradication devrait être mentionnée dans les documents de stratégie pour la réduction de la pauvreté qui assurent le maintien du revenu et le

renforcement de la protection sociale. La dimension féminine du travail des enfants continuera d'être prise en compte de façon systématique, notamment par la collecte de données ventilées par sexe dans les enquêtes sur le travail des enfants et par une attention accrue portée au travail domestique des enfants, qui touche principalement les filles.

Connaissances et outils

331. La base de connaissances sur le travail des enfants ainsi que les pratiques renforcées de partage des connaissances constituent toujours une stratégie fondamentale pour l'OIT dans sa lutte contre le travail des enfants. Par le biais d'études sur le travail des enfants et de recherches ciblées, le BIT renforcera son rôle prépondérant dans la production et l'analyse de données destinées à mesurer les progrès accomplis vers l'élimination du travail des enfants. Des évaluations et des études d'impact solides et crédibles continueront d'être réalisées afin d'enrichir la base de données factuelles et d'influer sur les politiques et l'action. Les travaux de recherche seront consacrés à l'élaboration de produits de qualité et de portée mondiale, notamment un rapport mondial faisant autorité, un outil permettant d'estimer le coût de l'élimination des pires formes de travail des enfants et une analyse comparative des initiatives nationales qui se sont avérées fructueuses. Les actions concrètes seront renforcées par l'utilisation de l'ensemble des outils et des matériels ciblés de l'IPEC.

Renforcement des capacités des mandants

332. Le renforcement des capacités sera étendu au niveau national dans le cadre des projets de coopération technique. Il s'agit là du principal outil utilisé par le BIT pour apporter rapidement une assistance spécialisée destinée à renforcer la capacité des mandants tripartites de mettre en place, de maintenir et d'intensifier les mesures qu'ils prennent au niveau national pour éliminer le travail des enfants. Le partenariat avec le Centre de Turin offrira des possibilités de formation et de travail en réseau aux syndicats et aux organisations d'employeurs et s'adressera à d'autres publics cibles sur des sujets tels que le travail des enfants dans l'agriculture et les services domestiques, le travail des enfants et les politiques de l'éducation, la conception et la mise en œuvre de plans d'action nationaux et l'établissement de rapports concernant les normes de l'OIT relatives au travail des enfants.

Intégration des composantes du travail décent

333. Le programme de coopération technique du BIT consacré au travail des enfants continuera d'apporter une contribution majeure aux programmes par pays de promotion du travail décent et offrira des avantages concrets aux mandants de l'Organisation, dans l'esprit de la Déclaration sur la justice sociale, ne serait-ce que par la promotion d'une meilleure prise en compte des questions relatives au travail des enfants dans le dialogue social entre les mandants tripartites. Davantage d'importance sera accordée à la fourniture de conseils techniques et politiques fondés sur des projets privilégiant les interventions directes.

Partenariats internationaux

334. Les partenariats internationaux et les alliances stratégiques seront renforcés. On peut citer notamment:

- l'exploitation des possibilités offertes par le principe de l'unité d'action au sein du système des Nations Unies, ainsi que le Pacte mondial des Nations Unies et l'Initiative mondiale des Nations Unies contre la traite des êtres humains;
- la poursuite de la collaboration technique avec les organismes régionaux et sous-régionaux;
- la fourniture d'avis techniques et d'appui aux alliances spécialisées telles que l'Equipe spéciale sur le travail des enfants et l'éducation pour tous ou la Marche mondiale contre le travail des enfants;
- la poursuite du développement d'initiatives sectorielles, telles que Les enfants hors des mines et le Partenariat international de coopération sur le travail des enfants et l'agriculture; et
- la poursuite des partenariats de recherche dans le cadre du projet interorganisations intitulé Comprendre le travail des enfants.

Risques et hypothèses

335. Le succès de la stratégie décrite ci-dessus dépend de la volonté politique existante au niveau mondial, conformément à l'article 8 de la convention n° 182, ainsi que de l'obtention de ressources extrabudgétaires importantes pour financer les activités opérationnelles au siège et sur le terrain. Ces deux éléments pourraient être menacés par la récession mondiale et la crise financière. Le principal risque est l'insuffisance des ressources extrabudgétaires nécessaires pour financer les activités de coopération technique prévues.

Indicateurs

Indicateur 16.1. Nombre d'Etats Membres dans lesquels les mandants, avec l'appui du BIT, adoptent des politiques et mettent en place des programmes ayant une réelle portée pour éliminer le travail des enfants conformément aux conventions et recommandations de l'OIT	
Mesure Pour être comptabilisés, les résultats doivent remplir au moins un des critères ci-après:	
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Des politiques, plans d'action et/ou programmes sont adoptés par un ou plusieurs mandants de l'OIT pour les rendre conformes aux normes internationales du travail visant à interdire et à éliminer le travail des enfants. ▪ Des mesures assorties de délais destinées à éliminer d'urgence les pires formes de travail des enfants sont mises en œuvre par un ou plusieurs des mandants de l'OIT. ▪ Les questions relatives au travail des enfants, compte tenu de la situation particulière des filles, figurent dans les politiques et programmes de développement et/ou de lutte contre la pauvreté et les politiques et programmes sociaux pertinents. ▪ Des politiques de lutte contre le travail des enfants sont adoptées et promues par le biais d'organisations ou de groupements intergouvernementaux économiques et sociaux opérant aux niveaux mondial, régional ou sous-régional. 	
Base de référence	Cible
32 Etats Membres en 2008	45 Etats Membres, dont 15 en Afrique
Indicateur 16.2. Nombre d'Etats Membres dans lesquels les mandants, avec l'appui du BIT, prennent des mesures pour adopter ou modifier la législation ou renforcer leurs bases de connaissances sur le travail des enfants	
Mesure Pour être comptabilisés, les résultats doivent remplir au moins un des critères ci-après:	
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Les conventions n^{os} 138 ou 182 sont ratifiées. ▪ Les organes de contrôle de l'OIT ont noté avec satisfaction ou intérêt les progrès accomplis dans l'application des conventions pertinentes. ▪ Des mécanismes et systèmes sont établis ou renforcés pour que l'on dispose de données et statistiques ventilées par sexe actualisées concernant la situation des enfants qui travaillent. ▪ La collecte et l'analyse de données ciblées, ainsi que des recherches sont entreprises par les mandants et/ou d'autres partenaires nationaux afin d'enrichir la base de connaissances sur le travail des enfants et de répertorier les leçons tirées de l'expérience. 	
Base de référence	Cible
42 Etats Membres en 2008	50 Etats Membres

Résultat 17: La discrimination dans l'emploi et la profession est éliminée

Stratégie

336. La discrimination étant un phénomène complexe et évolutif, la stratégie destinée à la combattre doit se mener sur plusieurs fronts: cet impératif est d'autant plus pressant que la crise financière et économique actuelle comporte un risque d'aggravation des inégalités, entre les nations comme à l'intérieur des pays. L'OIT fondera la stratégie liée à ce résultat sur le cadre que constituent la convention (n^o 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958, la convention (n^o 100) sur l'égalité de rémunération, 1951, ainsi que sur les activités entreprises pour donner suite aux observations de ses organes de contrôle ou à la Déclaration de 1998.

337. Le taux élevé de ratification des conventions n^{os} 100 et 111 témoigne de l'importance attachée aux principes définis dans ces instruments, importance confirmée par la Déclaration de 1998 et, plus récemment, par la Déclaration sur la

justice sociale. L'élimination de toutes les formes de discrimination dans l'emploi et la profession semble pourtant rester un objectif bien lointain.

Expérience et enseignements

338. Il est évident qu'aucune société n'est exempte de discrimination et que la lutte contre cette dernière ne doit jamais se relâcher. Pour être véritablement efficace, une politique nationale d'égalité doit comporter de multiples composantes et notamment des mesures législatives et administratives, des politiques publiques, des programmes concrets, des approches préventives et la mise en place d'organismes spécialisés.

339. Les législations contre la discrimination ont beaucoup évolué, avec notamment un allongement de la liste des motifs de discrimination et une appréhension beaucoup plus fine de la discrimination multiple, qui se fonde non pas sur un, mais sur plusieurs motifs. L'application effective du principe de non-discrimination se

heurte cependant à des écueils importants. Il arrive fréquemment que certaines catégories de travailleurs – travailleurs occasionnels, travailleurs domestiques, travailleurs migrants, travailleurs de l'économie informelle – ne bénéficient pas de la protection prévue par la loi. Le non-respect et la non-reconnaissance des droits et des cultures des populations autochtones engendrent souvent la discrimination et l'exclusion. L'origine sociale est un motif de discrimination dont il est généralement peu tenu compte: il importe, à l'heure où le morcellement social prend des formes inédites, de combler cette lacune. On constate par ailleurs, en ce qui concerne l'application du principe de l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale, que cette notion de «valeur égale» n'est pas sans soulever des difficultés, tant théoriques que pratiques.

340. Il reste très difficile d'assurer la mise en œuvre du principe de non-discrimination, d'où la nécessité de confier aux institutions et organismes publics compétents le soin d'en assurer une application effective. On sait également l'importance du travail de sensibilisation, et l'influence considérable que peuvent jouer à cet égard les organisations d'employeurs et de travailleurs. Il importe par ailleurs de donner aux autorités responsables, notamment aux juges et aux inspecteurs du travail, les moyens nécessaires pour identifier les cas de discrimination et prendre les mesures qui s'imposent. Il est capital de continuer à rassembler des données ventilées par sexe, afin de pouvoir évaluer les écarts de salaires entre hommes et femmes, repérer les lignes de faille sociales et économiques entre les diverses couches de la population, ainsi que surveiller et évaluer l'impact des mesures qui ont été prises et les résultats produits.

Mécanismes de contrôle et coopération technique

341. L'OIT va continuer à faire le nécessaire pour comprendre et évaluer les multiples facettes de la discrimination et aider les mandants à véritablement faire face à ce problème. La Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations, la Commission de l'application des normes de la Conférence, le mécanisme de suivi de la Déclaration de 1998, les résultats des recherches et de l'assistance technique du BIT, les alliances avec les organismes et mécanismes des Nations Unies resteront à cet égard de précieuses sources d'information.

342. Bien que le principe de la non-discrimination fasse l'objet d'une approbation quasi universelle, les ressources extrabudgétaires consacrées à son application sont nettement insuffisantes. L'OIT va continuer à essayer de mobiliser des ressources pour la coopération technique, afin que cette dernière réponde davantage aux besoins des mandants et les aide à se doter d'une stratégie

globale et efficace à long terme pour faire face à la discrimination, dans toute sa complexité.

Renforcement des capacités des mandants

343. Les gouvernements et les organisations d'employeurs et de travailleurs ont tous un rôle capital à jouer dans l'élimination de la discrimination et la promotion de l'égalité, comme l'attestent les instruments internationaux pertinents. Le dialogue social constitue un outil précieux pour combler les lacunes – qu'il s'agisse de carences législatives ou de difficultés de mise en œuvre – constatées dans ce domaine. L'OIT va s'attacher tout particulièrement à aider les trois catégories d'acteurs à se doter des capacités nécessaires pour élaborer et mettre en œuvre des politiques nationales d'égalité, ainsi qu'à mettre au point et à appliquer des politiques pour les lieux de travail. L'Organisation continuera également à faire le nécessaire pour que les mandants soient mieux en mesure d'appliquer le principe de l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale.

Intégration des composantes du travail décent

344. La Déclaration sur la justice sociale confirme la place éminente du principe de la non-discrimination dans le système de valeurs de l'Organisation comme dans l'action à mener pour assurer un travail décent pour tous, femmes et hommes. L'élimination de la discrimination est au cœur du travail décent pour tous ceux qui travaillent ou cherchent à travailler pour gagner leur vie, qu'ils soient employeurs, salariés ou travailleurs indépendants, dans l'économie formelle comme dans l'économie informelle. L'OIT va activement s'employer à faire en sorte que l'égalité entre hommes et femmes et la non-discrimination soient traitées comme des questions transversales dans les programmes par pays de promotion du travail décent et pour l'ensemble des objectifs stratégiques, et que des mesures ciblées soient prises pour répondre aux besoins et faire respecter les droits des catégories particulièrement exposées à la discrimination et à l'exclusion, notamment les personnes handicapées, les travailleurs migrants, les populations autochtones ou les personnes vivant avec le VIH/sida.

Partenariats internationaux

345. La non-discrimination est l'un des aspects essentiels de l'approche du développement fondée sur les droits de l'homme, approche qui constitue l'un des principes communs des organisations du système des Nations Unies en matière de programmation. Les pays sont de plus en plus nombreux à disposer d'un bilan commun de pays et d'un PNUAD, documents qui intègrent

les principes de la non-discrimination et de l'égalité entre hommes et femmes et qui accordent une attention toute particulière aux groupes touchés par la discrimination et l'exclusion. L'OIT s'efforcera en particulier d'aligner les programmes par pays de promotion du travail décent sur les PNUAD, et continuera de participer activement aux activités des mécanismes interinstitutions concernant les populations autochtones, les minorités, les personnes handicapées et les questions d'égalité entre les sexes. L'Organisation va également poursuivre ses efforts en vue d'accroître, dans l'ensemble du système des Nations Unies, la visibilité et l'influence des normes internationales du travail relatives à la non-discrimination et à l'égalité ainsi que des observations des organes de contrôle; elle coopérera à cette fin avec les organismes et mécanismes des Nations Unies créés en vertu d'instruments relatifs aux droits de l'homme qui traitent de cette question.

Connaissances et outils

346. Les mandants demandent de plus en plus souvent des outils pour promouvoir l'égalité et traiter le problème de la discrimination au niveau national et sur le lieu de travail. L'Organisation va continuer de diffuser et de promouvoir l'utilisation des outils mis au point au cours des périodes biennales précédentes, notamment ceux qui

concernent l'application du principe de l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale et ceux qui visent à lutter contre la discrimination raciale. De nouveaux outils, ainsi que la formation correspondante, vont aussi être mis au point pour aider les mandants à élaborer et à mettre en œuvre des politiques et programmes nationaux. Les travaux de recherche destinés à enrichir la base de connaissances du BIT dans ce domaine vont se poursuivre; ils porteront notamment sur les liens entre les différents motifs de discrimination ainsi qu'entre les divers principes et droits fondamentaux au travail. Le Bureau va également poursuivre la réalisation de rapports analytiques sur ces questions, afin de pouvoir dégager une perspective globale.

Risques et hypothèses

347. Malgré une adhésion générale aux principes et droits relatifs à la non-discrimination, ce sont ces derniers qui ont reçu le financement le moins élevé sur l'ensemble des principes et droits fondamentaux au travail. Il est évident qu'il faut pouvoir disposer d'une approche globale pour être en mesure de lutter efficacement contre la discrimination dans l'emploi et la profession. Le risque principal est que cette approche nécessite d'importantes ressources extrabudgétaires, qui ont fait défaut jusqu'à maintenant

Indicateur

Indicateur 17.1. Nombre d'Etats Membres dans lesquels les mandants, avec l'appui du BIT, mettent en œuvre des lois, politiques, programmes ou mesures spécifiques permettant de progresser dans l'application des conventions, principes et droits relatifs à la non-discrimination

Mesure

Pour être comptabilisés, les résultats doivent remplir au moins deux des critères suivants:

- Les conventions n^{os} 100 ou 111 sont ratifiées ou les organes de contrôle ont noté avec satisfaction ou intérêt les progrès accomplis dans l'application des conventions pertinentes.
- Des lois, politiques, plans d'action et/ou programmes nouveaux ou modifiés sont adoptés pour les rendre conformes aux normes internationales relatives à la non-discrimination.
- Une stratégie de sensibilisation en matière de non-discrimination est mise en place par un ou plusieurs mandants.
- Un organisme national chargé d'examiner les questions d'égalité est établi ou renforcé.
- Un plan de renforcement des capacités concernant le respect et/ou la promotion des lois et politiques non discriminatoires élaboré à l'intention des fonctionnaires intéressés est mis en œuvre.
- Les systèmes sont renforcés pour fournir des données ventilées par sexe actualisées sur la non-discrimination.

Base de référence

A établir en fonction des résultats de 2008-09

Cible

5 Etats Membres

Résultat 18: Les normes internationales du travail sont ratifiées et appliquées

Stratégie

348. Comme cela a été confirmé dans la Déclaration sur la justice sociale, les normes internationales du travail sont l'un des moyens les plus importants pour atteindre les objectifs constitutionnels de l'OIT et la politique normative de l'Organisation est un des fondements de ses activités. Le système de normes internationales du travail et la structure tripartite sont son unique avantage. Les normes internationales du travail font partie intégrante des quatre objectifs stratégiques de l'OIT. Elles sont non seulement un objectif stratégique à part entière, mais elles sont aussi prises en compte dans tous les objectifs et font partie intégrante de chacun d'entre eux. Les normes internationales du travail contribuent à la réalisation des objectifs en matière d'emploi, de protection sociale et de dialogue social. Toutes les unités techniques et les bureaux extérieurs encourageront l'application des normes et en tiendront pleinement compte.

349. La stratégie poursuivra la mise en œuvre du plan d'action relatif aux normes internationales du travail approuvé par le Conseil d'administration afin de renforcer l'impact et l'efficacité du système de normes internationales du travail, notamment dans le cadre des programmes par pays de promotion du travail décent. Le plan d'action sera intégré à la Déclaration sur la justice sociale et contribuera au suivi de celle-ci.

Expérience et enseignements

350. L'expérience a montré que le taux de ratification est très inégal et qu'il existe des disparités dans l'application des conventions actualisées autres que les conventions fondamentales. Il s'agit notamment des quatre instruments de gouvernance portant sur la politique de l'emploi, le tripartisme et l'inspection du travail. Une conclusion importante est qu'il reste beaucoup à faire pour promouvoir ces instruments et les principes sur lesquels ils reposent qui sont nécessaires pour renforcer la cohésion sociale et promouvoir la primauté du droit. Les écarts considérables relevés par les organes de contrôle dans un très grand nombre de pays en ce qui concerne la mise en œuvre soulignent en outre combien le renforcement de l'assistance technique et de la coopération est important pour aider les gouvernements et les partenaires sociaux à renforcer leurs capacités et leur permettre ainsi de réaliser des progrès durables.

351. Deux autres enseignements peuvent être tirés de l'expérience acquise. Premièrement, s'agissant de l'élaboration et de la mise en œuvre du plan d'action sur la stratégie normative, il sera impossible de progresser sans un dialogue et un processus de consultation permanents avec les mandants tripartites. Deuxièmement, en ce qui concerne l'impact des recommandations formulées par les organes de contrôle, il faut renforcer la synergie entre le siège et les bureaux extérieurs. Des efforts particuliers seront faits pour ces deux aspects.

Politique normative et système de contrôle

352. La Déclaration sur la justice sociale fait ressortir le caractère spécifique du système normatif qui, avec le tripartisme, constitue l'avantage comparatif de l'OIT. En particulier, la Déclaration reconnaît l'importance de la politique normative en tant que pierre angulaire des activités de l'OIT. Les normes sont prises en compte dans tous les objectifs stratégiques. Elles sont promues et mises en œuvre avec efficacité par toutes les unités techniques et les bureaux extérieurs. Les discussions récurrentes, qui ont lieu pendant la Conférence internationale du Travail dans le cadre du suivi de la Déclaration sur la justice sociale, ainsi que les études d'ensemble sur des instruments spécifiques concernant chaque objectif stratégique contribuent à se tenir au courant et à améliorer le cadre normatif en faveur du travail décent.

353. La stratégie normative donnera la priorité au renouvellement d'un consensus tripartite sur la politique normative de l'OIT. A cet égard, elle continuera de promouvoir toutes les conventions fondamentales en reconnaissant l'importance particulière que revêtent la liberté syndicale et le droit de négociation collective. Compte tenu de l'importance accordée à l'égalité entre hommes et femmes et à la non-discrimination qui sont considérées comme des questions transversales dans la Déclaration sur la justice sociale, les conventions clés de l'OIT sur l'égalité seront également promues et la dimension hommes-femmes d'autres conventions sera examinée et abordée. Sur décision du Conseil d'administration, la campagne de promotion a été élargie pour englober les quatre conventions prioritaires considérées comme les plus importantes sous l'angle de la gouvernance – la convention (n° 81) sur l'inspection du travail, 1947, la convention (n° 122) sur la politique de l'emploi, 1964, la convention (n° 129) sur l'inspection du travail (agriculture), 1969, et la convention (n° 144) sur

les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail, 1976. On continuera de renforcer la promotion des quatre conventions les plus récentes – la convention (n° 185) sur les pièces d'identité des gens de mer (révisée), 2003, la convention du travail maritime, 2006, la convention (n° 187) sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail, 2006, et la convention (n° 188) sur le travail dans la pêche, 2007, ainsi que les recommandations qui s'y rapportent.

354. Des activités seront poursuivies dans le cadre de consultations tripartites pour examiner et améliorer le fonctionnement, la transparence, la réactivité aux problèmes d'inégalité entre les sexes et l'efficacité du système de contrôle de l'OIT; les obligations en matière de présentation de rapports seront notamment allégées.

Connaissances et outils

355. Il faut combler deux lacunes importantes sur le plan normatif. La première concerne l'importance de fournir des indicateurs qui aideraient à évaluer l'impact socio-économique des normes internationales du travail. Afin de renforcer le rôle primordial de l'approche de l'OIT fondée sur le respect des droits, une étude empirique de premier plan contenant des données factuelles ventilées par sexe, une analyse et des indicateurs sera réalisée. Elle pourrait être utilisée pour évaluer l'impact socio-économique (évolution des sociétés et coûts et avantages) de l'application des normes internationales du travail afin d'aider les pays désireux de les ratifier et de les appliquer. La deuxième lacune porte sur l'application des normes à l'économie informelle. L'OIT doit donner des indications claires sur la façon d'assurer la protection des travailleurs dans l'économie informelle, en gardant présente à l'esprit la façon dont les femmes et les hommes peuvent être différemment concernés. La recherche dans ce domaine aidera les mandants à mieux comprendre les politiques qui facilitent l'application des normes à l'économie informelle.

356. Afin de renforcer les capacités du Bureau en matière de promotion, un ensemble approprié d'outils sera mis au point, examiné et adapté, parmi lesquels figure l'intégration effective des questions relatives à l'égalité entre hommes et femmes. Les programmes de formation et de renforcement des capacités du Centre de Turin feront partie intégrante de ces activités.

Coopération technique et partenariats internationaux

357. Le renforcement des activités de coopération technique est essentiel pour accroître l'impact du système normatif de l'OIT. Par le biais de l'assistance technique, le Bureau s'efforcera de mieux intégrer les normes internationales du travail et les commentaires des organes de

contrôle dans les programmes par pays de promotion du travail décent, afin d'atteindre les quatre objectifs stratégiques et de combler toute lacune éventuelle dans le domaine des normes. Les programmes par pays de promotion du travail décent continueront d'être examinés dans ce contexte, en consultation avec les mandants tripartites nationaux, afin d'aider les Membres à fixer des priorités pour la poursuite intégrée des objectifs stratégiques. L'interaction des processus de contrôle, de la coopération technique et des opérations sur le terrain sera renforcée en utilisant pleinement les processus des programmes par pays de promotion du travail décent et les outils d'information. Il s'agit d'une relation réciproque dans la mesure où les normes et le contrôle établissent un cadre réglementaire, fournissent des orientations pour l'action et permettent de suivre les résultats, et les bureaux extérieurs aident à transmettre aux organes de contrôle les données d'expérience et les informations dont ils disposent. Les mandants tripartites seront formés, en coopération avec le Centre de Turin, pour évaluer la dimension normative dans leur pays. Des profils de pays seront établis pour faciliter ce processus et contribuer à l'intégration des priorités relatives aux normes ailleurs qu'à l'OIT, dans le cadre du Bilan commun de pays des Nations Unies, du PNUAD et d'autres grandes initiatives de développement. Le Bureau collaborera en outre avec des organisations régionales et des banques et organismes de développement internationaux nationaux pour intégrer les normes internationales du travail dans leurs activités et procédures.

Communication

358. On pourra accéder plus facilement aux informations actuellement fournies dans le cadre des procédures de contrôle et à la compilation des lois nationales sur le travail. A cet effet, on continuera d'améliorer le contenu et la présentation des rapports des organes de contrôle ainsi que les bases de données normatives. Un système de présentation de rapports en ligne sera mis en place pour faciliter la présentation de rapports à la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations, tout en améliorant la qualité des informations présentées ainsi que l'accès des mandants aux informations disponibles. Afin de faire mieux connaître les normes internationales du travail et de renforcer la composante normes des stratégies de l'OIT, les groupes cibles continueront d'être élargis et ne se limiteront pas aux mandants tripartites de l'OIT. Ces groupes seront notamment les suivants: l'Organisation des Nations Unies, le système multilatéral et les organisations régionales qui ont un rôle important à jouer dans la mise en œuvre d'une approche intégrée, ainsi que des parlementaires, des juges,

des facultés de droit et d'autres établissements universitaires et d'enseignement.

Risques et hypothèses

359. Cette stratégie part essentiellement du principe que des progrès continuent d'être enregistrés en ce qui concerne la priorité donnée par les Etats Membres aux normes internationales du travail. Ces progrès sont essentiels pour l'Organisation car les normes constituent l'un de ses deux principaux avantages comparatifs avec le tripartisme. Les principaux risques sont les suivants: les objectifs de la ratification universelle de toutes les conventions fondamentales d'ici à 2015 et la mise en œuvre par les pays des recommandations des organes de contrôle.

Le retard dans la réalisation de ces objectifs peut être dû à un manque de capacités, de ressources ou de volonté politique. En outre, la crise financière actuelle et le ralentissement économique risquent de retarder l'application des normes du travail ou l'avancement des ratifications. Dans ce contexte, il est impératif que l'application des normes internationales du travail soit reconnue comme essentielle parmi les mesures qui doivent être prises pour éviter les conséquences sociales négatives et accélérer la reprise. Plus que jamais, la promotion et l'assistance technique devraient être intensifiées et leur synergie avec le contrôle et l'action normative devrait être renforcée

Indicateurs

Indicateur 18.1. Nombre d'Etats Membres qui, avec l'appui du BIT, prennent des mesures pour appliquer les normes internationales du travail, en particulier pour répondre à des questions soulevées par les organes de contrôle	
Mesure Pour être comptabilisés, les résultats doivent remplir l'un des critères ci-après:	
<ul style="list-style-type: none"> ▪ La Commission d'experts de l'OIT pour l'application des conventions et recommandations note avec satisfaction ou intérêt les progrès faits dans l'application des conventions pertinentes. ▪ Le gouvernement a adopté ou modifié la législation ou a amélioré sensiblement sa pratique conformément aux normes internationales du travail, y compris les conventions non ratifiées et les recommandations. 	
Base de référence	Cible
Doit être établie en tenant compte des commentaires des organes de contrôle dans les rapports 2008-09	55 Etats Membres
Indicateur 18.2. Nombre d'Etats Membres qui, avec l'appui du BIT, incorporent les principes et droits contenus dans les normes internationales du travail dans les cadres d'aide au développement ou d'autres grandes initiatives	
Mesure Pour être comptabilisés, les résultats doivent remplir le critère suivant:	
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Les normes internationales du travail pertinentes sont prises en considération dans le Cadre de l'aide au développement des Nations Unies, du Bilan commun de pays ou des cadres similaires. 	
Base de référence	Cible
A établir en fonction des résultats de 2008-09	5 Etats Membres
Indicateur 18.3. Nombre d'Etats Membres qui, avec l'appui du BIT, progressent dans la ratification des conventions à jour afin d'inclure au moins les instruments considérés comme des normes fondamentales du travail, ainsi que ceux qui sont considérés comme les plus importants du point de vue de la gouvernance	
Mesure Pour être comptabilisés, les résultats doivent remplir le critère suivant:	
<ul style="list-style-type: none"> ▪ A la suite de nouvelles ratifications, l'Etat Membre a ratifié au moins les huit conventions fondamentales n^{os} 29, 87, 98, 100, 105, 111, 138 et 182 et les quatre conventions prioritaires n^{os} 81, 122, 129 et 144. 	
Base de référence	Cible
29 Etats Membres	5 Etats Membres

Indicateur 18.4. Nombre d'États Membres dont le programme par pays de promotion du travail décent comporte une composante normative parmi les priorités nationales établies par les mandants tripartites

Mesure

Pour être comptabilisés, les résultats doivent remplir au moins l'un des critères ci-après:

- Des activités sont incluses pour tenir compte des commentaires de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations concernant les conventions ratifiées.
- Des activités sont incluses pour promouvoir la ratification et la mise en œuvre des conventions fondamentales et prioritaires.
- Des activités sont incluses pour promouvoir la ratification et la mise en œuvre d'autres normes à jour en tenant compte des priorités nationales établies par les mandants tripartites.

Base de référence

A établir en fonction des résultats de 2008-09

Cible

15 États Membres

Cohérence des politiques

360. La Déclaration sur la justice sociale souligne que, pour que les quatre objectifs stratégiques aient un impact optimal, les efforts visant à les promouvoir devraient s'inscrire dans une stratégie globale et intégrée en faveur du travail décent. Au-delà des avancées associées à chaque

résultat spécifique, un résultat global vise à encourager la cohérence des politiques, les partenariats et les résultats concernant le travail décent dans les Etats Membres au moyen d'une approche intégrée de l'intégration du travail décent.

	1	2	3
Cohérence des politiques	Budget ordinaire 2010-11 (en dollars E.-U.)	Montant estimatif des dépenses extrabudgétaires pour 2010-11 (en dollars E.-U.)	Montant estimatif du CSBO pour 2010-11 (en dollars E.-U.)
19. Intégration du travail décent: Les Etats Membres placent une approche intégrée du travail décent au cœur de leurs politiques économiques et sociales, avec le soutien des principales agences des Nations Unies et d'autres institutions multilatérales	23 809 913	5 000 000	4 000 000
Montant estimatif total des ressources affectées à la cohérence des politiques			32 809 913

Résultat 19: Les Etats Membres placent une approche intégrée du travail décent au cœur de leurs politiques économiques et sociales, avec le soutien des principales agences des Nations Unies et d'autres institutions multilatérales

Stratégie

361. D'ici à la fin de 2011, au moins 15 pays devraient avoir adopté une approche intégrée du travail décent inscrite dans les PNUAD ou les stratégies nationales de développement; il s'agit là d'une première étape vers un objectif d'au moins 50 Etats Membres d'ici à 2015. Dans le même délai, les institutions économiques, sociales et environnementales, qui interviennent au niveau international et dont le mandat touche à des domaines liés au travail décent, devraient également promouvoir cette approche intégrée.

Expérience et enseignements

362. Les leçons tirées au cours des quatre dernières années, notamment des activités portant sur une mondialisation équitable et le travail en tant que moyen de s'affranchir de la pauvreté, font ressortir qu'il existe un certain nombre de difficultés à concevoir des programmes par pays de promotion du travail décent

qui incorporent une approche intégrée du travail décent tout en se concentrant sur un nombre limité de priorités absolues, appliquent les principes et méthodes de la gestion axée sur les résultats et soient alignés sur les PNUAD ou les stratégies nationales de développement. L'expérience fait également ressortir que les mandats ont besoin d'un appui constant pour concevoir et mettre en œuvre les programmes par pays pour un travail décent. L'adoption de la Déclaration sur la justice sociale souligne en outre qu'il est important que l'OIT travaille avec d'autres organisations internationales et régionales dont le mandat touche à des domaines connexes pour promouvoir une approche intégrée du travail décent.

363. Plusieurs réunions internationales et régionales ont exprimé leur soutien à l'Agenda du travail décent, dont le Sommet mondial des Nations Unies de 2005 qui a fait du travail décent un objectif central des stratégies de développement, et notamment pour la réalisation des OMD.

Le Conseil économique et social des Nations Unies a franchi un autre pas dans sa déclaration ministérielle de 2006, qui a appelé à l'intégration du travail décent dans l'ensemble des activités des institutions internationales ainsi que dans les stratégies nationales de développement. Le guide du CCS intitulé *Outils pour l'intégration de l'emploi et du travail décent* du Conseil des chefs de secrétariat des Nations Unies s'est avéré un excellent moyen de sensibiliser les autres agences à la pertinence de l'Agenda du travail décent. En 2008, des activités ont été entreprises pour adapter le guide afin de faciliter l'intégration du travail décent dans les stratégies nationales et ont donné des résultats initiaux positifs dans les PNUAD et les programmes uniques des Nations Unies.

Intégration des composantes du travail décent

364. Le résultat visé ici est spécialement conçu pour étayer une approche du travail décent cohérente et intégrée et pour favoriser le partage des connaissances et le travail d'équipe dans l'ensemble du Bureau. La crise financière et économique mondiale a encore davantage fait ressortir la nécessité d'intégrer pleinement l'approche de l'OIT en matière de travail décent dans une stratégie économique et sociale plus large pour conjurer le ralentissement, encourager la reprise et instaurer une mondialisation équitable. Les travaux liés à ce résultat visent l'établissement de bonnes pratiques permettant d'améliorer la mise en œuvre des programmes par pays de promotion du travail décent.

Egalité entre hommes et femmes et non-discrimination

365. Le renforcement de l'approche intégrée est particulièrement important pour les travailleuses et les femmes chefs d'entreprise car, pour surmonter les obstacles à l'égalité entre hommes et femmes, il est nécessaire de prendre des mesures qui se renforcent mutuellement dans tout l'éventail des politiques destinées à assurer un travail décent. Les volets du programme concernant le partenariat, le développement des capacités et la recherche mettront tous l'accent sur les moyens de promouvoir l'égalité des sexes par l'intégration du travail décent.

Partenariats internationaux

366. Au cours de la période biennale 2010-11, l'OIT généralisera ses partenariats avec les agences des Nations Unies et les autres institutions multilatérales, notamment avec celles dont le mandat est lié à l'Agenda du travail décent. L'action engagée par le BIT pour promouvoir l'utilisation du guide du CCS et celle entreprise par le biais de l'Initiative de cohérence des politiques ont ouvert de nombreuses possibilités de collaboration avec ces agences.

Cette collaboration peut prendre différentes formes, notamment celle d'une aide à la préparation de déclarations d'orientation ou celle d'études et de projets conjoints.

Renforcement de la capacité des mandants

367. Afin d'incorporer une approche intégrée du travail décent dans les cadres d'action nationaux, les ministères du travail et de l'emploi ainsi que les organisations d'employeurs et de travailleurs doivent jouer un rôle plus important dans l'élaboration et l'application des politiques économiques, sociales et environnementales. Des versions du guide du CCS adaptées aux différents pays aideront les bureaux régionaux et de pays de l'OIT dans leurs efforts destinés à renforcer la capacité institutionnelle des mandants d'inscrire le travail décent au cœur des stratégies de développement durable.

Connaissances et outils

368. La stratégie du savoir qui sera soumise au Conseil d'administration à sa session de novembre 2009 répond dans une large mesure au besoin d'adopter une approche cohérente de la recherche et du partage des connaissances à laquelle collaborerait l'ensemble du Bureau. Les contributions concernant ce résultat prendront notamment la forme de documents de travail abordant les principaux défis que présente l'intégration aux niveaux du travail décent, international et national, tels que l'évaluation des effets des politiques commerciales et financières sur l'emploi. Pour ce faire, il faudra recourir aux outils offerts par les technologies de l'information et accorder une importance particulière au partage des connaissances, en recourant aux méthodes de travail d'équipe pour la planification et la conduite d'études intégrées. La mesure du travail décent, grâce aux profils par pays et à l'amélioration de la collecte et de la diffusion de statistiques du travail, constitue une base importante de l'action envisagée. L'un des principaux objectifs du programme pour la période biennale sera d'améliorer la sensibilisation et la communication avec les mandants et les autres parties concernées par le travail décent.

369. Les travaux portant sur les partenariats, le soutien des capacités institutionnelles et les recherches connexes auront pour objectif fondamental d'élaborer les principes directeurs sur lesquels s'appuiera l'action intégrée de l'OIT dans les pays, les régions et à l'échelle mondiale. Ces outils seront conçus sur la base des politiques existantes pour doter les fonctionnaires du BIT et les mandants d'une méthodologie leur permettant d'aborder les principales questions liées à l'intégration des objectifs du travail décent dans les stratégies de développement durable.

Coopération technique

370. Des moyens et méthodes d'action seront mis au point pour faciliter la conception de programmes de coopération technique attirant un financement extrabudgétaire plus large. Le guide du CCS servira à l'échelle nationale, à évaluer l'incidence qu'ont les programmes uniques des Nations Unies et les PNUAD sur le travail décent.

Risques et hypothèses

371. Il apparaît déjà clairement que la crise financière et économique se prolongera en 2010-11. Une réaction politique possible est que

l'engagement multilatéral faiblira. Mais un scénario tout aussi plausible est que l'ampleur mondiale de la crise de l'emploi suscitera un soutien accru à l'Agenda du travail décent et à la place qui lui revient dans des efforts de relance coordonnés. La stratégie d'intégration du travail décent se base par conséquent sur l'hypothèse qu'il y aura bien un engagement multilatéral. En mettant en œuvre sa stratégie, l'OIT fera la promotion du renforcement et de la réforme des Nations Unies et du système multilatéral, de même que la promotion de son rôle central dans la gouvernance d'une mondialisation équitable.

Indicateurs

Indicateur 19.1. Nombre d'Etats Membres qui, avec l'appui du BIT, accordent une place de plus en plus importante au travail décent dans l'élaboration des politiques	
Mesure Pour être comptabilisés, les résultats doivent remplir au moins deux des quatre premiers critères ci-dessous ainsi que le dernier critère:	
<ul style="list-style-type: none"> ▪ La création d'opportunités de travail décent est adoptée en tant qu'objectif central de la stratégie nationale de développement, parallèlement aux autres priorités nationales. ▪ La mise en œuvre d'un programme par pays de promotion du travail décent intégré soutient l'application de la stratégie nationale de développement. ▪ Les programmes nationaux ou sectoriels dans des domaines comme l'éducation, la santé, l'égalité des sexes, le commerce, la finance, le développement des entreprises, le développement rural et la lutte contre la pauvreté intègrent une dimension liée au travail décent. ▪ Les services de statistiques sont améliorés afin d'optimiser la mesure des progrès accomplis vers la réalisation du travail décent, conformément aux dispositions de la convention n° 160. ▪ L'élaboration de l'ensemble de la stratégie de développement se fait en consultation avec les mandants de l'OIT, conformément aux dispositions de la convention n° 144. 	
Base de référence	Cible
A définir selon les résultats d'une enquête interne qui sera réalisée en 2009 dans les bureaux extérieurs de l'OIT	15 Etats Membres, dont au moins 4 en Afrique et 2 dans les autres régions
Indicateur 19.2. Nombre d'organismes internationaux ou d'institutions multilatérales importants qui, en collaboration avec l'OIT, intègrent le travail décent dans leurs politiques et programmes	
Mesure Pour être comptabilisés, les résultats doivent répondre à au moins un des critères suivants:	
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Sur la base des rapports consacrés à l'application des <i>Outils pour l'intégration de l'emploi et du travail décent</i> du CCS, on constate une intégration plus large du travail décent dans les politiques et programmes des organismes internationaux ou des institutions multilatérales. ▪ De nouvelles initiatives coordonnant les politiques et programmes relatifs à l'Agenda du travail décent au niveau interinstitutionnel sont mises en œuvre. 	
Base de référence	Cible
A définir sur la base d'une évaluation indépendante en 2009	5 organismes internationaux ou institutions multilatérales

Renforcement des capacités techniques

Base de connaissances

372. En 2010-11, le partage des connaissances constituera l'un des grands axes du travail du BIT. Cet outil permettra une meilleure compréhension des synergies entre les objectifs stratégiques de l'OIT dont les Membres ont besoin pour mettre en œuvre la Déclaration sur la justice sociale. Il reposera sur les éléments suivants: réalisation de travaux de recherche fondés sur des données scientifiques et d'analyses sur les mesures à l'efficacité attestée, utilisation de données ventilées par sexe et collecte et diffusion de statistiques du travail.

373. Les études fourniront des exemples concrets de la façon dont des pays présentant des niveaux de développement économique différents peuvent mettre en œuvre des trains de mesures conformes aux objectifs en matière de travail décent et montreront comment ces mêmes efforts permettent d'étayer l'action contre la crise financière et économique. De telles études feront partie des activités de suivi de la Déclaration et seront menées en lien étroit avec les autres activités, notamment avec les points récurrents à l'ordre du jour.

374. Le *Rapport mondial sur le travail*, alias *Rapport sur le travail dans le monde*, document annuel phare de l'Institut international d'études sociales, présentera les informations disponibles sur les trains de mesures qui devraient apparaître comme une réponse structurelle à la crise financière et économique. Ce rapport fera le point sur les interactions entre les mesures financières et les quatre piliers de l'Agenda du travail décent. Il offrira de nouvelles possibilités de coopération avec d'autres organisations internationales, qui seront mises à profit.

375. La Commission de la recherche et des publications sera chargée au premier chef de la coordination d'une stratégie en matière de recherche qui s'appliquera à l'ensemble du Bureau. Cet organe a pour mandat de promouvoir l'Agenda du travail décent en assurant que les projets satisfont aux normes applicables en matière de recherche, qu'ils exploitent au maximum les synergies existantes et qu'ils tiennent compte des principales conclusions des travaux antérieurs et des évaluations de projets de recherche. Les travaux de recherche feront fond sur ceux qui ont déjà été réalisés par d'autres organisations internationales pour éviter les chevauchements. Un calendrier portant sur la préparation des projets de recherche et la publication de leurs résultats, qui concernera l'ensemble du Bureau, sera établi; les travaux de

recherche principaux seront soumis à un examen collégial avant publication.

376. Il faut, pour prendre la mesure des multiples facettes du travail décent, des bases statistiques suffisantes et une perspective novatrice. A cet égard, les pays seront aidés, pour évaluer leurs progrès vers le travail décent, par le perfectionnement continu des outils statistiques et autres méthodes de mesure et d'évaluation. Comme suite aux recommandations formulées en septembre 2008 par la Réunion tripartite d'experts sur la mesure du travail décent et à certaines demandes du Conseil d'administration, des profils par pays concernant le travail décent seront établis. Aux fins de ces profils, les sources d'information nationales et les bases de données existantes du BIT seront exploitées pour rassembler des indicateurs statistiques et des informations sur les droits au travail et le cadre juridique relatif au travail décent. En outre, les outils et capacités nationales nécessaires pour produire et analyser les statistiques du travail et indicateurs statistiques applicables seront développés.

377. Pour améliorer l'impact de l'action pour le travail décent, et indépendamment du résultat considéré, il faut renforcer les données et analyses fondant les politiques et programmes intégrés. Les deux priorités établies dans le domaine des statistiques du travail sont les suivantes: répondre aux demandes d'appui toujours plus nombreuses des Etats Membres pour constituer ou renforcer des capacités, et préserver et renforcer la position du BIT en tant que principale mine de statistiques et indicateurs statistiques relatifs au travail à l'échelon international. Ces priorités donnent suite à l'appel formulé par la dix-huitième Conférence internationale des statisticiens du travail et la communauté statistique internationale en faveur de services de statistiques du travail complets, accessibles et cohérents. L'effort portera sur le perfectionnement continu de normes internationales permettant de mesurer plus justement la réalité du travail et d'améliorer la comparabilité internationale. Les sites statistiques du BIT seront passés en revue, consolidés et améliorés.

378. La stratégie intégrée pour le développement et la diffusion des connaissances sur le monde du travail débouchera sur un renforcement du travail en équipe au sein du Bureau. Un changement de culture dans les méthodes de travail actuelles et la promotion d'un environnement favorable seront assurés par un renforcement des ressources humaines et des technologies de l'information ainsi que de l'autorité des responsables de programmes. En outre, des techniques de partage des connaissances propres à faciliter l'interaction

entre la recherche, l'analyse et l'élaboration de politiques pour tous les aspects de l'Agenda du travail décent seront définies, l'idée étant de promouvoir l'exploitation des travaux de recherche fondés sur des données probantes aux fins de l'élaboration de politiques et de leur mise en œuvre. Les activités pour le partage des connaissances feront fond sur l'expérience déjà acquise et viseront notamment à constituer des réseaux de praticiens œuvrant pour l'exploitation des travaux de recherche et des analyses aux fins de l'élaboration et de l'application des grandes orientations. Les techniques pour le partage des connaissances viseront à renforcer la capacité des mandants par la création de liens avec le monde de la recherche ainsi qu'entre les décideurs.

Renforcement des capacités des mandants

379. La Déclaration sur la justice sociale souligne que la capacité institutionnelle des mandants joue un rôle important dans la perspective d'une politique sociale pertinente et cohérente et du développement durable. Le renforcement des capacités est au cœur de l'action de l'OIT depuis des années déjà, mais la Déclaration sur la justice sociale donne le coup d'envoi à l'adoption en la matière d'une approche globale reposant à la fois sur l'assistance technique et les services de formation et d'apprentissage fournis par le Centre de Turin.

380. L'accent sera mis en premier lieu sur le renforcement des capacités des organisations de mandants elles-mêmes dans leurs activités visant l'exécution de leur mandat respectif. A partir de là, le Bureau doit aussi aider les mandants à renforcer leurs capacités techniques pour contribuer à la réalisation à la fois des résultats escomptés au niveau global pour l'OIT et de ceux inscrits dans les programmes par pays de promotion du travail décent, qui reflètent les priorités nationales des mandants. Cela signifie que le renforcement des capacités fera partie intégrante des stratégies attachées à chacun des résultats attendus de l'OIT. Enfin, l'action pour le renforcement des capacités visera à donner au BIT et aux mandants les moyens nécessaires pour participer aux activités relevant de l'initiative «Unis dans l'action» des Nations Unies.

381. La première étape consistera à créer – ou mettre à jour – les outils et connaissances spécialisées nécessaires à la réalisation avec les mandants d'évaluations participatives des capacités qui serviront de base pour la conception de stratégies de renforcement des capacités. Il sera tenu compte de l'environnement dans lequel les organisations opèrent (politiques, législation, etc.),

de leurs caractéristiques organisationnelles (systèmes, procédures, cadre institutionnel) et de leurs caractéristiques individuelles (expérience, connaissances, qualifications techniques).

382. Le Bureau collaborera avec les mandants pour identifier précisément les carences et besoins en matière de capacités, compte tenu du mandat, de la mission et des objectifs des organisations considérées. Par un examen des atouts, lacunes, occasions à saisir et menaces perceptibles, qui sera associé à des évaluations participatives des capacités, le Bureau aidera les mandants à élaborer des plans de formation et d'apprentissage à l'intention de leur personnel et à combler d'autres lacunes en matière de capacités. Ces activités auront parallèlement une influence sur les priorités en matière de coopération technique et il en sera tenu compte pour l'élaboration et l'évaluation préalable des projets de coopération technique, les services consultatifs et la formation. Une attention particulière sera accordée à la mesure des progrès réalisés en matière de capacités.

383. Le Bureau des activités pour les employeurs et le Bureau des activités pour les travailleurs donneront le coup d'envoi aux évaluations de la capacité des organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs. Les activités de coopération technique du BIT viseront plus particulièrement ceux des aspects du développement des capacités des organisations des partenaires sociaux qui auront été considérés comme prioritaires. Parallèlement, les unités et spécialistes intéressés évalueront les lacunes en termes de capacité en ce qui concerne les principales fonctions des ministères du travail (administration du travail, inspection du travail et services de l'emploi notamment).

384. Pour tous les mandants, le perfectionnement des ressources humaines, d'une part, et la formation et l'apprentissage, de l'autre, figureront parmi les éléments fondamentaux des stratégies de renforcement des capacités. Le Centre de Turin est appelé à jouer un rôle de premier plan à cet égard.

385. Pendant la période biennale, l'approche globale du renforcement des capacités sera développée de sorte à déboucher sur une stratégie opérationnelle. Dans ce cadre, des travaux seront entrepris pour faire l'inventaire des outils et méthodes existants au BIT pour l'évaluation et le développement des capacités et dresser un bilan des pratiques exemplaires des autres organismes qui œuvrent pour le développement. Par la suite, des spécialistes du Bureau seront formés afin de pouvoir réaliser des évaluations participatives du développement des capacités.

386. On trouvera des informations complémentaires dans les stratégies attachées aux

résultats attendus, notamment aux trois résultats concernant les employeurs et les travailleurs.

Partenariats et communication

Partenariats

387. En collaboration avec les mandants, le BIT nouera des partenariats avec une large palette d'acteurs aux niveaux international, régional et national et il renforcera ceux qui existent déjà. Parmi ces acteurs pourront figurer des fonds, programmes et organismes des Nations Unies, des institutions financières internationales, des organismes donateurs, des organisations régionales, des entreprises, des ONG ainsi que des associations professionnelles, des universitaires et des parlementaires.

388. Les négociations mondiales sur l'aide internationale au développement ont débouché sur la définition d'objectifs ambitieux en ce qui concerne l'envergure de l'assistance comme son efficacité. Les objectifs en matière de développement appellent des partenariats plus efficaces, incluant davantage d'acteurs, et une appropriation des projets par les pays intéressés. L'harmonisation des interventions des donateurs et l'évolution perceptible vers le versement de contributions volontaires sans affectation préalable permettent d'espérer que l'aide sera à la fois plus souple et plus efficace.

389. Le Sommet des Nations Unies sur les suites données à la Déclaration du Millénaire, qui doit se tenir en 2010, et d'autres processus d'examen devraient tenir dûment compte de l'importance de l'emploi et du travail décent pour la réduction de la pauvreté et le développement durable. A cette fin, les structures relatives aux relations extérieures seront renforcées, notamment par un appui accru aux structures extérieures.

390. A l'échelon national, les partenariats viseront à instaurer une collaboration étroite avec les spécialistes et réseaux nationaux. Dans le cadre de l'initiative «Unis dans l'action», l'OIT intensifiera sa collaboration avec les autres organisations internationales et acteurs du développement pour incorporer pleinement l'Agenda du travail décent dans les plans-cadres des Nations Unies pour l'aide au développement (PNUAD) par le biais des programmes par pays de promotion du travail décent. Le guide du Conseil des chefs de secrétariat intitulé *Outils pour l'intégration de l'emploi et du travail décent* sera mis à l'honneur en tant qu'instrument propre à assurer la cohérence des politiques et des activités concrètes à l'échelon du système multilatéral mais aussi des organes directeurs nationaux. Une attention particulière sera accordée aux moyens d'assurer la participation

des partenaires sociaux aux processus consultatifs liés à l'initiative «Unis dans l'action».

391. La stratégie renforcée en matière de mobilisation des ressources doit canaliser les ressources extrabudgétaires et les ressources du Compte supplémentaire du budget ordinaire (CSBO) vers la réalisation des résultats relevant du travail décent grâce à des activités de collecte de fonds ciblées visant un éventail de donateurs élargi. Afin de définir des cibles stratégiques à la fois ambitieuses et réalistes en matière de mobilisation des ressources, les efforts viseront à définir des mécanismes adaptés, permettant la formulation de plans d'application axés sur les résultats et la mise en lumière des carences en matière de ressources. Les donateurs seront encouragés à renoncer à assigner des ressources à la réalisation de projets de coopération technique donnés et à privilégier au contraire les accords de partenariat pluriannuels portant sur l'octroi de montants définis non affectés, conclus avec une grande diversité d'acteurs, ou à affecter des fonds directement à la réalisation des résultats en matière de travail décent, au CSBO ou aux fonds conjoints relevant de l'initiative «Unis dans l'action». Les efforts viseront aussi à promouvoir les partenariats public-privé combinant les connaissances spécialisées du BIT avec celles des entreprises privées, des syndicats et des gouvernements. Le renforcement des partenariats permettra au Bureau de réduire l'écart entre les ressources disponibles à ce stade et ce qui serait nécessaire pour assurer la pleine mise en œuvre de l'Agenda du travail décent.

Communication

392. La communication et l'information sont essentielles pour la réalisation de l'Agenda du travail décent et figureront à terme parmi les capacités fondamentales de l'Organisation tout entière. Des méthodes et outils de communication seront utilisés pour assurer la participation des parties prenantes et des autres partenaires et concevoir des stratégies efficaces pour mobiliser ou renforcer l'appui international en faveur du travail décent.

393. Les fonctionnaires du Bureau seront capables de comprendre et appliquer la communication pour le développement en tant que moyen de renforcer la mise en œuvre de l'Agenda du travail décent, en collaboration avec les parties prenantes et d'autres partenaires, à l'échelon mondial, régional et national.

394. La création d'une stratégie de communication sur le travail décent, qui s'appuiera sur un ensemble de messages fédérateurs et un style graphique reconnaissable, permettra de définir un cadre cohérent applicable à l'ensemble des communications émanant de l'OIT. La Commission de la recherche et des publications

veillera à ce que les publications du BIT satisfassent aux plus hautes exigences dans le domaine.

395. Le réseau mondial d'information du BIT fournira aux mandants et à d'autres partenaires des informations sur la mise en œuvre des stratégies en faveur du travail décent dans plusieurs pays et leur permettra de déterminer comment ils peuvent résoudre les difficultés auxquelles ils sont confrontés. L'objectif visé ce faisant est de faciliter le partage des connaissances entre les régions et entre les disciplines.

396. La première phase du processus de numérisation et de vérification des activités de publication du BIT devrait s'achever d'ici à la fin de la période biennale, mais les informations disponibles seront mises en ligne au fur et à mesure. Les partenariats avec des organismes du système des Nations Unies permettront la formulation d'appels communs des Nations Unies en faveur du travail décent en tant que partie intégrante de la démarche «Unis dans l'action», ce qui reviendra à faire du travail décent un objectif de développement commun.

Capacités opérationnelles

397. La Déclaration sur la justice sociale appelle les Membres à mettre en œuvre le mandat constitutionnel de l'OIT et à placer le plein emploi productif et le travail décent au cœur des politiques économiques et sociales. A cette fin, elle demande à l'Organisation d'appuyer de manière efficace les efforts de ses Membres.

398. L'idée en l'espèce, c'est que l'OIT doit contribuer de façon effective et efficace à l'élaboration de solutions novatrices pour la promotion du travail décent pour les femmes et les hommes de tous les pays en faisant fond sur la richesse que représentent ses mandants tripartites, ses valeurs et ses objectifs stratégiques. Il faut que le BIT soit considéré comme un partenaire à part entière aux fins des efforts visant à donner aux Membres les moyens de concevoir des solutions novatrices, reposant sur les principes du travail décent, pour résoudre leurs problèmes relatifs à l'emploi, à la main-d'œuvre et aux aspects sociaux.

399. Lors de la discussion de l'Examen triennal complet des activités opérationnelles de développement du système des Nations Unies (2007-2010), l'Assemblée générale des Nations Unies a appelé, d'une part, à une plus grande efficacité de l'action menée par le système des Nations Unies pour le développement pour aider les pays en développement à réaliser les objectifs de développement convenus sur le plan

international, sur la base de leurs stratégies de développement nationales et, d'autre part, à l'élaboration de solutions nouvelles et novatrices aux problèmes de développement.

400. Le Conseil d'administration du BIT a pris acte qu'il fallait renforcer les capacités du Bureau, en particulier celles de ses bureaux extérieurs, pour aider les Membres à atteindre les objectifs en matière de travail décent. Compte tenu cependant que la situation peut différer selon la région, de même que les modalités exactes de l'action à entreprendre, il faudra attacher une attention particulière aux mesures et moyens mentionnés ci-après pour renforcer la capacité du Bureau d'aider les Membres:

- Renforcement de la capacité du Bureau dans les régions d'apporter un appui technique aux Membres. L'assistance fournie aux Membres a pour objectif principal de renforcer leur capacité de s'attaquer aux grandes difficultés en matière de travail décent par des activités de sensibilisation, l'accès au savoir et la diffusion des connaissances, l'analyse des politiques, des renseignements et des données sur l'évolution des tendances et, enfin, le renforcement des capacités. Cette mesure doit, le cas échéant, concentrer les capacités techniques au sein d'équipes d'appui technique pour le travail décent moins nombreuses mais plus fournies, qui répondront aux besoins d'un nombre donné de pays. Ces équipes doivent travailler en étroite collaboration avec les programmes techniques du siège et utiliser les services qu'ils fournissent.
- Instauration d'un seul type de bureau extérieur de l'OIT chargé spécifiquement de fournir des services aux Membres dans un ou plusieurs pays. Les bureaux extérieurs assurent l'exécution des programmes de l'Organisation et fournissent un soutien aux Membres. En particulier, les bureaux extérieurs devraient assumer au premier chef la responsabilité de la conception et de la mise en œuvre des programmes par pays de promotion du travail décent, en étroite collaboration avec les mandants, en combinant plusieurs sources de financement – budget ordinaire, compte supplémentaire du budget ordinaire et ressources extrabudgétaires, ce qui implique la mise en adéquation des effectifs et des qualifications dont disposent les bureaux extérieurs. Les bureaux extérieurs doivent pouvoir compter sur le déploiement rapide et souple de l'appui technique. Il faut pour cela pousser plus loin la décentralisation vers les bureaux extérieurs des programmes financés par des ressources extrabudgétaires. Ces mesures renforceront la capacité du Bureau de

contribuer efficacement aux bilans communs de pays et de participer pleinement aux plans-cadres des Nations Unies pour l'aide au développement (PNUAD).

- Le déploiement plus souple des capacités du BIT permettra au Bureau de répondre sans retard aux nouvelles demandes, de mobiliser des ressources pour des missions spécifiques et de renforcer la coopération avec les mandants, le système des Nations Unies, les réseaux professionnels et les institutions nationales et régionales. Cette mesure permettra notamment au Bureau d'adjoindre à son réseau de bureaux extérieurs des coordonnateurs nationaux recrutés et déployés selon les besoins des programmes par pays de promotion du travail décent dans les pays où l'OIT ne dispose pas de bureau.
- Clarification des rôles et attributions des bureaux régionaux, des bureaux extérieurs, des équipes d'appui technique et des programmes techniques du siège. Compte tenu de l'augmentation des ressources autres que les ressources de base allouées aux programmes de l'OIT et des réformes structurelles successives au siège et dans les régions, il semble nécessaire de clarifier

les rôles et attributions des différents niveaux et types d'autorité. De nouvelles orientations internes doivent donc être établies, qui devront encourager la coopération et éviter les chevauchements.

401. Les mesures décrites ci-dessus visent principalement à rendre plus rationnelle l'utilisation des ressources humaines, techniques et financières du Bureau par une spécialisation des fonctions, une clarification des rôles et des attributions et une concentration des capacités techniques. Il faut, pour ces mesures, disposer au siège de programmes techniques solides, assurant la formulation des grandes orientations et le contrôle de la qualité et ayant la capacité de fournir un appui réel aux équipes techniques et aux bureaux extérieurs dans les régions.

402. La Stratégie en matière de ressources humaines et la Stratégie en matière de technologies de l'information, le déploiement des fonctionnalités d'IRIS dans les régions et les bureaux extérieurs notamment sont essentiels pour étayer les mesures mentionnées ci-dessus.

403. Le calendrier global prévoit que ces mesures devront entrer en vigueur d'ici à la fin de 2010. Le Conseil d'administration a examiné en mars 2009³ un ensemble de propositions définitives plus détaillées.

³ Voir document GB.304/SG/DECL/1(Rev.).

Gouvernance, appui et management

404. Le travail concernant la gouvernance, l'appui et le management a pour but d'appuyer la mise en œuvre du mandat de l'OIT et de donner aux Membres les assurances nécessaires en ce qui concerne l'efficacité, le contrôle, la transparence et la responsabilisation. Il vise aussi à promouvoir les valeurs inhérentes à la fonction publique internationale, qui tendent à garantir l'indépendance et l'intégrité dans l'accomplissement des tâches pour le compte de l'Organisation.

405. L'utilisation efficace et efficiente des ressources et une bonne gouvernance, assurant notamment aux organes directeurs de l'OIT les services d'appui dont ils ont besoin, sont la base d'une bonne mise en œuvre de la gestion axée sur les résultats au sein du BIT. Les départements intéressés collaboreront étroitement entre eux ainsi qu'avec les secteurs techniques et les bureaux extérieurs pour atteindre les résultats escomptés. Cette approche reflète le fait que les départements sont solidaires et aussi qu'ils jouent

un rôle déterminant en tant que prestataires de services.

406. La concrétisation des résultats visés dépend du niveau de la demande de services de la part des Etats Membres, qui se reflète dans les demandes d'appui émanant des services du Bureau et du Conseil d'administration.

407. A la lumière des enseignements tirés du programme et budget pour 2008-09, des priorités énoncées par le Conseil d'administration et des décisions de la Conférence internationale du Travail, notamment de la Déclaration sur la justice sociale, deux résultats concernant la gouvernance, l'appui et le management, relatifs respectivement à l'utilisation des ressources et à la gouvernance, sont inclus dans ce programme et budget.

408. On trouvera les renseignements relatifs aux ressources opérationnelles liées à la concrétisation de ces deux résultats dans l'annexe documentaire 1 du programme et budget.

Résultat 1: Utilisation efficace et efficiente de toutes les ressources de l'OIT

409. Ce résultat a trait à l'utilisation efficace et efficiente des ressources humaines, financières, matérielles et technologiques du Bureau à la disposition des programmes techniques de l'OIT. Des stratégies de gestion seront mises en œuvre à l'appui de ce résultat dans le domaine des ressources humaines, des technologies de l'information et de la mobilisation des ressources. La stratégie d'évaluation et le réexamen de la structure extérieure sont aussi appelés à jouer un rôle majeur à cet égard. Ces stratégies seront mises à jour de sorte à contribuer au mieux à la mise en œuvre de la Déclaration sur la justice sociale. Elles devront constituer aussi un apport cohérent et intégré aux efforts visant l'utilisation efficace et efficiente des différentes ressources humaines, financières, matérielles et technologiques du Bureau et améliorer ainsi l'exécution des programmes techniques de l'OIT.

410. La stratégie en matière de ressources humaines vise à faire concorder au mieux la priorité stratégique de l'OIT – obtenir des résultats dans le domaine du travail décent – et la gestion des ressources humaines du Bureau. Elle permettra de renforcer la culture de la gestion axée sur les résultats et de promouvoir et favoriser des progrès en matière de responsabilisation, d'efficacité, de travail d'équipe et de partage des connaissances entre le siège et

la structure extérieure. Elle s'appuie sur les éléments suivants: un système de recrutement, d'affectation et de placement du personnel modernisé; un système de gestion de la performance du personnel mis en œuvre dans son intégralité; des pratiques pour le perfectionnement du personnel coordonnées; des pratiques et procédures institutionnelles en matière de ressources humaines modernisées et simplifiées; et un environnement de travail sain et sûr.

411. La stratégie en matière de technologies de l'information s'articule autour des éléments suivants: infrastructure, IRIS, partage des connaissances, gouvernance, appui et formation. Elle est reliée à d'autres stratégies du Bureau qu'elle enrichit. La mise à jour et la maintenance de l'infrastructure en matière de technologies de l'information se poursuivront en vue d'assurer un environnement moderne, sûr et fiable sur ce plan. Le perfectionnement des systèmes relatifs aux finances et à la gestion se poursuivra, notamment par l'exploitation des fonctions automatisées d'IRIS en matière de contrôle et de divulgation de l'information. Le déploiement des fonctionnalités d'IRIS dans des bureaux extérieurs supplémentaires permettra de présenter des informations financières plus complètes dans des délais plus courts et d'obtenir sur les questions de gestion

des informations détaillées propres à faciliter la prise de décisions.

412. Il est essentiel de faire porter l'attention sur les résultats attendus en matière de travail décent aux échelons mondial, régional, sous-régional et national pour assurer la réalisation de l'Agenda du travail décent. La stratégie en matière de mobilisation des ressources établira un lien plus étroit entre les ressources extrabudgétaires et les ressources du Compte supplémentaire du budget ordinaire (CSBO), d'une part, et, d'autre part, les résultats attendus en matière de travail décent par des activités de collecte de fonds ciblées fondées sur des plans de mise en œuvre, les carences en matière de ressources étant identifiées. Une telle mesure permettra au Bureau de réduire l'écart entre les ressources disponibles à ce stade et ce qui serait nécessaire pour assurer la pleine mise en œuvre de l'Agenda du travail décent.

413. La réalisation du projet de rénovation du bâtiment du siège aura une incidence du point de vue de la bonne utilisation des ressources matérielles. Ce projet permettra en effet des améliorations nombreuses et importantes, notamment en ce qui concerne l'utilisation de l'espace, le rendement énergétique, la sécurité et le coût de l'entretien. Les améliorations fonctionnelles associées à l'application des normes de construction actuelles, les économies d'énergie et la réduction des coûts d'entretien seront aussi recherchées pour les bureaux extérieurs de l'OIT, compte dûment tenu du réexamen de la structure extérieure, de l'initiative «Unis dans l'action» des Nations Unies et des autres éléments entrant en ligne de compte.

414. L'utilisation efficace des ressources sera assurée grâce à des mesures visant à dégager

des gains d'efficacité. On s'efforcera notamment à cet égard d'améliorer les méthodes de travail et de réexaminer les structures pour renforcer certaines fonctions spécialisées, améliorer la qualité des services et réduire les coûts. Le Bureau établira un nouveau modèle pour la prestation des services qui sera appliqué pendant la période visée par le cadre stratégique. Ce modèle modifiera la façon dont certains services administratifs fondamentaux sont prêtés au siège et dans les bureaux extérieurs en créant des *centres de services communs*, en lien avec le déploiement d'IRIS dans les bureaux extérieurs et le réexamen de la structure extérieure. La possibilité de transférer certaines opérations de traitement du siège aux régions sera aussi envisagée. Une analyse coûts-avantages approfondie devra être réalisée avant toute décision. Pour les institutions des Nations Unies qui l'ont déjà adoptée, cette solution a permis des gains d'efficacité dans la prestation des services et une réduction des coûts. Le BIT pourrait exploiter les enseignements tirés de ces expériences. Le Bureau participera activement aux travaux des organes du système des Nations Unies compétents en vue de poursuivre l'harmonisation des politiques et pratiques lorsque cela est possible.

415. Sur la base des engagements pris par les chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies dans le cadre du Conseil pour la coordination, le BIT s'est fixé pour objectif d'atteindre la neutralité climatique d'ici à 2015. Il prendra à cet effet des mesures dans le domaine du recyclage, de la gestion des déchets et de la réduction des émissions de gaz à effet de serre (restriction des voyages et recours accru aux vidéoconférences notamment).

Indicateurs

Indicateur 1.1. Amélioration de l'efficacité de la gestion des ressources humaines	
Base de référence	Cible
Résultats présentés au Conseil d'administration en novembre 2009 en ce qui concerne la mise en œuvre de la Stratégie en matière de ressources humaines pour 2006-2009	Étapes prévues par la Stratégie en matière de ressources humaines pour 2010-2015
Indicateur 1.2. Amélioration de l'efficacité de la gestion des technologies de l'information	
Base de référence	Cible
Résultats présentés au Conseil d'administration en novembre 2009 en ce qui concerne la mise en œuvre de la Stratégie en matière de technologies de l'information pour 2007-2009	Étapes prévues par la Stratégie en matière de technologies de l'information pour 2010-2015
Indicateur 1.3. Adéquation des ressources extrabudgétaires et des ressources du CSBO avec les résultats attendus dans le domaine du travail décent aux échelons mondial, régional, sous-régional et national	
Base de référence	Cible
Résultats présentés à la Commission de la coopération technique en ce qui concerne la mise en œuvre du programme de coopération technique du BIT pour 2008-09	Étapes prévues par la Stratégie en matière de mobilisation de ressources pour 2010-2015

Indicateur 1.4. Amélioration de l'entretien et de l'utilisation des locaux de l'OIT	
Base de référence	Cibles
Sera déterminée après consultation avec le Sous-comité du bâtiment	<ul style="list-style-type: none"> ■ Le plan directeur du projet de rénovation du siège est mis en œuvre dans les délais ■ Cibles en matière d'améliorations fonctionnelles établies sur la base des données ci-dessus et des normes de construction actuelles
Indicateur 1.5. Progrès vers la neutralité climatique	
Bases de référence	Cibles
<ul style="list-style-type: none"> ■ 3,4 pour cent du budget ordinaire affectés aux voyages en 2006-07 ■ 350 vidéoconférences réalisées en 2008 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Les mesures pour l'économie d'énergie, le recyclage, la gestion des déchets et la réduction des émissions de gaz à effet de serre sont effectives ■ La part des dépenses affectées aux voyages est réduite pour toutes les sources de financement ■ Le recours aux vidéoconférences augmente de 25 pour cent

Résultat 2: Gouvernance efficace et efficiente de l'Organisation

416. Ce résultat concerne la gouvernance interne et externe de l'Organisation. Il a trait à la fois à l'obligation du Bureau de rendre compte de la façon dont il gère les ressources mises à sa disposition et au fonctionnement des organes directeurs de l'OIT et des réunions régionales.

417. Les audits internes ou externes et les évaluations indépendantes sont des outils pour la gouvernance et la gestion et contribuent à créer une culture de la transparence et de la responsabilisation. Le Bureau continuera de porter une attention particulière aux recommandations de ces audits, de les mettre en œuvre compte tenu des contraintes budgétaires et de veiller à la divulgation adéquate des enseignements tirés. Les évaluations indépendantes jouent également un rôle important dans le contexte de la gestion axée sur les résultats.

418. La stratégie révisée en matière d'évaluation, qui complète les stratégies en matière de gestion mentionnées en relation avec le premier résultat, doit déboucher sur un système d'évaluation crédible et indépendant contribuant à l'utilisation stratégique des ressources, à la mise en commun des processus d'apprentissage, à l'application de principes avisés en matière de gestion et à une responsabilisation globale dans le cadre de la gestion axée sur les résultats. Le but est de fournir aux mandants, aux donateurs et aux partenaires de développement des informations pertinentes et impartiales sur l'efficacité de l'Organisation et sur l'impact des programmes.

Une analyse externe indépendante de la stratégie d'évaluation sera demandée et devra faire le point de la nature et l'étendue des progrès réalisés en ce qui concerne le renforcement de la fonction d'évaluation de l'OIT et de la qualité de ses activités. La stratégie d'évaluation sera redéfinie conformément aux conclusions de cette analyse.

419. La gestion des risques constitue un autre élément important de la gouvernance. Les risques juridiques et financiers et les risques liés aux atteintes à la réputation sont indissociables de beaucoup des activités entreprises par l'OIT. En outre, le Bureau est confronté à des risques liés à la sécurité et la sûreté ainsi qu'à la continuité des opérations. La gestion des risques sera progressivement intégrée dans les procédures établies et les processus fondamentaux du BIT tels que la planification des activités, les processus d'examen de la performance découlant de la gestion axée sur les résultats et la préparation du programme et budget.

420. La Déclaration sur la justice sociale doit, entre autres objectifs fondamentaux, assurer que la gouvernance de l'Organisation facilite la réalisation effective du mandat constitutionnel de l'OIT. Le Bureau coopérera étroitement avec le bureau du Conseil d'administration et ses commissions pour assurer l'application des orientations adoptées en 2008-09 qui visent des améliorations dans l'organisation des sessions du Conseil d'administration (élaboration de l'ordre du jour, production des documents et gestion du

temps). Ces mesures doivent déboucher sur des gains d'efficacité dans l'établissement, la publication et la distribution des documents officiels et sur une réduction des coûts d'interprétation. Il conviendra d'envisager aussi que les déclarations faites en séance plénière pendant les sessions de la Conférence internationale du Travail soient mises en ligne immédiatement après qu'elles sont prononcées et publiées sur papier uniquement dans le *Compte rendu des travaux* définitif.

421. Le Bureau appuiera les mesures de réforme axées sur un meilleur fonctionnement de la Conférence internationale du Travail et une plus

grande efficacité du Conseil d'administration, en améliorant autant que possible ses fonctions de gouvernance et de décision, conformément aux vœux exprimés dans la Déclaration sur la justice sociale. Des consultations tripartites approfondies seront entreprises pour faire le point sur les possibilités envisageables à cet effet et parvenir d'ici à 2010 à un consensus sur des méthodes de travail révisées.

422. Dans tous les cas, le Bureau fournira aux mandants les avis juridiques et autres services d'appui nécessaires pour assurer le bon fonctionnement du Conseil d'administration et de la Conférence internationale du Travail.

Indicateurs

Indicateur 2.1. Les mandants de l'OIT guident la mise en œuvre des activités de l'OIT au niveau national au moyen des programmes par pays de promotion du travail décent	
Base de référence	Cible
A déterminer	Les mandants sont associés à l'élaboration de 100 pour cent des programmes par pays de promotion du travail décent
Indicateur 2.2. Opinion du Commissaire aux comptes sur les états financiers de l'OIT et sur les mesures de suivi	
Base de référence	Cible
Approbation sans réserve des états financiers de 2006-07	Approbation sans réserve et mise en œuvre effective des Normes comptables internationales pour le secteur public (IPSAS)
Indicateur 2.3. Des analyses de la qualité figurent dans les rapports des audits internes et des évaluations indépendantes, et les recommandations sont mises en œuvre de façon effective et dans les délais	
Bases de référence	Cibles
<ul style="list-style-type: none"> ▪ A déterminer ▪ Résultats présents au Conseil d'administration en ce qui concerne la stratégie d'évaluation 	<ul style="list-style-type: none"> i) Mise en œuvre des conclusions et recommandations des audits ayant un degré de priorité élevé dans les six mois qui suivent la publication du rapport d'audit ii) Mise en œuvre des autres conclusions et recommandations dans les douze mois qui suivent la publication du rapport d'audit i) 70 pour cent des recommandations sont mises en œuvre de façon satisfaisante dans les douze mois ii) Un programme d'évaluation et un système de contrôle intégrés fonctionnent pour l'ensemble des activités d'évaluation iii) Les enseignements tirés des évaluations sont diffusés intégralement et les régions les utilisent pour innover et améliorer leurs programmes

Indicateur 2.4. Meilleure reconnaissance et réduction des risques	
Base de référence	Cible
Le système de gestion des risques pour l'ensemble du Bureau est opérationnel en 2008-09	Tous les éléments du système ont été mis en place et sont tenus à jour
Indicateur 2.5. Planification, préparation et gestion efficaces des sessions de la Conférence internationale du Travail et du Conseil d'administration et des réunions régionales	
Bases de référence	Cibles
<ul style="list-style-type: none"> ▪ 65 pour cent des documents officiels sont publiés dans les délais ▪ De façon générale, les avis juridiques fournis aux participants et les travaux préparatoires ayant des conséquences juridiques importantes réalisés par les services du Bureau, notamment les documents à présenter, sont adéquats et fournis sans retard 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 90 pour cent ▪ Des avis juridiques adéquats sont fournis sans retard dans tous les cas
Indicateur 2.6. Renforcement des fonctions de gouvernance et de décision des organes de l'OIT	
Base de référence	Cible
Fonctionnement et calendrier actuels du Conseil d'administration et de ses commissions	Consensus atteint sur les méthodes de travail révisées du Conseil d'administration, le contenu de ses sessions et son calendrier

Annexes documentaires *

- 1. Budget opérationnel**
- 2. Détail des augmentations de coûts**
- 3. Budget opérationnel, par rubrique et objet de dépense**
- 4. Etat récapitulatif des dépenses de coopération technique au titre du budget ordinaire**
- 5. Evolution du programme et des dépenses**

* Le tableau des postes permanents a été inclus dans le programme et budget à la suite d'une décision prise en 1988 par le Conseil d'administration. Il est identique d'un exercice biennal à l'autre et restera inchangé tant que le Conseil d'administration en décidera ainsi.

Budget opérationnel

423. Cette annexe documentaire donne une vue opérationnelle du budget. Elle énumère les ressources et décrit les principales fonctions de chaque secteur et de chaque département. Elle explique les variations importantes dans le niveau des ressources. Comme il est indiqué dans la vue d'ensemble, tous les services du BIT ont été priés de proposer des économies à réaliser afin de parvenir à une utilisation optimale des ressources.

Partie I: Budget ordinaire

Organes directeurs

424. Les ressources budgétées pour la **Conférence internationale du Travail**, le **Conseil d'administration** et les **réunions régionales** représentent les coûts directs (tels que les frais d'interprétation, d'élaboration et d'impression des rapports, de location des installations, de voyage des membres du Conseil d'administration et certaines dépenses de personnel) liés à la tenue de deux sessions de la Conférence et de six sessions du Conseil d'administration, ainsi que de deux réunions régionales pendant la période biennale, à savoir la douzième Réunion régionale africaine et la dix-septième Réunion régionale américaine. Le coût des réunions régionales a augmenté de 173 797 dollars en valeur réelle parce que ces deux réunions se tiendront hors de Genève, alors que le budget pour 2008-09 partait de l'hypothèse que la huitième Réunion régionale européenne se tiendrait à Genève. Une réduction en valeur réelle de 645 119 dollars pour la Conférence internationale du Travail et de 390 849 dollars pour le Conseil d'administration correspond essentiellement à un resserrement des services d'interprétation ad hoc.

425. Services juridiques. Ce titre recouvre les travaux juridiques se rapportant à la Constitution et aux organes directeurs. Ces services s'occupent d'établir et d'examiner les conventions et recommandations internationales du travail et autres instruments. Ils fournissent également des avis juridiques sur les questions de personnel, sur des questions commerciales ou techniques et sur les contrats. En application des mesures d'économie résultant d'une réorientation des priorités, les ressources affectées à ce programme ont été réduites de 87 425 dollars en valeur réelle, cette réduction touchant pour l'essentiel les dépenses de personnel. Les ressources consacrées au renforcement de la fonction Ethique du Bureau, à savoir 177 249 dollars en valeur réelle, ont été transférées de ce programme et sont désormais présentées séparément dans le budget sous la rubrique Contrôle et évaluation.

426. Relations, réunions et documents. Ce département assure le service des conférences et réunions, notamment en ce qui concerne la traduction, le traitement de texte, l'impression et la distribution des documents ainsi que les services d'interprétation; il assure également les relations officielles avec les Etats Membres. En application des mesures d'économie résultant d'une réorientation des priorités, les ressources affectées à ce programme ont été réduites de 2 038 431 dollars en valeur réelle, l'hypothèse étant que le nombre et la longueur des documents continueront à diminuer. Cette réduction tient compte également de la modification des méthodes de travail, de l'augmentation de la productivité et de la mise en place d'autres mesures internes de rationalisation du travail. Elle correspond à la suppression de mois de travail des services organiques et des services généraux et à la baisse des dépenses non afférentes au personnel.

Budget opérationnel pour 2010-11

	Budget révisé 2008-09 ¹	Budget 2010-11 (en dollars constants de 2008-09)	Budget 2010-11				
			Services organiques	Services généraux	Dépenses de personnel	Autres dépenses	Ressources totales
			(années/mois de travail)		(recalculé et réévalué au taux de 1,07 franc suisse pour 1 dollar)		
PARTIE I							
Organes directeurs							
Conférence internationale du Travail	12 245 872	11 600 753	0 / 4	0 / 0	9 686 804	3 773 867	13 460 671
Conseil d'administration	5 283 950	4 893 101	0 / 0	0 / 0	2 614 466	3 161 378	5 775 844
Réunions régionales	802 156	975 953	0 / 0	0 / 0	472 507	638 120	1 110 627
Services juridiques	3 108 753	3 021 328	12 / 1	3 / 9	3 355 559	95 494	3 451 053
Relations, réunions et documents	50 490 779	48 452 348	96 / 1	192 / 0	51 343 084	4 163 679	55 506 763
	71 931 510	68 943 483	108 / 6	195 / 9	67 472 420	11 832 538	79 304 958
Objectifs stratégiques							
Secteurs techniques							
Emploi							
Analyses économiques et des marchés du travail	7 266 300	7 058 095	25 / 10	7 / 6	6 800 420	1 244 677	8 045 097
Compétences et employabilité	6 701 963	6 527 083	22 / 10	6 / 6	5 993 372	1 440 620	7 433 992
Politique de l'emploi	8 018 748	8 256 444	27 / 6	10 / 0	7 509 810	1 892 163	9 401 973
Création d'emplois et développement de l'entreprise	12 499 305	13 374 914	43 / 7	13 / 8	11 609 015	3 610 508	15 219 523
Cabinet du directeur exécutif et appui central	6 022 310	5 698 913	10 / 0	21 / 0	5 262 363	1 248 013	6 510 376
Coopération technique financée par le budget ordinaire	2 320 526	2 320 526	0 / 0	0 / 0	–	2 436 552	2 436 552
	42 829 152	43 235 975	129 / 9	58 / 8	37 174 980	11 872 533	49 047 513
Protection sociale							
Sécurité sociale	8 898 017	8 101 020	29 / 2	14 / 5	8 607 540	640 626	9 248 166
Protection des travailleurs	17 426 100	17 580 650	59 / 0	26 / 0	17 056 878	2 984 368	20 041 246
VIH/sida et monde du travail	1 499 703	1 634 132	5 / 9	1 / 11	1 558 038	304 313	1 862 351
Cabinet du directeur exécutif et appui central	1 638 717	2 587 844	7 / 4	6 / 0	2 652 524	287 324	2 939 848
Coopération technique financée par le budget ordinaire	1 281 240	1 281 240	0 / 0	0 / 0	–	1 345 302	1 345 302
	30 743 777	31 184 886	101 / 3	48 / 4	29 874 980	5 561 933	35 436 913

	Budget révisé 2008-09 ¹	Budget 2010-11 (en dollars constants de 2008-09)	Budget 2010-11				
			Services organiques	Services généraux	Dépenses de personnel	Autres dépenses	Ressources totales
			(années/mois de travail)		(recalculé et réévalué au taux de 1,07 franc suisse pour 1 dollar)		
Dialogue social							
Activités pour les employeurs	4 978 270	4 978 270	18 / 0	9 / 6	5 448 775	238 327	5 687 102
Activités pour les travailleurs	12 376 129	12 376 129	42 / 0	18 / 0	11 972 280	2 042 291	14 014 571
Dialogue social, législation du travail et administration du travail	8 651 571	9 108 016	32 / 0	12 / 0	8 924 136	1 459 522	10 383 658
Activités sectorielles	11 234 207	12 029 678	34 / 0	13 / 0	9 370 284	4 364 493	13 734 777
Cabinet du directeur exécutif et appui central	2 679 145	2 531 987	6 / 0	7 / 2	2 511 907	362 197	2 874 104
Coopération technique financée par le budget ordinaire	8 257 340	8 257 340	0 / 0	0 / 0	–	8 670 207	8 670 207
	48 176 662	49 281 420	132 / 0	59 / 8	38 227 382	17 137 037	55 364 419
Normes et principes et droits fondamentaux au travail							
Principes et droits fondamentaux au travail	7 183 113	7 784 798	23 / 0	11 / 7	6 715 396	2 143 605	8 859 001
Normes internationales du travail	21 944 954	21 892 751	76 / 3	31 / 7	21 543 944	3 473 383	25 017 327
Cabinet du directeur exécutif et appui central	2 370 462	2 246 153	7 / 0	2 / 0	2 040 505	513 860	2 554 365
Coopération technique financée par le budget ordinaire	1 422 342	1 422 342	0 / 0	0 / 0	–	1 493 459	1 493 459
	32 920 871	33 346 044	106 / 3	45 / 2	30 299 845	7 624 307	37 924 152
Programmes intersectoriels							
Communication et information du public	23 387 098	22 746 119	58 / 0	50 / 0	20 232 463	5 857 846	26 090 309
Partenariats et coopération pour le développement ²	9 287 272	9 028 982	30 / 0	18 / 0	9 034 408	1 254 962	10 289 370
Egalité entre hommes et femmes	2 651 967	2 645 359	8 / 0	4 / 0	2 348 326	658 647	3 006 973
Appui à la réforme des Nations Unies et aux programmes interinstitutions	2 673 293	1 371 015	4 / 0	1 / 2	1 304 185	253 697	1 557 882
Institut international d'études sociales	5 134 508	5 134 508	0 / 0	0 / 0	–	5 790 459	5 790 459
Centre international de formation de l'OIT, Turin	6 320 513	6 820 513	0 / 0	0 / 0	–	7 609 877	7 609 877
Intégration des politiques ³	6 862 439	6 843 704	21 / 8	12 / 0	6 791 970	1 025 159	7 817 129
Statistiques ³	7 838 237	8 320 095	20 / 0	22 / 0	7 508 204	1 980 230	9 488 434
Réserve pour les réunions techniques	1 225 180	1 225 180	2 / 0	0 / 0	448 536	987 022	1 435 558
	65 380 507	64 135 475	143 / 8	107 / 2	47 668 092	25 417 899	73 085 991
Total, programmes techniques	220 050 969	221 183 800	612 / 11	319 / 0	183 245 279	67 613 709	250 858 988

	Budget révisé 2008-09 ¹	Budget 2010-11 (en dollars constants de 2008-09)	Budget 2010-11					
			Services organiques	Services généraux	Dépenses de personnel	Autres dépenses	Ressources totales	
			(années/mois de travail)		(recalculé et réévalué au taux de 1,07 franc suisse pour 1 dollar)			
Régions								
Programmes extérieurs en Afrique	59 423 363	61 415 791	217 / 8	286 / 4	47 902 996	20 484 842	68 387 838	
Programmes extérieurs dans les Amériques	48 962 973	49 913 564	171 / 0	159 / 11	38 936 056	15 474 403	54 410 459	
Programmes extérieurs dans les Etats arabes	11 767 587	12 845 617	38 / 0	38 / 2	10 365 553	3 916 464	14 282 017	
Programmes extérieurs en Asie et dans le Pacifique	53 130 736	54 146 706	195 / 7	254 / 9	42 987 676	18 433 240	61 420 916	
Programmes extérieurs en Europe et en Asie centrale	18 868 294	19 138 254	84 / 7	66 / 1	17 247 987	3 957 321	21 205 308	
	192 152 953	197 459 932	706 / 10	805 / 3	157 440 268	62 266 270	219 706 538	
Services d'appui								
Informatique et communications	22 297 245	21 698 006	49 / 0	28 / 0	14 997 684	9 711 777	24 709 461	
Administration intérieure	39 175 449	38 134 232	10 / 0	145 / 8	22 289 202	22 260 911	44 550 113	
Achats	2 260 245	2 197 259	6 / 0	7 / 0	2 334 809	174 480	2 509 289	
	63 732 939	62 029 497	65 / 0	180 / 8	39 621 695	32 147 168	71 768 863	
Total, objectifs stratégiques	475 936 861	480 673 229	1 384 / 9	1 304 / 11	380 307 242	162 027 147	542 334 389	
Services de management								
Direction générale	8 199 799	7 973 509	19 / 4	19 / 7	7 789 976	1 295 480	9 085 456	
Développement des ressources humaines ⁴	20 709 015	20 178 604	37 / 10	74 / 2	18 807 844	4 283 799	23 091 643	
Services financiers	13 531 573	13 153 113	28 / 8	56 / 7	14 523 945	855 356	15 379 301	
Programmation et gestion ⁴	8 119 349	7 892 612	31 / 0	9 / 7	8 436 936	576 916	9 013 852	
Cabinet du directeur exécutif, gestion et administration	1 482 864	1 441 913	4 / 0	2 / 0	1 365 301	263 083	1 628 384	
	52 042 600	50 639 751	120 / 10	161 / 11	50 924 002	7 274 634	58 198 636	
Contrôle et évaluation								
Audit interne et contrôle	2 126 590	2 120 362	8 / 0	3 / 0	2 196 877	223 177	2 420 054	
Comité consultatif de contrôle indépendant	229 805	299 805	0 / 0	1 / 0	286 908	56 653	343 561	
Fonction Ethique	177 473	177 249	0 / 6	0 / 3	145 695	55 787	201 482	
Evaluation	1 743 937	1 826 165	6 / 1	2 / 0	1 740 952	338 838	2 079 790	
	4 277 805	4 423 581	14 / 7	6 / 3	4 370 432	674 455	5 044 887	

	Budget révisé 2008-09 ¹	Budget 2010-11 (en dollars constants de 2008-09)	Budget 2010-11				
			Services organiques	Services généraux	Dépenses de personnel	Autres dépenses	Ressources totales
			(années/mois de travail)		(recalculé et réévalué au taux de 1,07 franc suisse pour 1 dollar)		
Autres provisions budgétaires	35 402 984	35 402 984	6 / 0	3 / 5	1 805 259	38 315 038	40 120 297
Ajustements pour mouvements de personnel	-5 428 583	-5 428 583	0 / 0	0 / 0	-6 104 967	-	-6 104 967
TOTAL PARTIE I	634 163 177	634 654 445	1 634 / 8	1 672 / 3	498 774 388	220 123 812	718 898 200
PARTIE II. DÉPENSES IMPRÉVUES							
Dépenses imprévues	875 000	875 000			-	875 000	875 000
PARTIE III. FONDS DE ROULEMENT							
Fonds de roulement	-	-			-	-	-
TOTAL (PARTIES I-III)	635 038 177	635 529 445	1 634 / 8	1 672 / 3	498 774 388	220 998 812	719 773 200
PARTIE IV. INVESTISSEMENTS INSTITUTIONNELS ET ÉLÉMENTS EXTRAORDINAIRES							
Sécurité	2 809 905	3 009 905	2 / 0	0 / 0	448 536	2 849 946	3 298 482
Locaux	2 540 650	2 540 650	0 / 0	0 / 0	-	2 920 561	2 920 561
Technologies de l'information et de la communication	810 874	650 000	0 / 0	0 / 0	727 757	-	727 757
Suivi de la session maritime de la Conférence internationale du Travail	325 193	-	0 / 0	0 / 0	-	-	-
IPSAS	205 201	-	0 / 0	0 / 0	-	-	-
TOTAL PARTIE IV	6 691 823	6 200 555	2 / 0	0 / 0	1 176 293	5 770 507	6 946 800
TOTAL (PARTIES I-IV)	641 730 000	641 730 000	1 636 / 8	1 672 / 3	499 950 681	226 769 319	726 720 000

¹ Pour faciliter la comparaison avec les chiffres de 2010-11, le budget de 2008-09 a été révisé de façon à refléter le déplacement sous Contrôle et évaluation de la fonction Ethique des Services juridiques (177 473 dollars) (rangés sous Organes directeurs). ² Les ressources fusionnées de Relations externes et partenariats (6 335 583 dollars) et de Partenariats et coopération pour le développement (2 951 639 dollars), qui figurent maintenant sous Programmes intersectoriels, incluent le bureau de liaison de New York. ³ Transfert de Intégration des politiques à Statistiques: 235 080 dollars. ⁴ Transfert de HRD à PROGRAM: 235 080 dollars.

Objectifs stratégiques

427. Au titre des objectifs stratégiques, tous les programmes ont présenté des propositions initiales correspondant à 95 pour cent des crédits qui leur ont été alloués dans le budget 2008-09. Ce niveau a été atteint grâce à des mesures d'économie et à la réduction ou l'élimination de travaux moins prioritaires. Par ailleurs, une réduction du montant des fonds pour le perfectionnement du personnel, qui est ramené de 2 à 1,7 pour cent, au siège uniquement, se traduit par de faibles réductions dans chaque département. A un stade ultérieur, des ressources supplémentaires ont été affectées à certains programmes pour tenir compte des priorités figurant dans la vue d'ensemble. Les principales activités correspondant à ces ressources sont énumérées ci-après sous chaque rubrique.

Secteurs techniques

428. Emploi. Ce secteur technique est celui qui soutient l'Agenda global pour l'emploi et qui fournit des conseils concernant les stratégies et politiques nationales de l'emploi, la formation professionnelle et le développement des compétences, la création d'emplois et le développement des entreprises. Il comporte quatre départements: Analyse économique et des marchés du travail, Politiques de l'emploi, Compétences et employabilité, Création d'emplois et développement de l'entreprise. Le Département de l'analyse économique et des marchés du travail est chargé des travaux techniques du BIT qui ont trait à l'analyse des grandes tendances de l'économie et de l'emploi, à la production d'analyses, de travaux de recherche et de données sur l'emploi et les politiques et institutions du marché du travail, ainsi qu'à l'élaboration des grands rapports sur l'emploi dans le monde. Le Département des politiques de l'emploi coordonne les activités du Bureau qui concernent la mise en place de politiques de l'emploi et des programmes correspondants destinés à soutenir les politiques économiques et sociales des pays, les méthodes d'investissement à forte intensité d'emploi, le financement solidaire et la participation de l'OIT aux stratégies de réduction de la pauvreté, y compris l'administration du volet emploi de l'action visant l'économie informelle. Le Département des compétences et de l'employabilité assume la responsabilité des politiques et programmes d'amélioration des compétences et de développement, des services de l'emploi et des politiques et programmes conçus à l'intention des personnes handicapées et des groupes défavorisés. Le Département de la création d'emplois et du développement de l'entreprise est chargé des travaux du Bureau concernant le développement des petites entreprises, le développement local, les coopératives et les entreprises multinationales, ainsi que la réponse aux crises. En outre, le secteur soutient les travaux techniques concernant des thèmes trans-

versaux tels que l'emploi des jeunes, l'économie informelle, l'égalité entre hommes et femmes, la responsabilité sociale des entreprises et le financement solidaire, qui exigent la participation de plusieurs départements du secteur et d'autres unités du siège et du terrain. Le secteur de l'emploi dans son ensemble est administré par le cabinet du directeur exécutif. Son budget total est augmenté de 0,9 pour cent en valeur réelle. Les ressources excédant les 95 pour cent concernent principalement des initiatives relatives au développement durable des petites et moyennes entreprises, aux emplois verts et au renforcement de la base de connaissances et des capacités de recherche. Elles comprennent également une augmentation de 430 469 dollars en valeur réelle des ressources du Département de la création d'emplois et du développement de l'entreprise destinées à renforcer le soutien fourni aux mandants dans les domaines des PME et de la mise à niveau de l'économie informelle, en particulier en zone rurale.

429. Protection sociale. Ce secteur technique concentre les compétences du BIT dans les domaines suivants: systèmes nationaux de sécurité sociale et analyse quantitative des systèmes de sécurité sociale existants ou en cours d'élaboration; sécurité et santé au travail; conditions de travail et d'emploi; migrations de main-d'œuvre; le VIH/sida et le monde du travail. Outre le programme relatif au VIH/sida, il se compose de deux départements: le Département de la sécurité sociale, qui est chargé des études, de l'élaboration des politiques et des stratégies, des services consultatifs et de la coopération technique liés aux questions de sécurité sociale, et le Département de la protection des travailleurs, qui est chargé de la sécurité et de la santé au travail, des conditions de travail et d'emploi et des questions relatives aux migrations. Le secteur dans son ensemble est administré par le cabinet du directeur exécutif. Son budget total est augmenté de 1,4 pour cent en valeur réelle. Les ressources excédant les 95 pour cent concernent principalement des initiatives relatives au socle socio-économique et au renforcement de la base de connaissances et des capacités de recherche. Elles comprennent également une augmentation de 500 000 dollars en valeur réelle des ressources destinées aux travaux visant à atténuer l'impact de la crise sur les travailleurs migrants. Elles permettront de créer un poste de spécialiste en matière de migrations.

430. Dialogue social. Ce secteur technique concentre les compétences du BIT dans les domaines suivants: renforcement des organisations d'employeurs et de travailleurs; cadres juridiques, institutions, mécanismes et processus de dialogue social tripartite et bipartite; relations professionnelles aux niveaux de l'entreprise, du secteur, du pays et de la sous-région; conséquences pour les secteurs de tous les éléments

du travail décent. Il a trois composantes – le Bureau des activités pour les employeurs, le Bureau des activités pour les travailleurs et le Département du dialogue social, de la législation et de l'administration du travail et des activités sectorielles – qui sont toutes administrées par le cabinet du directeur exécutif. Le Bureau des activités pour les employeurs et le Bureau des activités pour les travailleurs entretiennent et développent les relations du Bureau avec les partenaires sociaux. Le Département du dialogue social, de la législation et de l'administration du travail et des activités sectorielles aide les Etats Membres à améliorer les institutions, les processus et les mécanismes qui favorisent le dialogue social, et il facilite l'échange d'informations entre les mandants tripartites de l'OIT sur l'évolution des questions sociales et du travail dans tel ou tel secteur économique. Les ressources allouées à ce secteur ont été augmentées de 2,3 pour cent en valeur réelle. Les ressources excédant les 95 pour cent concernent principalement l'amélioration des services destinés aux partenaires sociaux, l'administration du travail et l'inspection du travail, l'emploi rural et le renforcement de la base de connaissances et des capacités de recherche. Elles comprennent également une augmentation de 300 000 dollars en valeur réelle des ressources du Service des activités sectorielles pour renforcer l'action axée sur l'emploi rural.

431. Normes et principes et droits fondamentaux au travail. Ce secteur technique est responsable des normes internationales du travail, de la promotion de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail, y compris ses procédures de suivi, et de l'élimination du travail des enfants. Il se compose de deux départements: le Département des principes et droits fondamentaux au travail, qui gère les grands domaines de coopération technique que sont la promotion de la Déclaration et l'élimination du travail des enfants, et le Département des normes internationales du travail, qui est chargé de la politique relative aux normes dans toute l'Organisation. Ce dernier département fournit un appui au Comité de la liberté syndicale du Conseil d'administration et au suivi de la Déclaration sur la justice sociale. L'ensemble du secteur est administré par le cabinet du directeur exécutif, qui assure également la présence de l'OIT au Myanmar. Au total, le budget de ce secteur est augmenté de 1,7 pour cent en valeur réelle. Les ressources excédant les 95 pour cent concernent principalement le Myanmar, le suivi des mécanismes de contrôle, notamment la liberté syndicale, et le renforcement de la base de connaissances et les capacités de recherche. Elles comprennent également une augmentation de 400 000 dollars en valeur réelle pour renforcer la capacité du secteur de donner un suivi aux décisions des organes de contrôle, notamment en permettant au BIT d'être prêt à fournir des avis et un appui

relatifs aux observations formulées par les organes de contrôle en réponse aux demandes d'assistance des pays.

Programmes intersectoriels

432. Le Département de la communication et de l'information du public est chargé de coordonner les activités de communication, de publication et de gestion des connaissances du BIT. Il donne des conseils sur les activités de sensibilisation et les relations avec les médias; il examine les initiatives et documents d'information destinés au grand public; il gère le site Web (public) de l'OIT et le site Intranet du BIT; il facilite l'accès du personnel du BIT, des mandants et des clients externes à l'information grâce à la bibliothèque et à ses services d'information en ligne; enfin, il gère la production, la commercialisation et la distribution des publications du BIT. Les ressources excédant les 95 pour cent concernent principalement le renforcement des services Internet et Intranet.

433. Partenariats et coopération pour le développement est le point focal pour la mobilisation des ressources et les partenariats avec les donateurs et soutient l'élaboration, la gestion et l'évaluation des programmes de coopération technique dans tout le BIT. Ce travail suppose une coordination avec les départements techniques et les services extérieurs sur les politiques et procédures de coopération technique ainsi que la coordination de la collaboration opérationnelle à l'échelle du système des Nations Unies, notamment sur le terrain et par l'intermédiaire du Groupe des Nations Unies pour le développement. Le Département des partenariats et de la coopération pour le développement comprend le Bureau des relations externes et des partenariats, qui apporte son soutien au Directeur général et au BIT pour ce qui est du système multilatéral et qui s'emploie à renforcer les liens avec les organisations du système des Nations Unies et les autres partenaires internationaux, à faire valoir les perspectives et les positions de l'OIT auprès de ces organisations et à l'occasion de réunions et de tribunes organisées par la communauté internationale. Le bureau de liaison de New York est le principal point de contact avec l'ONU et les institutions spécialisées établies à New York. Le niveau du budget pour 2008-09 a été révisé pour tenir compte de la fusion du Département des partenariats et de la coopération pour le développement et du Bureau des relations externes et des partenariats. Les ressources excédant les 95 pour cent sont essentiellement consacrées à l'amélioration de la qualité des activités de coopération technique.

434. Le programme Egalité entre hommes et femmes est chargé de faciliter la mise en œuvre d'une stratégie d'intégration des questions relatives à l'égalité entre hommes et femmes dans tous les aspects des travaux du BIT, tant au siège

que sur le terrain. Il permet au Bureau d'étendre sa base de connaissances sur ces questions et de contribuer de façon visible à l'égalité entre les sexes. A l'exception de la réduction dans le montant des fonds pour le perfectionnement du personnel, qui est ramené de 2 à 1,7 pour cent des dépenses de personnel, les ressources affectées à ce programme restent inchangées en valeur réelle. Les ressources excédant les 95 pour cent concernent principalement l'amélioration des services aux mandants.

435. Appui à la réforme des Nations Unies et aux programmes interinstitutions. Ce programme apporte un soutien à la réforme des Nations Unies et au renforcement de la collaboration interinstitutions. Ses ressources ont été réduites de près de 50 pour cent car on s'attend à ce que les coûts de transaction et d'appui liés à la réforme des Nations Unies soient de plus en plus financés au niveau central.

436. L'Institut international d'études sociales est un lieu stratégique où l'on étudie les nouveaux aspects des politiques du travail qui ont une incidence sur l'OIT. Il offre par ailleurs un moyen de dialogue libre et informel entre les chercheurs du monde entier, le personnel du BIT et les mandants de l'Organisation. La contribution de l'OIT à l'Institut international d'études sociales reste inchangée en valeur réelle. Les ressources excédant les 95 pour cent concernent principalement la participation au suivi de la Déclaration sur la justice sociale.

437. Le Centre international de formation de l'OIT à Turin élabore et dispense des cours de formation concernant l'OIT et les priorités des mandants. Les cours peuvent être suivis au Centre, sur le terrain et à distance. Une augmentation de 500 000 dollars en valeur réelle de la contribution au Centre de Turin est destinée à des activités visant le renforcement des capacités des partenaires sociaux et le développement des capacités de tous les mandants dans le contexte de la crise. Les ressources excédant les 95 pour cent concernent principalement les activités d'appui à la Déclaration sur la justice sociale.

438. Intégration des politiques est le département technique qui apporte des connaissances spécialisées au BIT sur les tendances économiques globales et la mondialisation, les politiques et programmes intégrés concernant le travail décent et les stratégies de réduction de la pauvreté au niveau national. Son budget reste inchangé en valeur réelle. Les ressources excédant les 95 pour cent concernent principalement l'appui au nouveau résultat relatif à l'intégration du travail décent.

439. Le programme **Statistiques** est responsable du travail d'élaboration et d'analyse des statistiques du travail. Le niveau du budget pour 2008-09 a été révisé pour tenir compte du transfert d'un poste de la catégorie des services

généraux du programme Statistiques au Département de l'intégration des politiques. Les ressources affectées à ce programme ont été augmentées de 6,1 pour cent en valeur réelle pour renforcer la base statistique de l'OIT.

440. La Réserve pour les réunions techniques est destinée à couvrir les frais liés à l'établissement des rapports des réunions techniques et à l'organisation de ces réunions. Le niveau des ressources reste inchangé en valeur réelle.

Régions

441. Les réformes structurelles menées dans les régions sur la base de l'examen de la structure extérieure sont les suivantes et devront être compatibles avec les ressources disponibles.

Programmes extérieurs en Afrique

442. Le bureau régional à Addis-Abeba est chargé de la gestion et de la supervision des bureaux de l'OIT situés dans la région, ainsi que de l'appui administratif à ces bureaux. Ces derniers sont situés à Abidjan, Abuja, Addis-Abeba, Alger, Antananarivo, Dar es-Salaam, Harare, Kinshasa et Lusaka.

443. Il existe quatre équipes d'appui technique au travail décent de l'OIT:

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

444. Les ressources affectées à la région ont augmenté de 3,4 pour cent en valeur réelle. Les ressources excédant les 95 pour cent concernent principalement le développement durable des petites et moyennes entreprises, les emplois

verts, le socle socio-économique, l'administration du travail et l'inspection du travail, l'emploi rural, le suivi des mécanismes de contrôle (notamment la liberté syndicale), les statistiques, l'application nationale du guide du CCS et l'amélioration de la base de connaissances et des capacités de recherche aux niveaux régional, sous-régional et national en vue de renforcer les services aux mandants dans le contexte des programmes par pays de promotion du travail décent.

Programmes extérieurs dans les Amériques

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

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

447. Il existe quatre équipes d'appui technique au travail décent de l'OIT:

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

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

449. Les ressources affectées à la région ont augmenté de 1,9 pour cent en valeur réelle. Les ressources excédant les 95 pour cent concernent principalement le développement durable des petites et moyennes entreprises, les emplois verts, le socle socio-économique, l'administration du travail et l'inspection du travail, l'emploi rural, le suivi des mécanismes de contrôle (notamment la liberté syndicale), les statistiques, l'application nationale du guide du CCS et l'amélioration de la base de connaissances et des capacités de recherche aux niveaux régional, sous-régional et national en vue de renforcer les services aux mandants dans le contexte des programmes par pays de promotion du travail décent. Les ressources allouées à la représentation de l'OIT à Washington sont incluses dans ce programme.

Programmes extérieurs dans les Etats arabes

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

451. L'équipe d'appui technique au travail décent de Beyrouth dessert les pays suivants: Arabie saoudite, Bahreïn, Emirats arabes unis, Iraq, Jordanie, Koweït, Liban, Oman, Qatar, République arabe syrienne et Yémen, ainsi que les territoires arabes occupés de Gaza et de la Rive occidentale.

452. Le montant total des ressources affectées à la région a augmenté de 9,2 pour cent en valeur réelle. Les ressources excédant les 95 pour cent concernent principalement le développement durable des petites et moyennes entreprises, les emplois verts, le socle socio-économique, l'administration du travail et l'inspection du travail, l'emploi rural, le suivi des mécanismes de contrôle (notamment la liberté syndicale), les statistiques, l'application nationale du guide du CCS et l'amélioration de la base de connaissances et des capacités de recherche aux niveaux régional, sous-régional et national en vue de renforcer les services aux mandants dans le contexte des programmes par pays de promotion du travail décent et de compenser une partie des coûts liés à la présence de l'OIT à Jérusalem.

Programmes extérieurs en Asie et dans le Pacifique

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

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

455. Il existe deux équipes d'appui technique au travail décent de l'OIT:

- l'équipe d'appui technique au travail décent pour l'Asie de l'Est et l'Asie du Sud-Est et le Pacifique, située à Bangkok, qui dessert les pays suivants: Brunéi Darussalam, Cambodge, Chine, République de Corée, République populaire démocratique de Corée, Fidji, Iles Salomon, Indonésie, Kiribati, République démocratique populaire lao, Malaisie, Mongolie, Myanmar, Papouasie-Nouvelle-Guinée, Philippines, Etat indépendant du Samoa, Singapour, Thaïlande, Timor-Leste, Viet Nam et pays insulaires du Pacifique Sud.
- l'équipe d'appui technique au travail décent pour l'Asie du Sud, située à New Delhi, qui dessert les pays suivants: Afghanistan, Bangladesh, Bhoutan, Inde, République islamique d'Iran, Maldives, Népal et Sri Lanka.

456. Le montant total des ressources affectées à la région a augmenté de 1,9 pour cent en valeur réelle. Les ressources excédant les 95 pour cent concernent principalement le développement durable des petites et moyennes entreprises, les emplois verts, le socle socio-économique, l'administration du travail et l'inspection du travail, l'emploi rural, le suivi des mécanismes de contrôle (notamment la liberté syndicale), les statistiques, l'application nationale du guide du CCS et l'amélioration de la base de connaissances et des capacités de recherche aux niveaux régional, sous-régional et national en vue de renforcer les services aux mandants dans le contexte des programmes par pays de promotion du travail décent et de compenser une partie des coûts liés à la présence de l'OIT au Myanmar. Les ressources destinées au bureau de Tokyo figurent dans ce programme.

Programmes extérieurs en Europe et en Asie centrale

457. Le bureau régional de l'OIT à Genève est chargé de la planification, de la coordination et de l'exécution des activités de l'OIT dans la région et des relations avec les autres institutions, en particulier l'Union européenne, le Conseil de l'Europe et la Commission économique pour l'Europe de l'Organisation des Nations Unies. Le bureau régional dessert le Royaume-Uni, l'Irlande, les pays d'Europe occidentale, ainsi que Chypre, Malte, Israël et la Turquie.

458. Les bureaux de l'OIT sont situés à Ankara, Berlin et Bruxelles (pour l'UE et les pays du Benelux), à Lisbonne, Madrid, Paris et Rome. Il existe également des correspondants nationaux

dans les pays suivants: Albanie, Arménie, Azerbaïdjan, Bélarus, Bosnie-Herzégovine, Kazakhstan, Kirghizistan, République de Moldova, Serbie et Ukraine.

459. Il existe deux équipes d'appui technique au travail décent de l'OIT:

- l'équipe d'appui technique au travail décent pour l'Europe centrale et orientale, située à Budapest, qui dessert les pays suivants: Albanie, Bosnie-Herzégovine, Bulgarie, Croatie, Estonie, ex-République yougoslave de Macédoine, Hongrie, Lettonie, Lituanie, République de Moldova, Monténégro, Pologne, Roumanie, Serbie, Slovaquie, Slovénie, République tchèque et Ukraine, ainsi que le Kosovo⁴;
- l'équipe d'appui technique au travail décent pour l'Europe orientale et l'Asie centrale, située à Moscou, qui dessert les pays suivants: Arménie, Azerbaïdjan, Bélarus, Géorgie, Kazakhstan, Kirghizistan, Ouzbékistan, Fédération de Russie, Tadjikistan et Turkménistan.

460. Les ressources affectées à la région ont augmenté de 1,4 pour cent en valeur réelle. Les ressources excédant les 95 pour cent concernent principalement le développement durable des petites et moyennes entreprises, les emplois verts, le socle socio-économique, l'administration du travail et l'inspection du travail, l'emploi rural, le suivi des mécanismes de contrôle (notamment la liberté syndicale), les statistiques, l'application nationale du guide du CCS et l'amélioration de la base de connaissances et des capacités de recherche aux niveaux régional, sous-régional et national en vue de renforcer les services aux mandants dans le contexte des programmes par pays de promotion du travail décent.

Services d'appui

461. Les ressources affectées aux programmes relevant des services d'appui ont été réduites pour dégager de nouvelles économies. Certains ajustements entre programmes pourraient s'avérer nécessaires pendant la période de mise en œuvre dans les limites de l'enveloppe budgétaire globale allouée aux services d'appui.

462. Informatique et communications. Ce service est chargé de l'infrastructure informatique du BIT (matériels, logiciels et connexions), de la fourniture de services de consultants en matière de développement des applications, de l'administration des bases de données, des activités de recherche-développement dans le domaine informatique, des normes informatiques et de l'aspect technique de l'exploitation d'IRIS.

⁴ Tel que défini dans la résolution n° 1244 de 1999 du Conseil de sécurité de l'Organisation des Nations Unies, toutes les activités étant réalisées en étroite coopération avec la Mission d'administration intérimaire des Nations Unies au Kosovo (MINUK).

Le niveau des ressources a diminué de 2,7 pour cent en valeur réelle.

463. Administration intérieure. Ce bureau gère et administre les biens, les services de voyage, de transport et d'assurance, et aussi les services sous-traités – sécurité, restauration et nettoyage. Il s'occupe également de tout ce qui a trait au matériel, au mobilier et aux fournitures, au téléphone, aux services de télécopie et de messagerie, ainsi qu'à la maintenance du système central de classement et d'archivage. Ses ressources sont réduites de 2,7 pour cent en valeur réelle.

464. La section des **achats et contrats** est chargée de l'administration des procédures d'achat, de l'achat de matériel et de services, ainsi que de la sous-traitance et de la gestion du mobilier de bureau et des articles de papeterie. Elle relève directement du Trésorier et contrôleur des finances. Ses ressources ont été réduites de 2,8 pour cent en valeur réelle.

Services de management

465. Les ressources consacrées aux programmes relevant des services de management ont été réduites pour dégager de nouvelles économies. Certains ajustements entre programmes pourraient s'avérer nécessaires pendant la période de mise en œuvre dans les limites de l'enveloppe budgétaire globale allouée aux services de management.

466. Direction générale. La direction générale recouvre la direction exécutive du Bureau. Les ressources ont été réduites de 2,8 pour cent en valeur réelle.

467. Développement des ressources humaines. Ce département gère la planification du personnel, les appuis à l'organisation des carrières et la stratégie en matière de ressources humaines. Il administre également les politiques, règlements et pratiques applicables au personnel, ainsi que les traitements, droits et prestations et la caisse maladie du personnel. Ses ressources ont été réduites de 2,6 pour cent en valeur réelle. Les ressources allouées au bureau du Médiateur et à la Commission consultative paritaire de recours sont intégrées dans ce programme, sans préjudice des dispositions qui pourraient être prises en ce qui concerne l'autorité dont ils relèvent.

468. Services financiers. Ils sont chargés d'assurer la bonne exécution des tâches et des obligations financières, conformément au Règlement financier et aux Règles de gestion financière. Les ressources allouées à ce programme ont été réduites de 2,8 pour cent en valeur réelle.

469. Programmation et gestion. Ce bureau fournit au Conseil d'administration et à la Conférence les analyses et les propositions nécessaires pour définir le programme d'activités

de l'OIT et pour en suivre l'exécution. Il conseille le Bureau sur les mesures à prendre pour améliorer les structures internes et les systèmes de gestion et fournit un appui à cet effet, notamment par le support fonctionnel intégré d'IRIS. Le niveau du budget 2008-09 a été révisé pour incorporer le transfert d'un poste des services généraux du Département du développement des ressources humaines à Programmation et gestion. Les ressources allouées à ce programme ont été réduites de 2,8 pour cent en valeur réelle.

470. Gestion et administration est le cabinet du directeur exécutif pour le secteur de la gestion et de l'administration. Ce secteur comprend le Département des services financiers (FINANCE), le Bureau de programmation et de gestion (PROGRAM), le Département du développement des ressources humaines (HRD), le Bureau de l'administration intérieure (INTER) et le Bureau de l'informatique et des communications (ITCOM). Le directeur exécutif est responsable de l'ensemble des services de gestion et d'administration du BIT. Les ressources affectées aux services de management ont été réduites de 2,8 pour cent en valeur réelle.

Contrôle et évaluation

471. Le **Bureau de l'audit interne et du contrôle** exerce un contrôle conformément aux dispositions de l'article 30 d) du Règlement financier de l'Organisation. Il relève directement du Directeur général. A l'exception de la réduction dans le montant des fonds pour le perfectionnement du personnel, qui est ramené de 2 à 1,7 pour cent des dépenses de personnel, le budget consacré à l'audit interne et au contrôle reste inchangé en valeur réelle.

472. Le **Comité consultatif de contrôle indépendant** fournit des conseils au Conseil d'administration et au Directeur général sur l'efficacité du contrôle interne, de la gestion financière et de l'établissement des états financiers, et sur les résultats de l'audit interne et du contrôle externe. Les ressources consacrées à ce comité ont été augmentées de 30,5 pour cent en valeur réelle en raison d'une augmentation des ressources autres que celles affectées au personnel, afin de permettre la traduction de rapports et autres documents produits en espagnol.

473. La **fonction Ethique** vise à assurer le respect, dans toute l'Organisation, des normes éthiques en matière de conduite et d'intégrité. Elle relève directement du Directeur général. A l'exception de la réduction dans le montant des fonds pour le perfectionnement du personnel, qui est ramené de 2 à 1,7 pour cent des dépenses de personnel, le budget affecté à cette fonction reste inchangé en valeur réelle.

474. Evaluation est un programme chargé de fournir au BIT des services d'évaluation indépendante de qualité. Ses ressources ont été accrues de 4,7 pour cent en valeur réelle pour renforcer les fonctions d'évaluation du Bureau. Cette augmentation couvre essentiellement des dépenses autres que des dépenses de personnel.

Autres provisions budgétaires

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

476. Annuités dues pour le bâtiment du BIT. Une provision est constituée pour le versement de deux annuités de 3 702 300 francs suisses en 2010 et 2011 (soit 6 920 000 dollars pour l'exercice biennal) en remboursement du prêt accordé pour le bâtiment du BIT par la Fondation des immeubles pour les organisations internationales (FIPOI). Le prêt sera entièrement remboursé en 2025.

477. Caisse des pensions du personnel du BIT. Bien que la provision reste la même en valeur réelle compte tenu de la diminution du nombre des titulaires d'une pension versée par la caisse, une réduction des coûts de quelque 99 400 dollars a été prévue pour 2010-11.

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

479. Caisse d'assurance pour la protection de la santé du personnel (CAPS): contribution au titre de l'assurance des fonctionnaires retraités. Cette provision, qui s'élève à quelque 21,8 millions de dollars en valeur réelle, correspond à la contribution de l'OIT à la CAPS au titre de l'assurance des fonctionnaires retraités, des bénéficiaires d'une pension d'invalidité, des conjoints survivants et des orphelins. Le montant prévu pour 2010-11 pour les fonctionnaires retraités est le même en valeur réelle que pour l'exercice biennal précédent. Les paragraphes 536 à 538 de l'annexe documentaire 2 décrivent les mesures prises pour faire face à l'accroissement des coûts de la caisse.

480. Contribution au Fonds pour le bâtiment et le logement. La contribution du budget ordinaire à ce fonds (380 000 francs suisses par période biennale – soit 355 000 dollars) est la même que pour la période biennale précédente. Une provision de 2,9 millions de dollars a été inscrite

dans la Partie IV du présent programme et budget (Investissements institutionnels et éléments extraordinaires) pour établir à un niveau plus réaliste le niveau de financement du fonds par le budget ordinaire en vue des futurs besoins de rénovation.

481. Contributions versées à divers organes du régime commun des Nations Unies et à d'autres comités ou commissions interinstitutions. La provision totale (environ 1,6 million de dollars) est au même niveau en valeur réelle qu'au cours de la période biennale précédente. Elle couvre les contributions de l'OIT à ces diverses entités du régime commun des Nations Unies, notamment le Corps commun d'inspection, le Conseil des chefs de secrétariat, le Groupe des activités communes d'achat, UN Global Marketplace, la Commission de la fonction publique internationale, l'École des cadres des Nations Unies et les activités au titre des enquêtes communes sur les conditions d'emploi.

482. Unité de services de santé. L'OIT gère une unité de sécurité et de santé au travail faisant partie intégrante du Bureau et chargée de fournir des services et des avis en matière médicale. Les ressources affectées à cette unité sont les mêmes en valeur réelle que pour la période biennale précédente.

483. Frais de vérification externe des comptes. Les ressources prévues sous cette rubrique, qui s'élèvent à 1 055 433 dollars, doivent couvrir les frais de vérification de tous les fonds commis à la garde du Directeur général (budget ordinaire, ressources du PNUD, fonds fiduciaires, comptes extrabudgétaires et autres comptes spéciaux) et comprennent un supplément de 336 000 dollars pour tenir compte des coûts supplémentaires liés à la mise en œuvre des normes IPSAS et à l'appui apporté par le Commissaire aux comptes au Comité consultatif de contrôle indépendant.

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

485. Représentation du personnel. L'article 10.1 du Statut du personnel accorde aux membres du Comité du Syndicat du personnel le temps qui

leur est nécessaire pour représenter le personnel du Bureau lors de consultations portant sur les conditions de travail et d'emploi. Comme lors des périodes biennales précédentes, une dotation de 4/00 années de travail des services organiques et 1/00 année de travail des services généraux est incluse pour financer en partie le remplacement des membres du Comité du Syndicat du personnel dans les services où ils travaillent habituellement. Une dotation complémentaire de 2/00 années de travail des services généraux est prévue pour le financement d'un secrétaire pour le Syndicat du personnel. La provision totale pour la représentation du personnel est de 1 306 000 dollars environ.

486. Services de crèche et de garderie. La provision totale s'élève à 479 000 francs suisses (environ 448 000 dollars) et reste la même en valeur réelle que pour la période biennale précédente.

487. Dettes non soldées. Un montant de 2 000 dollars est alloué, conformément à l'article 17 du Règlement financier, pour les paiements à effectuer en 2010-11 au titre d'opérations prévues au budget d'exercices antérieurs qui ne peuvent être imputées à aucun autre poste du budget.

Partie II: Dépenses imprévues

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

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

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

Exercice	Dollars des Etats-Unis
1996-97	438 900
1998-99	8 682 250
2000-01	2 550 600
2002-03	3 520 000
2004-05	1 473 500
2006-07	1 013 700

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

Partie III: Fonds de roulement

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

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

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

494. Remboursement des prélèvements. En vertu des dispositions de l'article 21.2 du Règlement financier, toute somme prélevée sur le Fonds de roulement pour financer des dépenses budgétaires en attendant le versement des contributions sera remboursée en utilisant des arriérés de contributions reçus. Toutefois, les sommes prélevées pour financer des dépenses engagées pour faire face à des besoins imprévus ou des circonstances exceptionnelles avec l'autorisation préalable du Conseil d'administration seront remboursées en mettant en recouvrement une contribution supplémentaire auprès des Etats Membres. Il ne devrait pas être nécessaire d'ouvrir des crédits dans cette partie du budget en 2010-11.

Partie IV: Investissements institutionnels et éléments extraordinaires

495. Des crédits sont prévus sous cette rubrique pour financer les investissements institutionnels au titre de la sécurité, des locaux et des technologies de l'information et de la communication, pour lesquels aucun crédit n'est prévu dans la Partie I du budget.

496. Sécurité. Pour donner suite à l'engagement du Conseil d'administration de faire en sorte que les besoins globaux en matière de sécurité soient

satisfaits, une provision de 3,3 millions de dollars a été constituée pour couvrir les dépenses liées à l'application des normes établies par le système de gestion de la sécurité des Nations Unies, notamment les Normes minimales de sécurité opérationnelle (MOSS) et les Normes minimales de sécurité opérationnelle en matière de résidence (MORSS), ainsi qu'aux besoins découlant de l'évaluation des risques pour la sécurité, du poste de coordination pour les mesures de sécurité au siège, de la contribution de l'Organisation au Département des Nations Unies pour la sécurité et la sûreté et des activités de formation et d'information.

497. Locaux. Une provision de 2,9 millions de dollars est prévue pour établir le financement du

Fonds pour le bâtiment et le logement à un niveau plus réaliste, de manière à pouvoir faire face aux besoins futurs du Bureau concernant les locaux de l'OIT.

498. Technologies de l'information et de la communication. Une provision est constituée pour le remplacement de serveurs (environ 120 000 dollars en valeur réelle), le déploiement du système de gestion électronique des documents (EDMS) au siège et sur le terrain (quelque 340 000 dollars en valeur réelle), et les investissements et mises à niveau dans le domaine informatique, en particulier pour répondre partiellement aux besoins en matière de connectivité Internet sur le terrain (environ 190 000 dollars en valeur réelle).

Détail des augmentations de coûts

	2008-09	2010-11	Augmentations		Augmentations		Ajustement du taux		2010-11	% du
	Dollars E.-U.	Estimations en dollars constants de 2008-09	du programme (diminutions)	%	de coûts (diminutions)	%	de change (de 1,23 à 1,07 franc suisse pour 1 dollar E.-U.)	%	Dollars E.-U.	budget total
PARTIE I. BUDGET COURANT										
Organes directeurs	71 931 510	68 943 483	-2 988 027	-4,2	1 336 144	1,9	9 025 331	13,1	79 304 958	10,9
Conférence internationale du Travail	12 245 872	11 600 753	-645 119	-5,3	171 811	1,5	1 688 107	14,6	13 460 671	
Conseil d'administration	5 283 950	4 893 101	-390 849	-7,4	155 331	3,2	727 412	14,9	5 775 844	
Réunions régionales	802 156	975 953	173 797	21,7	72 219	7,4	62 455	6,4	1 110 627	
Services juridiques	3 108 753	3 021 328	-87 425	-2,8	104 818	3,5	324 907	10,8	3 451 053	
Relations, réunions et documents	50 490 779	48 452 348	-2 038 431	-4,0	831 965	1,7	6 222 450	12,8	55 506 763	
Objectifs stratégiques	475 936 861	480 673 229	4 736 368	1,0	19 641 504	4,1	42 019 656	8,7	542 334 389	74,6
Programmes techniques	220 050 969	221 183 800	1 132 831	0,5	6 785 471	3,1	22 889 717	10,3	250 858 988	34,5
Emploi	42 829 152	43 235 975	406 823	0,9	1 296 630	3,0	4 514 908	10,4	49 047 513	
Protection sociale	30 743 777	31 184 886	441 109	1,4	952 445	3,1	3 299 582	10,6	35 436 913	
Dialogue social	48 176 662	49 281 420	1 104 758	2,3	1 568 812	3,2	4 514 187	9,2	55 364 419	
Normes et principes et droits fondamentaux au travail	32 920 871	33 346 044	425 173	1,3	1 008 642	3,0	3 569 466	10,7	37 924 152	
Programmes intersectoriels										
Communication et information du public	23 387 098	22 746 119	-640 979	-2,7	655 610	2,9	2 688 580	11,8	26 090 309	
Partenariats et coopération pour le développement	9 287 272	9 028 982	-258 290	-2,8	421 123	4,7	839 265	9,3	10 289 370	
Egalité entre hommes et femmes	2 651 967	2 645 359	-6 608	-0,2	80 342	3,0	281 272	10,6	3 006 973	
Appui à la réforme des Nations Unies et aux programmes interinstitutions	2 673 293	1 371 015	-1 302 278	-48,7	43 582	3,2	143 285	10,5	1 557 882	
Institut international d'études sociales	5 134 508	5 134 508	0	0,0	54 279	1,1	601 672	11,7	5 790 459	
Centre international de formation de l'OIT, Turin	6 320 513	6 820 513	500 000	7,9	259 981	3,8	529 383	7,8	7 609 877	
Intégration des politiques	6 862 439	6 843 704	-18 735	-0,3	207 189	3,0	766 236	11,2	7 817 129	
Statistiques	7 838 237	8 320 095	481 858	6,1	189 824	2,3	978 515	11,8	9 488 434	
Réserve pour les réunions techniques	1 225 180	1 225 180	0	0,0	47 012	3,8	163 366	13,3	1 435 558	

	2008-09	2010-11	Augmentations		Augmentations		Ajustement du taux		2010-11	% du
	Dollars E.-U.	Estimations en dollars constants de 2008-09	du programme (diminutions)	%	de coûts (diminutions)	%	de change (de 1,23 à 1,07 franc suisse pour 1 dollar E.-U.)	%	Dollars E.-U.	budget total
Régions	192 152 953	197 459 932	5 306 979	2,8	11 429 469	5,8	10 817 137	5,5	219 706 538	30,2
Programmes extérieurs en Afrique	59 423 363	61 415 791	1 992 428	3,4	3 540 924	5,8	3 431 123	5,6	68 387 838	
Programmes extérieurs dans les Amériques	48 962 973	49 913 564	950 591	1,9	2 153 741	4,3	2 343 154	4,7	54 410 459	
Programmes extérieurs dans les Etats arabes	11 767 587	12 845 617	1 078 030	9,2	740 377	5,8	696 023	5,4	14 282 017	
Programmes extérieurs en Asie et dans le Pacifique	53 130 736	54 146 706	1 015 970	1,9	4 170 360	7,7	3 103 850	5,7	61 420 916	
Programmes extérieurs en Europe et en Asie centrale	18 868 294	19 138 254	269 960	1,4	824 067	4,3	1 242 987	6,5	21 205 308	
Services d'appui	63 732 939	62 029 497	-1 703 442	-2,7	1 426 564	2,3	8 312 802	13,4	71 768 863	9,9
Informatique et communications	22 297 245	21 698 006	-599 239	-2,7	600 951	2,8	2 410 504	11,1	24 709 461	
Administration intérieure	39 175 449	38 134 232	-1 041 217	-2,7	774 611	2,0	5 641 270	14,8	44 550 113	
Achats	2 260 245	2 197 259	-62 986	-2,8	51 002	2,3	261 028	11,9	2 509 289	
Services de management	52 042 600	50 639 751	-1 402 849	-2,7	1 459 346	2,9	6 099 539	12,0	58 198 636	8,0
Direction générale	8 199 799	7 973 509	-226 290	-2,8	189 211	2,4	922 736	11,6	9 085 456	
Développement des ressources humaines	20 709 015	20 178 604	-530 411	-2,6	402 618	2,0	2 510 421	12,4	23 091 643	
Services financiers	13 531 573	13 153 113	-378 460	-2,8	567 157	4,3	1 659 031	12,6	15 379 301	
Programmation et gestion	8 119 349	7 892 612	-226 737	-2,8	271 876	3,4	849 364	10,8	9 013 852	
Cabinet du directeur exécutif, gestion et administration	1 482 864	1 441 913	-40 951	-2,8	28 484	2,0	157 987	11,0	1 628 384	
Contrôle et évaluation	4 277 805	4 423 581	145 776	3,4	136 210	3,1	485 096	11,0	5 044 887	0,7
Audit interne et contrôle	2 126 590	2 120 362	-6 228	-0,3	70 764	3,3	228 928	10,8	2 420 054	
Comité consultatif de contrôle indépendant	229 805	299 805	70 000	30,5	5 898	2,0	37 858	12,6	343 561	
Fonction Ethique	177 473	177 249	-224	-0,1	4 253	2,4	19 980	11,3	201 482	
Evaluation	1 743 937	1 826 165	82 228	4,7	55 295	3,0	198 330	10,9	2 079 790	
Autres provisions budgétaires	35 402 984	35 402 984	0	0,0	919 645	2,6	3 797 668	10,7	40 120 297	5,5
Ajustement pour mouvements de personnel	-5 428 583	-5 428 583	0	0,0	-164 957	3,0	-511 427	9,4	-6 104 967	-0,8
TOTAL PARTIE I	634 163 177	634 654 445	491 268	0,1	23 327 892	3,7	60 915 863	9,6	718 898 200	98,9

	2008-09	2010-11	Augmentations		Augmentations		Ajustement du taux		2010-11	% du
	Dollars E.-U.	Estimations en dollars constants de 2008-09	du programme (diminutions)	%	de coûts (diminutions)	%	de change (de 1,23 à 1,07 franc suisse pour 1 dollar E.-U.)	%	Dollars E.-U.	budget total
PARTIE II. DÉPENSES IMPRÉVUES										
Dépenses imprévues	875 000	875 000	0	0,0	0	0,0	0	0,0	875 000	0,1
PARTIE III. FONDS DE ROULEMENT										
Fonds de roulement	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
TOTAL (PARTIES I-III)	635 038 177	635 529 445	491 268	0,1	23 327 892	3,7	60 915 863	9,6	719 773 200	99,0
PARTIE IV. INVESTISSEMENTS INSTITUTIONNELS ET ÉLÉMENTS EXTRAORDINAIRES										
Sécurité	2 809 905	3 009 905	200 000	7,1	58 229	1,9	230 348	7,7	3 298 482	
Locaux	2 540 650	2 540 650	0	0,0	0	0,0	379 911	15,0	2 920 561	
Technologies de l'information et de la communication	810 874	650 000	-160 874	-19,8	0	0,0	77 757	12,0	727 757	
Suivi de la session maritime de la Conférence internationale du Travail	325 193	0	-325 193	-100,0	0	0	-	-	-	
IPSAS	205 201	0	-205 201	-100,0	0	0	-	-	-	
TOTAL PARTIE IV	6 691 823	6 200 555	-491 268	-7,3	58 229	0,9	688 016	11,1	6 946 800	1,0
TOTAL (PARTIES I-IV)	641 730 000	641 730 000	0	0,0	23 386 121	3,6	61 603 879	9,6	726 720 000	100,0

Méthodologie

499. Les propositions de budget stratégique et opérationnel sont élaborées au départ sur la base de taux constants pour les coûts afin d'assurer la comparabilité du budget approuvé pour 2008-09 avec le budget proposé pour 2010-11. La présente annexe documentaire donne des détails sur la méthodologie utilisée pour calculer les augmentations de coûts pour 2010-11.

Base de calcul des augmentations de coûts

500. L'estimation des variations de coûts est faite à partir du calcul détaillé de chaque élément des dépenses de personnel et des autres dépenses, et toute augmentation prévue en pourcentage est appliquée au budget de 2010-11 aux taux constants pour les coûts de 2008-09 pour l'objet de dépense correspondant. Les montants prévus ont été en grande partie établis sur la base de prévisions vérifiables et indépendantes concernant les indices des prix à la consommation, dans la mesure du possible, et à partir de données publiées par des organismes faisant autorité, comme la Commission de la fonction publique internationale (CFPI), le Fonds monétaire international et les banques centrales. Les coûts des intrants et l'évolution de ces coûts dans les lieux d'affectation décentralisés font l'objet d'un examen spécifique car, dans les régions où l'OIT mène ses activités, le taux d'inflation est très variable, que ce soit d'une région à l'autre ou à l'intérieur d'une même région.

501. Des coûts standards sont utilisés pour l'ensemble de la catégorie des services organiques, quel que soit le lieu d'affectation, et pour celle des services généraux à Genève, et sont décrits plus en détail ci-après. Les augmentations des composants des coûts standards sont fondées sur les dernières orientations et décisions en matière de traitements qui ont été approuvées par l'Assemblée générale des Nations Unies sur la recommandation de la CFPI et sont applicables à l'ensemble du régime commun des Nations Unies. Etant donné que l'OIT participe au régime commun, le Bureau est tenu d'appliquer ces augmentations obligatoires.

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

503. S'agissant des postes du budget relatifs aux bureaux extérieurs, on a appliqué aux barèmes de traitements nationaux les plus récents les

prévisions en matière d'inflation publiées par des sources indépendantes, comme les dernières *Perspectives de l'économie mondiale* du FMI, pour les différents pays dans lesquels les bureaux sont installés. Les taux ont été ajustés pour tenir compte de l'incidence des variations des taux de change depuis l'élaboration du budget précédent.

504. En approuvant les programmes et budgets successifs, la Conférence internationale du Travail a reconnu la nécessité d'augmenter le budget établi en dollars constants pour faire en sorte que des fonds soient disponibles pour maintenir les services fournis aux mandants au niveau souhaité. Le tableau A2-1 récapitule les augmentations de coûts approuvées et les pourcentages correspondants pour les exercices biennaux précédents.

Tableau A2-1. Augmentation des coûts dans le temps

Exercice biennal	Augmentation en % pour l'exercice	Dollars E.-U.
1992-93	13,62	44 853 593
1994-95	9,99	40 521 000
1996-97	6,26	29 192 345
1998-99	1,95	10 682 428
2000-01	-0,16	-785 000
2002-03	1,50	7 022 705
2004-05	3,22	13 980 730
2006-07	6,22	33 293 300
2008-09	6,88	40 879 873

Coordination interinstitutions concernant le calcul des augmentations de coûts

505. Depuis plusieurs périodes biennales, le BIT se fonde, pour calculer les augmentations de coûts dans la partie de son budget exécutée à Genève, sur des hypothèses formulées d'un commun accord avec les autres organismes des Nations Unies ayant leur siège ou des bureaux importants à Genève. Poursuivant donc la pratique établie, qui a été approuvée par le Conseil des chefs de secrétariat (CCS) des organismes des Nations Unies, les représentants de ces organisations se sont réunis le 20 novembre 2008 pour examiner les taux de change et d'inflation dont il faudrait tenir compte pour la Suisse dans leurs propositions de dépenses pour 2010-11.

506. Un ensemble d'hypothèses communes ont été convenues en ce qui concerne l'évolution des facteurs économiques en Suisse au cours de la période considérée, notamment le taux global de l'inflation, compte tenu des statistiques officielles, des déclarations des autorités compétentes, du point de vue d'analystes économiques réputés et des informations recueillies auprès d'associations professionnelles et d'autres sources pertinentes.

L'indice officiel des prix à la consommation pour la Suisse a accusé une augmentation de 1,1 pour cent d'une année sur l'autre au cours de 2006, et une augmentation de 0,7 pour cent en 2007, contre une augmentation de 2,4 pour cent en moyenne pour 2008. Les participants ont examiné les données et les prévisions communiquées par les institutions nationales ou internationales compétentes et ont conclu qu'un taux général d'inflation de 1,5 pour cent pouvait être retenu pour 2010 et 2011. Compte tenu des turbulences qui ont secoué l'économie mondiale au cours du dernier trimestre de 2008, ces hypothèses ont été réexaminées au début de 2009 lors de l'élaboration du budget de l'OIT. En conséquence, pour le taux d'inflation en Suisse, le BIT a utilisé les taux révisés de la Banque nationale suisse pour 2009, 2010 et 2011, soit respectivement -0,5 pour cent, 0,1 pour cent et 0,1 pour cent.

507. Il a été noté que dans certains cas ces données indiquent, pour telle ou telle catégorie de dépenses, un taux d'inflation différent du taux global présumé. Pour certains programmes impliquant certains types de dépenses, il n'est pas réaliste d'utiliser les taux moyens d'augmentation des coûts. Sauf indication contraire, les hypothèses formulées d'un commun accord ont été utilisées pour calculer les augmentations de coûts au cours de la période 2010-11 pour les dépenses à engager en Suisse.

Tableau A2-3. Augmentations des coûts par objet de dépense (dollars E.-U.)

Objet de dépense	Budget proposé (en dollars E.-U. constants)	Montant des augmentations de coûts	Augmentation en % pour l'exercice biennal
Dépenses de personnel	438 643 670	15 725 121	3,6
Voyages en mission	12 839 633	561 496	4,4
Services contractuels	44 708 052	359 284	0,8
Dépenses générales de fonctionnement	41 045 416	3 132 040	7,6
Fournitures et accessoires	4 451 657	391 689	8,8
Mobilier et matériel	3 733 327	131 143	3,5
Amortissement des emprunts contractés pour le bâtiment du siège	6 019 997	0	0,0
Bourses d'études, allocations et CTBO	62 815 127	2 560 682	4,1
Autres dépenses	27 473 121	524 666	1,9
Total	641 730 000	23 386 121	3,6

Dépenses de personnel

510. Les dépenses de personnel représentent quelque 69 pour cent du budget total des dépenses. Avec 15,7 millions de dollars (3,6 pour cent), l'augmentation projetée dans ce domaine est la plus forte en chiffres absolus. Les augmentations des dépenses de personnel pour 2010-11 répercutent dans leur intégralité les ajustements de coûts déjà intervenus pendant l'exercice biennal en cours. Un transfert de 1,2 million de dollars lié à l'exercice 2008-09 destiné à couvrir

508. La principale source d'estimations en matière d'inflation pour les bureaux extérieurs est les données du FMI. Pour ces bureaux, les coûts de 2008 les plus récents sont majorés du taux d'inflation prévu pour 2009, 2010 et 2011 et il est tenu compte, dans le calcul, des variations du taux de change entre la monnaie locale et le dollar. Les taux annuels d'augmentation des coûts varient considérablement d'une région à l'autre et à l'intérieur d'une même région. Le tableau A2-2 indique le taux annuel moyen prévu pour chaque région en dollars.

Tableau A2-2. Taux annuel moyen prévu par région

Région	Hausse annuelle en %
Afrique	5,7
Amériques	2,8
Etats arabes	1,7
Asie et pacifique	2,1
Europe	0,0

509. Le tableau A2-3 récapitule les augmentations de coûts pour 2010-11 par objet de dépense. Au total, les augmentations de coûts pour l'exercice biennal atteignent 23,4 millions de dollars, soit 3,6 pour cent.

l'augmentation des cotisations à la Caisse d'assurance pour la protection de la santé du personnel est inclus. Cette augmentation était inscrite au budget précédent, mais elle était comptabilisée sous la rubrique Autres dépenses.

511. Les dépenses de personnel recouvrent:

- l'ensemble des dépenses de personnel afférentes à la catégorie des services organiques et à la catégorie des services généraux au siège, budgétisées aux coûts standards et décrites plus amplement ci-après;

- la rémunération des interprètes, secrétaires de commission et autre personnel de conférence recrutés pour une courte durée, étant entendu que l'augmentation des coûts envisagée dans ce domaine correspond à ce qui est prévu en ce qui concerne le personnel des services organiques et des services généraux au siège et aux accords conclus avec l'Association internationale des interprètes de conférence; et
- la rémunération du personnel recruté sur le plan local, étant entendu que les montants prévus dans ce domaine coïncident avec le taux annuel moyen projeté pour chacun des bureaux et chacune des régions, comme indiqué dans le tableau figurant plus haut.

Dépenses de personnel calculées aux coûts standards

512. Des coûts standards distincts sont utilisés en ce qui concerne la catégorie des services organiques, quel que soit le lieu d'affectation, et celle des services généraux à Genève. Les coûts standards pour 2010-11 ont été calculés sur la base des coûts effectifs supportés en 2008, compte dûment tenu des tendances prévisibles de l'inflation, de l'évolution des droits statutaires du personnel, ainsi que des mouvements et de la composition générale du personnel. Une augmentation du coût standard d'une année de travail des services organiques a été provisionnée pour 2010-11 et le montant correspondant a été porté de 196 176 à 224 268 dollars. Le coût d'une année de travail des services généraux au siège est passé, quant à lui, de 117 540 à 134 244 dollars.

513. Suite à l'adoption du budget par la Conférence en juin, les tableaux budgétaires ont été ajustés pour tenir compte des dépenses de personnel, y compris du montant des augmentations de coûts et de l'impact du nouveau taux de change budgétaire, de 1,07 franc suisse pour 1 dollar, pour l'exercice 2010-11.

514. Catégorie des services organiques: Aucune augmentation réelle du barème des traitements de base du personnel de la catégorie des services organiques n'a été inscrite au budget, exception faite d'un ajustement opéré pour tenir compte d'une augmentation de 2,33 pour cent du barème des traitements de base minima, tel qu'approuvé par l'Assemblée générale des Nations Unies en décembre 2008. Cette augmentation a été compensée par une baisse correspondante des taux d'ajustement de poste et elle n'a pas d'effet inflationniste. Les augmentations du salaire de base qui découlent des droits statutaires liés à l'ancienneté ont été appliquées.

515. Les modifications des indices d'ajustement de poste dues aux fluctuations du taux de change et à l'évolution du coût de la vie sont telles que déterminées par la Commission de la fonction publique internationale à New York. Etant donné

que le budget est défini en fonction d'un taux de change budgétaire franc suisse/dollar fixe, ce facteur n'a entraîné aucun changement dans l'ajustement de poste à Genève. Une provision a été effectuée pour tenir compte des augmentations appliquées à l'ajustement de poste au taux général de l'inflation pour les fonctionnaires en poste à Genève.

516. Les taux d'ajustement de poste sur le terrain sont déterminés par la CFPI et correspondent au coût de la vie sur place et au taux de change monnaie locale/dollar.

517. Le Comité mixte de la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies n'a recommandé de réviser ni le taux global des cotisations à la Caisse ni la part financée par les organisations membres. On part du principe que le statu quo en ce qui concerne ce taux sera maintenu tout au long de la période 2010-11. Les contributions versées à la Caisse sont fonction du niveau de la rémunération considérée aux fins de la pension du personnel pour chaque grade. La rémunération considérée aux fins de la pension du personnel de la catégorie des services organiques et des catégories supérieures, telle que déterminée par le Comité mixte, a augmenté de 6,55 pour cent en août 2008. De nouvelles hausses annuelles liées à l'inflation prévue à New York ont été prises en compte dans les prévisions pour 2010-11.

518. Autres dépenses communes de personnel: L'Assemblée générale a approuvé les recommandations de la CFPI visant à établir les indemnités pour charge de famille sous forme d'un taux global, ce dont il a été tenu compte dans les prévisions pour 2010-11. Des augmentations, comprises entre 7 et 24 pour cent, du niveau de l'allocation pour frais d'études ont également été approuvées pour des dépenses engagées dans les pays/zones monétaires désignés, avec effet au 1^{er} janvier 2009.

519. Catégorie des services généraux: L'enquête générale sur les salaires du personnel en poste à Genève la plus récente a été réalisée en 2007. Une augmentation nette générale de 0,5 pour cent a pris effet au 1^{er} mars 2008. Il a été tenu compte du taux d'inflation prévu pour Genève, indiqué au paragraphe 506, dans la projection sur les salaires du personnel des services généraux. Les fonctionnaires de cette catégorie sont pour la plupart recrutés localement. C'est pourquoi les provisions constituées pour couvrir les prestations d'expatriation dues au personnel non local, comme le congé dans les foyers, sont plus faibles.

520. Pour le personnel de la catégorie des services généraux, la rémunération considérée aux fins de la pension représente toujours l'équivalent en dollars de la somme du traitement brut local, de la prime éventuelle de connaissances linguistiques et, le cas échéant, du montant de l'indemnité de non-résident.

521. Le tableau A2-4 montre la composition des coûts standards et les chiffres comparatifs de 2008-09. La composante franc suisse des éléments des coûts standards de la catégorie des services organiques est établie en fonction d'un taux de change de 1,07 franc suisse pour 1 dollar E.-U. Les éléments des coûts standards de la catégorie des services généraux sont exprimés en francs suisses.

522. S'agissant des agents des services généraux en poste dans les bureaux extérieurs, on a utilisé les barèmes des traitements les plus récents pour chaque lieu d'affectation, des provisions et des ajustements étant effectués pour tenir compte du taux d'inflation prévu en dollars.

Tableau A2-4. Composition des coûts standards 2008-09 et 2010-11, y compris les coûts standards révisés afférents à la CAPS

Catégorie de personnel	Budget de 2008-09 en dollars E.-U. (1 dollar = 1,23 franc suisse)	Budget de 2010-11 en dollars E.-U. (1 dollar = 1,07 franc suisse)
Catégorie des services organiques		
Traitements de base	87 036	88 872
Ajustement de poste	49 490	68 291
Indemnités pour charges de famille	2 440	2 571
Cotisation du BIT à la Caisse des pensions	29 100	29 878
Cotisation du BIT à la Caisse d'assurance maladie du personnel et à d'autres assurances	4 960	6 785
Allocations pour frais d'études et allocations pour frais de voyage à l'occasion des études	7 330	10 079
Voyages et indemnités de réinstallation et versement à la cessation de service	15 820	17 792
Total	196 176	224 268
	Budget de 2008-09 (francs suisses)	Budget de 2010-11 (francs suisses)
Catégorie des services généraux		
Traitements de base	107 472	105 932
Indemnités pour charges de famille	7 932	7 871
Cotisation du BIT à la Caisse des pensions	21 564	21 308
Cotisation du BIT à la Caisse d'assurance maladie du personnel et à d'autres assurances	4 008	4 497
Allocations pour frais d'études et allocations pour frais de voyage à l'occasion des études	1 404	1 405
Voyages et indemnités de réinstallation et versement à la cessation de service	2 196	2 628
Total	144 576	143 641
	117 540 dollars (1,23 franc suisse = 1 dollar)	134 244 dollars (1,07 franc suisse = 1 dollar)

Dépenses non afférentes au personnel

Voyages en mission

523. Un taux d'inflation annuel de 1 pour cent a été prévu pour les titres de transport, compte tenu de l'augmentation anticipée déterminée à partir de données émanant de l'IATA. Des augmentations ont été provisionnées pour les indemnités de subsistance afin de refléter l'augmentation des

taux applicables à l'indemnité journalière de subsistance dans les différents lieux d'affectation de l'OIT. L'augmentation prévue concerne les frais de voyage du personnel et les voyages des membres du Conseil d'administration, de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations et des participants aux réunions sectorielles et techniques.

Services contractuels

524. L'augmentation du coût des contrats de collaboration extérieure est fonction du taux d'inflation annuel prévu pour la Suisse.

Dépenses générales de fonctionnement

525. Mazout: Après une nouvelle évaluation des estimations budgétaires relatives au mazout qui avaient été faites pour le budget 2008-09 et à la suite des fluctuations des prix courants du pétrole, il a été décidé qu'il n'y avait pas lieu de prévoir une augmentation des dépenses afférentes au mazout dans le budget. En 2008, les dépenses afférentes au mazout ont atteint des niveaux nettement supérieurs à ceux prévus, mais ont baissé par la suite. Malgré la forte instabilité des prix du pétrole, on s'attend maintenant à ce que ces dépenses restent dans les limites des estimations budgétaires faites pour 2008-09. En admettant que les prix ne varient pas au-delà d'une fourchette de 20 pour cent par rapport aux prix courants, aucune augmentation ne devrait être nécessaire.

526. Autres services collectifs: S'agissant de Genève, on s'est fondé sur les tarifs convenus par l'Organisation des Nations Unies, obtenus auprès des fournisseurs locaux, pour prévoir une augmentation de 3 pour cent pour l'eau et de 4 pour cent pour l'électricité. Une augmentation forfaitaire de 22,7 pour cent des frais d'électricité en 2009 a également été provisionnée. S'agissant des bureaux extérieurs, on a pris comme hypothèse que les prix de l'eau et de l'électricité augmenteront au même rythme que le taux d'inflation du lieu d'affectation, conformément aux prévisions du FMI.

527. Communications: Une augmentation de 4,4 pour cent a été estimée pour les frais relatifs à la valise diplomatique et à l'affranchissement. Les autres frais de communication (frais de téléphone par exemple) devraient, selon les estimations, augmenter au même rythme que l'inflation en Suisse. La réduction des coûts unitaires n'est pas perceptible compte tenu de la demande et de l'utilisation accrues dont fait l'objet la téléphonie mobile pour la transmission de la voix et des données. En ce qui concerne les services extérieurs, l'augmentation estimée est fondée sur le taux d'inflation du lieu d'affectation correspondant.

528. Loyer: Des provisions ont été inscrites pour faire face aux augmentations contractuelles des loyers et aux coûts supplémentaires résultant des déménagements pour raisons de sécurité.

Fournitures, accessoires, mobilier et matériel

Papeterie et fournitures d'imprimerie, périodiques, revues, etc.

529. Selon les estimations, les frais de papier devraient augmenter en moyenne de 8 pour cent par an, en fonction du type de papier. Des augmentations ont été prévues pour les articles de papeterie afin de tenir compte de l'inflation au

niveau local. Le coût de la documentation et des outils de recherche, en particulier les périodiques, continue d'augmenter nettement plus rapidement que l'inflation générale. Les dépenses allouées aux ouvrages, aux périodiques et à d'autres abonnements ont été majorées de 10,4 pour cent par an en moyenne.

Acquisition de mobilier et de matériel

530. Compte tenu de l'évolution des prix courants, aucune augmentation n'a été prévue pour le matériel de traitement des données. Il a été supposé que l'augmentation des dépenses afférentes à l'acquisition de mobilier et d'autre matériel reflétera le taux d'inflation du lieu d'affectation.

Bourses d'études, allocations et projets de coopération technique inscrits au budget ordinaire

531. La CTBO a des composantes qui relèvent à la fois du terrain et du siège. Les augmentations des coûts prévus ont été fondées sur le lieu d'affectation concerné, ce qui a abouti à une augmentation de 5 pour cent. Une augmentation des coûts de 2,52 pour cent par an en dollars a été provisionnée pour la contribution au Centre international de formation de l'OIT à Turin, afin de tenir compte de l'inflation prévue en Italie. La contribution requise pour financer les composantes autres que les dépenses de personnel de la contribution au Centre interaméricain pour le développement des connaissances en formation professionnelle (CINTERFOR) a été augmentée de 7,0 pour cent par an pour tenir compte de l'inflation en Uruguay exprimée en dollars. Dans la mesure où les coûts de formation se composent principalement de frais de voyage, du coût de services de consultants et du coût de travaux d'imprimerie, le taux d'inflation de chacun de ces éléments a été appliqué pour déterminer le niveau de l'augmentation des coûts pour ce poste de dépenses.

Autres postes budgétaires

532. Ces postes recouvrent principalement des fonctions administratives exécutées conjointement dans le cadre du régime commun des Nations Unies (par exemple, avec la Commission de la fonction publique internationale, le Comité de haut niveau sur la gestion, le Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies, le Corps commun d'inspection, etc.). Lorsqu'elles étaient disponibles, les prévisions budgétaires propres à ces organes ont servi de base de calcul. De plus, des modifications mineures ont été apportées à la répartition des coûts entre les institutions participantes. Un montant de quelque 664 000 dollars a également été prévu pour

couvrir l'augmentation du coût de la cotisation du BIT à la Caisse d'assurance pour la protection de la santé du personnel au titre des fonctionnaires retraités due à l'augmentation du nombre de retraités et des coûts afférents aux pensions. Compte tenu de la réaffectation de l'augmentation des coûts d'un montant de 1,2 million de dollars inscrit au budget 2008-09 dont il est question au paragraphe 510, l'augmentation totale du coût de l'assurance des retraités serait en fait de 1,8 million de dollars.

533. Les dépenses afférentes à la vérification des comptes ont été augmentées de 336 000 dollars pour prendre en considération les audits annuels instaurés à la suite de la mise en application des IPSAS ainsi que l'appui fourni par le Commissaire aux comptes au Comité consultatif de contrôle indépendant.

Assurance pour la protection de la santé du personnel

534. Il est rappelé qu'à sa 298^e session le Conseil d'administration a été informé qu'une augmentation sensible des cotisations versées par le BIT, l'UIT et les assurés à la Caisse d'assurance pour la protection de la santé du personnel (CAPS) était nécessaire pour garantir des résultats d'exploitation équilibrés jusqu'en 2011. Cela s'est traduit par une proposition visant à augmenter la contribution du Bureau à hauteur de 6,0 millions de dollars pour la période biennale 2008-09. Une étude actuarielle a montré que, sans l'augmentation requise, on pourrait raisonnablement tabler sur un déficit de plus de 9,3 millions de dollars au cours de la période biennale 2008-09, ce qui compromettrait la capacité de la CAPS de maintenir sa solvabilité au-dessus du niveau minimal réglementaire.

535. Le budget approuvé pour la période 2008-09 incluait une provision d'un montant de 4,0 millions de dollars, mesure qui était destinée à rétablir l'équilibre financier de la CAPS. Ce montant a été révisé à la baisse par rapport aux 6,0 millions de dollars proposés, au vu des contraintes budgétaires pesant sur la période biennale 2008-09 et la prise en compte du montant restant a été reportée à des budgets futurs.

Mesures mises en œuvre pour améliorer la situation de la CAPS

536. La solvabilité de la CAPS est assurée au moyen d'un Fonds de garantie, dont le montant à la fin de l'année ne doit pas être inférieur à un sixième du total des prestations versées par la Caisse au cours des trois années précédentes. La Caisse a systématiquement affiché des résultats d'exploitation insatisfaisants entre 2000 et 2007, et le montant des prestations a été supérieur au montant des cotisations de 2003 à 2007 inclus. En 2004, pour pouvoir faire face aux demandes de remboursement, la CAPS a commencé à liquider des actifs du Fonds de garantie. Au 31 décembre 2007, le solde du Fonds de garantie s'établissait à 29,4 millions de dollars. Ce chiffre était certes supérieur au montant minimal réglementaire de 19,8 millions de dollars, mais représentait 26 pour cent de moins par rapport au point médian (39,6 millions de dollars) entre les montants minimal et maximal réglementaires.

537. Afin d'éviter que le solde du Fonds de garantie ne passe sous le niveau minimal réglementaire, des mesures ont été prises en vue d'accroître les cotisations à la CAPS à compter du 1^{er} janvier 2008. Tout d'abord, une cotisation distincte a été fixée pour le conjoint à charge, qui auparavant était automatiquement couvert par l'assurance du fonctionnaire ou de l'ancien fonctionnaire membre de la Caisse. Ces mesures cadrent avec l'augmentation, à hauteur de 4 millions de dollars, de la contribution du Bureau et des cotisations correspondantes des fonctionnaires. Ensuite, à compter de 2010, les cotisations perçues feront l'objet d'un nouvel ajustement pour tenir compte du nombre d'enfants à charge assurés par la Caisse. Cette restructuration du système de cotisation vise à répartir plus équitablement l'augmentation requise de l'ensemble des cotisations, en fonction du nombre de personnes assurées dans une famille.

538. Un montant de 0,5 million de dollars en sus du taux d'inflation normal est prévu au titre des dépenses de personnel dans le présent programme et budget pour couvrir la part du Bureau dans le financement des mesures qui seront mises en œuvre à compter de 2010, ce qui maintiendra la solvabilité de la Caisse. La contribution du Bureau à la CAPS est de 100 pour cent pour le personnel en activité et de 200 pour cent pour les fonctionnaires à la retraite.

Budget opérationnel, par rubrique et objet de dépense

		1	2	3	4	5	6	7	8	9	Total
		Dépenses de personnel	Voyages en mission	Services contractuels	Dépenses générales de fonctionnement	Fournitures et accessoires	Mobilier et matériel	Amortissement des emprunts pour le bâtiment du siège	Bourses d'études, allocations et CTBO	Autres postes budgétaires	
		Dollars E.-U.	Dollars E.-U.	Dollars E.-U.	Dollars E.-U.	Dollars E.-U.	Dollars E.-U.	Dollars E.-U.	Dollars E.-U.	Dollars E.-U.	Dollars E.-U.
PARTIE I. BUDGET COURANT											
Organes directeurs											
Conférence internationale du Travail	2008-09	8 964 162	85 280	1 426 642	1 666 438	82 770	–	–	20 580	–	12 245 872
	2010-11	9 686 804	95 286	1 629 306	1 924 173	101 008	–	–	24 094	–	13 460 671
Conseil d'administration	2008-09	2 647 845	2 526 701	–	109 404	–	–	–	–	–	5 283 950
	2010-11	2 614 466	3 027 968	–	133 410	–	–	–	–	–	5 775 844
Réunions régionales	2008-09	368 519	165 614	133 430	126 545	8 048	–	–	–	–	802 156
	2010-11	472 507	276 580	116 033	234 109	11 398	–	–	–	–	1 110 627
Services juridiques	2008-09	3 024 018	15 765	–	–	–	9 661	–	59 309	–	3 108 753
	2010-11	3 355 559	19 092	19 586	–	–	–	–	56 816	–	3 451 053
Relations, réunions et documents	2008-09	47 476 732	34 337	852 807	558 906	221 662	483 124	–	863 211	–	50 490 779
	2010-11	51 343 084	38 579	1 853 336	642 481	276 242	561 107	–	791 934	–	55 506 763
Total, organes directeurs	2008-09	62 481 276	2 827 697	2 412 879	2 461 293	312 480	492 785	–	943 100	–	71 931 510
	2010-11	67 472 420	3 457 505	3 618 261	2 934 173	388 648	561 107	–	872 844	–	79 304 958
Objectifs stratégiques											
Secteurs techniques											
Emploi	2008-09	33 793 048	1 331 558	4 163 243	–	162 038	401 338	–	2 977 927	–	42 829 152
	2010-11	37 174 980	1 430 196	6 740 328	–	180 814	458 351	–	3 062 844	–	49 047 513
Protection sociale	2008-09	26 951 987	551 799	1 257 023	10 370	23 654	118 620	–	1 830 324	–	30 743 777
	2010-11	29 874 980	613 748	2 846 182	17 831	29 582	111 419	–	1 943 171	–	35 436 913
Dialogue social	2008-09	32 990 132	1 047 201	2 057 487	2 309 919	6 742	76 370	–	9 688 811	–	48 176 662
	2010-11	38 227 382	878 308	3 372 609	2 698 281	8 529	76 224	–	10 103 086	–	55 364 419
Normes et principes fondamentaux au travail	2008-09	27 319 242	1 091 707	2 349 591	54 540	–	153 190	–	1 952 601	–	32 920 871
	2010-11	30 299 845	833 965	4 667 571	3 229	–	116 702	–	2 002 840	–	37 924 152

		1	2	3	4	5	6	7	8	9	Total
		Dépenses de personnel	Voyages en mission	Services contractuels	Dépenses générales de fonctionnement	Fournitures et accessoires	Mobilier et matériel	Amortissement des emprunts pour le bâtiment du siège	Bourses d'études, allocations et CTBO	Autres postes budgétaires	
		Dollars E.-U.	Dollars E.-U.	Dollars E.-U.	Dollars E.-U.	Dollars E.-U.	Dollars E.-U.	Dollars E.-U.	Dollars E.-U.	Dollars E.-U.	Dollars E.-U.
Programmes intersectoriels											
Communication et information du public	2008-09	18 143 524	190 205	3 173 943	115 186	1 198 375	190 109	-	375 756	-	23 387 098
	2010-11	20 232 463	215 908	3 717 164	102 673	1 280 239	173 104	-	368 758	-	26 090 309
Partenariats et coopération pour le développement	2008-09	8 245 731	98 052	34 994	709 485	12 357	23 533	-	163 120	-	9 287 272
	2010-11	9 034 408	89 473	259 957	715 804	11 527	18 693	-	159 508	-	10 289 370
Egalité entre hommes et femmes	2008-09	2 054 428	92 929	260 628	2 072	1 764	20 696	-	219 450	-	2 651 967
	2010-11	2 348 326	81 941	334 972	2 414	2 354	18 402	-	218 564	-	3 006 973
Appui à la réforme des Nations Unies et aux programmes interinstitutions	2008-09	2 309 497	363 796	-	-	-	-	-	-	-	2 673 293
	2010-11	1 304 185	235 948	-	-	-	-	-	17 749	-	1 557 882
Institut international d'études sociales	2008-09	-	-	-	-	-	-	-	5 134 508	-	5 134 508
	2010-11	-	-	-	-	-	-	-	5 790 459	-	5 790 459
Centre international de formation de l'OIT, Turin	2008-09	-	-	-	-	-	-	-	6 320 513	-	6 320 513
	2010-11	-	-	-	-	-	-	-	7 609 877	-	7 609 877
Intégration des politiques	2008-09	5 423 977	229 273	628 223	-	-	95 735	-	250 151	-	6 627 359
	2010-11	6 791 970	293 701	498 485	-	-	121 639	-	111 334	-	7 817 129
Statistiques	2008-09	6 744 480	128 453	758 735	-	-	212 570	-	229 079	-	8 073 317
	2010-11	7 508 204	126 447	1 364 590	-	-	261 277	-	227 916	-	9 488 434
Réserve pour les réunions techniques	2008-09	392 352	692 801	140 027	-	-	-	-	-	-	1 225 180
	2010-11	448 536	830 244	156 778	-	-	-	-	-	-	1 435 558
Total, programmes techniques	2008-09	164 368 398	5 817 774	14 823 894	3 201 572	1 404 930	1 292 161	-	29 142 240	-	220 050 969
	2010-11	183 245 279	5 629 879	23 958 636	3 540 232	1 513 045	1 355 811	-	31 616 106	-	250 858 988
Régions											
Programmes extérieurs en Afrique	2008-09	42 831 769	1 412 500	1 020 137	4 947 666	321 003	459 575	-	8 407 583	23 130	59 423 363
	2010-11	47 902 996	1 461 597	2 899 074	6 339 823	365 551	505 554	-	8 843 410	69 833	68 387 838
Programmes extérieurs dans les Amériques	2008-09	34 858 592	1 074 107	1 564 569	4 242 604	302 677	169 087	-	6 751 337	-	48 962 973
	2010-11	38 936 056	1 197 701	2 545 547	4 189 402	263 172	129 280	-	7 149 301	-	54 410 459

		1	2	3	4	5	6	7	8	9	Total
		Dépenses de personnel	Voyages en mission	Services contractuels	Dépenses générales de fonctionnement	Fournitures et accessoires	Mobilier et matériel	Amortissement des emprunts pour le bâtiment du siège	Bourses d'études, allocations et CTBO	Autres postes budgétaires	
		Dollars E.-U.	Dollars E.-U.	Dollars E.-U.	Dollars E.-U.	Dollars E.-U.	Dollars E.-U.	Dollars E.-U.	Dollars E.-U.	Dollars E.-U.	Dollars E.-U.
Programmes extérieurs dans les Etats arabes	2008-09	8 727 740	255 254	330 137	445 908	55 011	65 994	–	1 887 543	–	11 767 587
	2010-11	10 365 553	256 119	1 035 146	542 499	32 382	51 592	–	1 998 726	–	14 282 017
Programmes extérieurs en Asie et dans le Pacifique	2008-09	37 347 580	1 332 439	2 392 369	5 091 211	477 060	405 009	–	6 085 068	–	53 130 736
	2010-11	42 987 676	1 320 025	3 699 828	6 050 081	518 991	417 312	–	6 427 003	–	61 420 916
Programmes extérieurs en Europe et en Asie centrale	2008-09	14 361 012	428 572	1 054 832	1 545 895	78 191	118 580	–	1 281 212	–	18 868 294
	2010-11	17 247 987	165 537	900 138	1 412 091	28 206	59 639	–	1 391 710	–	21 205 308
Total, régions	2008-09	138 126 693	4 502 872	6 362 044	16 273 284	1 233 942	1 218 245	–	24 412 743	23 130	192 152 953
	2010-11	157 440 268	4 400 979	11 079 733	18 533 896	1 208 302	1 163 377	–	25 810 150	69 833	219 706 538
Services d'appui											
Informatique et communications	2008-09	12 805 520	93 786	5 931 736	3 019 325	–	244 918	–	201 960	–	22 297 245
	2010-11	14 997 684	84 268	5 620 235	3 279 106	–	279 710	–	248 458	200 000	24 709 461
Administration intérieure	2008-09	19 791 649	71 852	156 115	17 090 471	1 033 136	757 664	–	274 562	–	39 175 449
	2010-11	22 289 202	80 730	1 261 685	18 784 571	1 025 369	741 112	–	367 444	–	44 550 113
Achats	2008-09	2 156 280	19 161	28 946	13 174	–	11 170	–	31 514	–	2 260 245
	2010-11	2 334 809	44 942	63 266	17 933	–	9 833	–	38 506	–	2 509 289
Total, services d'appui	2008-09	34 753 449	184 799	6 116 797	20 122 970	1 033 136	1 013 752	–	508 036	–	63 732 939
	2010-11	39 621 695	209 940	6 945 186	22 081 610	1 025 369	1 030 655	–	654 408	200 000	71 768 863
Total, objectifs stratégiques	2008-09	337 248 540	10 505 445	27 302 735	39 597 826	3 672 008	3 524 158	–	54 063 019	23 130	475 936 861
	2010-11	380 307 242	10 240 798	41 983 555	44 155 738	3 746 716	3 549 843	–	58 080 664	269 833	542 334 389
Services de management											
Direction générale	2008-09	6 274 632	216 999	1 057 992	510 654	9 184	14 120	–	116 218	–	8 199 799
	2010-11	7 789 976	231 620	315 993	594 353	11 645	15 320	–	126 549	–	9 085 456
Développement des ressources humaines	2008-09	17 430 078	149 241	359 579	228 961	5 521	149 779	–	2 625 638	–	20 948 797
	2010-11	18 807 844	164 996	908 070	176 098	6 492	64 641	–	2 963 502	–	23 091 643
Services financiers	2008-09	13 078 794	15 651	124 701	93 477	–	27 471	–	191 479	–	13 531 573
	2010-11	14 523 945	18 344	489 276	77 652	–	31 373	–	238 711	–	15 379 301

		1	2	3	4	5	6	7	8	9	Total
		Dépenses de personnel	Voyages en mission	Services contractuels	Dépenses générales de fonctionnement	Fournitures et accessoires	Mobilier et matériel	Amortissement des emprunts pour le bâtiment du siège	Bourses d'études, allocations et CTBO	Autres postes budgétaires	
		Dollars E.-U.	Dollars E.-U.	Dollars E.-U.	Dollars E.-U.	Dollars E.-U.	Dollars E.-U.	Dollars E.-U.	Dollars E.-U.	Dollars E.-U.	Dollars E.-U.
Programmation et gestion	2008-09	7 539 531	60 981	87 445	36 149	-	44 898	-	110 563	-	7 879 567
	2010-11	8 436 936	68 515	290 063	25 904	-	51 276	-	141 158	-	9 013 852
Cabinet du directeur exécutif, gestion et administration	2008-09	1 207 463	-	258 173	-	-	-	-	17 228	-	1 482 864
	2010-11	1 365 301	-	240 033	-	-	-	-	23 050	-	1 628 384
Total, services de management	2008-09	45 530 498	442 872	1 887 890	869 241	14 705	236 268	-	3 061 126	-	52 042 600
	2010-11	50 924 002	483 475	2 243 435	874 007	18 137	162 610	-	3 492 970	-	58 198 636
Contrôle et évaluation											
Audit interne et contrôle	2008-09	1 922 028	45 176	131 131	-	-	-	-	28 255	-	2 126 590
	2010-11	2 196 877	50 757	135 412	-	-	-	-	37 008	-	2 420 054
Comité consultatif de contrôle indépendant	2008-09	179 382	50 423	-	-	-	-	-	-	-	229 805
	2010-11	286 908	56 653	-	-	-	-	-	-	-	343 561
Fonction Ethique	2008-09	127 473	8 228	39 272	-	-	-	-	2 500	-	177 473
	2010-11	145 695	-	53 590	-	-	-	-	2 197	-	201 482
Evaluation	2008-09	1 533 384	76 940	108 621	-	-	-	-	24 992	-	1 743 937
	2010-11	1 740 952	86 447	222 866	-	-	-	-	29 525	-	2 079 790
Total, contrôle et évaluation	2008-09	3 762 267	180 767	279 024	-	-	-	-	55 747	-	4 277 805
	2010-11	4 370 432	193 857	411 868	-	-	-	-	68 730	-	5 044 887
Autres provisions budgétaires	2008-09	1 584 211	4 216	735 696	-	-	-	6 019 997	718 873	26 339 991	35 402 984
	2010-11	1 805 259	4 737	1 063 759	-	-	-	6 920 183	861 910	29 464 449	40 120 297
Ajustement pour mouvements de personnel	2008-09	-5 428 583	-	-	-	-	-	-	-	-	-5 428 583
	2010-11	-6 104 967	-	-	-	-	-	-	-	-	-6 104 967
TOTAL PARTIE I	2008-09	445 178 209	13 960 997	32 618 224	42 928 360	3 999 193	4 253 211	6 019 997	58 841 865	26 363 121	634 163 177
	2010-11	498 774 388	14 380 372	49 320 878	47 963 918	4 153 501	4 273 560	6 920 183	63 377 118	29 734 282	718 898 200

		1	2	3	4	5	6	7	8	9	Total
		Dépenses de personnel	Voyages en mission	Services contractuels	Dépenses générales de fonctionnement	Fournitures et accessoires	Mobilier et matériel	Amortissement des emprunts pour le bâtiment du siège	Bourses d'études, allocations et CTBO	Autres postes budgétaires	
		Dollars E.-U.	Dollars E.-U.	Dollars E.-U.	Dollars E.-U.	Dollars E.-U.	Dollars E.-U.	Dollars E.-U.	Dollars E.-U.	Dollars E.-U.	Dollars E.-U.
PARTIE II. DÉPENSES IMPRÉVUES											
Dépenses imprévues	2008-09	-	-	-	-	-	-	-	-	875 000	875 000
	2010-11	-	-	-	-	-	-	-	-	875 000	875 000
PARTIE III. FONDS DE ROULEMENT											
Fonds de roulement	2008-09	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	2010-11	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
TOTAL (PARTIES I-III)	2008-09	445 178 209	13 960 997	32 618 224	42 928 360	3 999 193	4 253 211	6 019 997	58 841 865	27 238 121	635 038 177
	2010-11	498 774 388	14 380 372	49 320 878	47 963 918	4 153 501	4 273 560	6 920 183	63 377 118	30 609 282	719 773 200
PARTIE IV. INVESTISSEMENTS INSTITUTIONNELS ET ÉLÉMENTS EXTRAORDINAIRES											
Sécurité	2008-09	392 352	-	-	-	1 034 626	-	-	1 382 927	-	2 809 905
	2010-11	448 536	-	-	-	1 189 337	-	-	1 660 609	-	3 298 482
Locaux	2008-09	-	-	-	-	-	-	-	2 540 650	-	2 540 650
	2010-11	-	-	-	-	-	-	-	2 920 561	-	2 920 561
Technologies de l'information et de la communication	2008-09	346 873	-	-	-	-	-	-	260 387	203 614	810 874
	2010-11	727 757	-	-	-	-	-	-	-	-	727 757
Suivi de la session maritime de la Conférence internationale du Travail	2008-09	325 193	-	-	-	-	-	-	-	-	325 193
	2010-11	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
IPSAS	2008-09	195 116	10 085	-	-	-	-	-	-	-	205 201
	2010-11	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
TOTAL PARTIE IV	2008-09	1 259 534	10 085	-	-	1 034 626	-	-	4 183 964	203 614	6 691 823
	2010-11	1 176 293	-	-	-	1 189 337	-	-	4 581 170	-	6 946 800
TOTAL (PARTIES I-IV)	2008-09	446 437 743	13 971 082	32 618 224	42 928 360	5 033 819	4 253 211	6 019 997	63 025 829	27 441 735	641 730 000
	2010-11	499 950 681	14 380 372	49 320 878	47 963 918	5 342 838	4 273 560	6 920 183	67 958 288	30 609 282	726 720 000

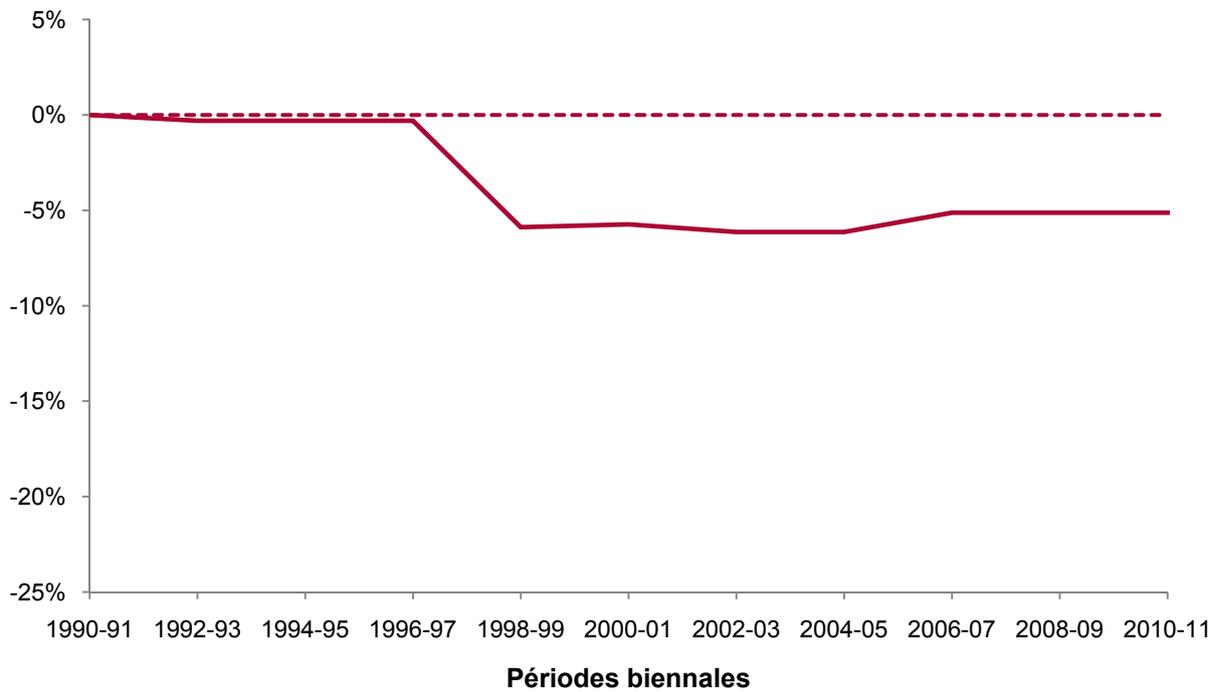
Etat récapitulatif des dépenses de coopération technique au titre du budget ordinaire

	2008-09	2010-11	2010-11
	(en dollars E.-U. constants de 2008-09)		(en dollars E.-U.)
Emploi	2 320 526	2 320 526	2 436 552
Protection sociale	1 281 240	1 281 240	1 345 302
Dialogue social	8 257 340	8 257 340	8 670 207
Activités pour les employeurs	2 005 160	2 005 160	2 105 386
Activités pour les travailleurs	5 116 043	5 116 043	5 371 887
Normes et principes et droits fondamentaux au travail	1 422 342	1 422 342	1 493 459
Egalité entre hommes et femmes	107 635	107 635	113 017
Statistiques	97 696	97 696	102 581
Programmes extérieurs en Afrique	7 494 250	7 494 250	7 868 963
Programmes extérieurs dans les Amériques	4 246 875	4 246 875	4 459 219
Programmes extérieurs dans les Etats arabes	1 722 054	1 722 054	1 808 157
Programmes extérieurs en Asie et dans le Pacifique	5 238 209	5 238 209	5 500 119
Programmes extérieurs en Europe et en Asie centrale	997 110	997 110	1 046 966
	33 185 277	33 185 277	34 844 542

Evolution du programme et des dépenses

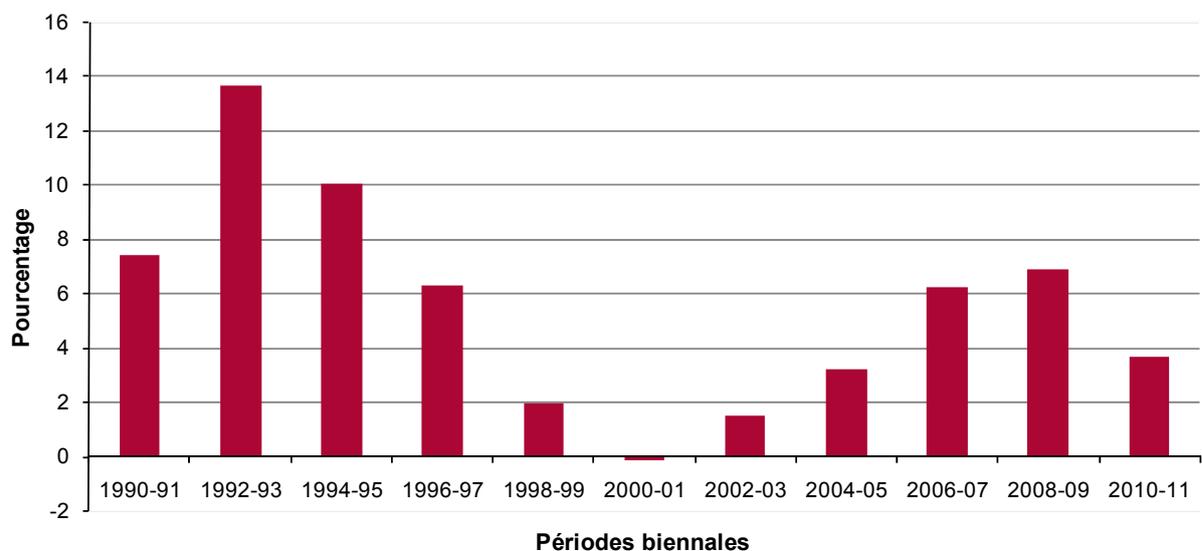
Evolution réelle du programme (1990-2011) ¹

(La base zéro est le programme et budget approuvé pour 1990-91)

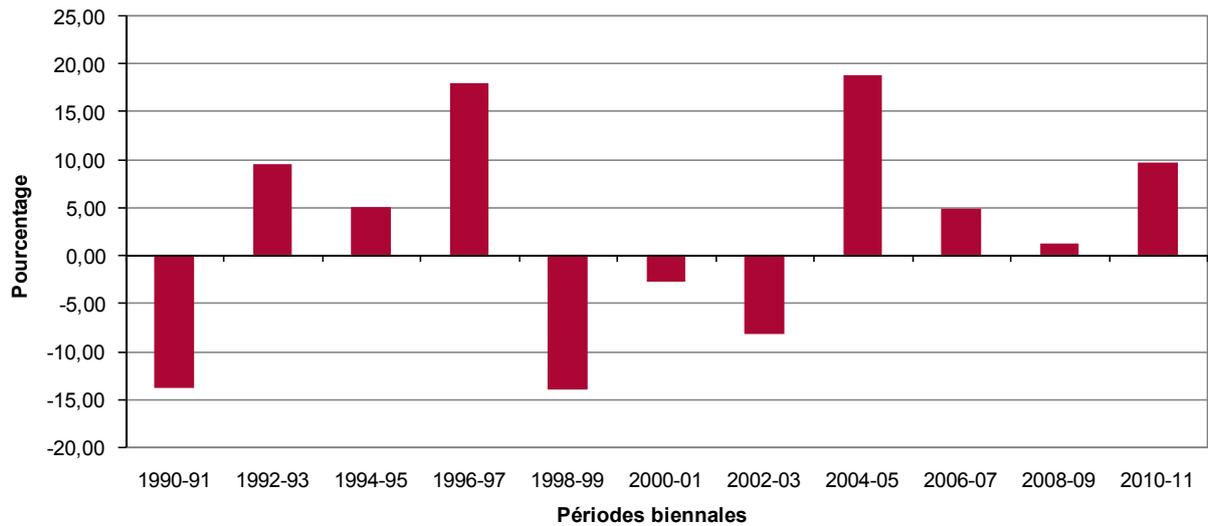


¹ Budget des dépenses en dollars constants, à l'exclusion des augmentations de coûts et des mouvements du taux de change.

Pourcentages des augmentations de coûts incluses dans les budgets biennaux



Impact des mouvements du taux de change entre le franc suisse et le dollar E.-U. ¹



¹ Cette figure reflète les changements en pourcentage de la valeur nominale du budget des dépenses résultant des mouvements du taux de change entre le franc suisse et le dollar des Etats-Unis. En 2006-07, par exemple, le niveau nominal du budget fait apparaître une augmentation de 4,8 pour cent due à l'affaiblissement du taux de change dollar/franc suisse.