

Organisation internationale du Travail

**PROGRAMME
ET BUDGET
POUR LA PÉRIODE
BIENNALE
2002-03**

Bureau international du Travail Genève

ISBN 92-2-212659-9

Première édition 2001

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 à l'adresse suivante: Publications du BIT, Bureau international du Travail, CH-1211 Genève 22, Suisse. Des catalogues et listes des nouvelles publications peuvent être obtenues gratuitement à la même adresse.

Table des matières

	<i>Paragraphes</i>
Adoption du budget pour 2002-03	page v
Message du Directeur général	1-8
Résumé	9-18
Budget stratégique pour 2002-03	page xi
Les objectifs stratégiques	19-246
Intégration du travail décent	28-35
Objectif stratégique n° 1: Promouvoir et mettre en œuvre les normes et les principes et droits fondamentaux au travail	36-64
Travail décent	41-43
Objectif opérationnel 1a: Normes et principes et droits fondamentaux au travail ...	44-47
Objectif opérationnel 1b: Travail des enfants	48-54
Objectif opérationnel 1c: Action normative	55-64
Objectif stratégique n° 2: Accroître les possibilités pour les femmes et pour les hommes d'obtenir un emploi et un revenu convenables	65-100
Travail décent	70-75
Objectif opérationnel 2a: Appui à la politique de l'emploi	76-84
Objectif opérationnel 2b: Connaissances, compétences et employabilité	85-91
Objectif opérationnel 2c: Création d'emplois	92-100
Objectif stratégique n° 3: Accroître l'étendue et l'efficacité de la protection sociale pour tous	101-131
Travail décent	106-108
Objectif opérationnel 3a: Sécurité sociale	109-115
Objectif opérationnel 3b: Conditions de travail	116-131
Objectif stratégique n° 4: Renforcer le tripartisme et le dialogue social	132-173
Travail décent	138-139
Objectif opérationnel 4a: Partenaires sociaux	140-155
Objectif opérationnel 4b: Gouvernements et institutions de dialogue social	156-173
Activités intersectorielles	174-188
<i>Modeler le programme d'activités de l'OIT</i>	
Travail décent: appui opérationnel intersectoriel	176-177
Egalité entre hommes et femmes	178-179
<i>Développer les connaissances</i>	
Statistiques	180
Institut international d'études sociales	181
Centre international de formation de l'OIT, Turin	182
<i>Mieux faire connaître les perspectives de l'OIT</i>	
Relations externes et partenariats	183-184
Communication	185-188
Régions	189-246
<i>Afrique</i>	192-202
Normes et principes et droits fondamentaux au travail	195-196
Emploi	197-198
Protection sociale	199-200
Dialogue social	201-202

<i>Amérique</i>	203-213
Normes et principes et droits fondamentaux au travail	206-208
Emploi	209-210
Protection sociale	211
Dialogue social	212-213
<i>Etats arabes</i>	214-224
Normes et principes et droits fondamentaux au travail	216-218
Emploi	219-221
Protection sociale	222-223
Dialogue social	224
<i>Asie et Pacifique</i>	225-232
Normes et principes et droits fondamentaux au travail	228
Emploi	229-230
Protection sociale	231
Dialogue social	232
<i>Europe et Asie centrale</i>	233-246
Normes et principes et droits fondamentaux au travail	235-237
Emploi	238-240
Protection sociale	241-243
Dialogue social	244-246
Gouvernance, appui et management	247-259
Organes directeurs	248-249
Services de management	250-257
Services d'appui	258-259
	<i>Page</i>
Annexes documentaires	
Annexe documentaire 1: Budget opérationnel	73
Annexe documentaire 2: Détail des augmentations de coûts	91
Annexe documentaire 3: Budget opérationnel, par rubrique et objet de dépense	102
Annexe documentaire 4: Prévisions de dépenses pour la coopération technique financée par des sources extrabudgétaires, par objectif opérationnel	105
Annexe documentaire 5: Prévisions de dépenses pour la coopération technique financée par des sources extrabudgétaires, par région et par objectif stratégique	106
Annexe documentaire 6: Etat récapitulatif des dépenses de coopération technique au titre du budget ordinaire pour 2002-03	107
Annexe documentaire 7: Organigramme du BIT	108
Annexe documentaire 8: Evolution réelle du programme (1978-2003); effet des fluctuations du taux de change et de l'inflation (1994-2003)	109

Adoption du budget pour 2002-03

La Conférence internationale du Travail a adopté à sa 89^e session (5-21 juin 2001), par 439 voix contre 0, avec 7 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 68^e exercice qui prendra fin le 31 décembre 2003, le budget des dépenses de l'Organisation internationale du Travail, qui s'élève à 434 040 000 dollars des Etats-Unis, ainsi que le budget des recettes, d'un montant de 434 040 000 dollars des Etats-Unis, qui, au taux de change budgétaire de 1,77 franc suisse pour 1 dollar des Etats-Unis, correspond à 768 250 800 francs suisses, et décide que le budget des recettes, libellé en francs suisses, sera réparti entre les Etats Membres conformément au barème des contributions recommandé par la Commission des finances des représentants gouvernementaux.

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

	Dépenses			Recettes			
	Budget 2000-01 (en \$E.-U.)	Prévisions 2002-03 (en \$E.-U.)		Budget 2000-01		Prévisions 2002-03	
				en \$E.-U.	en FS	en \$E.-U.	en FS
Partie I			Contributions des Etats Membres				
Budget courant	466 595 000	433 165 000		467 470 000	715 229 100	434 040 000	768 250 800
Partie II							
Dépenses imprévues	875 000	875 000					
Budget total	467 470 000	434 040 000		467 470 000	715 229 100	434 040 000	768 250 800

Message du Directeur général¹

1. J'ai l'honneur de présenter mes propositions de programme et budget pour 2002-03.
2. Les principes de la budgétisation stratégique exposés dans les volumes 1 et 3 des propositions de programme et de budget pour 2000-01 sont regroupés dans le présent volume unique et ont trouvé leur application concrète dans l'ensemble de nos programmes. Les propositions pour 2002-03 sont présentées à la fois sous un angle stratégique et sur un plan opérationnel.
3. Comme il est prévu dans le cadre stratégique pour la période 2002-2005, les quatre objectifs stratégiques demeurent. Cependant, compte tenu des observations formulées en novembre dernier à la Commission du programme, du budget et de l'administration, les seize objectifs opérationnels fixés dans le programme et budget pour 2000-01 sont ramenés à dix en 2002-03, des cibles sont définies pour chaque objectif, le nombre des indicateurs est réduit et les indicateurs et cibles pour les activités de service et d'appui sont reformulés et leur nombre restreint. Une nouvelle forme de présentation des informations sur la base des objectifs et des cibles a été adoptée pour la présentation à cette session du Conseil d'administration des données relatives à l'exécution du budget stratégique de 2000-01. J'estime que nous avons réussi à mettre en route un système de gestion moderne et dynamique fondé sur les résultats, notre intention étant de faciliter la prise de décisions et l'évaluation et, qui plus est, de donner au personnel du Bureau un sens très clair de l'action et des attentes quant au travail à accomplir.
4. Le cadre stratégique définit comme priorité essentielle la nécessité «de promouvoir le travail décent en l'intégrant dans les quatre objectifs stratégiques dans le contexte d'une économie mondiale en mutation accélérée». Le travail décent est un programme global. C'est en centrant les efforts sur le travail décent que nous cherchons à relier les activités et à réaliser des synergies en vue d'atteindre les quatre objectifs stratégiques. Le programme en faveur du travail décent fait ressortir que la création d'emplois est un point de départ fondamental pour promouvoir les droits au travail, la protection sociale et le dialogue social, car c'est ainsi que ces objectifs peuvent devenir réalité. Il reconnaît également que les progrès vers la réalisation des quatre objectifs stratégiques dans les différents pays dépendent pour une large part de la mesure dans laquelle le plus grand nombre profite des avantages de l'économie mondiale en expansion. La mise en œuvre pratique de ce programme à l'échelon national constitue un défi fondamental aux niveaux de la gestion et des politiques, défi que mes propositions pour 2002-03 doivent nous permettre de relever.
5. Je propose un budget à croissance zéro en termes réels par rapport à 2000-01, comportant une provision d'environ 7 millions de dollars pour couvrir les augmentations de coûts. L'ajustement lié au taux de change entre le dollar des Etats-Unis et le franc suisse sera arrêté à la session de juin de la Conférence, conformément à la politique financière suivie durant les derniers exercices. Des demandes ont été récemment exprimées pour que les augmentations de coûts soient absorbées, ce qui, s'il y est donné suite, aura pour effet de réduire en pratique le niveau du programme. Des appels ont aussi été lancés pour que soit levée la barrière de la croissance zéro en termes réels. Confronté quotidiennement à des demandes de plus en plus nombreuses de la part des mandants afin que l'OIT en fasse davantage et agisse plus rapidement, je ne peux qu'espérer que ces appels seront entendus.
6. Dans le cadre de l'enveloppe de la croissance zéro en termes réels, je propose de redistribuer les ressources de façon à augmenter globalement les crédits à la disposition de nos programmes techniques, en créant de nouveaux programmes sur le VIH/SIDA et sur le travail décent et en augmentant les ressources allouées aux programmes existants sur la politique normative, la liberté syndicale, le travail des enfants et la Déclaration. Une augmentation est aussi proposée pour le Groupe des politiques internationales en raison de l'importance des travaux à effectuer sur le travail décent et sur l'économie mondiale. Les programmes régionaux conservent le même volume de ressources qu'en 2000-01. Les programmes d'appui sont réduits et les services de management légèrement renforcés. Une réserve pour les réunions techniques est proposée. Deux réunions seulement sont prévues aujourd'hui pour 2002-03. D'autres seront arrêtées par le Conseil d'administra-

¹ Texte du message figurant dans les Propositions de programme et de budget présentées par le Directeur général au Conseil d'administration en mars 2001.

tion à des dates ultérieures. Le défi à relever, par suite de ces transferts de ressources, consiste, en ayant recours aux techniques de la budgétisation stratégique et à de bonnes pratiques de gestion, à faire plus dans le cadre des programmes qui bénéficient de ressources accrues et à maintenir le niveau des résultats des programmes dont les ressources sont réduites en faisant preuve d'une plus grande efficacité.

7. Un indicateur de notre succès est la capacité que nous avons eue d'obtenir un montant bien plus élevé de ressources extrabudgétaires pour les programmes sur le travail des enfants et sur la Déclaration ainsi que de nouvelles ressources pour le programme sur le VIH/SIDA. Cela s'est accompagné d'un recul, prévu, de certains de nos autres programmes, notamment celui relatif à l'emploi, par suite des décisions prises par le PNUD en matière de financement. Étant donné que le volume global des activités de coopération technique n'est toujours pas en augmentation, cela traduit un changement dans les préférences des donateurs. Bien que le secteur de l'emploi demeure le plus important du point de vue des crédits alloués dans le cadre du budget ordinaire, la situation au regard du financement extrabudgétaire doit être redressée. Il nous faudra investir dans la conception de nouvelles approches de la coopération technique dans ce domaine. J'ai également l'intention d'organiser, avant la fin de 2001, une réunion spéciale des donateurs pour obtenir des fonds supplémentaires à l'appui de nos activités dans le domaine de l'emploi. D'une manière plus générale, mes propositions assurent une plus grande intégration des fonds du budget ordinaire et des ressources extrabudgétaires et indiquent comment les programmes techniques financés par le budget ordinaire peuvent être élargis ou développés grâce à l'injection de ressources extra-budgétaires.

8. Je me souviens avoir déclaré dans mon introduction aux propositions de programme et de budget pour 2000-01 que «dans un monde où les modiques ressources publiques sont l'enjeu d'une concurrence et où l'on se soucie de rentabilité, l'impact et l'image revêtent la plus haute importance pour réussir le tour de force d'expliquer pourquoi l'OIT devrait être financée. L'une des plus grandes erreurs bureaucratiques que j'ai vue si souvent répétée est de tenir le financement pour acquis. À long terme, seules la pertinence et l'efficacité assurent le succès, et seul le succès assure un financement adéquat. Même ainsi, les réalités des contraintes financières priment en général les autres considérations.» Je ne tiens pas le financement pour acquis et c'est au Conseil d'administration qu'il appartient de reconsidérer le bien-fondé des contraintes financières passées.

Janvier 2001

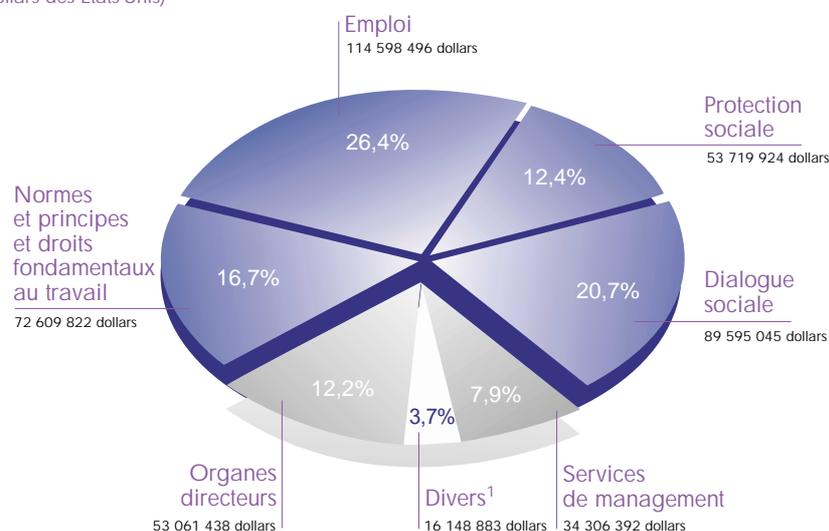
Juan Somavia,
Directeur général.

Résumé

9. Au cours de la période biennale 2002-03, l'Organisation internationale du Travail va mettre en œuvre son programme sur le travail décent par le biais d'une série d'initiatives touchant aux quatre objectifs stratégiques qu'elle s'est fixés. Cette tâche nécessitera une collaboration étroite entre les secteurs du siège, entre ce dernier et le terrain, et entre l'Organisation et ses partenaires extérieurs. Dans le cadre d'un budget stratégique assignant des indicateurs de performance et des stratégies à chaque objectif, certaines activités seront développées tandis que d'autres verront leurs ressources réduites. Compte tenu des contraintes budgétaires, les ressources disponibles ne suffisent pas pour répondre à toutes les demandes des mandats, et les besoins non satisfaits ont été recensés en vue d'un dialogue avec les donateurs.

Budget ordinaire: Budget stratégique pour 2002-03

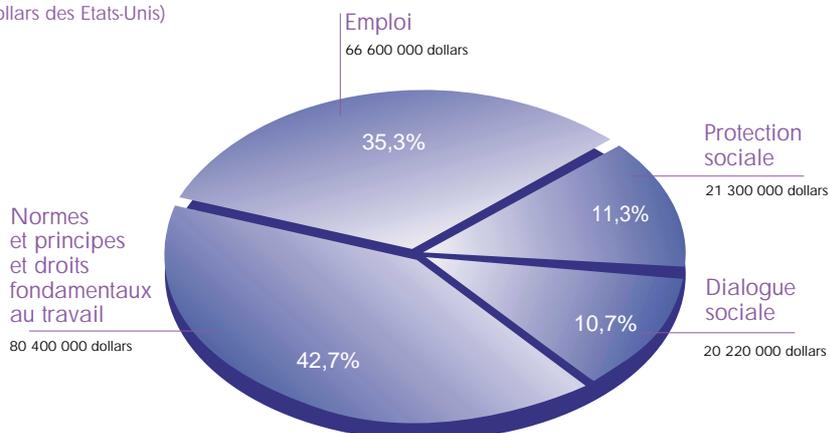
(en dollars des Etats-Unis)



¹ Inclut les autres provisions budgétaires, l'ajustement pour mouvements de personnel et les dépenses imprévues.

Ressources extrabudgétaires: Prévisions de dépenses pour la coopération technique, par objectif stratégique, pour 2002-2003

(en dollars des Etats-Unis)



10. Le premier des graphiques ci-dessus présente le budget ordinaire pour l'exercice biennal 2002-03, et le deuxième les dépenses de coopération technique qu'il est prévu de financer par des ressources extrabudgétaires au cours de la même période.

11. Les activités en progression sont principalement celles liées aux normes et principes et droits fondamentaux au travail. L'OIT fera appel à des ressources extrabudgétaires pour aider certains Etats Membres, et notamment ceux qui doivent respecter dans ce domaine un calendrier précis, à mieux lutter contre le travail des enfants. L'Organisation appuiera les actions entreprises pour élargir les connaissances sur le travail des enfants et les campagnes de sensibilisation menées dans ce domaine. Par ailleurs, elle s'emploiera activement à favoriser la ratification des conventions fondamentales et à améliorer l'application concrète des principes et droits fondamentaux, par le biais notamment du suivi de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail. L'Organisation va également revoir sa politique normative, au moyen notamment d'un examen poussé des normes en matière de sécurité et de santé au travail décidé par le Conseil d'administration en vue de la mise au point d'une approche intégrée.

12. En ce qui concerne le deuxième objectif stratégique, à savoir l'emploi, toutes les activités s'inscriront dans le cadre global actuel, qui est composé des sept éléments suivants:

- Renforcement des connaissances de l'OIT relatives à l'incidence sur l'emploi des différentes politiques menées dans ce domaine.
- Politiques tendant à promouvoir les entreprises, en particulier les microentreprises, les petites entreprises et les coopératives, qui ont le plus fort potentiel de création d'emplois.
- Politiques tendant à améliorer les connaissances, les compétences et l'employabilité des hommes et des femmes.
- Promotion de l'emploi par la reconstruction et les investissements à fort coefficient d'emplois.
- Amélioration des moyens d'existence par le microfinancement, l'emploi indépendant, le développement économique local et d'autres activités génératrices de revenus.
- Promotion du travail décent grâce à des initiatives privées volontaires et à la responsabilisation des entreprises dans le domaine social.
- Politiques et programmes tendant à promouvoir l'égalité entre hommes et femmes dans l'emploi afin d'assurer, dans le contexte du travail décent, la prise en compte de ces questions dans la politique et les outils de programmation.

13. Bien que l'évolution actuelle fasse craindre une réduction des ressources extrabudgétaires consacrées à ces activités, un important programme de développement de la coopération technique sera engagé.

14. En ce qui concerne le troisième objectif stratégique, à savoir la protection sociale, l'accroissement des ressources extrabudgétaires consacrées au VIH/SIDA sur le lieu de travail alourdira considérablement la tâche de l'OIT, surtout en Afrique et en Asie. En outre, l'Organisation utilisera une partie de ses ressources pour aider les Etats à se constituer des systèmes de sécurité sociale financièrement sains et à étendre leur couverture. Elle s'emploiera à trouver un consensus sur le traitement des travailleurs migrants et continuera à œuvrer en faveur de l'amélioration des conditions de travail, notamment dans les petites entreprises et dans l'économie informelle, en particulier au niveau de la sécurité et de la santé.

15. Pour ce qui est du quatrième objectif stratégique, à savoir le dialogue social, une grande partie des activités prévues visent à aider les organisations d'employeurs et de travailleurs et les gouvernements, en particulier leurs ministères du Travail, à participer davantage à la mise en œuvre du programme sur le travail décent. Il s'agira, par le biais de la coopération technique et de la fourniture d'une assistance aux intéressés, de contribuer au renforcement des partenaires sociaux et à la modernisation de la législation et de l'administration du travail dans de nombreux pays, mais aussi d'apporter un appui aux réunions sectorielles tripartites et à leur suivi. Dans cette entreprise d'amélioration du dialogue social, les priorités de l'OIT seront très probablement la lutte contre le travail des enfants, le respect des normes internationales du travail, la création d'emplois, la formation professionnelle et la sécurité et la santé au travail.

16. L'OIT va développer ses activités intersectorielles, créer un nouveau programme d'appui opérationnel à ses activités liées au travail décent et continuer à intégrer à tous ses travaux les

questions d'égalité entre hommes et femmes. Sa base de connaissances sera renforcée et les travaux du Centre international de formation de l'OIT à Turin seront davantage axés sur les priorités de l'Organisation. L'OIT va améliorer ses relations avec les autres organisations internationales et les rendre plus efficaces.

17. Quatre des huit programmes focaux de l'Organisation feront l'objet d'une évaluation au cours de la période biennale: promotion de la Déclaration; stimulation de l'emploi par le développement des petites entreprises; réponse aux crises et reconstruction; sécurité et santé au travail et environnement.

18. Les services de management et d'appui du BIT continueront de chercher les moyens de mieux s'acquitter de leur tâche. En vue d'améliorer son efficacité, le Bureau va apporter des améliorations à son système de gestion des ressources humaines et de mise en œuvre du budget stratégique et de son suivi. La mise à jour de ses systèmes financiers constituera la mesure la plus importante de son entreprise de modernisation informatique.

Budget stratégique

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

Catégorie	Budget stratégique révisé ¹ 2000-01 (en dollars E.-U.)	Budget stratégique 2002-03 (en dollars constants de 2000-01)	Budget stratégique 2002-03 ² (en dollars E.-U.)
Partie I. Budget courant			
A. Organes directeurs	60 896 671	59 220 340	53 061 438
B. Objectifs stratégiques	351 728 503	350 759 606	330 523 287
Normes et principes et droits fondamentaux au travail	69 711 745	77 055 365	72 609 822
Emploi	130 005 263	121 614 800	114 598 496
Protection sociale	58 128 262	57 008 931	53 719 924
Dialogue sociale	93 883 233	95 080 510	89 595 045
C. Services de management	37 694 107	38 029 597	34 306 392
D. Autres provisions budgétaires	20 243 879	20 549 417	18 949 160
Ajustements pour mouvements de personnel	(3 968 160)	(3 968 160)	(3 675 277)
Total partie I.	466 595 000	464 590 800	433 165 000
Partie II. Dépenses imprévues			
Dépenses imprévues	875 000	875 000	875 000
Part III. Fonds de roulement			
Fonds de roulement			
TOTAL (parties I - III)	467 470 000	465 465 800	434 040 000

¹ Dans les Propositions de programme et de budget pour 2000-01, le projet de budget stratégique tenait compte, dans la mesure du possible, des contributions de chaque unité aux divers objectifs opérationnels. Ces contributions sont une pratique courante, surtout dans le secteur du dialogue social. Les questions inscrites à l'ordre du jour des réunions sectorielles, par exemple, touchent aux quatre objectifs stratégiques, tout comme une grande partie des travaux du Bureau des activités pour les employeurs et du Bureau des activités pour les travailleurs. Toutefois, au cours des débats de la Commission du programme, du budget et de l'administration relevant du Conseil d'administration, ce projet de budget a été qualifié de subjectif. De plus, cette pratique ne contribue pas à la clarté des résultats. Le projet de budget stratégique pour 2002-03 suppose donc une correspondance entre les unités d'une part et les objectifs opérationnels et les indicateurs d'autre part. Pour quelques programmes intersectoriels, les estimations sont basées sur les activités. Dans un souci de comparabilité, la même méthode avait été utilisée pour le budget 2000-01 approuvé. Les estimations de ressources qui en résultent sont utilisées dans tous les tableaux contenant des chiffres stratégiques. Notons que ces considérations ne concernent pas le budget opérationnel. ² La diminution du budget de 2002-03 (434 040 000 dollars) par rapport à celui de 2000-01 (467 470 000 dollars) s'explique par une diminution de 2 004 200 dollars du programme, une différence de taux de change de 38 448 505 dollars et une provision pour les augmentations de coûts de 7 022 705 dollars.

Les objectifs stratégiques

19. Conformément à la demande du Conseil d'administration et à l'expérience acquise à ce jour par le BIT en matière d'établissement stratégique du budget, la présente section des Propositions de programme et de budget est axée autour d'un ensemble plus restreint et plus détaillé d'objectifs et d'indicateurs pour chacun des quatre objectifs stratégiques. Y figurent les actions que devront mener l'ensemble des secteurs des structures extérieures et du siège pour chacun de ces objectifs, suivant la même présentation:

- résumé de la discussion du cadre stratégique, y compris les contributions à la question du travail décent et les grandes priorités en matière de collaboration entre secteurs;
- tableaux indiquant le total des ressources prévues par objectif opérationnel, ventilées entre le budget ordinaire et les ressources extrabudgétaires, et faisant apparaître la contribution du siège comme celle des structures extérieures;
- objectifs opérationnels, indicateurs de performance et cibles pour 2002-03;
- stratégies montrant la manière dont le BIT entend atteindre les cibles fixées;
- recensement des insuffisances de ressources et des activités que le BIT peut envisager s'il parvient à mobiliser des fonds extrabudgétaires supplémentaires.

Tableau 2. Ressources du budget ordinaire allouées aux objectifs stratégiques

Budget ordinaire	Budget stratégique révisé 2000-01 (en dollars E.-U.)	Budget stratégique 2002-03 (en dollars constants de 2000-01)	Budget stratégique 2002-03 (en dollars E.-U.)
Programmes techniques	157 881 091	159 981 385	148 514 917
Normes et principes et droits fondamentaux au travail	28 463 294	30 091 545	27 706 201
Emploi	56 918 639	57 078 458	53 077 893
Protection sociale	29 060 762	28 972 512	26 748 161
Dialogue social	43 438 396	43 838 870	40 982 662
Régions	138 281 517	137 452 946	134 196 042
Normes et principes et droits fondamentaux au travail	30 235 423	35 249 248	34 312 850
Emploi	52 548 456	46 047 491	44 926 566
Protection sociale	19 884 427	19 369 467	18 924 294
Dialogue social	35 613 211	36 786 740	36 032 332
Services d'appui	55 565 895	53 325 275	47 812 328
Normes et principes et droits fondamentaux au travail	11 013 028	11 714 572	10 590 771
Emploi	20 538 168	18 488 851	16 594 037
Protection sociale	9 183 073	8 666 952	8 047 469
Dialogue social	14 831 626	14 454 900	12 580 051
Objectifs stratégiques: total	351 728 503	350 759 606	330 523 287

20. Comme tous les tableaux de la partie stratégique des Propositions de programme et de budget, le tableau 2 est structuré autour des objectifs. Il indique pour chacun d'eux l'ensemble des ressources du budget ordinaire qui contribuent directement à sa réalisation. Pour l'objectif stratégique sur l'emploi, par exemple, le gros des ressources des programmes techniques porte sur le secteur de l'emploi. Par ailleurs, certaines ressources affectées à des activités liées à l'emploi des

programmes intersectoriels – égalité entre hommes et femmes, statistiques – figurent également sous cet objectif. En revanche, le budget opérationnel présenté à l'annexe documentaire 1 indique le montant exact des ressources allouées aux différents secteurs et programmes.

21. Pour les régions, les contributions à l'objectif stratégique sont estimées selon deux critères: le nombre des spécialistes des équipes multidisciplinaires dont la tâche relève de l'objectif, et le volume de la coopération technique extrabudgétaire. Lorsque la part de la coopération technique financée par des ressources extrabudgétaires augmente ou diminue pour un objectif, l'appui technique assuré par le BIT varie en conséquence de sorte que les chiffres régionaux reflètent partiellement les priorités des donateurs.

22. Les ressources allouées aux services d'appui sont réparties entre les objectifs de manière proportionnelle, en fonction du soutien apporté aux unités du siège et à celles du terrain. En dollars constants elles sont réduites de 2,2 millions en 2002-03.

23. Dans le cadre des programmes techniques, un crédit supplémentaire de 1,6 million de dollars est attribué aux Normes et principes et droits fondamentaux au travail. Cette somme servira à développer les activités consacrées à la Déclaration, au travail des enfants et à la politique normative.

24. Le montant total des ressources attribuées aux régions a diminué d'environ 0,8 millions de dollars en termes réels. L'affectation de ces ressources aux objectifs stratégiques fait apparaître une augmentation en termes réels de 5 millions de dollars pour les Normes et principes et droits fondamentaux au travail et de 1,2 million de dollars pour le Dialogue social. Parallèlement, les ressources allouées à l'Emploi diminuent de 6,5 millions de dollars et celles allouées à la Protection sociale de 0,5 million de dollars. Ces changements tiennent en partie aux modifications apportées à la composition des équipes multidisciplinaires, particulièrement pour ce qui est du dialogue social. Cependant, la raison essentielle en est l'évolution du volume de la coopération technique financée par des ressources extrabudgétaires (voir tableau 3 ci-dessous). Le montant des ressources extrabudgétaires consacrées au travail des enfants et à la Déclaration devrait continuer à augmenter fortement, tandis qu'il devrait baisser pour l'Emploi. Cependant, les ressources du budget ordinaire allouées aux activités relatives à l'Emploi ne baisseront pas aussi fortement que les ressources extrabudgétaires. Si l'on tient compte du siège, le montant passe de 130 millions de dollars à 121,6 millions de dollars, soit de 37 à 34,7 pour cent des ressources du budget ordinaire allouées aux objectifs stratégiques. En comparaison, le montant des ressources extrabudgétaires diminue de 23,3 millions de dollars, passant de 48,6 à 35,3 pour cent du montant estimatif des dépenses extrabudgétaires. Des quatre objectifs stratégiques, celui qui porte sur l'emploi continue à bénéficier du plus gros volume de ressources du budget ordinaire.

Tableau 3. Etat récapitulatif des ressources allouées aux objectifs stratégiques et du montant estimatif des ressources extrabudgétaires

Budget ordinaire	Budget stratégique 2002-03 (en dollars E.-U.)	
Budget ordinaire		
1. Normes et principes et droits fondamentaux au travail	72 609 822	22,0%
2. Emploi	114 598 496	34,7%
3. Protection sociale	53 719 924	16,2%
4. Dialogue social	89 595 045	27,1%
	330 523 287	
Ressources extrabudgétaires*		
1. Normes et principes et droits fondamentaux au travail	80 400 000	42,7%
2. Emploi	66 600 000	35,3%
3. Protection sociale	21 300 000	11,3%
4. Dialogue social	20 220 000	10,7%
	188 520 000	

* Les chiffres relatifs aux ressources extrabudgétaires correspondent aux estimations les plus récentes des dépenses de coopération technique financées par des sources extrabudgétaires.

25. Le tableau 3 fournit des estimations des dépenses de coopération financées par des ressources extrabudgétaires en 2002-03. Ces estimations se fondent sur les approbations effectives ou probables à la fin de 2000. Ces chiffres ont été considérablement modifiés par rapport à ceux figurant dans le Programme et budget de 2000-01, qui se fondaient sur les informations disponibles en 1998.

26. Les dépenses de coopération technique relatives aux normes et principes et droits fondamentaux au travail dépasseront celles relatives à l'emploi pour la première fois en 2002-03. Cependant, si l'on tient compte des apports du budget ordinaire, l'emploi demeure la priorité la plus haute du point de vue des ressources.

27. Pour un certain nombre d'objectifs clés, les besoins des mandants et la capacité du BIT en matière de coopération technique dépassent le montant des ressources extrabudgétaires que l'on devrait pouvoir obtenir. C'est pourquoi la discussion de chacun des objectifs stratégiques indique le montant du déficit correspondant de ressources extrabudgétaires. Une réaction positive des donateurs permettrait au BIT de mieux répondre aux besoins des mandants.

Intégration du travail décent

28. Le travail décent est le thème unificateur de l'action menée par les secteurs au siège et les régions au titre des quatre objectifs stratégiques et des activités intersectorielles. L'ensemble des activités relatives à ce thème s'inscrivent dans un environnement social, économique et politique en mutation rapide qui a des répercussions sur l'emploi, les droits au travail, la protection sociale et le dialogue social. Le programme en faveur du travail décent est défini par les rôles et points forts traditionnels de l'OIT ainsi que par les nouvelles priorités des Etats Membres et des partenaires sociaux.

29. La mondialisation a des effets extrêmement divers, tant à l'intérieur des Etats que sur les relations qu'ils entretiennent. La réduction des obstacles au commerce et à l'investissement favorise la création d'emplois à travers le monde. Nombre d'employeurs et de syndicats sont conscients que le dialogue, l'investissement dans les personnes et les compétences, ainsi que la sécurité et l'équité sur les lieux de travail sont des éléments essentiels de la compétitivité à long terme de l'entreprise. Beaucoup de gouvernements et de partenaires sociaux savent qu'il est possible d'apporter la sécurité aux citoyens qui en ont besoin grâce à des programmes de protection sociale bien conçus et bien gérés d'un coût supportable pour l'économie.

30. Comme tout phénomène d'ampleur, la mondialisation n'a pas que des effets positifs sur le plan social et économique. Employeurs et travailleurs doivent faire face à la fermeture des établissements non concurrentiels. De trop nombreuses violations des normes internationales se produisent alors que les pays sont prêts à tout pour attirer les investissements et créer des emplois. Les gouvernements ont dû réexaminer la couverture et le fonctionnement de leurs programmes de protection sociale en raison des préoccupations que suscitent les coûts et des comparaisons faites avec les programmes similaires d'autres pays. Certains programmes se sont proprement écroulés. Nombre de gouvernements ne disposent que de faibles ressources pour appliquer la législation du travail et les normes relatives à la santé, à la sécurité et aux autres conditions de travail.

31. Ces avantages et ces coûts sont bien connus. Dans la plupart des pays, les citoyens demandent de plus en plus qu'on trouve les moyens de préserver les acquis d'une économie internationale en voie d'intégration croissante au bénéfice du plus grand nombre, tout en réduisant les incertitudes liées à ce nouvel environnement.

32. Contribuer à répondre à ces attentes est au cœur du programme relatif au travail décent. Pour l'OIT et ses mandants, c'est une occasion unique de donner un sens concret au concept de travail décent en montrant qu'il est possible de promouvoir la croissance et l'emploi pour tous dans le nouveau cadre économique et social mondial. La réflexion fondamentale permettant au BIT d'affirmer davantage son rôle dans la définition des moyens à mettre en œuvre pour que la mondialisation soit synonyme de progrès pour tous est déjà bien avancée.

33. L'application concrète du programme relatif au travail décent en 2002-03 sera axée en principe sur l'appui aux stratégies nationales et aux initiatives régionales et sectorielles, ainsi qu'au développement de la collaboration avec les autres organisations internationales.

34. Les modalités de réalisation du travail décent prendront de multiples formes. Dans les régions, des équipes travailleront en collaboration avec les gouvernements, les partenaires sociaux et d'autres groupements et organisations. Les orientations formulées et l'expérience acquise par les projets pilotes lancés en 2001 aideront le BIT à concevoir un nombre accru d'activités en faveur du travail décent et à les mettre en œuvre dans les pays en 2002-03. Les unités du siège appuieront les efforts menés par ces équipes.

35. L'édification dans les pays d'une base pour la mise en œuvre du programme relatif au travail décent s'accompagnera d'un effort de sensibilisation des autres organisations internationales, particulièrement celles qui ont des responsabilités en matière de développement économique. A cet effet, le BIT améliorera ses outils techniques et analytiques, renforcera ses relations avec les autres organisations et s'efforcera de mieux faire connaître ses points de vue et ses actions. Le Groupe de travail du Conseil d'administration sur la dimension sociale de la mondialisation sera au cœur de cette tâche.

Objectif stratégique n° 1:

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

36. Les droits au travail suscitent de plus en plus l'attention de la communauté internationale, et en particulier les normes internationales du travail, car c'est sur le lieu de travail que se rejoignent beaucoup de préoccupations relatives aux répercussions économiques et sociales de la mondialisation. L'engagement international d'éliminer le travail des enfants – et en particulier ses pires formes de travail – en est une parfaite illustration. Le lieu de travail est aussi le lieu où, grâce à un ensemble approprié de programmes sociaux, il est possible de trouver le bon équilibre entre flexibilité du marché du travail et conditions de vie et de travail décentes pour tous.

37. La mission de l'OIT dans le cadre de cet objectif stratégique est de veiller à l'efficacité du système normatif, axé sur les conventions et les recommandations. Le but primordial est d'établir la justice sociale en garantissant le respect des droits qui préservent la dignité et l'intégrité des travailleurs et les protéger contre l'exploitation et la discrimination, tout en leur donnant, ainsi qu'aux exclus, les moyens d'améliorer leurs conditions de vie. Cela suppose un système normatif performant et respecté dans un monde d'économies et de sociétés ouvertes, de formidables mutations techniques et d'intégration mondiale des marchés du travail. Cela suppose aussi un environnement caractérisé par la cohésion sociale – objectif louable en soi –, laquelle ne peut être que le fruit du dialogue et du tripartisme, les Etats et la communauté internationale reconnaissant que l'interaction des employeurs, des travailleurs et des gouvernements est la façon la plus productive de régler les questions économiques et sociales.

38. L'action du BIT se fera sentir bien au-delà de sa sphère traditionnelle d'influence dans la communauté internationale, les mandants tripartites œuvrant de façon créative à cette fin. Le rythme de réalisation de cet objectif stratégique dépendra de la capacité de la coopération technique d'exploiter à la fois les mécanismes normatifs de l'Organisation et les procédés issus de la Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail et du Programme international pour l'abolition du travail des enfants (IPEC). L'examen par le Conseil d'administration des volets de contrôle et promotion de l'action normative contribuera à établir le solide consensus tripartite qui est requis pour moderniser et renforcer le système, de manière à ce que les idées présentées dans un travail décent puissent être mises en œuvre sur des fondements solides.

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

	Ressources du budget ordinaire allouées à l'objectif stratégique (en \$ constant de 2000-01)	Ressources du budget ordinaire allouées à l'objectif stratégique (en \$ E.-U.)	Montant estimatif des dépenses extrabudgétaires (en \$ E.-U.)
Objectif opérationnel			
1a Normes et principes et droits fondamentaux aux travail	11 712 921	11 068 265	17 450 000
1b Travail des enfants	25 771 078	24 643 218	60 000 000
1c Action normative	39 571 366	36 898 339	2 950 000
Total 2002-03	77 055 365	72 609 822	80 400 000
Total révisé 2000-01	69 711 745	69 711 745	50 803 000

39. Le tableau ci-dessus indique le total des ressources allouées à l'objectif stratégique des normes et principes et droits fondamentaux au travail. L'augmentation des ressources du budget ordinaire en termes réels se décompose en 1,6 million de dollars pour les programmes techniques au siège, 5 millions de dollars pour les régions, principalement affectés à l'appui fonctionnel à la coopération technique et aux services consultatifs connexes, et 700 000 dollars affectés aux services d'appui.

40. L'augmentation des dépenses extrabudgétaires atteint presque 30 millions de dollars. Les deux tiers de cette augmentation ont trait au travail des enfants, le reste à la Déclaration. Néan-

moins, une grande partie des 17,5 millions de dollars alloués aux travaux concernant la Déclaration contribueront directement dans la pratique à la réalisation des trois objectifs stratégiques et, en particulier, au dialogue social.

Travail décent

41. Le processus de la Déclaration a montré que certains éléments qui sont consacrés par les normes et principes de l'OIT peuvent aider à définir le concept de travail décent. Les normes internationales du travail relatives aux quatre objectifs stratégiques facilitent l'identification des mesures à prendre pour faire du travail décent une réalité dans différents contextes. Les questions transversales de l'égalité entre les sexes et de la protection des groupes vulnérables, des handicapés, des travailleurs migrants et des peuples indigènes et tribaux se reflètent aussi dans les normes de l'Organisation.

42. L'accent sera mis tout spécialement sur l'aide aux pays dont les besoins et perspectives d'améliorations concrètes auront été déterminés dans le cadre du suivi de la Déclaration et par les mécanismes de contrôle. L'expérience des programmes d'abolition du travail des enfants assortis de calendriers précis, dans des secteurs et des pays particuliers, devrait en principe offrir des enseignements utiles applicables à d'autres aspects du travail décent.

43. Outre les contributions spécifiques décrites sous cet objectif stratégique, les activités intersectorielles suivantes sont prévues:

- secteur de l'emploi: analyser et appliquer des mesures visant à intégrer les principes et droits fondamentaux au travail dans les stratégies de promotion de l'emploi décent et à mettre les normes de l'OIT en application grâce à des améliorations sur le lieu de travail; plans de création d'emplois visant à aider les parents et à lutter contre le travail des enfants;
- secteur de la protection sociale: tirer des enseignements de la coopération technique et des recherches menées sur ces sujets pour renforcer la promotion et l'application des conventions pertinentes sur la sécurité et la santé au travail et sur les conditions de travail;
- secteur du dialogue social: promouvoir les principes et droits fondamentaux au travail pour asseoir le dialogue social sur des bases solides, promouvoir la participation des organisations d'employeurs et de travailleurs aux actions qui seront menées dans le cadre de la Déclaration et de l'IPEC, ainsi qu'à l'élaboration des normes, au processus de contrôle et mesures visant à améliorer l'application des normes.

Objectif opérationnel 1a:

Normes et principes et droits fondamentaux au travail

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

Le **Programme focal pour la promotion de la Déclaration** vise à:

- mieux faire connaître la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail et son suivi et promouvoir son application dans tous les Etats Membres;
- appuyer de façon effective le suivi de la Déclaration en veillant au bon déroulement de l'examen des rapports annuels et du rapport global;
- identifier les besoins de coopération technique dans le domaine des principes et droits fondamentaux au travail, mobiliser les ressources et prendre les mesures requises pour y répondre.

Une grande partie de ce programme, qui sera évalué en 2002-03, relève de l'objectif opérationnel 1a.

44. Le montant des ressources extrabudgétaires qui devrait servir à appuyer la poursuite de la mise en œuvre de la Déclaration s'élève approximativement à 17 500 000 dollars des Etats-Unis, ce qui est conforme aux plans d'action adoptés par le Conseil d'administration en novembre chaque année. Parmi les priorités à prévoir figurent la campagne de ratification des conventions identifiées par les Experts-conseillers et l'amélioration de l'application des conventions déjà ratifiées. Une grande partie de ces activités se déploieront dans le cadre de projets de coopération technique sur le terrain. Si des fonds extrabudgétaires supplémentaires deviennent disponibles, la coopération technique dans ce domaine sera étendue à d'autres aspects de la Déclaration, notamment le travail forcé ou le travail obligatoire.

Indicateur 1a.1

Etats Membres qui ont ratifié:

- i) les huit conventions fondamentales;
- ii) au moins une convention dans chacune des quatre catégories de principes et droits fondamentaux.

Cible

- i) 50 pour cent des Etats Membres (87);
- ii) 135 Etats Membres.

Stratégie

45. Le BIT concentrera les efforts sur les Etats qui n'ont pas encore ratifié mais qui sont le plus susceptibles de le faire. Une centaine d'Etats Membres ont ratifié au moins une convention de l'une des quatre catégories, et 122 devraient l'avoir fait d'ici la fin de 2001. Au mois de novembre 2000, 28 Etats Membres avaient ratifié les huit conventions fondamentales. Les rapports annuels au titre du suivi de la Déclaration, les rapports globaux et les plans d'action qui en découlent seront utilisés pour identifier les problèmes spécifiques à régler et les activités de coopération technique les plus pertinentes. L'efficacité de cette stratégie dépendra fondamentalement des compétences techniques disponibles au Département des normes internationales du travail et dans les équipes sur le terrain, de la participation des organisations d'employeurs et de travailleurs et donc des moyens qui seront mis en œuvre pour faciliter leur participation, ainsi que de l'amélioration de la législation du travail obtenue par le secteur du dialogue social.

Indicateur 1a.2

Etats Membres dans lesquels sont observés des changements positifs, tels que consignés dans l'Introduction des Experts-conseillers à la compilation des rapports annuels sur la Déclaration.

Cible

20 Etats Membres.

Stratégie

46. On s'attachera en priorité à aider les Etats à faire appliquer les principes et droits. Les Experts-conseillers utilisent les informations qu'ils tirent des rapports annuels pour signaler à certains Etats les bonnes pratiques appliquées en la matière dans des pays de la région ou des pays qui en sont au même stade de développement. Dans le cadre de cette stratégie, des activités d'information, de sensibilisation et de formation seront mises en œuvre afin de mobiliser les organisations nationales d'employeurs et de travailleurs. L'objectif est de susciter leur confiance et d'obtenir qu'elles interviennent pour favoriser la ratification de conventions fondamentales par des pays qui ne les ont pas encore toutes ratifiées. La procédure d'établissement des rapports au titre de la Déclaration étant nouvelle, le chiffre donné pour cible est une estimation. Toutefois, des informations plus détaillées seront fournies dans l'Introduction des Experts-conseillers à la compilation des rapports annuels sur la Déclaration, dont le Conseil d'administration sera saisi en mars 2001.

Indicateur 1a.3

Etats Membres qui ont commencé de mettre en œuvre des activités de coopération technique tenant compte des spécificités hommes-femmes qui répondent concrètement aux besoins ou problèmes identifiés dans les rapports soumis au titre de la Déclaration, l'Introduction des Experts-conseillers et les plans d'action adoptés par le Conseil d'administration.

Cible

20 Etats Membres.

Stratégie

47. Les informations issues du suivi de la Déclaration permettront d'identifier de bonnes pratiques utilisées dans des pays qui appliquent déjà les principes et droits fondamentaux au travail. Cela débouchera sur des projets effectifs de coopération technique au niveau national, tels que ceux lancés dans six Etats Membres en 2000. Les cas de réussite seront mis en lumière dans le processus de suivi, ce qui provoquera une émulation favorable à des mesures complémentaires.

Objectif opérationnel 1b: Travail des enfants

Le travail des enfants, et en priorité ses formes les plus intolérables, est progressivement éliminé, et des solutions de rechange sont proposées aux enfants et aux familles.

Le **programme focal sur le travail des enfants** vise les objectifs suivants:

- permettre aux pays de détecter et prévenir les pires formes de travail des enfants, obtenir que les enfants soient soustraits de toute urgence à ces formes de travail, formuler des politiques et appliquer des programmes pour l'abolition effective du travail des enfants;
- promouvoir la ratification et la mise en application de la convention (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999, et de la convention (n° 138) sur l'âge minimum, 1973;
- mieux sensibiliser le public et intégrer la question du travail des enfants dans l'élaboration des politiques;
- identifier les domaines d'action prioritaires et prévoir des activités de coopération technique en vue de l'abolition du travail des enfants.

L'objectif opérationnel 1b couvre une grande partie de ce programme.

48. Il est prévu que l'IPEC dépense, en 2002-03, 60 millions de dollars au titre des activités de coopération technique financées par des sources extrabudgétaires. La stratégie continuera de viser le développement des capacités nationales et la collaboration avec d'autres organisations internationales pour que l'action de l'OIT ait un impact maximal. La diffusion d'informations et la campagne de sensibilisation seront organisées au niveau mondial mais aussi aux niveaux régional et national. Le BIT intégrera la question du travail des enfants dans toutes ses activités de manière à utiliser de façon plus efficace les ressources extrabudgétaires disponibles. La coopération technique continuera de cibler des groupes et secteurs spécifiques, sur la base de programmes nationaux assortis de calendriers précis et visant l'élimination des pires formes de travail des enfants. Plus de la moitié du programme de coopération technique de l'IPEC sera consacrée aux pays de l'Asie du Sud, région du monde qui compte le plus grand nombre d'enfants astreints au travail, le reste étant affecté à l'expansion du programme dans beaucoup d'Etats Membres d'autres régions.

Indicateur 1b.1

Etats Membres qui ont ratifié:

- i) la convention (n° 138) sur l'âge minimum, 1973;
- ii) la convention (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999.

Cible

- i) 30 Etats Membres supplémentaires;
- ii) 65 Etats Membres supplémentaires.

Stratégie

49. Les efforts de promotion de ces deux conventions seront déployés en priorité sur les régions dans lesquelles le moins de ratifications ont été enregistrées. Les cibles pour 2000-01 sont fixées à 105 Etats Membres pour la convention n° 138, et 87 Etats Membres pour la convention n° 182. On mettra à profit l'expérience positive de pays comparables qui ont déjà ratifié pour convaincre les gouvernements qui auraient des craintes concernant les exigences des instruments et du système de contrôle.

Indicateur 1b.2

Etats Membres menant des études nationales quantitatives et qualitatives sur l'ampleur du travail des enfants.

Cible

32 Etats Membres supplémentaires.

Stratégie

50. Le Programme d'information statistique et de suivi sur le travail des enfants (SIMPOC) associera des experts du BIT ainsi que des ressources extérieures pour mener des enquêtes nationales et des études empiriques. Il exploitera les études déjà menées à terme dans 30 Etats Membres pour affiner les méthodologies. L'accent sera mis sur les pays qui ont ratifié l'une ou l'autre ou les deux conventions et qui ont le plus besoin d'informations générales. L'objectif sera d'améliorer leur connaissance du problème et de ses facteurs sous-jacents ainsi que de la situation particulière des enfants de sexe féminin. Les liens avec d'autres questions de développement seront mis en lumière – éducation et formation, emploi des adultes, gestion des crises et des conflits, santé, y compris le VIH/SIDA. Ces études permettront d'enrichir la base de données de l'IPEC, faisant du BIT le centre d'information mondial sur les meilleures pratiques en matière de compilation et de publication de statistiques sur le travail des enfants.

Indicateur 1b.3

Etats Membres qui formulent des politiques et programmes assortis de calendriers précis pour l'élimination des pires formes de travail des enfants, compte tenu du cas particulier des enfants de sexe féminin.

Cible

20 Etats Membres supplémentaires.

Stratégie

51. L'expérience acquise dans le cadre des 12 premiers programmes nationaux assortis de calendriers sera utilisée pour aider des Etats Membres et leurs mandants à prévoir expressément l'élimination du travail des enfants dans leurs programmes de développement économique et social. A cette fin, les secteurs dans lesquels sont identifiées les pires formes de travail des enfants seront déterminés parmi les pays qui ont signé un protocole d'accord et ont ratifié la convention n° 182. Des activités prioritaires seront ensuite prévues en tenant compte des conseils du secteur du dialogue social, des organisations d'employeurs et de travailleurs dans des secteurs particuliers, ainsi que des spécialistes de la dimension sexospécifique.

Indicateur 1b.4

Enfants bénéficiant directement de l'action de l'OIT, en ce qui concerne en particulier les pires formes de travail des enfants et les enfants de sexe féminin.

Cible

Un million.

Stratégie

52. L'indicateur se rapporte à un groupe cible qui comprend:

- les enfants bénéficiant directement d'avoir été soustraits au travail et d'une réadaptation;
- les enfants dont l'entrée sur le marché du travail a été évitée grâce aux actions préventives visant à sensibiliser les parents et la communauté ainsi qu'à donner aux ménages le moyen de trouver d'autres sources de revenus.

53. Le SIMPOC permettra d'améliorer la mesure et la compréhension du problème complexe qu'est le travail des enfants, tandis que les rapports au titre de l'article 22 des États ayant ratifié la convention n° 182, les rapports annuels au titre du suivi de la Déclaration des pays ne l'ayant pas ratifiée, ainsi que le rapport mondial de 2002 permettront de se faire une idée plus claire de la situation en ce qui concerne les pires formes de travail des enfants. Sur la base de ces informations, ainsi que des contacts qui seront établis avec d'autres programmes du BIT, des actions ciblées au niveau national seront entreprises en vue d'éliminer des cas particuliers de travail des enfants, tandis que les plans assortis de calendriers commenceront aussi à produire des résultats. Les meilleures pratiques seront étudiées et largement diffusées.

54. Du fait que le travail des enfants est plus répandu dans certains secteurs économiques de certaines régions et sous-régions, la réalisation de l'indicateur peut aussi être démontrée de différentes façons: par secteur, en pourcentages d'enfants bénéficiaires ou sous forme d'enquêtes par échantillonnage suivant les résultats des programmes du BIT et des programmes nationaux. De même, l'impact des actions de sensibilisation et d'appui à des mesures internationales et nationales en faveur de l'éducation sera de l'ordre de la prévention en cela qu'elles éviteront à des enfants de travailler prématurément ou dans des conditions inappropriées.

Objectif opérationnel 1c:

Action normative

Des services sont fournis aux organes de contrôle, aux mandants, au Conseil d'administration et à la Conférence internationale du Travail, pour le contrôle des normes existantes et l'établissement de nouvelles normes.

55. Les activités de contrôle de l'application des conventions doivent, pour des raisons de transparence et de crédibilité, bénéficier de ressources budgétaires ordinaires; par ailleurs, des ressources externes permettraient de promouvoir plus efficacement les conventions relatives au travail forcé (y compris la servitude) et aux peuples indigènes et tribaux dans les régions où le problème se pose. Les activités de coopération technique au titre de cet objectif opérationnel devraient dépasser l'estimation actuelle de près de 3 millions de dollars pour l'exercice 2002-03. Les interventions seront axées sur les problèmes soulevés par les organes de contrôle en ce qui concerne les conventions n°s 29 et 105 sur le travail forcé et la convention n° 169 relative aux peuples indigènes et tribaux, dans les pays où existent des perspectives de ratification ou d'application améliorée de ces conventions.

56. Des ressources supplémentaires permettraient de s'attaquer à d'autres problèmes envisagés par les organes de contrôle et d'obtenir la ratification d'autres conventions. Les efforts seraient concentrés sur les normes déterminées par le Conseil d'administration comme devant faire l'objet d'une promotion, en particulier celles qui sont le plus directement liées au travail décent (politique de l'emploi, inspection du travail, consultations tripartites).

Indicateur 1c.1

Amélioration des activités normatives de l'OIT

Cible

- i) adoption d'un programme d'action sur les normes relatives à la sécurité et à la santé au travail;

- ii) considération par le Conseil d'administration de débats similaires dans deux domaines supplémentaires à l'horizon 2004-05.

Stratégie

57. Sur la base des orientations données par le Conseil d'administration, le Bureau entreprendra des analyses et des consultations élargies sur les améliorations possibles des activités normatives de l'OIT, avec pour consigne générale d'améliorer leur efficacité et leur efficacité, dans les domaines suivants: réévaluation de l'action normative; choix de sujets pouvant faire l'objet de normes; réexamen des conventions existantes; élaboration de compléments pour les conventions-cadres; flexibilité; reconsidération du processus d'adoption des normes; insistance sur les normes ayant un fort impact.

58. L'adoption d'une approche intégrée de l'action normative, mettant tous les secteurs à contribution, améliore la pertinence et l'efficacité des activités normatives. L'impact des activités correspondantes de promotion et de contrôle s'en trouve renforcé. L'accent est mis en premier lieu sur la sécurité et la santé au travail. L'élaboration d'une orientation proposée se fera sur la base de partenariats, en travaillant en particulier avec le secteur de la protection sociale et, avec l'appui des services extérieurs, en consultation avec les groupes tripartites et régionaux. Ce travail préparera le terrain pour un débat approfondi à la Conférence en 2003. Cette conférence devrait déboucher sur un programme d'action relatif à l'élaboration de normes dans le domaine de la sécurité et de la santé au travail pour les Conférences futures et sur l'identification des moyens les plus efficaces d'accroître l'impact des normes de l'OIT dans ce domaine.

Indicateur 1c.2

Rapports traités pour soumission à la commission d'experts.

Cible

90 pour cent des rapports reçus.

Stratégie

59. L'amélioration de la qualité et des délais de présentation des rapports au titre de l'article 22 ainsi que des contributions des organisations d'employeurs et de travailleurs facilite le travail de préparation de la commission d'experts et lui permet de traiter 90 pour cent des rapports, au lieu de 80 pour cent environ auparavant. De la sorte, les spécialistes des normes sur le terrain et le Centre de Turin, dont la capacité de formation ne cesse de croître, collaboreront avec les gouvernements pour améliorer la participation nationale au processus de contrôle. Conseils et assistance seront aussi sollicités auprès d'autres secteurs techniques, notamment au niveau opérationnel, pour s'assurer que les conseils fournis à la commission d'experts sur les aspects techniques des conventions portent sur des questions prioritaires et facilitent la recherche de solutions. Dans le cadre du système de contrôle, un dialogue permanent sera établi avec tous les gouvernements sur les conventions ratifiées.

Indicateur 1c.3

Plaintes examinées par le Comité de la liberté syndicale.

Cible

Premier examen des plaintes intervenant dans les 12 mois suivant leur réception.

Stratégie

60. Les délais de traitement actuels reflètent cette cible, mais il faut savoir que les plaintes sont de plus en plus complexes. La structure extérieure doit être mobilisée plus systématiquement. L'objectif premier est d'obtenir que les gouvernements répondent dans les délais requis dès qu'il y a dépôt d'une plainte. On s'efforcera de faire en sorte que les plaignants et les gouvernements soient tout à fait au fait des procédures et reçoivent une aide appropriée pour les questions de liberté syndicale. Cela suppose une cohérence entre la coopération avec les organisations d'employeurs et de travailleurs et l'appui aux institutions et mécanismes de dialogue social.

Indicateur 1c.4

Taux de réponse des gouvernements pour chacune des sessions des organes de contrôle.

Cible

70 pour cent pour chaque session de la commission d'experts.

Stratégie

61. Cette cible représente une amélioration notable par rapport à la situation actuelle (60 pour cent). L'expérience semble montrer que certains gouvernements ne sont pas suffisamment conscients de leurs obligations en matière de rapport ou qu'ils n'ont pas véritablement les moyens de les respecter. Les services sur le terrain recevront une assistance pour leur faciliter le travail avec les gouvernements concernant les réponses, notamment pour les questions relatives au dialogue et à l'action. Quant aux gouvernements, ils seront encouragés, en coopération avec les organisations d'employeurs et de travailleurs, à déterminer les obstacles à l'élaboration, dans les délais, de réponses pertinentes. Le processus de contrôle facilitera l'identification de domaines spécifiques méritant l'assistance technique du Bureau.

Indicateur 1c.5

Améliorations concernant l'application des conventions fondamentales dont la commission d'experts a pris note pendant la période biennale.

Cible

- i) avec *satisfaction* – 20 cas;
- ii) avec *intérêt* – 90 cas.

Stratégie

62. Les rapports globaux au titre du suivi de la Déclaration ainsi que les plans d'action pour la coopération technique approuvés par le Conseil d'administration déboucheront sur des activités visant à aider les Etats liés par les conventions fondamentales à remédier aux problèmes identifiés par les organes de contrôle. Il s'agit d'obtenir que, dans l'examen ultérieur des cas, la commission d'experts constate des améliorations visibles et que les cas d'amélioration dont elle prend note avec *intérêt* augmentent au-delà des 40 attendus pour l'exercice 2000-01. Un surcroît de ressources extra-budgétaires devraient être affectées à différentes questions, notamment: information et formation en matière de négociation collective; recherche et sensibilisation dans le domaine de l'égalité entre hommes et femmes dans l'emploi; mise en œuvre de la législation existante et de la nouvelle législation en coopération avec le secteur du dialogue social; programmes d'emploi et d'éradication de la pauvreté visant à abolir les pires formes de travail des enfants.

Indicateur 1c.6

Cas de progrès dans l'application des conventions autres que les conventions fondamentales dont la commission d'experts a pris note pendant la période biennale.

Cible

- i) avec *satisfaction* – 40 cas;
- ii) avec *intérêt* – 200 cas.

Stratégie

63. Cette cible maintient le niveau de performance fixé pour la période biennale 2000-01. Entre-temps, une attention prioritaire sera octroyée aux conventions identifiées par le Conseil d'administration comme pouvant contribuer à la définition du concept de travail décent. En collaboration avec tous les secteurs, les principaux problèmes d'application des conventions dans différentes situations de développement seront déterminés et des solutions seront proposées aux gouvernements qui pourront alors les mettre en œuvre avec l'aide des services extérieurs. La présentation de ces cas de progrès dans les rapports des organes de contrôle sera améliorée, et une stratégie de

publication et de communication sera mise au point pour mieux faire connaître le processus de contrôle et le rendre plus efficace.

Indicateur 1c.7

Cas de progrès dont le Comité de la liberté syndicale a pris note pendant la période biennale.

Cible

50 cas.

Stratégie

64. En coopération avec les bureaux des relations avec les employeurs et les travailleurs du secteur du dialogue social, le Bureau offrira une assistance en vue d'associer tous les partenaires sociaux nationaux au règlement des problèmes soulevés par le Comité de la liberté syndicale. Les mesures de suivi prônées par le comité seront mises en lumière dans les rapports pour un examen plus détaillé au Conseil d'administration, de manière à obtenir des orientations sur la façon de réaliser les progrès requis. Les structures extérieures seront activement sollicitées pour donner aux questions de liberté syndicale la priorité nécessaire. Les ressources extrabudgétaires et moyens promotionnels mis à la disposition du programme focal pour la promotion de la Déclaration seront utilisés chaque fois que possible, en complément d'un programme de communications visant à mieux faire connaître le travail du Comité de la liberté syndicale ainsi que les principes qu'il défend. La cible pour l'exercice 2000-01 est de 40 cas de progrès.

Objectif stratégique n° 2:

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

65. Comblent le déficit d'emplois est au cœur du programme relatif au travail décent. Le chômage recule dans la plupart des pays industrialisés, mais on compte encore dans le monde plus d'un milliard de chômeurs ou de travailleurs sous-employés. Les préjugés sexospécifiques continuent de créer des inégalités sur le marché du travail et de faire obstacle à une utilisation adéquate des ressources humaines. L'éventail des professions exercées reste plus étroit pour les femmes que pour les hommes, et les emplois qu'elles occupent en majorité sont moins bien rémunérés, peu sûrs et non protégés. Les petites entreprises se heurtent souvent à des obstacles pour s'établir ou se développer dans le secteur formel, de sorte qu'une proportion croissante d'emplois se trouvent dans l'économie informelle. L'évolution des marchés du travail est influencée dans certains pays par le vieillissement de la population et, dans d'autres, par l'expansion rapide de la main-d'œuvre. Le VIH/SIDA a des conséquences dramatiques, particulièrement en Afrique subsaharienne. Les crises, qu'elles soient naturelles ou causées par l'homme, se traduisent souvent par l'aggravation de la pauvreté, du chômage et de l'exclusion sociale.

66. Toutes ces situations s'inscrivent dans le contexte plus vaste de la mondialisation des marchés et des produits, du capital et du travail. On constate une redistribution géographique continue du travail dans le monde et les schémas de création d'emplois deviennent plus imprévisibles. Les nouvelles technologies, la mobilité de la production et des marchés du travail ont de profondes répercussions sur l'organisation du travail et les qualifications, ce qui affecte en particulier les groupes qui s'efforcent d'éviter l'exclusion du marché du travail.

67. La mondialisation, les nouvelles technologies et l'évolution rapide des marchés du travail et des systèmes de production créent, en matière d'emploi, des opportunités mais également des problèmes. Il faut élaborer des politiques propres à renforcer les bénéfices potentiels du développement des échanges et des investissements étrangers et à en réduire les effets potentiellement préjudiciables – pertes d'emplois, aggravation des disparités économiques. Les réponses doivent être conçues au niveau national en tenant dûment compte des circonstances locales et en reconnaissant que l'aptitude des gouvernements à appliquer les mesures économiques traditionnelles change.

68. L'approche globale des questions d'emploi, mise au point par le BIT en 2000-01, réunit les programmes du secteur de l'emploi en un ensemble cohérent d'orientations, de stratégies et de programmes opérationnels qui seront effectivement adaptés aux conditions nationales et locales spécifiques. Les principaux grands domaines ci-après seront couverts:

- renforcement des connaissances de l'OIT sur les résultats en matière d'emploi des différentes politiques macroéconomiques;
- politiques de promotion de l'entreprise, notamment les micro-entreprises, les petites entreprises et les coopératives ayant le plus fort potentiel de création de nouveaux emplois;
- politiques visant à améliorer les connaissances, les qualifications et l'employabilité des hommes et des femmes;
- promotion de l'emploi par la reconstruction et les investissements à fort coefficient d'emplois;
- amélioration des moyens d'existence par le microfinancement, l'emploi indépendant, le développement économique local et d'autres activités créatrices de revenus;
- promotion du travail décent grâce à des initiatives privées volontaires et à la responsabilité sociale du secteur privé;
- politiques et programmes visant à promouvoir l'égalité entre hommes et femmes devant l'emploi afin de traduire les principales perspectives en matière d'emploi et d'égalité dans le contexte du travail décent en des instruments au service du programme et de la politique d'intégration.

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

Objectif opérationnel	Ressources du budget ordinaire allouées à l'objectif stratégique (en \$ constant de 2000-01)	Ressources du budget ordinaire allouées à l'objectif stratégique (en \$ E.-U.)	Montant estimatif des dépenses extrabudgétaires (en \$ E.-U.)
2a Appui à la politique de l'emploi	45 805 383	42 916 206	1 300 000
2b Connaissances, compétences et employabilité	33 216 642	31 709 041	18 300 000
2c Création d'emploi	42 592 775	39 973 249	47 000 000
Total 2002-03	121 614 800	114 598 496	66 600 000
Total révisé 2000-01	130 005 263	130 005 263	89 891 000

69. Le présent tableau indique le montant total des ressources allouées à l'objectif stratégique de l'emploi. Comme cela a été précisé plus haut, la baisse des ressources du budget ordinaire ne concerne pas les programmes techniques au siège mais est surtout liée à la diminution des dépenses d'appui à la coopération technique, que ce soit dans les bureaux de l'OIT ou dans les services d'appui du siège. Le montant estimatif total des dépenses extrabudgétaires accuse une diminution de 23,3 millions de dollars, due essentiellement au recul du financement assuré par le Programme des Nations Unies pour le développement. Plusieurs domaines recensés ci-dessous nécessitent un appui supplémentaire, et il y sera donné suite avec l'aide des donateurs.

Travail décent

70. La contribution sectorielle au travail décent consistera à développer les liens et relations causales entre promotion de l'emploi et droits fondamentaux, protection sociale et dialogue social. Au sein du secteur lui-même, on s'attachera à mettre au point un cadre intégré pour l'emploi qui servira de base aux services consultatifs à l'intention des États Membres et à l'interaction avec d'autres organisations internationales. Ce cadre tiendra compte des enseignements des examens par pays de la politique de l'emploi. Sur la base de ces évaluations, un ensemble cohérent de cibles prioritaires dans le domaine de l'emploi sera établi, en gardant présent à l'esprit l'objectif global du travail décent.

71. Dans ce contexte, l'accent sera mis sur les politiques nationales visant à créer davantage d'emplois de meilleure qualité pour les femmes. Cela suppose une approche intégrée axée sur le cycle de vie, un effort accru de sensibilisation aux droits fondamentaux au travail et de vigilance garantissant que le travail des femmes serve à améliorer le bien-être de la famille et de l'enfant, la protection des plus vulnérables et le renforcement du dialogue social.

72. Des liens efficaces avec les autres secteurs et des programmes de travail conjoints sont tout aussi importants pour concrétiser le concept du travail décent. Au sein du secteur, les programmes focaux seront le moteur de la coopération intersectorielle.

73. Le programme focal de promotion de l'emploi par le développement des petites entreprises collaborera étroitement avec d'autres programmes focaux, y compris le programme pour la promotion de la Déclaration, SafeWork et le programme pour le renforcement du dialogue social. Ces programmes visent respectivement les buts suivants: garantir que les politiques et programmes du secteur des petites entreprises assurent effectivement la promotion de la Déclaration comme plancher social; favoriser la qualité de l'emploi, y compris la sécurité sociale, la santé et la sécurité, l'égalité entre hommes et femmes et les considérations familiales; placer le dialogue social au centre du processus d'élaboration de politiques et stratégies de création d'emplois durable. De même, le programme focal sur la réponse aux crises et la reconstruction collaborera étroitement avec les programmes sur le travail des enfants, la promotion de la Déclaration et le renforcement du dialogue social.

74. Un groupe d'action intersectoriel sur le travail décent dans l'économie informelle veillera à ce que les recherches, politiques et programmes ciblés sur l'économie informelle répondent à une approche cohérente tenant compte de tous les objectifs stratégiques de l'OIT.

75. D'autres activités intersectorielles conjointes sont prévues:

- secteur des normes et des principes et droits fondamentaux au travail: analyse et application de mesures visant à intégrer les principes et droits fondamentaux au travail dans les stratégies pour un travail décent, et à donner effet aux normes de l'OIT par des améliorations sur le lieu de travail; recherches sur les liens emploi des femmes et travail des enfants;
- secteur de la protection sociale: garantir que les politiques et programmes de promotion de l'emploi sont étayés par des systèmes adéquats de protection sociale, y compris des conditions de travail appropriées, productives et sans risques dans les petites et moyennes entreprises; une protection sociale suffisante pour les travailleurs des petites et des micro-entreprises; des liens appropriés entre les politiques du marché du travail et de sécurité sociale; la formulation de politiques efficaces de migration de la main-d'œuvre et de protection des travailleuses migrantes vulnérables; la collecte et l'analyse de données sur la sécurité et sur la souplesse du marché du travail; la prise en compte des répercussions du VIH/SIDA sur la main-d'œuvre et au travail;
- secteur du dialogue social: renforcer la capacité des partenaires sociaux de participer effectivement à l'élaboration et à l'application de politiques et programmes en rapport avec l'emploi et la productivité.

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

Les mandants de l'OIT sont mieux équipés pour analyser l'évolution de l'emploi et du marché du travail à l'échelle nationale et à l'échelle mondiale, ainsi que pour élaborer, préconiser et mettre en œuvre des stratégies efficaces de promotion d'un emploi convenable pour les hommes et pour les femmes.

Indicateur 2a.1

Mandants de l'OIT qui utilisent la base de connaissances de l'OIT.

Cible

Les mandants dans 30 Etats Membres.

Indicateur 2a.2

Politiques de l'emploi à l'échelle mondiale et à l'échelle nationale qui tiennent compte des recommandations formulées par l'intermédiaire des services consultatifs du BIT

Cible

La politique nationale de l'emploi dans six Etats Membres.

Stratégie

76. L'indicateur 2a.1 est nouveau pour cette période biennale. Il reflète la nécessité croissante pour les mandants de pouvoir accéder facilement à une source d'information sur les tendances de l'emploi et les bonnes pratiques dans les différents pays. Il reflète également la nécessité d'enrichir la base de connaissances pour soutenir les travaux consultatifs techniques.

77. Pour favoriser le travail décent, il importe que les décideurs fassent de l'emploi un objectif prépondérant de la politique économique et sociale. A cette fin, le BIT aidera les gouvernements et les partenaires sociaux à placer l'emploi au centre du processus de formulation des politiques nationales et internationales, sur la base d'un socle de connaissances solides. Les travaux seront orientés par la convention (n° 122) sur la politique de l'emploi, 1964, par le cadre global de l'emploi décrit ci-dessus et par les recommandations du Forum global sur l'emploi (2001).

78. Dans ce contexte, le Programme des indicateurs clés du marché du travail (ICMT) améliorera la disponibilité, la comparabilité, le champ et la couverture géographique de l'information sexospécifique sur le marché du travail qu'il couvre. Il continuera de fournir un appui aux utilisateurs par l'intermédiaire des structures extérieures. Il étudiera également la manière d'aider les Etats à tirer le meilleur parti de ce type d'informations et d'autres relatives au marché du travail

pour la formulation et l'évaluation de leurs politiques. Trois nouvelles bases de données seront entretenues et rendues accessibles électroniquement. L'une contient les données d'expérience par pays de la mise en œuvre de la convention (n° 122) sur la politique de l'emploi, 1964, et de la convention (n° 142) sur la mise en valeur des ressources humaines, 1975. Une autre porte sur l'égalité de chances devant l'emploi, à partir de l'expérience des pays relative à la convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958, et de données recueillies au niveau de l'entreprise. La troisième fournit des informations sur les aspects emploi et travail des initiatives privées volontaires.

79. Pour renforcer la base de connaissances, des études seront entreprises pour déterminer les combinaisons de politique macroéconomique les plus propices à la croissance de l'emploi et à la réduction de la pauvreté, et, compte tenu de la crainte répandue que la mondialisation ait des conséquences négatives, notamment pour l'emploi des femmes, les conditions dans lesquelles ces conséquences peuvent être positives. Pour assurer un bon fonctionnement du marché du travail, autre élément de poids d'une approche plus stratégique du travail décent et du plein emploi, les politiques pertinentes doivent permettre aux entreprises de s'adapter à l'évolution des conditions économiques sans négliger la sécurité aux travailleurs. Les recherches dans ce domaine aideront le BIT à mieux promouvoir le rôle de bonnes politiques appropriées du marché du travail, et apporteront aussi une contribution aux activités transsectorielles pour la concrétisation du travail décent.

80. Le Rapport sur l'emploi dans le monde restera le principal moyen de diffusion de la position de l'OIT sur les questions d'emploi et les tendances mondiales du marché du travail. Afin de faire connaître ses conclusions aussi largement que possible, l'OIT entreprendra d'importantes campagnes publicitaires et organisera, avec la structure extérieure, des séminaires et des ateliers concernant le rapport.

81. Les examens par pays de la politique de l'emploi constitueront une étape essentielle de la conception opérationnelle d'une stratégie pour le travail décent. Quatre au moins de ces examens seront menés à bien en collaboration avec la structure extérieure, afin d'attirer l'attention des gouvernements, des partenaires sociaux et des autres institutions sur les questions d'emploi. Ils permettront au BIT d'appliquer son expérience en matière de politique d'emploi et du marché du travail à des situations nationales particulières, et s'accompagneront de services consultatifs pour aider les Etats Membres à appliquer les recommandations. En Afrique, le Programme des emplois pour l'Afrique sera le principal moyen d'aider les pays à concevoir et à mettre en œuvre des politiques efficaces de promotion de l'emploi.

82. En coordination avec le Groupe des politiques internationales, le BIT redoublera d'efforts pour intervenir plus activement dans les débats de politique internationale sur les effets de la mondialisation et les politiques macroéconomiques, y compris la réforme du secteur financier, l'emploi, les salaires et la pauvreté. A cette fin, on s'attachera à renforcer la coopération avec d'autres institutions internationales telles que la Banque mondiale, le FMI, la CNUCED, l'Institut mondial de recherche sur l'économie du développement et l'ONUDI.

83. En principe, le FNUAP affectera un million de dollars à l'intégration, dans ses équipes de soutien par pays, de spécialistes du BIT en matière de travail et de population et des activités multinationales visant à concrétiser les objectifs du Programme d'action du Caire, adopté en 1994 par la Conférence internationale sur la population et le développement et renforcé en 1999 par la session extraordinaire de l'Assemblée générale dans le cadre du suivi de son application; 300 000 dollars de ressources extrabudgétaires devraient être disponibles pour des travaux consultatifs sur la politique de l'emploi.

84. Un financement extrabudgétaire supplémentaire de 4,5 millions de dollars permettrait d'entreprendre des recherches sur l'impact du VIH/SIDA sur le marché du travail, notamment en Afrique. Les résultats de ces recherches serviraient à aider au moins trois Etats Membres à réviser leurs politiques du marché du travail en tenant dûment compte des conséquences de la pandémie.

Objectif opérationnel 2b: Connaissances, compétences et employabilité

Les mandants de l'OIT investissent davantage dans la formation et l'amélioration des compétences afin que les hommes et les femmes aient de meilleures possibilités et des chances égales de trouver un emploi convenable

Le **Programme focal sur les connaissances, les compétences et l'employabilité** vise à encourager les politiques et programmes qui favorisent l'investissement dans la formation et la mise en valeur effectives et pertinentes des ressources humaines, y compris pour les membres des groupes vulnérables. Une grande partie de ce programme relève de l'objectif 2b.

Indicateur 2b.1

Mandants de l'OIT qui adoptent des politiques d'amélioration de la qualité et de l'efficacité de la mise en valeur des ressources humaines ainsi que des services de formation et d'emploi et investissent dans ces domaines.

Cible

Mandants de l'OIT dans 15 Etats Membres.

Stratégie

85. Pour obtenir un emploi décent, et par conséquent échapper à la pauvreté et à l'exclusion, les travailleurs doivent développer leurs compétences. Il est donc essentiel que les Etats Membres mettent au point et appliquent des systèmes de formation efficaces et efficients. Inspiré de la convention (n° 142) sur la mise en valeur des ressources humaines, 1975, et de la convention (n° 181) sur les agences d'emploi privées, 1997, le Programme focal de l'OIT sur les connaissances, les compétences et l'employabilité continuera d'aider les Etats Membres à renforcer le cadre de leurs politiques de formation et à améliorer la conception et l'exécution de leurs programmes de développement des qualifications. Le programme travaillera avec toutes les parties prenantes intéressées par le développement des compétences, c'est-à-dire non seulement les institutions gouvernementales et les organisations d'employeurs et de travailleurs, mais aussi les entreprises, les prestataires publics et privés de formation et les services de l'emploi. On s'attachera à définir de bonnes pratiques d'investissement en formation, selon la région, la dimension de l'entreprise et l'industrie. Seront également poursuivis les travaux relatifs aux systèmes nationaux de qualifications et à leur comparabilité, en tenant compte des normes de compétence professionnelle et de l'apprentissage antérieur. Etant donné leur coût relativement peu élevé et leur énorme potentiel de diffusion, on mettra particulièrement l'accent sur l'utilisation novatrice des technologies de l'information et de la communication par les services de l'emploi et de la formation. L'impact total pour cet indicateur devrait s'en trouver renforcé, d'où une cible plus élevée par rapport à la période biennale 2000-01.

86. Les activités de coopération technique, dont le financement extrabudgétaire devrait atteindre quelque 11,3 millions de dollars, seront centrées sur la conception, l'essai et l'application de nouveaux systèmes de formation répondant à l'évolution des tendances du marché du travail et utiliseront des techniques de gestion et de formation de pointe. Des fonds supplémentaires pour la coopération technique s'élevant à 6 millions de dollars permettraient de mettre à jour la méthodologie des modules de qualifications pour l'emploi à l'intention des institutions de formation de quatre Etats Membres supplémentaires.

87. Les mandants nationaux seront étroitement associés aux activités. Les partenariats entre les fournisseurs publics et privés de formation et les services de l'emploi seront activement encouragés par une série de réunions nationales, régionales et sous-régionales. La coopération avec l'UNESCO dans le domaine de l'enseignement technique et professionnel sera étendue.

Indicateur 2b.2

Mandants de l'OIT qui adoptent des stratégies visant à garantir que les femmes en général, et les personnes ayant des besoins particuliers, comme les personnes handicapées, les personnes déplacées, les jeunes ou les travailleurs âgés, ont accès à la formation et au développement des compétences.

Cible

Les mandants dans 15 Etats Membres.

Stratégie

88. Cet indicateur et cette cible ont été ajoutés pour refléter les besoins des membres de groupes confrontés à des difficultés particulières pour trouver du travail, en particulier les femmes, les jeunes, les handicapés, les travailleurs déplacés et les travailleurs âgés. S'inspirant en particulier de la convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958, et de la convention (n° 159) sur la réadaptation professionnelle et l'emploi des personnes handicapées, 1983, le BIT s'attachera à promouvoir l'apprentissage à vie et à mettre au point de nouvelles approches pour aider ces travailleurs à devenir des travailleurs indépendants ou à créer leur petite entreprise. L'accent sera mis sur la diversification des possibilités de formation et d'emploi offertes aux travailleurs du secteur informel, dont la plupart sont des femmes. L'enseignement de compétences essentielles – apprentissage, communication, solution des problèmes –, ainsi que de compétences techniques, peut transformer des activités de subsistance souvent marginales en un travail décent, pleinement intégré dans la vie économique. Le Recueil de directives pratiques sur la gestion du handicap sur le lieu de travail fera l'objet, après son adoption en 2001, d'une large diffusion. Par ailleurs, l'OIT contribuera activement à la Décennie des personnes handicapées en Afrique. Divers moyens – dossiers d'information, guides pratiques, études de cas, sites Internet – seront exploités pour favoriser l'adoption par les services de l'emploi et de la formation de pratiques exemplaires en faveur des membres de groupes ayant des besoins particuliers.

89. Pour lutter contre le chômage, particulièrement élevé des jeunes, il est essentiel d'investir dans le développement de leurs qualifications. L'OIT continuera d'être un partenaire actif du Réseau de réflexion de haut niveau sur le chômage des jeunes constitué par les Nations Unies, la Banque mondiale, les entreprises, les syndicats et d'autres organisations de la société civile. Ce réseau tente de mettre au point un programme concret et concerté d'action avec tous les partenaires de la lutte contre le chômage des jeunes. Dans le cadre du suivi des travaux de ce réseau, un financement extrabudgétaire supplémentaire de 6 millions de dollars permettrait d'établir des programmes novateurs de formation ciblés sur les jeunes, hommes et femmes, y compris les handicapés, en vue de faciliter la transition de l'école au travail. Ces programmes seraient intégrés dans des initiatives nationales visant à lutter contre le chômage des jeunes dans quatre pays.

90. Le vieillissement de la population active dans un nombre croissant de pays a des implications évidentes sur le développement des compétences et l'apprentissage tout au long de la vie. Le BIT analysera la question et participera à la deuxième Assemblée mondiale sur le vieillissement, qui se tiendra en Espagne en 2002.

91. En principe, les dépenses extrabudgétaires de coopération technique pour les activités dans ce domaine devraient atteindre quelque 7 millions de dollars; elles seront affectées principalement au développement des compétences des femmes, notamment dans le secteur informel. Cette activité s'inspirera de travaux menés en consultation avec le Centre de Turin.

Objectif opérationnel 2c: Création d'emplois

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

Le **Programme focal de promotion de l'emploi par le développement des petites entreprises** vise à encourager la création d'emplois en plus grand nombre et de meilleure qualité dans les petites entreprises, compte tenu des questions d'égalité entre hommes et femmes et de la capacité des chefs de petites entreprises à se mobiliser et à représenter leurs intérêts. Une grande partie de ce programme, qui sera évalué en 2002-03, relève de l'indicateur 2c.1.

Indicateur 2c.1

Mandants de l'OIT et autres institutions qui appliquent les conseils et les outils pratiques du BIT au développement des entreprises.

Cible

Les mandants dans 60 Etats Membres et les institutions dans 30 Etats Membres.

Stratégie

92. Pour promouvoir l'emploi, le BIT continuera de mettre l'accent sur la création d'emplois décents par le développement de l'entreprise, notamment les petites entreprises. A cette fin, il s'attachera en particulier à favoriser l'établissement de cadres légaux et réglementaires propices, conformément à la recommandation (n° 189) sur la création d'emplois dans les petites et moyennes entreprises, 1998, et à la recommandation (n° 127) sur les coopératives (pays en voie de développement), 1966, révisées, pour adoption par la Conférence internationale du Travail en 2002, en fournissant des services consultatifs aux pays et dans le cadre de conférences (sous-) régionales.

93. Etant donné que les micro et les petites entreprises emploient la grande majorité des travailleurs dans le monde, le Programme focal de promotion de l'emploi par le développement des petites entreprises continuera de jouer un rôle central dans la stratégie de création d'emplois du BIT. Les matériels de formation et les outils de développement des entreprises du BIT seront mis à jour et adaptés pour aider les entreprises à améliorer leur compétitivité et leur productivité dans un marché qui connaît une évolution rapide. D'autres activités sont prévues: analyse de bonnes pratiques, réunion d'experts sur le développement des entreprises coopératives, renforcement des capacités des institutions de microfinancement et des organisations fournissant des services de développement des entreprises.

94. Pour renforcer encore son rôle de sensibilisation au niveau politique, le BIT continuera également de contribuer activement au Pacte mondial du Secrétaire général des Nations Unies; il entreprendra de nouvelles recherches et diffusera des informations sur la citoyenneté d'entreprise et les pratiques de gestion qui reflètent les valeurs de l'OIT dans des domaines tels que la restructuration des entreprises compte tenu de la dimension sociale, et la gestion intégrée.

95. Pour améliorer la diffusion et l'impact des travaux relevant de cet indicateur, la plupart seront menés en coopération avec d'autres organisations et avec des réseaux existants, y compris le Comité d'organismes donateurs pour le développement de la petite entreprise, l'OCDE, l'ONUDI, la CNUCED, l'Alliance coopérative internationale et les mouvements nationaux et internationaux en faveur de la productivité. Une partie importante des activités relatives au développement de la petite entreprise et des coopératives sera financée par des ressources extrabudgétaires, vraisemblablement à hauteur d'environ 35 millions de dollars. Un supplément de 7,5 millions de dollars de ressources extrabudgétaires permettrait de mettre au point et d'appliquer, dans cinq pays au moins, des programmes novateurs dans des domaines spécifiques: développement économique local, microfinancement, travail décent dans le secteur informel. Ce dernier thème fera l'objet d'une discussion générale à la Conférence internationale du Travail en 2002. Le programme pour le travail décent sera appuyé par des travaux intersectoriels sur la qualité de l'emploi, la protection sociale et le dialogue social dans les micro et les petites entreprises et sur les instruments financiers, notamment le microcrédit, propres à favoriser l'émancipation des pauvres. Les questions d'égalité entre hommes et femmes seront intégrées dans toutes les activités, de manière à encourager les femmes à exploiter leur esprit d'entreprise et leurs capacités de direction et de gestion.

Le **Programme focal sur la réponse aux crises et la reconstruction** vise à établir une capacité de faire face aux crises en facilitant la réintégration, dans la société et l'économie, des personnes affectées, et en attirant l'attention sur les problèmes sociaux, notamment d'emploi, qui se posent dans les situations de crise.

Une grande partie de ce programme, qui sera évalué en 2002-03, relève de l'indicateur 2c.2.

Indicateur 2c.2

Etats Membres de l'OIT qui appliquent l'approche de l'OIT en matière d'investissement à fort coefficient d'emplois, en particulier à l'issue d'une crise.

Cible

15 Etats Membres, dont six sont en situation de crise ou à la sortie d'une crise.

Stratégie

96. L'investissement dans des activités à fort coefficient de main-d'œuvre, qu'il soit public ou privé, est un moyen fondamental de lutter contre la pauvreté. Pour promouvoir ce type d'investissement, le BIT s'attache à mettre en lumière les liens entre l'emploi et la pauvreté et à encourager les programmes de développement axés sur la création d'emplois décents, notamment dans les pays touchés par une crise. Le BIT continuera de prôner les stratégies dans les infrastructures publiques d'investissement à fort coefficient de main-d'œuvre, qui associent création d'emplois et conditions de travail convenables, sans compromettre l'efficacité ni la productivité. Il continuera également de renforcer la capacité des petits entrepreneurs de soumissionner les projets d'infrastructure et d'exécuter ces travaux en occupant beaucoup de main-d'œuvre tout en sauvegardant des principes du travail décent. Les communautés seront associées plus activement à la planification et à l'application des projets d'infrastructure locaux, notamment dans le contexte des filets de sécurité sociale et des programmes de reconstruction après les crises. Un autre aspect important de la stratégie est que les questions d'égalité seront intégrées dans les activités d'infrastructure à fort coefficient de main-d'œuvre et que divers moyens seront encouragés pour assurer la participation des femmes: choix approprié de programmes, représentation des femmes dans les organisations fondées sur la communauté, non-discrimination en matière de rémunération et d'accès à l'emploi et à la formation. Grâce à un renforcement de la collaboration avec la Banque mondiale, les travaux relatifs à cet indicateur devraient avoir plus d'impact qu'au cours de la période biennale 2000-01.

97. Le Programme focal sur la réponse aux crises et la reconstruction continuera de mettre l'accent sur les défis pour l'emploi que représentent les différents types de crise. Il veillera à promouvoir l'investissement à fort coefficient d'emplois, en faisant du travail décent le fondement d'une approche globale et cohérente de la réintégration sociale et économique et de la lutte contre la vulnérabilité. Diverses activités sont prévues, notamment: élaboration ou mise à jour de manuels de formation et de directives génériques; appui aux gouvernements et autres partenaires pour la conception de politiques et programmes visant à surmonter les conséquences néfastes des crises sur l'emploi et le niveau de vie; exercices d'évaluation des besoins compte tenu de la dimension sexospécifique dans les situations de crise; formulation et application de programmes de reconstruction et de réintégration; renforcement de la coopération avec les organismes compétents des Nations Unies et d'autres organismes.

98. Le financement extrabudgétaire des travaux dans les domaines de l'investissement à fort coefficient d'emplois et de la réintégration des groupes touchés par les crises devrait atteindre quelque 12 millions de dollars des Etats-Unis au cours de la période biennale.

99. Un financement supplémentaire de 7,5 millions de dollars affectés aux activités de coopération technique permettrait de concevoir et d'exécuter des programmes de réintégration et de reconstruction à base locale dans au moins cinq pays touchés par des crises, en se fondant sur une approche intégrée associant investissement dans la reconstruction de l'infrastructure à forte intensité d'emplois, formation et activités de développement de la petite entreprise.

100. Le programme «Des emplois pour l'Afrique» restera le principal moyen d'action pour promouvoir la stratégie de l'emploi de l'OIT aux niveaux politique et opérationnel en Afrique. Il con-

tinuera de promouvoir l'investissement à forte intensité d'emplois dans le contexte de diverses initiatives multilatérales, y compris les programmes relatifs au Cadre de développement intégré et au Cadre stratégique de lutte contre la pauvreté, et aidera les Etats Membres à concevoir leurs programmes d'action. Un financement extrabudgétaire supplémentaire de 20 millions de dollars permettrait d'étendre le programme «Des emplois pour l'Afrique» à dix pays supplémentaires.

Objectif stratégique n° 3:

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

101. La nécessité d'améliorer la protection sociale est au cœur des préoccupations de l'OIT depuis sa création. En dépit du progrès socio-économique, de graves problèmes continuent à se poser, comme en témoigne notamment le fait que plus d'un million de personnes meurent chaque année des suites d'un accident du travail. Un grand nombre de travailleurs ne bénéficient toujours pas des formes de protection les plus élémentaires, surtout dans l'économie informelle, tandis que d'autres vivent dans une précarité croissante. Il apparaît de plus en plus que beaucoup de programmes publics de protection sociale ne garantissent pas la sécurité promise, certains se soldant de fait par un échec complet. Les tendances budgétaires, l'assouplissement des relations de travail, le développement de la dépendance et le vieillissement de la population réduisent la capacité des gouvernements de financer les régimes de sécurité sociale.

102. Certains problèmes importants se retrouvent un peu partout dans le monde. Les femmes, par exemple, sont confrontées à des problèmes de protection sociale, que ce soit parce qu'elles sont victimes de discrimination, que les possibilités d'accueil des jeunes enfants sont limitées ou inexistantes ou qu'elles ne bénéficient d'aucune protection de la maternité. D'autres problèmes sont plus spécifiques à certaines régions. C'est ainsi que la pandémie du VIH/SIDA – aujourd'hui une tragédie à l'échelle mondiale – se fait plus particulièrement sentir en Afrique subsaharienne, où elle a des implications sérieuses pour les systèmes de protection sociale et le marché du travail.

103. L'OIT entend plaider en faveur d'un accès plus large aux programmes de protection sociale, aussi bien pour des raisons de dignité humaine que pour des raisons économiques. La question sera examinée en 2001 à la Conférence internationale du Travail, à l'occasion du débat sur l'élaboration d'un cadre pour une sécurité sociale qui soit financièrement stable, socialement efficace et suffisamment souple pour tenir compte des priorités et du niveau de développement des pays. L'un des principaux objectifs est d'assurer une protection sociale à chacun, sans oublier les femmes et les membres de groupes souvent victimes d'exclusion, tels que les migrants.

104. Compte tenu de la libéralisation des méthodes traditionnelles de réglementation et de la diminution des ressources publiques y afférentes, le BIT se doit de concentrer son attention sur les besoins de protection sociale, notamment en matière de santé et de sécurité. Le débat sur les coûts et les avantages de la protection sociale obligatoire ou facultative ne fait que s'amplifier, et le BIT continuera à diffuser des informations et des résultats pratiques et faciles à utiliser tout en apportant son appui à des réseaux volontaires. Il appliquera la même approche aux campagnes de sensibilisation et de vulgarisation sur le VIH/SIDA et le monde du travail en s'inspirant de la résolution adoptée par la Conférence à sa 88^e session (2000)¹.

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

	Ressources du budget ordinaire allouées à l'objectif stratégique (en \$ constants de 2000-01)	Ressources du budget ordinaire allouées à l'objectif stratégique (en dollars E.-U.)	Montant estimatif des dépenses extrabudgétaires (en dollars E.-U.)
Objectif opérationnel			
3a Sécurité social	23 137 035	21 895 480	9 000 000
3b Conditions de travail	33 871 896	31 824 444	12 300 000
Total 2002-03	57 008 931	53 719 924	21 300 000
Total révisé 2000-01	58 128 262	58 128 262	19 643 000

105. Le présent tableau indique le total des ressources allouées à l'objectif stratégique de la protection sociale. La légère baisse du budget ordinaire (de moins de 2 pour cent) a trait à un ajuste-

¹ Document GB.279/7.

ment dans la composition des équipes multidisciplinaires en Afrique ainsi qu'à des changements proportionnels dans les services d'appui. La coopération technique devrait se développer notamment par l'intermédiaire du Programme de l'OIT sur le VIH/SIDA et le monde du travail. D'autres activités de coopération technique devraient perdre de l'importance.

Travail décent

106. La protection sociale fait partie intégrante de la stratégie en faveur du travail décent. Le BIT s'attachera donc à sensibiliser l'opinion internationale à la nécessité d'améliorer les conditions sociales et de travail, sur la base des rapports nationaux et globaux. Cela suppose la compilation systématique des données sur la sécurité socio-économique et la sécurité des travailleurs et des études sur la mesure du travail décent.

107. Le BIT doit également démontrer que des politiques de protection sociale progressistes et le respect des normes internationales du travail pertinentes sont sources de valeur ajoutée plutôt que de coûts. A cet effet, il aidera les gouvernements, les employeurs et les travailleurs à compiler et à utiliser l'information, en ce qui concerne notamment les meilleures pratiques aux niveaux des collectivités, des entreprises et des pays, et leur prêtera assistance dans le cadre de la coopération technique.

108. En plus des contributions spécifiques relevant de cet objectif stratégique, d'autres initiatives intersectorielles sont prévues:

- avec le secteur des normes et des principes et droits fondamentaux au travail, on utilisera la coopération technique et la recherche sur ces sujets pour renforcer la promotion et l'application des conventions pertinentes sur la sécurité et la santé au travail et les conditions de travail;
- avec le secteur de l'emploi, l'objectif sera de veiller à ce que les politiques et programmes de promotion de l'emploi soient sous-tendus par des systèmes de protection sociale adéquats, ce qui suppose notamment:
 - ◆ des conditions de travail appropriées, associant productivité et sécurité dans les petites et moyennes entreprises;
 - ◆ une couverture sociale suffisante pour les travailleurs des micro et petites entreprises;
 - ◆ des liens pertinents entre les politiques du marché du travail et les politiques de sécurité sociale;
 - ◆ l'élaboration de politiques efficaces de migrations pour l'emploi et de protection des travailleuses migrantes vulnérables;
 - ◆ la collecte et l'analyse des données sur la sécurité et la flexibilité des marchés du travail;
 - ◆ un effort de sensibilisation aux répercussions du VIH/SIDA sur la main-d'œuvre et le lieu de travail;
- avec le secteur du dialogue social:
 - ◆ mise au point de programmes sur le VIH/SIDA avec la participation des organisations d'employeurs et de travailleurs et les administrations du travail;
 - ◆ actions conjointes en matière de sécurité et santé au travail, axées sur des secteurs clés – mines, bâtiment, foresterie, chimie, agriculture;
 - ◆ étude du rôle des organisations d'employeurs et de travailleurs dans l'amélioration des conditions de travail dans les petites entreprises et les entreprises de taille plus importante;
 - ◆ activités avec les organisations d'employeurs et de travailleurs pour étendre la couverture sociale dans le secteur informel.

Objectif opérationnel 3a: Sécurité sociale

Les Etats Membres élargissent la portée de leurs systèmes de sécurité sociale (y compris au secteur informel et aux travailleurs pauvres), améliorent et diversifient les prestations, renforcent la gestion selon les principes d'une bonne gouvernance et élaborent des politiques pour lutter contre les effets préjudiciables de l'insécurité socio-économique.

Le **programme focal sur la sécurité socio-économique** soutient la recherche et les programmes concernant les mesures novatrices qui permettent aux Etats Membres, aux partenaires sociaux et à d'autres d'élaborer des politiques et programmes de sécurité sociale et économique ou d'améliorer les politiques et programmes existants, en mettant l'accent sur les défavorisés et les pauvres.

Une grande partie de ce programme, qui relève de l'indicateur 3a.3, sert de base aux activités menées dans le cadre de l'objectif opérationnel 3a.

Indicateur 3a.1

Etats Membres qui adoptent des systèmes volontaires ou publics, y compris en améliorant les systèmes de sécurité sociale existants, pour en faire bénéficier des catégories de population qui en étaient exclues.

Cible

20 Etats Membres.

Stratégie

109. Le budget ordinaire soutient ce programme tandis que des fonds extrabudgétaires permettent de financer des activités pratiques importantes, notamment par le biais du programme STEP (Stratégies et techniques contre l'exclusion sociale et la pauvreté) et du programme spécial d'extension de la protection sociale. Au cours de l'exercice 2002-03, 15 systèmes facultatifs et cinq régimes bénéficieront de services intégrés de recherche et conseil. L'objectif sera de renforcer la capacité des régimes publics de sécurité sociale, de sorte qu'ils soient en mesure d'assurer une protection à un plus grand nombre de personnes; de promouvoir et de soutenir l'élaboration de régimes facultatifs communautaires et de trouver des moyens novateurs d'étendre la couverture sociale en utilisant les liens entre les systèmes publics et les initiatives à fondement communautaire. L'accent sera mis tout spécialement sur les soins de santé, le chômage et l'extrême pauvreté.

110. Le BIT analysera également les efforts qui sont faits pour étendre les régimes de protection sociale et tirera parti de ces expériences pour promouvoir d'autres actions du même genre ailleurs. Des partenariats stratégiques seront formés avec des organisations d'employeurs et de travailleurs ainsi qu'avec des ONG, afin de promouvoir l'extension de la protection et une administration plus efficace des régimes de sécurité sociale. Le programme STEP jouera un rôle central en facilitant l'accès des travailleurs du secteur informel aux soins de santé par le biais des régimes communautaires. Si des fonds extrabudgétaires supplémentaires étaient dégagés, on pourrait, avec 8 millions de dollars, étendre le programme STEP à l'Afrique orientale et australe, à l'Amérique centrale et à certaines régions d'Asie, en insistant plus particulièrement sur les besoins des femmes, des enfants, des travailleurs à domicile et des travailleurs ruraux.

Indicateur 3a.2

Etats Membres qui prennent des mesures pour améliorer l'architecture financière et la gestion de leurs régimes et systèmes nationaux de sécurité sociale.

Cible

15 Etats Membres.

Stratégie

111. L'OIT financera de plus en plus les activités liées à cette cible, qui reste inchangée par rapport à 2000-01, les mécanismes de recouvrement des coûts au cas par cas permettant de compenser la baisse des ressources extrabudgétaires. Deux autres priorités sont à mentionner. La première est l'établissement de rapports globaux sur l'efficacité et l'efficience des régimes nationaux de protection sociale dans le cadre du programme en faveur du travail décent. La deuxième est la mise au point de méthodes d'évaluation rapide de l'impact du VIH/SIDA sur les régimes de protection

sociale. Des analyses quantitatives seront effectuées dans un certain nombre de pays afin que les mandants prennent conscience des coûts économiques de cette pandémie. D'autres analyses quantitatives de ce genre viendront appuyer les activités du Bureau portant sur l'égalité entre hommes et femmes, les migrations, l'extension de la protection sociale et la stratégie de lutte contre la pauvreté de la Banque mondiale.

112. L'aide de l'OIT aux Etats Membres prendra diverses formes: diagnostics, conseil, renforcement des capacités, et aussi aide directe en cas de crise sociale ou de problème de gestion, ou pour répondre à des demandes précises émanant des gouvernements, des institutions de sécurité sociale ou des partenaires sociaux. L'analyse des dépenses et de la performance sociales nationales, compte tenu de son utilité pour éclairer les décisions à prendre, restera une composante majeure de l'assistance. Les capacités nationales de planification et de gestion de la protection sociale seront renforcées dans le cadre d'un projet de formation de grande envergure (QUA-TRAIN), qui vise à transférer des connaissances et des méthodes aux planificateurs financiers des pays en développement.

113. Si des fonds extrabudgétaires supplémentaires étaient dégagés, on pourrait, avec 2 millions de dollars, essayer un moyen de combler un déficit important de protection sociale. Le BIT veut explorer et analyser le concept de fonds de solidarité sociale mondiale, qui pourrait s'appuyer sur la solidarité du monde industrialisé avec le monde en développement. Ce fonds financerait des filets de sécurité sociale de base dans des pays économiquement trop fragiles pour assumer le coût de programmes efficaces de protection sociale élémentaire (par exemple pour les familles touchées par le SIDA ou pour les orphelins du SIDA). Ce fonds pourrait aussi servir à améliorer la gestion des affaires sociales dans ces pays.

114. On pourrait aussi, avec un financement extrabudgétaire supplémentaire de deux autres millions, créer un fonds autorenouvelable de services actuariels. Les pays à bas revenus pourraient puiser dans ce fonds pour payer les services consultatifs professionnels du BIT dont ils ont besoin pour renforcer la gestion financière et l'administration de leurs régimes de protection sociale, mais qui ne peuvent être financés par le budget ordinaire de l'OIT, ni par celui de ces régimes. Le remboursement interviendrait une fois que ces systèmes seraient devenus plus stables ou par le biais des régimes ayant déjà atteint un certain équilibre.

Indicateur 3a. 3

Etats Membres dans lesquels des données sont produites et utilisées pour élaborer des stratégies et des mesures visant à combattre l'insécurité économique et sociale.

Cible

12 Etats Membres.

Stratégie

115. Le BIT réalisera des travaux de recherche et des études sur l'étendue, la structure et la couverture des régimes de sécurité socio-économique de certains pays, et analysera les répercussions sur les groupes de population qui n'en bénéficient pas. Ces informations lui permettront de mieux remplir son rôle de sensibilisation et de mieux conseiller les mandants et les aider à appliquer largement des politiques et pratiques de sécurité socio-économique.

Objectif opérationnel 3b: Conditions de travail

Les mandants de l'OIT se focalisent sur l'adoption de mesures efficaces pour améliorer la sécurité et la santé au travail ainsi que les conditions de travail, en s'attachant tout particulièrement à remédier aux risques les plus graves sur le lieu de travail.

Le **Programme focal sur la sécurité au travail et la santé et sur l'environnement (SafeWork)** vise à améliorer les politiques et programmes de prévention tels que l'application volontaire de systèmes de gestion de la sécurité et de la santé, la promotion de la santé des travailleurs et les questions d'environnement dans le monde du travail. Ces efforts visent à encourager l'observation des normes de l'OIT. Il s'agit d'étendre la protection et de montrer que la sécurité finit toujours par payer.

Une grande partie de ce programme, qui sera évalué en 2002-03, relève des indicateurs 3b.1 et 3b.2.

Indicateur 3b.1

Etats Membres dans lesquels les mandats renforcent leur capacité en matière de sécurité et de santé au travail en ratifiant et en appliquant les normes de l'OIT, et en se servant de codes, de guides, d'outils et de méthodes statistiques et d'information sur la sécurité et la santé.

Cible

40 Etats Membres.

Stratégie

116. Contribuer à l'amélioration de la sécurité et de la santé au travail fait partie des rôles de premier plan de l'OIT. La décision prise par le Conseil d'administration d'axer sur la sécurité et la santé au travail les travaux portant sur une approche intégrée de l'action normative témoigne de la priorité donnée à ce domaine. Les débats de la session de 2003 de la Conférence devraient déboucher sur un programme d'action concernant l'élaboration de normes sur la sécurité et la santé au travail et alimenter la réflexion sur les mesures à prendre pour renforcer l'impact de ces normes. Simultanément, on continuera d'œuvrer à la réalisation des objectifs opérationnels.

117. L'objectif pour 2002-03 sera atteint grâce à une stratégie qui repose sur la promotion des normes de l'OIT et sur les connaissances, la sensibilisation et les normes «douces» du type directives et recueils de directives pratiques. Des campagnes de promotion suivront l'adoption attendue, en 2001, d'une nouvelle norme de l'OIT sur la sécurité et la santé dans l'agriculture, et de directives sur les systèmes de gestion de la sécurité et de la santé au travail et sur l'enregistrement et la notification des accidents du travail et des maladies professionnelles.

118. Des activités de renforcement des capacités viseront à améliorer l'efficacité des services d'inspection de certains pays. Avec la collaboration des bureaux extérieurs, les services techniques et consultatifs appuieront, dans certains pays, les efforts tripartites déployés pour revoir et renforcer les systèmes nationaux de sécurité et de santé. Ce soutien permettra d'améliorer le cadre général, de renforcer les capacités d'analyse nationales et la gestion des connaissances et de créer des dispositifs modernes d'information, de mise en réseau et de formation, ainsi que d'autres mécanismes d'appui. Le BIT s'efforcera également d'intégrer les questions de sécurité et de santé au travail dans des thèmes plus larges tels que l'environnement, la promotion de la santé des travailleurs, le VIH/SIDA, et la culture et la gestion d'entreprise.

119. Si des fonds extrabudgétaires supplémentaires étaient dégagés, on pourrait réserver quelque 5 millions de dollars pour aider les Etats Membres à réviser les codes et règlements de sécurité, à renforcer les services d'inspection nationaux, à fournir aux entreprises et aux syndicats des informations faciles à utiliser, et à préparer et analyser des statistiques sur la sécurité et la santé au travail.

Indicateur 3b.2

Etats Membres dans lesquels des programmes d'action nationaux sont lancés pour certaines industries et certains agents dangereux.

Cible

8 Etats Membres.

Stratégie

120. La cible pour cet indicateur restera au même niveau qu'en 2000-01. La stratégie de l'OIT continuera de s'appuyer sur la collecte de données, l'analyse et la diffusion de méthodes concrètes, de bonnes pratiques et de moyens d'étendre la protection aux personnes non couvertes qui travaillent dans des secteurs d'activité ou avec des agents dangereux. Le BIT fournira une assistance technique aux Etats Membres qui s'efforceront de mettre en place des programmes d'action nationaux ou de renforcer les programmes existants, qu'il s'agisse de programmes généraux, de programmes sectoriels – mines, bâtiment, agriculture – ou de programmes axés sur des problèmes précis comme la sécurité chimique, l'amiante ou la silicose.

121. Si des fonds extrabudgétaires supplémentaires étaient dégagés, on pourrait réserver environ 2 millions de dollars pour aider les Etats Membres à mettre en œuvre les programmes d'action nationaux et à étendre la portée de ces programmes.

Indicateur 3b.3

Etats Membres dans lesquels les institutions locales utilisent les outils et les méthodes de l'OIT en vue d'améliorer les conditions de travail dans les petites entreprises et le secteur informel de l'économie.

Cible

8 Etats Membres.

Stratégie

122. Les travaux seront axés sur les services techniques et consultatifs fournis par divers secteurs au siège et sur le terrain afin d'aider les mandants à créer des bases de données nationales sur l'amélioration des conditions de travail et les meilleures pratiques. De nouveaux outils et modules seront mis au point dans le cadre du programme WISE (programme sur les améliorations du travail dans les petites entreprises) afin de permettre à des institutions, à des organisations d'employeurs et de travailleurs et à des Etats Membres d'adopter des programmes efficaces pour améliorer les conditions de travail dans les petites et moyennes entreprises. Ce programme fera l'objet d'une évaluation en vue de déterminer comment l'adapter aux micro-entreprises et au secteur informel et comment assurer une durabilité plus grande. Le programme WIND (amélioration du travail dans le cadre du développement local), qui vise à améliorer les conditions de travail des petits exploitants agricoles et de leurs familles et des travailleurs du secteur informel rural, sera perfectionné en vue de son utilisation à l'échelle internationale, après une mise à l'essai dans un certain nombre de pays.

123. Compte tenu du succès rencontré par le programme WISE, 3 millions de dollars supplémentaires, de source extrabudgétaire, pourraient lui être consacrés, dont un million pour tester un nouveau programme destiné aux exploitants de l'agriculture de subsistance, au secteur informel et aux petites entreprises d'Asie, d'Afrique et d'Amérique latine.

Indicateur 3b.4

Etats Membres qui ont ratifié et appliquent les normes de l'OIT sur le travail et la famille, la protection de la maternité et le temps de travail, et dans lesquels des données pertinentes sur ces questions sont produites et utilisées pour la formulation des politiques.

Cible

15 Etats Membres.

Stratégie

124. Le nombre cible d'Etats Membres passera de 10 à 15 et ce, pour une grande part, grâce à la dynamique créée, pendant la période biennale 2000-01, par la protection de la maternité et les travaux antérieurs sur le travail et la famille.

125. La ratification et l'application de la convention (n° 183) sur la protection de la maternité, 2000, seront, pour cet indicateur, une priorité spécifique. Dans le cadre des actions de sensibilisation, le BIT s'attachera à mieux faire connaître aux mandants les avantages économiques et sociaux de cette norme et des normes apparentées, et renforcera les liens avec ses mandants, les groupes de femmes, les ONG, l'OMS, l'UNICEF et d'autres organisations.

126. Le BIT analysera et diffusera des informations pertinentes sur la durée du travail, les formes atypiques d'organisation du travail et sur le travail et la famille grâce à une nouvelle base de données intégrée. Une collaboration intersectorielle sera nécessaire pour améliorer les mécanismes de saisie des données ayant trait aux formes de travail atypiques dans les enquêtes sur la main-d'œuvre. Les résultats de ces analyses devraient aider les Etats Membres à réviser leur législation du travail, à élaborer de nouvelles politiques qui tiennent mieux compte des pratiques de travail actuelles dans l'entreprise. Le BIT pourra aussi les exploiter pour ses travaux sur les moyens d'étendre la protection aux travailleurs, toujours plus nombreux, qui se trouvent dans ces situations.

127. Si 3,5 millions de dollars supplémentaires pouvaient être dégagés hors budget, le BIT pourrait s'employer, d'une part, à améliorer la protection de la maternité dans huit pays d'Afrique australe, notamment en obtenant la ratification de la convention n° 183 par au moins deux Etats Membres et, d'autre part, à étendre les enquêtes et les études sur différentes formes d'organisation du travail, ce qui devrait avoir un impact sur 15 à 20 autres pays.

Indicateur 3b.5

Etats Membres qui adoptent des politiques et programmes pour l'égalité de traitement et contre la traite de la main-d'œuvre immigrée.

Cible

8 Etats Membres.

Stratégie

128. Cette cible restera la même qu'en 2000-01, le financement par l'OIT étant stable. Le BIT continuera à identifier et à mettre en évidence des formes d'emploi des travailleurs migrants basées sur l'exploitation. Dans certains pays, les partenaires tripartites seront associés à ces travaux, qui devraient permettre de trouver des solutions locales, ainsi que des mesures et des moyens efficaces pour faire bénéficier les travailleurs migrants de la législation nationale sur la protection du travail. Ces travaux devraient apporter une contribution à la campagne mondiale contre le racisme et à la lutte contre la traite internationale des femmes à des fins de prostitution.

129. La diffusion d'informations sera une des priorités de l'OIT, et les meilleures pratiques au niveau de l'entreprise, ainsi que les lois et programmes modèles visant à combattre la discrimination dans l'emploi à l'égard des travailleurs migrants, feront l'objet de travaux plus importants. Ces informations seront diffusées sur un site Internet détaillé et dans des publications. Il sera fait appel à des ressources extrabudgétaires pour financer des études relatives aux effets de la mondialisation et de l'expansion de la «nouvelle économie» sur les flux migratoires. Ces travaux pourraient servir de base à l'élaboration d'une politique dans des domaines aussi divers que l'immigration et la mise en valeur des ressources humaines ou les stratégies de libéralisation du commerce et d'ajustement structurel.

Indicateur 3b.6

Etats Membres ayant intégré dans leurs plans de lutte nationaux contre le VIH/SIDA une composante liée au monde du travail et des initiatives concernant le lieu de travail, en collaboration avec les mandants tripartites de l'OIT.

Cible

20 Etats Membres.

Stratégie

130. C'est un nouveau domaine d'action de l'OIT, qui réagit ainsi au problème mondial de la pandémie du VIH/SIDA. En 2002-03, on devrait voir augmenter sensiblement le soutien extra-budgétaire au nouveau programme de l'OIT sur le VIH/SIDA et le monde du travail. Ces ressources permettront au BIT de répondre aux demandes d'assistance émanant d'une vingtaine d'Etats Membres, essentiellement des Etats africains.

131. La stratégie de l'OIT consiste à sensibiliser les partenaires sociaux, et à tenter d'obtenir d'eux soutien et engagement politique en faveur de la lutte contre le VIH/SIDA dans le monde du travail en les aidant à se doter de plans d'action nationaux plus efficaces. Plus précisément, le BIT appuiera les Etats Membres qui s'efforcent de mettre au point et de tester une méthode de collecte d'informations et d'analyse des tendances. Un cadre éthique et juridique fondé sur les normes de l'OIT sera mis au point pour traiter les problèmes de la discrimination et de l'exclusion sociale sur le lieu de travail et définir les droits et responsabilités des travailleurs et des employeurs. Pour faciliter l'utilisation de ce cadre au niveau de l'entreprise, on encouragera l'application de directives pratiques se présentant sous la forme d'un recueil de directives pratiques de l'OIT concernant le VIH/SIDA sur le lieu de travail. Grâce à la coopération technique, les ministères du Travail, les organisations d'employeurs et de travailleurs et les acteurs du secteur informel pourront mieux lutter contre le VIH/SIDA sur le lieu de travail en adoptant des politiques et des programmes de prévention, de soins et de soutien. Afin d'assurer un renforcement durable des capacités, un volet important du programme de l'OIT sera consacré à mieux faire connaître les effets économiques et sociaux et les répercussions sur le travail de la pandémie, au niveau national et aux niveaux de l'entreprise et de la collectivité.

Objectif stratégique n° 4:

Renforcer le tripartisme et le dialogue social

132. Le dialogue social est l'expression du principe constitutionnel de base de l'OIT qu'est le tripartisme, et figure donc au cœur de l'action de l'Organisation. Il constitue un objectif stratégique à part entière, ainsi qu'un moyen fondamental de réaliser tous les objectifs de l'OIT. Cependant, de nombreux pays éprouvent des difficultés à exploiter pleinement le dialogue social. Aujourd'hui, trois facteurs principaux permettent de mieux comprendre ce qu'il en est et autorisent à penser que les efforts de l'OIT sont de nature à améliorer la situation.

133. Premier facteur: de nombreux pays sont dépourvus de cadres et institutions efficaces de dialogue social. Bon nombre de gouvernements ne se sont pas engagés dans la voie d'un dialogue constructif avec les partenaires sociaux sur les politiques sociale et économique, comme en témoigne l'absence de garanties en matière de liberté syndicale et de négociation collective, notamment lorsque le secteur public est le principal employeur et que l'emploi informel est une pratique courante. Même lorsque de telles garanties existent et sont normalement respectées, la privatisation et la réforme du secteur public ont souvent été opérées sans le niveau de dialogue social nécessaire pour garantir de meilleurs résultats.

134. Les cadres et institutions de dialogue social sont parfois inopérants lorsque les organisations d'employeurs et de travailleurs ne sont ni fortes ni à l'abri de l'emprise du gouvernement. Ils font aussi souvent défaut, même dans un contexte plus favorable, lorsque lesdites organisations ne comptent pas beaucoup de membres ou ne sont pas dotées de services efficaces. Nombreux sont ceux qui considèrent que ces organisations n'influent plus autant sur les décisions politiques et que certaines d'entre elles ne sont pas en mesure de participer au débat politique en raison de sa complexité croissante.

135. Le second facteur est l'évolution rapide de l'environnement traditionnel du dialogue social, induite en partie par la mondialisation. La négociation collective aux niveaux national et sectoriel cède le pas à une tendance à prendre les décisions au niveau de l'entreprise et à une fragmentation croissante des marchés de l'emploi. Les gouvernements jouent souvent un rôle moins actif sur le marché du travail, et leurs ministères du travail n'ont généralement qu'une influence minimale sur les grandes orientations économiques et sociales des gouvernements. Les grandes décisions sont prises par de nombreuses organisations régionales ou sous-régionales, émergentes ou en expansion, qui peuvent assigner ou non un rôle aux partenaires sociaux.

136. Le troisième facteur concerne la représentation et les liens avec d'autres groupes. Par exemple, les ministères du Travail et les organisations d'employeurs et de travailleurs n'appréhendent pas toujours de manière efficace les problèmes intéressant particulièrement les femmes, comme en témoigne la faible participation des femmes et leur petit nombre au niveau de la prise de décisions dans de nombreuses organisations. Certaines organisations doivent aussi arrêter des stratégies efficaces de coopération avec de nombreux organismes de la société civile s'intéressant aux questions touchant le lieu de travail et des aspects sociaux et économiques.

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

	Ressources du budget ordinaire allouées à l'objectif stratégique (en \$ constants de 2000-01)	Ressources du budget ordinaire allouées à l'objectif stratégique (en dollars E.-U.)	Montant estimatif des dépenses extrabudgétaires (en dollars E.-U.)
Objectif opérationnel			
4a Des partenaires sociaux plus forts	60 459 262	57 680 986	15 000 000
4b Renforcer les gouvernements et les institutions de dialogue social	34 621 248	31 914 059	5 220 000
Total 2002-03	95 080 510	89 595 045	20 220 000
Total révisé 2000-01	93 883 233	93 883 233	24 513 000

137. Le tableau ci-dessus indique le total des ressources allouées à l'objectif stratégique du dialogue social. L'augmentation des ressources du budget ordinaire est due principalement à la contribution des programmes intersectoriels, aux ajustements dans la composition du personnel technique régional et aux changements proportionnels dans les services d'appui. La baisse attendue des dépenses extrabudgétaires devrait être compensée par les travaux financés dans le cadre de la Déclaration, notamment pour le renforcement des organisations d'employeurs et de travailleurs, la législation du travail, l'administration du travail et les relations professionnelles.

Travail décent

138. Promouvoir le processus participatif pour permettre aux personnes les plus directement concernées dans le monde du travail de se faire entendre est indispensable dans le schéma théorique du travail décent. Ce processus ne peut s'opérer dans le vide. Les activités déployées par l'OIT à l'appui du dialogue social visent à renforcer la capacité des partenaires d'établir, en matière de travail décent, des priorités spécifiques au niveau national, régional ou sectoriel. Elles visent aussi à mettre globalement au premier plan l'expérience des hommes et des femmes qui travaillent.

139. Pour ce faire, l'OIT développera sa base de recherche et ses activités conjointes avec d'autres organisations internationales, notamment avec les plus actives sur le terrain du développement économique et social. Elle continuera de soutenir les organisations de travailleurs et d'employeurs et les ministères du Travail qui sont confrontés à un environnement en pleine mutation. Ce travail s'accomplira en grande partie dans le cadre de la coopération au titre de tous les objectifs stratégiques et impliquera une collaboration entre les départements du siège et les unités sur le terrain. Il visera principalement à faciliter, au niveau des pays, l'élaboration de stratégies cohérentes de promotion du travail décent, fondées sur la pleine participation des partenaires sociaux. Le rôle que l'OIT est appelée à jouer dans le domaine des activités sectorielles exigera des mesures au titre de chaque objectif stratégique en fonction, d'une part, des points choisis par le Conseil d'administration pour l'ordre du jour des réunions sectorielles et, d'autre part, des résultats de ces réunions. Parmi les autres priorités figurera la coordination des efforts de dialogue social visant à promouvoir des salaires décents par le biais de mécanismes de fixation des salaires et par la négociation collective, et plus particulièrement à réduire l'écart persistant entre les salaires des femmes et des hommes. Outre les mesures spécifiques prévues jusqu'à la réalisation de cet objectif stratégique, la collaboration intersectorielle comprendra les mesures suivantes:

- avec le secteur des normes et des principes et droits fondamentaux au travail, promouvoir lesdits principes et droits comme les fondements du succès du dialogue social, la participation des organisations d'employeurs et de travailleurs aux mesures prises au titre de la Déclaration et de l'IPEC et, dans le cadre de l'activité normative, les processus de surveillance et les mesures propres à améliorer l'application des normes;
- avec le secteur de l'emploi, donner aux partenaires sociaux les moyens de participer efficacement à l'élaboration et à la mise en œuvre des politiques et programmes en matière d'emploi et de productivité;
- avec le secteur de la protection sociale:
 - ◆ mettre au point des programmes de lutte contre le VIH/SIDA avec la participation des organisations d'employeurs et de travailleurs et des administrations du travail;
 - ◆ mener des actions conjointes sur la sécurité et la santé au travail, axées sur des secteurs clés tels que les mines, le bâtiment, l'exploitation forestière, la chimie et l'agriculture;
 - ◆ façonner le rôle des organisations d'employeurs et de travailleurs dans l'amélioration des conditions de travail dans les petites comme dans les plus grandes entreprises.

Objectif opérationnel 4a: Partenaires sociaux

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

Indicateur 4a.1

Organisations d'employeurs ou de travailleurs qui fournissent des services nouveaux ou de meilleure qualité à leurs membres ou qui renforcent leur capacité de fournir de tels services.

Cible

Organisations d'employeurs dans 20 Etats Membres.

Organisations de travailleurs dans 30 pays.

Indicateur 4a.2

Organisations d'employeurs ou de travailleurs qui prennent des mesures ou des initiatives pratiques en vue d'élargir leur représentation.

Cible

Organisations d'employeurs dans 10 Etats Membres.

Organisations de travailleurs dans 30 pays.

Indicateur 4a.3

Etats Membres où les partenaires sociaux ont une plus grande capacité d'influencer les politiques et programmes économiques et sociaux.

Cible

15 Etats Membres supplémentaires.

Stratégie**Organisations d'employeurs**

140. L'OIT maintiendra sa stratégie visant à favoriser le développement des organisations d'employeurs et à accroître leur capacité d'attirer de nouveaux membres, de manière à privilégier la planification stratégique et le dialogue ouvert, nécessaires à l'identification des priorités de certaines organisations. Cette stratégie sera mise en œuvre essentiellement grâce à l'action du bureau des activités pour les employeurs, en collaboration avec les spécialistes hors siège.

141. La réalisation de cet objectif opérationnel passe par l'amélioration de la gestion des organisations d'employeurs. En conséquence, les principaux moyens pour y parvenir seront les suivants: formation du personnel, soutien à l'interconnexion avec d'autres organisations et institutions d'employeurs, création ou amélioration des capacités d'information organisationnelle et de recherche appliquée, soutien au développement des services par l'information, la recherche et des matériels de formation, et renforcement de la capacité structurelle d'opérer les changements nécessaires à la promotion du commerce et au développement économique et social.

142. Pour fournir des services nouveaux ou de meilleure qualité, l'OIT entend notamment consacrer des études de cas aux pratiques exemplaires concernant les services d'organisations d'employeurs qui seront disponibles d'ici la fin de 2001.

143. Un soutien sera apporté aux organisations d'employeurs pour la création de services, notamment pour les petites entreprises. Dans le cadre de cet effort, les raisons pour lesquelles les petites entreprises sont peu enclines à devenir membres d'une organisation seront analysées ou identifiées, et des programmes seront élaborés pour aider à promouvoir la création d'entreprises par des femmes. Les avantages de ces services devraient valoir à ces organisations d'attirer de nouveaux membres, y compris des entreprises dirigées par des femmes.

144. Pour les questions de gestion des ressources humaines, les organisations d'employeurs bénéficieront d'un soutien afin que leurs membres puissent agir sur leur propre lieu de travail. Les valeurs consacrées dans la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail tiendront une place de premier plan dans ces travaux. Dans les pays en développement et en

transition, les employeurs auront la possibilité de s'initier, à travers une publication du bureau des activités pour les employeurs, aux questions relatives aux normes internationales du travail.

145. Il importe que les organisations d'employeurs soient à même de participer efficacement au nom de leurs membres par le dialogue social sur la croissance et le développement de l'entreprise ainsi que sur les questions de compétitivité et les problèmes liés au marché du travail. L'OIT œuvrera avec les organisations d'employeurs pour améliorer les compétences techniques de ces dernières sur des sujets qui sont souvent au cœur du dialogue, à savoir les politiques propices à la compétitivité, la réforme de la législation du travail et celle des relations professionnelles. Cela devrait les aider notamment à mieux influencer sur le cadre d'action et à mieux gérer les potentialités et les situations spécifiques au niveau national.

146. En cas de disponibilités extrabudgétaires supplémentaires, les organisations d'employeurs souhaiteraient consacrer 2,8 millions de dollars à quatre activités spécifiques: financement de campagnes visant à aborder la question du VIH/SIDA sur le lieu de travail en Afrique et en Asie, en complément des grandes stratégies de lutte contre le VIH/SIDA; aide à une meilleure compréhension et application de la Déclaration chez les employeurs; projets permettant aux organisations d'employeurs d'encourager l'esprit d'entreprise chez les femmes, et développement de la coopération technique pour aider un plus grand nombre d'organisations d'employeurs à participer efficacement au dialogue social sur la compétitivité et sur les questions touchant à la législation du travail et aux relations professionnelles.

Organisations de travailleurs

147. L'OIT maintiendra sa stratégie globale visant à aider les organisations de travailleurs à fournir des services nouveaux ou de meilleure qualité et à étendre leur représentation, essentiellement à travers les efforts déployés par le bureau des activités pour les travailleurs. Cette stratégie permettra d'identifier les possibilités d'évoluer vers le travail décent et de répondre aux demandes d'assistance spécifique. Elle prévoit une collaboration avec des organisations de travailleurs, avec des organisations syndicales internationales et avec tous les secteurs et tous les bureaux extérieurs de l'OIT. Les activités visant des cibles spécifiques seront menées pour l'essentiel dans le cadre de la coopération technique.

148. Dans de nombreux cas, les efforts viseront essentiellement à soutenir le développement continu des organisations de travailleurs existantes. Il est notamment prévu, dans des pays comptant plusieurs grandes fédérations syndicales, de réunir ces organisations afin d'élaborer des stratégies pour proposer des services nouveaux ou de meilleure qualité. Les spécialistes hors siège pour les questions intéressant les travailleurs aideront les syndicats nationaux à adopter un système de planification stratégique. Cette assistance, doublée d'un travail ciblé d'éducation ouvrière, permettra de garantir une action syndicale plus cohérente et plus concentrée grâce à une meilleure coordination des activités.

149. L'OIT continuera de proposer des programmes d'éducation ouvrière aux niveaux élémentaire, moyen et avancé à l'intention des représentants syndicaux, en particulier dans les pays en développement et les pays en transition, en prêtant attention à des sujets tels que les droits fondamentaux des travailleurs, la représentation et l'organisation syndicale, les relations professionnelles, la négociation collective, le traitement des revendications, autant d'éléments allant dans le sens des services actuellement proposés par les syndicats. Ces services sont indispensables pour que l'OIT puisse aider à la création de nouveaux syndicats tels que ceux qui apparaissent au Cambodge et au Timor oriental.

150. De nouvelles publications seront créées à l'appui de l'éducation ouvrière. Il est notamment prévu de traiter les questions suivantes: les travailleurs et le VIH/SIDA, les travailleurs migrants et la sécurité sociale. L'accès aux publications par Internet sera assuré en coopération avec le Centre de Turin. L'OIT encouragera le télé-enseignement mettant en œuvre les nouvelles technologies de la communication afin d'étendre l'accès des mandants aux sources de formation pour adultes et d'éducation ouvrière. L'aide à la promotion et à une utilisation plus large de la technologie de l'information dans l'éducation ouvrière, en particulier dans les pays en développement, ainsi que dans l'administration générale des syndicats, sera l'un des principaux terrains d'activité de la coopération technique.

151. Au-delà de ces rôles traditionnels de l'éducation ouvrière, un programme de recherche aidera à renforcer la capacité des organisations syndicales de participer efficacement aux débats sur la mondialisation et sur la nouvelle architecture financière. Ces travaux permettront d'élaborer des propositions concernant des changements d'orientation avec les organisations syndicales internationales et leurs organisations affiliées d'envergure nationale. Les résultats seront diffusés aux niveaux sectoriel, national et régional.

152. S'agissant d'aider les organisations de travailleurs à intégrer la notion d'égalité entre hommes et femmes, les syndicats seront encouragés à mettre en œuvre des stratégies pour inciter plus de femmes à devenir membres, en centrant leurs efforts sur les cadres de travail à dominante féminine. Grâce aux programmes d'éducation ouvrière, les syndicats disposeront aussi d'instruments pour favoriser une plus large participation et un leadership plus fort des femmes.

153. Selon toute vraisemblance, l'impact de ces programmes dépassera le cadre du lieu de travail. Ils permettront aux syndicats et à leurs membres de devenir des partenaires plus efficaces dans le dialogue social sur toutes les questions ayant trait au travail décent. Dans le droit fil de cette orientation, l'éducation sur les techniques d'organisation sera de plus en plus adaptée aux nouveaux contextes découlant, par exemple, de l'ajustement structurel, de la restructuration industrielle et de la privatisation.

154. Les organisations de travailleurs bénéficieront aussi d'un soutien pour atteindre les groupes de travailleurs extérieurs aux secteurs formels qu'elles représentent. Les efforts pour cerner les besoins des femmes, des jeunes, des travailleurs ruraux et des travailleurs du secteur informel permettront de mieux faire entendre la voix des exclus de la société.

155. En cas de disponibilités extrabudgétaires supplémentaires, le bureau des activités pour les travailleurs et les organisations de travailleurs ont identifié cinq activités spécifiques qui nécessiteraient quatre millions de dollars, à savoir: apporter un soutien supplémentaire aux campagnes consacrées au VIH/SIDA sur le lieu de travail, avec des plans d'action pour les travailleurs et les organisations de travailleurs; apporter le soutien nécessaire pour permettre aux organisations de travailleurs de comprendre et d'aborder des questions touchant à la technologie de l'information; apporter un soutien plus important aux projets en faveur du travail décent pour les travailleurs ruraux; apporter un soutien élargi aux questions de sécurité et de santé au travail, notamment l'écologisation des milieux du travail, et prendre des initiatives pour permettre aux organisations de travailleurs de mieux représenter les travailleurs migrants et leurs préoccupations.

Objectif opérationnel 4b: Gouvernements et institutions de dialogue social

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

Le **Programme focal pour le renforcement du dialogue social** vise à promouvoir les avantages du dialogue social dans l'ensemble du programme social et économique et à renforcer les institutions du dialogue social et les parties à celui-ci.

Son activité, exposée en détail au titre de l'objectif 4b, est indispensable dans l'optique de tous les objectifs stratégiques.

Indicateur 4b.1

Etats Membres qui ratifient les conventions de l'OIT portant sur les institutions ou la pratique du dialogue social.

Cible

10 ratifications de la convention n° 144.

15 ratifications de conventions couvrant des secteurs spécifiques.

Stratégie

156. La liberté syndicale est essentielle à l'instauration du dialogue social et à toute avancée vers le travail décent. En conséquence, l'OIT entend promouvoir la ratification des normes internationales du travail qui présentent un intérêt pour le dialogue social, en mettant l'accent sur la convention (n° 144) sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail, 1976. Elle le fera au moyen d'une initiative de ratification en coopération avec les mandats de l'OIT au niveau national. Cette initiative permettra aux partenaires sociaux et aux organismes bipartites et tripartites de voir de quelle manière ils peuvent participer aux processus de ratification, et engagera les ministères du Travail, les parlementaires et les organes parlementaires. A l'appui de cette initiative seront élaborés des matériels promotionnels. Des méthodes similaires seront employées pour la collaboration aux fins de la ratification et de la mise en œuvre de la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, de la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949, et d'autres conventions de l'OIT.

Indicateur 4b.2

Etats Membres qui adoptent des textes législatifs fondés sur les normes et avis de l'OIT, avec la participation des partenaires sociaux.

Cible

10 Etats Membres supplémentaires.

Stratégie

157. La législation du travail est une obligation constitutionnelle, un moyen essentiel de faire progresser la cause du travail décent et de promouvoir la Déclaration. Ainsi, l'OIT continuera de répondre aux besoins des Etats Membres en les aidant à adopter, réformer ou mettre en œuvre une législation du travail qui traduise pleinement les normes internationales du travail. L'essentiel de ces efforts sera financé par des ressources extrabudgétaires.

158. Pour aider à atteindre cet objectif, une étude comparative sera publiée à la fin de 2003 sur la réforme des législations du travail nationales et régionales. Elle sera une compilation d'enseignements tirés de l'expérience, de sujets de préoccupation pour les organisations de travailleurs et d'employeurs et des effets du dialogue social. Les résultats devraient favoriser le dialogue social sur la réforme des législations du travail et faciliter la participation active de l'OIT aux processus d'intégration économique sous-régionale et régionale.

159. La privatisation et la restructuration ayant fait du secteur public un important point focal des questions relatives à la législation du travail, l'OIT fournira aux gouvernements une assistance technique qui leur permette, en tant qu'employeurs, de mener un dialogue social plus efficace avec leurs employés pendant les périodes d'ajustement structurel et de transition. Il s'agira notamment de promouvoir la convention (n° 151) sur les relations de travail dans la fonction publique, 1978, ainsi que les normes sectorielles dans le cadre de l'assistance visant à renforcer les ministères du Travail et à intensifier les politiques et pratiques du travail d'autres services gouvernementaux. Les résultats des études comparatives portant sur les législations et pratiques relatives au service public de certains pays serviront à soutenir ces services consultatifs et autres services connexes.

160. Un montant extrabudgétaire supplémentaire de deux millions de dollars, s'il était disponible, permettrait d'apporter une assistance et un soutien techniques à dix pays supplémentaires pour améliorer leur législation du travail dans le cadre des efforts déployés en faveur du travail décent.

Indicateur 4b.3

Etats Membres qui créent ou renforcent leurs cadres juridiques, institutions, mécanismes ou processus de dialogue social.

Cible

20 Etats Membres supplémentaires.

Stratégie

161. L'OIT constitue progressivement sa capacité et sa base d'informations pour soutenir les structures et processus destinés à améliorer le dialogue social aux niveaux national et sectoriel ainsi qu'au niveau de l'entreprise. En 2002-03, certaines activités de promotion du dialogue social seront déployées par l'OIT dans les domaines de l'exploitation forestière, de la construction et de l'agriculture ainsi que dans des secteurs de services tels que l'éducation, la santé et les services postaux. D'autres initiatives sont prévues dans des secteurs où les organisations de travailleurs et d'employeurs ont manifesté de l'intérêt pour une coopération bipartite. Parmi les secteurs envisagés pour ces initiatives mondiales figurent le secteur maritime (y compris la pêche), l'industrie chimique et les transports. D'autres efforts sont envisageables pour le dialogue social sur les questions relatives à l'emploi et à la mise en valeur des ressources humaines dans les secteurs en cours de restructuration et de privatisation. L'OIT entend aussi promouvoir le dialogue social dans le cadre de ses activités de suivi de la Déclaration sur le terrain du travail des enfants et du VIH/SIDA.

162. Une base d'informations sera créée comme un moyen de renforcer les institutions, les mécanismes et les processus de dialogue social. Il s'agit de documenter les expériences comparables, de tenir des réunions d'échange d'informations et de réaliser des études de cas qui analysent les facteurs de succès ou d'échec du dialogue social. Les résultats de ces travaux d'étude seront mis à profit pour l'assistance technique actuellement fournie et devraient aider à accroître l'efficacité institutionnelle. Ils souligneront l'opportunité de créer ou de renforcer les mécanismes de règlement des conflits et de fixation des salaires et serviront à renforcer les capacités de conciliation, de médiation, de négociation et de négociation collective pour tous les objectifs stratégiques. Des programmes de formation pour le renforcement des institutions de dialogue social seront élaborés en collaboration avec le Centre de Turin.

163. Les études et analyses des aspects et des effets du dialogue social aideront à faire des choix en toute connaissance de cause pour promouvoir le travail décent. Par exemple, le rôle et l'impact des initiatives volontaires prises par des entreprises pour intensifier le dialogue social seront évalués, ce qui aidera à déterminer le contenu des publications envisagées sur les initiatives privées volontaires dans certains secteurs industriels et de services. Les effets de diverses formes de dialogue social en termes de compétitivité et de productivité de l'entreprise et d'amélioration des conditions de travail seront étudiés, comme d'ailleurs les données d'expérience relatives aux partenariats stratégiques entre les institutions tripartites et les organisations de la société civile. La connexion en réseau avec des universités et autres institutions d'enseignement encouragera une culture du dialogue social.

164. Des ressources extrabudgétaires supplémentaires permettraient de miser sur l'intérêt manifesté pour le financement de projets visant à promouvoir des systèmes sains de relations professionnelles, y compris des institutions bipartites et tripartites efficaces de dialogue social, dans les pays cibles de trois régions: les Etats arabes, les pays du Sud asiatique et les Etats membres de la CEI. Le coût prévisionnel de ces projets s'élève à 7,5 millions de dollars.

165. Une autre manière productive d'utiliser toutes disponibilités extrabudgétaires supplémentaires consisterait à assurer le suivi des résultats des récentes réunions sectorielles. Concrètement, un montant de 2 millions de dollars pourrait servir à promouvoir davantage la sécurité et la santé sur les chantiers de démolition de navires dans le Sud asiatique et à améliorer la formation dans ce sens. Des activités visant à promouvoir l'adoption, la prise de conscience et l'application des normes du travail maritime, à concrétiser l'objectif du travail décent à bord des navires et à élargir le Programme de valorisation de la main-d'œuvre portuaire pourraient être entreprises pour 1,2 million de dollars. Un crédit de 450 000 dollars permettrait d'aider efficacement les pays confrontés aux suppressions d'emplois dans le secteur de la pêche et de renforcer les organisations d'employeurs et de travailleurs compétentes pour ce secteur. Par exemple, un projet pour la Chine, dont le coût s'élève à 1 million de dollars, permettrait, avec la participation des mandants tripartites, d'élaborer un programme d'action et de déployer des activités pilotes sur la sécurité minière. Une collaboration est prévue avec *SafeWork*. Enfin, une série supplémentaire de projets dont le coût est évalué à 1 million de dollars permettrait à l'OIT de mieux aborder les problèmes de formation recensés comme tels, par le biais de projets pilotes sur l'apprentissage tout au long de la vie, le VIH/SIDA, la santé, la sécurité et le dialogue social dans ce secteur.

Indicateur 4b.4

Etats Membres où les institutions ou processus de dialogue social abordent expressément les questions relatives à l'égalité entre les sexes.

Cible

15 Etats Membres supplémentaires.

Stratégie

166. Les questions relatives à la parité hommes-femmes seront intégrées à l'ensemble des efforts déployés aux fins du dialogue social. Un rapport de fond sur la représentation des hommes et des femmes dans les syndicats, les organisations d'employeurs et les ministères du Travail, notamment aux postes de direction, est prévu en tant qu'importante contribution à ces efforts. Ce rapport, dont la publication doit intervenir d'ici à la fin de 2003, comportera des données de référence, compilées par région. Il présentera des données d'expérience comparatives sur les mécanismes et les stratégies utilisés par les institutions bipartites et tripartites pour promouvoir l'égalité entre hommes et femmes. Il mettra en exergue les bienfaits du dialogue social pour traiter les questions relatives à l'égalité entre hommes et femmes et définir des stratégies pratiques d'intégration des préoccupations spécifiques aux femmes.

167. L'assistance technique au renforcement de la capacité des administrations du travail et des organisations de travailleurs et d'employeurs d'aborder les questions relatives à la parité entre les sexes conduira, dans certains pays, à une approche intégrée. Cette démarche prévoit des campagnes nationales visant à accroître la participation des femmes au sein des institutions de dialogue social. Ces campagnes devront être organisées de concert avec les mandants et les associations de femmes.

168. Pour étendre le champ d'action dans ce domaine, un crédit extrabudgétaire supplémentaire de 1,5 million de dollars trouverait rapidement une application dans un projet couvrant cinq pays. Ce projet apporterait une assistance technique pour définir et préciser des règles et des politiques en matière d'égalité entre hommes et femmes, avec la participation des administrations du travail et des partenaires sociaux.

Indicateur 4b.5

Etats Membres qui ratifient ou prennent des mesures pratiques aux fins de l'application de la convention (n° 150) sur l'administration du travail, 1978.

Cible

10 Etats Membres supplémentaires.

Stratégie

169. L'OIT s'inspirera de l'expérience acquise hors siège et au niveau du secteur pour identifier et exploiter les possibilités de promouvoir la ratification de la convention (n° 150) sur l'administration du travail, 1978. Elle prévoit de recourir à la collaboration pour encourager l'application de cette convention, promouvoir la Déclaration et renforcer le rôle de service des administrations du travail en général, en mettant l'accent sur des questions telles que l'inspection du travail et les services de l'emploi. Les programmes de coopération technique aideront les ministères et les organismes chargés de la politique et de l'administration du travail à contrôler et renforcer leurs services. L'une des priorités de ces programmes consistera à renforcer la capacité d'aborder les questions relatives à l'égalité entre hommes et femmes et d'élaborer et de mettre en œuvre des politiques de nature à promouvoir cette égalité.

170. Les efforts de soutien aux administrations du travail dans leur rôle de vecteurs pour encourager le dialogue social sont une possibilité fort judicieuse d'utiliser les nouvelles ressources extrabudgétaires. En particulier, l'OIT est prête à lancer un projet estimé à deux millions de dollars pour aider les administrations du travail de cinq pays à prendre de nouvelles initiatives intégrées afin d'ouvrir, promouvoir ou intensifier le dialogue social entre les employeurs et les travailleurs du secteur privé.

Indicateur 4b.6

Organisations internationales et groupements régionaux ou sous-régionaux qui, pour les questions relatives au travail, intègrent le dialogue social aux politiques, aux plans d'action et aux mesures de renforcement de la capacité institutionnelle qu'ils prennent dans le domaine du travail.

Cible

2 organisations internationales.

5 organisations régionales ou sous-régionales.

Stratégie

171. Les initiatives internationales, régionales et sous-régionales relatives au travail ont des incidences importantes pour les travailleurs et les employeurs; d'où la nécessité d'étendre le dialogue social au-delà des réseaux bipartites et tripartites traditionnels de l'OIT. C'est la raison pour laquelle l'OIT entend améliorer ses liens avec les institutions financières internationales telles que la Banque mondiale et avec les institutions spécialisées des Nations Unies telles que l'OMS et l'UNESCO, afin d'encourager une plus large utilisation des mécanismes de dialogue engageant tous les partenaires sociaux.

172. L'OIT combinera ces efforts à l'assistance technique, celle-ci devant permettre aux partenaires sociaux de contribuer plus efficacement au travail d'analyse et aux mesures pratiques en rapport avec l'action menée aux plans national, régional et mondial par les institutions financières internationales et les institutions spécialisées des Nations Unies. Elle leur permettra aussi de jouer leur rôle à l'égard des initiatives émanant d'organisations économiques et sociales régionales et sous-régionales. Le personnel du BIT et les mandants pourront ainsi en savoir davantage sur les politiques et les activités de ces organisations, notamment en ce qui concerne les questions sociales et de travail. Cette démarche sera renforcée par la coordination assurée à l'échelle du BIT pour faciliter les échanges d'informations et déterminer les possibilités de collaboration avec ces institutions. La recherche centrera ses efforts sur les données d'expérience relatives à la pratique du dialogue social dans le cadre d'accords sectoriels multinationaux et de conventions économiques et sociales aux niveaux national, sous-régional et régional.

173. L'OIT montrera aussi quelles peuvent être les retombées positives du dialogue social grâce aux dialogues sectoriels. Par exemple, le fait de faciliter le dialogue social sur la sécurité et la santé au travail dans des secteurs tels que la construction, l'exploitation forestière, l'extraction minière, l'industrie chimique, les chantiers maritimes (démolition de navires) et l'agriculture aux niveaux international et national devrait permettre de passer des conventions tripartites dans les domaines où les partenaires sociaux peuvent œuvrer ensemble à la promotion du travail décent.

Activités intersectorielles

174. Conformément à la volonté exprimée par l'OIT de tirer les enseignements de son expérience de la budgétisation stratégique et d'harmoniser ses activités avec les priorités opérationnelles, et compte tenu du débat qui a eu lieu au Conseil d'administration sur le cadre stratégique, un certain nombre d'institutions, de départements et d'activités sont maintenant considérés comme présentant une importance intersectorielle pour l'exécution du programme en faveur du travail décent.

175. En particulier, trois catégories d'activités intersectorielles sont désormais prévues pour 2002-03, qui visent à:

- modeler le programme d'activités de l'OIT;
- développer les connaissances;
- mieux faire connaître les perspectives de l'OIT.

Si les deux premières avaient déjà été définies comme des activités intersectorielles pour la période 2000-01, la troisième a été ajoutée pour 2002-03 en raison de son importance stratégique pour la réalisation du programme sur le travail décent.

Modeler le programme d'activités de l'OIT

Travail décent: appui opérationnel intersectoriel

176. Le cadre stratégique a décrit comment le thème du travail décent serait abordé simultanément à quatre niveaux: au niveau conceptuel dans le programme de l'Institut, au niveau des activités menées en collaboration par les quatre secteurs techniques, en tant que volet des travaux de l'OIT relatifs à l'économie mondiale, et dans le cadre de l'action concrète à l'échelon des pays. Ces composantes du travail décent doivent être cohérentes. Il importe, par exemple, que les résultats des travaux conceptuels et de recherche transparaissent dans l'action au niveau des pays. Il convient d'élaborer à l'égard du travail décent des approches intégrées et novatrices qui soient convaincantes pour les donateurs et pour les pays bénéficiaires. Les moyens d'action de l'OIT au titre de la coopération technique et de l'aide à la formulation des politiques doivent être renforcés et adaptés au programme sur le travail décent.

177. Plus concrètement, le programme conduira une action menée conjointement au siège et dans les régions pour œuvrer au niveau des pays, sur les plans technique et opérationnel. Il fournira un appui aux équipes sur le travail décent dans les régions et assurera la promotion du travail décent en tant que partie intégrante des priorités déterminées à l'échelle du système des Nations Unies, telles que les stratégies élaborées par la Banque mondiale et le PNUD concernant la lutte contre la pauvreté et le développement humain. Ce programme incitera à entreprendre des activités nouvelles dans le domaine de la coopération technique pour donner suite aux missions sur le travail décent et favorisera l'exécution de programmes intersectoriels. Il lui appartiendra enfin d'évaluer l'aptitude générale de l'OIT à intégrer efficacement les quatre objectifs stratégiques dans les grandes orientations et les activités pratiques.

Egalité entre hommes et femmes

178. Les progrès réalisés dans le domaine de l'égalité entre hommes et femmes sont inégaux et le sort des femmes demeure en général moins enviable que celui des hommes dans l'économie et dans la société. L'OIT a abordé l'égalité entre les sexes de façon globale, sur la base des principes de l'égalité des droits et d'un partenariat hommes/femmes. Les questions relatives à l'égalité sont considérées comme primordiales pour le programme en faveur du travail décent aux niveaux national et international.

179. Le cadre stratégique énonce toute une série d'initiatives visant à traiter les grandes priorités liées à l'égalité entre les sexes dans le contexte de l'OIT. Ces initiatives sont intégrées dans les plans de travail figurant sous chacun des quatre objectifs stratégiques de l'OIT qui sont décrits dans les pages qui suivent. En intégrant les questions d'égalité, on s'emploiera aussi à appuyer les travaux

de recherche et de renforcement des capacités qu'il convient d'entreprendre pour que ces questions recueillent l'attention qu'elles méritent.

Developper les connaissances

Statistiques

180. Des statistiques fiables, pertinentes et de vaste portée sont fondamentales pour les activités de l'OIT, et sont utiles tant pour les usagers extérieurs que pour la mise en œuvre des politiques et programmes internes. En conséquence, le Directeur général a mis en place une politique à l'échelle du Bureau tendant à développer ces moyens statistiques au cours d'une période de cinq ans. Cela débouchera sur des activités statistiques bien coordonnées dans l'ensemble du Bureau, qui permettront à l'OIT de mesurer, d'évaluer et de suivre le travail décent. Ces activités seront coordonnées par le Bureau de statistique avec la collaboration pleine et entière des secteurs et des bureaux extérieurs comme il est indiqué dans le cadre stratégique.

Institut international d'études sociales

181. Les travaux de recherche contribueront de manière décisive à définir et à élaborer le programme pour le travail décent. Les activités de l'Institut international d'études sociales prendront de ce fait une importance déterminante pour les initiatives de l'OIT pendant la période biennale. Comme il est indiqué dans le cadre stratégique, le programme de l'Institut pendant l'exercice 2002-03 sera centré sur les recherches conceptuelles et méthodologiques. Ces recherches devraient approfondir le contenu analytique et empirique du travail décent, et notamment établir le lien entre ce concept et les normes internationales du travail et montrer son rapport avec, par exemple, la qualité du travail, la sécurité et la représentation.

Centre international de formation de l'OIT, Turin

182. Le Centre de Turin continuera de jouer un rôle important dans les activités de l'OIT concernant l'ensemble de ses objectifs stratégiques en tant qu'instrument essentiel de formation des mandants. Le Centre aura largement abordé son troisième plan quinquennal de développement pendant la période 2002-03. Ce plan comportera trois axes. Le premier visera à renforcer l'alignement du Centre sur les priorités de l'OIT, en tirant parti des travaux effectués jusqu'ici pour articuler la formation autour des quatre objectifs stratégiques et établir des liens plus étroits avec les secteurs de l'OIT. Le deuxième consistera à accroître le nombre des bénéficiaires des activités du Centre de Turin, notamment en portant à 40 pour cent d'ici 2005 la proportion des femmes qui y participent et en multipliant les méthodes de formation telles que l'enseignement à distance. Le troisième tendra à améliorer la satisfaction des participants, en se fondant sur les évaluations, le suivi des participants et une infrastructure améliorée.

Mieux faire connaître les perspectives de l'OIT

Relations externes et partenariats

183. Le Bureau des relations externes et des partenariats coordonne et met en place dans l'ensemble du Bureau une stratégie visant à renforcer les rapports que l'OIT entretient avec la communauté internationale dans le cadre du programme pour le travail décent. Il comporte un Groupe des politiques internationales chargé de développer des méthodes d'analyse et des politiques adaptées qui opère sous la direction d'un Comité consultatif intersectoriel des politiques internationales. L'objectif est d'influer sur les politiques propres à assurer la viabilité et l'efficacité du travail décent au niveau national. Ce bureau fait également office de secrétariat pour le Groupe de travail sur la dimension sociale de la mondialisation.

184. Pour poursuivre cet objectif pendant l'exercice 2002-03, l'OIT travaillera en collaboration plus étroite avec d'autres organisations et associations internationales pour leur recommander d'intégrer les priorités liées au travail décent dans leurs stratégies de développement social et économique. Elle fera en sorte que les connaissances et les valeurs de l'OIT aient une influence sur les

décisions prises dans ces organisations. Dans ce cadre, les secteurs et les régions chercheront activement des possibilités de faire connaître les perspectives et les connaissances de l'OIT aux organisations et associations qui n'ont pas toujours été en relation avec elle.

Communication

185. L'OIT élaborera puis mettra en œuvre une stratégie de communication à plus long terme pour promouvoir le programme en faveur du travail décent, et cela dès 2001, l'essentiel des travaux devant être accompli en 2002-03. Le premier élément de cette stratégie résidera dans un message clair sur le travail décent qu'il faudra véhiculer en permanence par le biais de tous les outils de communication. Il faudra s'assurer que toutes les communications répondent à ce critère et que tous les fonctionnaires du Bureau à tous les niveaux savent l'appliquer avec pertinence et conviction.

186. En deuxième lieu, l'information et les actions de sensibilisation devront être bien ciblées et adaptées au public visé. La voie de communication la plus importante est celle qui va du BIT à ses mandants, et elle sera renforcée. Il s'agira également de mettre en place des stratégies visant à atteindre nos partenaires de la communauté mondiale multilatérale, comme les parlementaires, les donateurs, les organismes publics et le grand public.

187. Le troisième élément sera une communication conçue comme un acte volontaire. L'OIT devra s'assurer que l'information est transmise en temps utile, de manière intéressante et persuasive, et qu'elle utilise les moyens informatiques modernes de manière efficace.

188. Tous ces efforts seront étayés par un ferme appui à une «culture de la communication» intéressant tous les fonctionnaires du BIT. Par exemple, le personnel recevra une formation dans le domaine des relations publiques. Le souci de la communication sera intégré dans toutes les activités importantes dès le stade de la conception. Cette démarche sera soutenue par un nouveau service central de soutien qui axera son action sur les relations avec les médias et sur d'autres formes de communication, d'appui technique et de formation.

Régions

189. L'OIT opère partout dans le monde par le biais des activités de ses unités extérieures. Bon nombre des activités prévues dans les régions sont décrites dans le cadre de chacun des quatre objectifs stratégiques énoncés plus haut. De plus, les unités extérieures et régionales continueront de jouer un rôle important de liaison entre les mandants dans les Etats Membres et les secteurs au siège ou les services comme le Centre de Turin.

190. La planification stratégique au niveau régional pour 2002-03 tient compte des trois grands facteurs ci-après:

- la plupart de leurs travaux continueront de répondre aux besoins et aux priorités régulièrement définis par les Etats Membres et les mandants tout au long de la période biennale;
- leur action relative au programme sur le travail décent contribuera souvent à des fins inscrites dans plusieurs objectifs stratégiques.

191. Ces propositions de programme et de budget ont été élaborées sur la base du cadre stratégique. Comme il est indiqué dans le document, plusieurs changements seront introduits dans les régions, conformément à la conclusion adoptée à la session de 1999 de la Conférence qui mettait l'accent sur la nécessité d'améliorer les services régionaux et de mieux intégrer le travail du siège et celui des bureaux extérieurs. Ces changements permettront d'atteindre des objectifs tels qu'un accroissement des taux d'exécution, l'obtention d'une masse critique dans les domaines techniques, la mise en place d'une forte composante régionale et nationale dans le programme sur le travail décent et une augmentation des ressources extrabudgétaires consacrées à la coopération technique. Le Conseil d'administration sera tenu informé en temps utile des faits nouveaux survenus dans les régions. Pour réaliser certains de ces changements et d'autres objectifs, il est prévu de créer des équipes sur le travail décent dont les compétences s'étendront aux quatre objectifs stratégiques. En outre, cinq conseillers dans le domaine du travail des enfants seront affectés dans les régions – un dans les Amériques, deux en Afrique et deux en Asie-Pacifique.

Afrique

192. De nombreux pays africains ont traversé une crise économique, sociale et politique grave, souvent exacerbée par des conflits civils, par le laxisme en matière de droits de l'homme et par le nombre croissant de personnes infectées ou touchées par le VIH/SIDA. Ces facteurs et d'autres se traduisent notamment par un taux de chômage élevé dans le secteur formel, par le développement de l'emploi informel sans protection sociale, sinon faible, et par le recours accru au travail des enfants. Même dans les pays connaissant une période de croissance économique, cette phase ne s'est pas accompagnée d'une dynamique similaire en matière de création d'emplois.

193. Ces facteurs posent de sérieuses difficultés à nombre de démocraties naissantes et de pays évoluant vers l'économie de libre marché. Ils mettent à rude épreuve les institutions nationales et les organisations syndicales et patronales, qui ont besoin, dans de nombreux cas, d'être renforcées, et surtout les gens simples qui tentent de s'assurer une vie décente pour eux-mêmes et leurs familles.

194. Les représentants gouvernementaux, les associations patronales et les organisations de travailleurs ont déterminé le meilleur moyen de traduire dans la réalité africaine les objectifs stratégiques de l'OIT pour un travail décent et d'adapter ces objectifs aux priorités de ce continent. Les conclusions de la neuvième Réunion régionale africaine soulignent la nécessité de développer l'emploi de qualité acceptable, de relever les revenus et d'être particulièrement attentif à l'impact de l'épidémie du VIH/SIDA, dans le cadre du mandat de l'OIT.

Normes et principes et droits fondamentaux au travail

195. Dans le contexte africain, le système normatif représente un défi. Les Etats Membres admettent qu'une fois ratifiées les conventions fondamentales doivent être mises en pratique, et qu'il leur faut participer au contrôle de leur application. Cependant, les ressources financières et humaines dont disposent les gouvernements sont si limitées et les priorités si nombreuses que les Etats Membres ne sont pas en mesure de donner suite à leurs engagements ni de fournir les rapports qui leurs sont demandés. Etant donné la grande diversité des situations nationales, les efforts

que déploiera l'OIT dans la région au titre de cet objectif stratégique porteront principalement sur les priorités pour lesquelles l'on peut espérer obtenir les résultats les plus probants.

196. L'une de ces priorités sera la lutte contre le travail des enfants. En effet, près de 80 millions d'enfants travaillent dans des conditions dangereuses et font l'objet, sur l'ensemble du continent, de formes d'exploitation extrêmes. C'est pourquoi l'action menée en Afrique pour mieux comprendre le travail des enfants et démontrer la meilleure façon de le limiter sera une composante essentielle de la stratégie mondiale. En outre, l'activité déployée au titre de la Déclaration aidera les Etats Membres à réagir et à se conformer aux observations concernant le respect des normes.

Emploi

197. Le double problème du taux élevé de chômage et de la pauvreté endémique demeure le principal défi pour l'Afrique, où plus de la moitié de la population subsaharienne vit dans des conditions de pauvreté absolue. Les récentes courbes de croissance économique de certains pays du continent n'ont pas suffi à enrayer l'extension du chômage et du sous-emploi dans les zones urbaines et rurales.

198. Le programme de l'OIT pour l'Afrique consistera à appuyer les efforts visant à réduire l'écart entre l'offre de compétences et les compétences exigées dans l'optique de l'économie mondiale. L'OIT poursuivra ses activités spécifiques susceptibles d'aider à étendre la portée et à accroître l'impact des politiques de l'emploi dans les Etats Membres où ces efforts ont le plus de chances de donner des résultats. Les stratégies de promotion de l'emploi, de formation et de développement du potentiel humain tiendront compte de l'environnement, caractérisé par de faibles taux d'alphabétisation, par des systèmes de formation inadéquats et par le grand nombre de pays secoués par des conflits armés. Elles viseront davantage à cerner les besoins des femmes, notamment par le biais d'une version élargie du programme «Des emplois pour l'Afrique», par la création de petites entreprises et par des investissements dans des infrastructures publiques à forte intensité d'emplois, notamment dans les situations issues d'une crise.

Protection sociale

199. Dans l'optique de cet objectif stratégique pour l'Afrique, l'OIT consacrera de plus en plus d'attention au problème du VIH/SIDA. L'Afrique est le continent le plus touché par cette épidémie. Les personnes séropositives font souvent l'objet de toutes sortes de discriminations, notamment sur le lieu de travail et dans la course à l'emploi. Cependant, les conséquences de la crise du VIH/SIDA en Afrique sont si désastreuses que les gouvernements et les organisations de travailleurs et d'employeurs ont fait de la lutte contre ce fléau l'une de leurs priorités.

200. Toutefois, l'OIT poursuivra ses autres activités prioritaires dans le cadre de cet objectif stratégique. Celles-ci porteront sur un environnement caractérisé, dans la plupart des pays africains, par une situation de précarité en matière d'emploi et en termes de sécurité et de santé au travail, en particulier dans le secteur informel rural et urbain. La plupart des ministères du Travail n'ont pas la capacité de remplir leurs fonctions de base dans le domaine de l'inspection du travail et de l'application des normes relatives aux conditions de travail et d'emploi. Par ailleurs, les systèmes de sécurité sociale ne couvrent qu'une minorité de la main-d'œuvre totale, parfois inférieure à 10 pour cent. Nombre des cadres nécessaires aux systèmes institutionnels de grande envergure, notamment un taux élevé d'emploi dans le secteur formel de l'économie, font défaut en Afrique. Aussi l'OIT doit-elle continuer à prendre des initiatives pour trouver les moyens de diversifier les systèmes de sécurité sociale en fonction des réalités africaines et d'étendre la couverture des régimes existants.

Dialogue social

201. S'il est vrai que les processus de démocratisation ont quelque peu fait bouger les choses, les organisations d'employeurs et de travailleurs africaines demeurent souvent fragiles et s'appuient encore sur une base étroite, en sorte que les partenaires sociaux sont souvent incapables d'aborder les problèmes sociaux et économiques et de faire progresser la cause du travail décent. Une autre contrainte majeure pesant sur le dialogue social est la marginalisation et la fragmentation progressives des ministères du Travail.

202. En conséquence, l'OIT continuera d'aider les organisations de travailleurs et d'employeurs en Afrique à créer et développer des services pour leurs membres. Le programme pour le travail décent prévoit aussi d'aider les gouvernements à améliorer leur administration du travail, leur législation du travail et leurs mécanismes législatifs de dialogue social.

Amériques

203. La quatorzième Réunion régionale des Amériques, tenue en 1999, a conclu que *le travail décent et la protection pour tous* devait être une priorité pour la région. Elle en a également tiré la conclusion qui s'imposait, à savoir que la «seconde vague de réformes» et l'intégration économique en cours supposent une prise de conscience des incidences de ces efforts sur le plan humain. En d'autres termes, l'OIT opérera, par des moyens divers et avec plusieurs partenaires, dans un environnement politique, économique et social dynamique.

204. Au cours de la période biennale, l'OIT pourra mener son action sur la base de la dimension sociale et des aspects relatifs au travail qui sont traités dans le cadre du MERCOSUR (Argentine, Brésil, Paraguay et Uruguay, plus la Bolivie et le Chili), de l'ALENA (Canada, Mexique et États-Unis) et de la Communauté andine (Bolivie, Colombie, Equateur, Pérou et Venezuela). Les processus engagés sur ces fronts tiennent compte des instruments ayant trait au travail qui sont liés aux principes de l'OIT, notamment la Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail.

205. Les négociations de grande ampleur actuellement menées en vue de conclure un accord de libre-échange pour les Amériques d'ici à 2005 offrent à l'OIT une occasion unique de promouvoir le travail décent par le biais de l'accord final qui pourra être adopté. Elle ne pourra saisir cette occasion que si des organisations d'employeurs et de travailleurs, fortes et indépendantes, parviennent à mener un dialogue social efficace.

Normes et les principes et droits fondamentaux au travail

206. La région des Amériques entend apporter une contribution importante aux résultats globaux de l'OIT au titre de cet objectif stratégique. Eu égard en particulier aux atouts dont elle dispose au début de l'exercice biennal, la région estime possible la ratification de toutes les conventions fondamentales de l'OIT par les États Membres et considère que les programmes et pratiques des pays peuvent mieux refléter ces conventions et la Déclaration. Les mesures tiendront compte aussi de la question transversale de la parité hommes-femmes et de la protection des groupes vulnérables, notamment des populations indigènes et tribales et des travailleurs migrants.

207. L'éradication progressive du travail des enfants sera l'une des grandes priorités pour les Amériques. Un soutien sera indispensable pour l'adoption et la mise en œuvre de programmes nationaux, tout comme seront nécessaires des projets spécifiques concernant les possibilités nationales et sectorielles d'aller de l'avant dans ce domaine.

208. La majorité des ressources pour la coopération technique dans la région sera consacrée à la mise en œuvre de la Déclaration et à l'élimination du travail des enfants.

Emploi

209. La création d'emplois et l'instauration de conditions d'emploi qui tiennent compte des droits des travailleurs et permettent d'accroître la productivité demeureront l'un des principaux axes de travail de l'OIT dans les Amériques. Des mesures seront prises qui tiendront compte de l'importance numérique des groupes vulnérables, notamment les travailleurs et les travailleuses du secteur informel et des zones rurales. Cela suppose qu'un solide soutien soit apporté aux politiques de l'emploi et aux systèmes de perfectionnement et de formation, dans un souci d'efficacité.

210. Pendant la période biennale, l'OIT continuera d'accorder une importance particulière aux projets visant le renforcement du potentiel des petites et moyennes entreprises et la création d'emplois de qualité. L'OIT s'efforcera, par le truchement de ses rapports et d'autres moyens de faire connaître les bonnes pratiques, d'influer sur les politiques et programmes de toute la région.

Protection sociale

211. L'une des difficultés de l'intégration économique consiste à déterminer les moyens d'assurer l'accès à des systèmes de protection sociale efficaces et bien gérés. A l'heure actuelle, une importante proportion de la population active des Amériques est largement confrontée à l'insécurité économique, un problème qu'il convient de traiter comme une priorité régionale et qui appelle, de la part de l'OIT, une démarche classique: amélioration des systèmes de retraite et formation d'inspecteurs du travail et de personnes compétentes pour les questions relatives à la sécurité et à la santé au travail ainsi qu'aux conditions de travail. Il y a lieu de garantir une couverture adéquate de sécurité sociale, notamment aux groupes d'exclus, et d'améliorer les conditions de travail.

Dialogue social

212. Le niveau de pratique du tripartisme et la force des organisations de travailleurs et d'employeurs varient considérablement d'un endroit à l'autre des Amériques. Cela étant, les partenaires au dialogue social ont de plus en plus conscience de l'importance du rôle qu'ils doivent jouer sur les plans sectoriel et national en période de pleine intégration économique. Le renforcement de ces partenaires est également nécessaire aux fins d'une meilleure gouvernance dans de nombreux pays.

213. Au cours de la période biennale, l'OIT continuera d'aider les organisations d'employeurs et de travailleurs à devenir plus représentatives et à proposer à leurs membres une gamme de services plus étendue. A cette fin, une assistance sera fournie pour la création et le renforcement des institutions de dialogue social par des améliorations législatives et des procédures pratiques.

Etats arabes

214. Dans le cadre de la situation politique et socio-économique des Etats arabes d'Asie occidentale, deux thèmes fondamentaux guideront les activités de l'OIT dans cette région au cours de la période 2002-03. Le premier consistera à promouvoir la notion de travail décent. En s'appuyant sur les résultats d'un atelier régional tenu à ce sujet en 2001, on devrait effectuer des travaux visant à définir les actions à mener au sujet du travail décent dans la région. Ces travaux seront complétés par des activités de sensibilisation, notamment en ce qui concerne l'appui au dialogue tripartite et les services consultatifs prodigués au niveau national.

215. Le second thème consistera à contribuer au renforcement du processus de paix au Moyen-Orient et au redressement social et économique des pays, régions et groupes de population touchés par un conflit. Les activités menées à ce sujet comprendront la participation aux efforts de la communauté internationale et du système des Nations Unies pour mettre en œuvre des programmes complets de redressement institutionnel, social et économique dans les territoires palestiniens, au Liban, en Iraq et en Syrie. Cependant, le contenu de ces activités, le rythme auquel elles se dérouleront et les pays où elles auront lieu dépendront des progrès accomplis sur la voie de la paix dans la région.

Normes et les principes et droits fondamentaux au travail

216. Il est admis que les défis essentiels que pose la région dans le cadre de cet objectif stratégique consistent à développer la compréhension du public et le soutien parlementaire en vue de l'adoption des normes fondamentales de l'OIT ainsi qu'à renforcer les capacités nationales en vue de leur application. C'est pourquoi les efforts menés dans les pays qui ont déjà ratifié la plupart des conventions fondamentales consisteront à les aider à appliquer effectivement ces conventions. Dans les autres pays, on intensifiera les efforts menés pour accroître le nombre des ratifications. On mettra en particulier l'accent par le biais du dialogue, surtout dans les Etats membres du Conseil de coopération du Golfe (CCG), sur les questions liées à la liberté d'association, à la négociation collective et au droit d'organisation.

217. On s'attend à ce que le travail des enfants progresse dans les pays arabes d'Asie occidentale en raison de la détérioration de la situation économique et de l'absence de filets de sécurité sociale dans ces pays. Les priorités porteront sur la sensibilisation et les projets de l'IPEC propres à entraîner l'adoption de mesures et de programmes d'ensemble et à développer les capacités nationales.

218. En outre, il faudra mener des efforts de sensibilisation particuliers au sujet des éléments fondamentaux de la Déclaration.

Emploi

219. La plupart des pays de la région arabe se heurtent au défi que constitue la réalisation d'un développement humain durable. Les politiques tendant à promouvoir l'emploi et à atténuer la pauvreté sont les priorités essentielles. Le chômage est en augmentation, surtout chez les jeunes et les femmes; la productivité et la compétitivité des petites et moyennes entreprises sont faibles; le sous-emploi est omniprésent; la qualité des emplois est souvent insuffisante; les efforts gouvernementaux axés sur les petites entreprises sont limités.

220. Les efforts menés par l'OIT dans la région sur ces différents points au cours de la période biennale viseront à soutenir le renforcement des systèmes d'information sur le marché du travail, en vue d'atténuer les décalages existant entre la demande de main-d'œuvre et l'offre de travailleurs issus du système éducatif. On abordera également la question de l'égalité des sexes dans l'emploi, ce qui sera une tâche difficile, compte tenu de ce que la participation des femmes à la population active est plus faible que dans d'autres régions et de celles d'entre elles qui travaillent sont largement confinées dans les emplois traditionnellement féminins et ne participent que peu à la prise des décisions. Cependant, on constate des initiatives positives qui doivent être encouragées et soutenues.

221. Les conditions de travail des groupes vulnérables constitueront également une priorité essentielle, surtout dans les pays qui font face à un conflit et à des troubles civils. Dans ce cadre, on fournira une assistance à la mise au point de programmes visant spécifiquement à améliorer l'intégration sur le marché du travail des membres des groupes vulnérables, comme les personnes handicapées et les anciens détenus. On abordera la question des caractéristiques de l'emploi et des besoins de protection sociale des nombreux travailleurs migrants et des travailleurs du secteur informel de la région.

Protection sociale

222. Le faible taux de ratification et d'application des normes relatives aux conditions de travail et d'emploi dans la région traduit les insuffisances de la législation et des efforts menés en ce domaine. La couverture de la sécurité sociale est limitée, parfois même inexistante. Le développement du secteur informel et l'augmentation du nombre des migrants et des travailleurs domestiques dans un certain nombre de pays alourdissent le fardeau imposé aux filets de sécurité sociale, déjà faibles.

223. Les priorités régionales seront les suivantes: édification de capacités propres à appuyer l'adoption des normes internationales du travail; mise en œuvre de politiques et de programmes axés sur les risques professionnels; appui aux réformes de la sécurité sociale et renforcement des filets de sécurité sociale en faveur des travailleurs non protégés actuellement.

Dialogue social

224. Les mécanismes, les structures et le cadre juridique d'un dialogue tripartite authentique font largement défaut dans la région. La situation des syndicats est encore loin d'être compatible avec les normes internationales du travail, particulièrement celles qui portent sur la liberté d'association, le droit d'organisation et la négociation collective. Par ailleurs, les capacités dont disposent les organisations d'employeurs et de travailleurs et les administrations du travail ne sont pas suffisantes pour assurer des consultations tripartites effectives. On s'attend donc à ce que les organisations d'employeurs et de travailleurs demandent à bénéficier d'une assistance sur une large gamme de questions techniques.

Asie et Pacifique

225. L'événement le plus marquant qui ait affecté la situation économique et sociale dans la région au cours des dernières années est la crise financière qui s'est déclarée en 1997. Elle a entraîné, dans certains endroits de la région, une situation d'instabilité politique qui continue d'entraver le développement social. Mais elle a aussi provoqué des avancées notables sur les plans de la démocratie et des droits de l'homme.

226. Dans la perspective d'un certain nombre de facteurs déterminants au cours de la nouvelle période biennale, de nombreux Etats Membres de la région poursuivent des stratégies en faveur de l'intégration économique régionale. Ainsi, la zone de libre-échange de l'ANASE (AFTA) doit devenir une réalité en 2003. L'association des dix nations met à profit l'étroite coopération déjà instaurée avec des pays non Membres occupant une position clé en Asie de l'Est, notamment la Chine, la République de Corée et le Japon. Le forum de la coopération économique dans la zone de l'Asie-Pacifique (APEC) voit également s'accroître le nombre de ses membres.

227. Il importe de noter que les questions sociales, notamment la mise en valeur des ressources humaines, sont de plus en plus traitées dans le cadre des activités d'intégration économique régionale, notamment pour l'ANASE. Même ainsi, il reste beaucoup à faire pour incorporer la dimension sociale dans les efforts d'intégration régionale. Il est urgent d'intégrer des stratégies de l'emploi dans les grandes politiques nationales et régionales de développement économique. Dans ce contexte changeant du renforcement des capacités institutionnelles régionales, les ministères du Travail devront réexaminer et redéfinir leurs rôles.

Normes et les principes et droits fondamentaux au travail

228. Au cours des années 1998-99, les conventions fondamentales ont recueilli 27 ratifications émanant de la région, soit deux fois et demie de plus que pour la période 1996-97. L'OIT pense que le suivi de la Déclaration permettra d'améliorer ces résultats dans la région. Il aidera les Etats Membres à jeter les bases et à instituer le cadre juridique nécessaire pour concrétiser l'agenda du travail décent. La lutte contre le travail des enfants sera une autre priorité, notamment les projets contre la traite des femmes et des enfants. A cet égard, la direction régionale est en train de rechercher le meilleur moyen de soutenir la croissance des activités de programme, notamment pour l'IPEC, avec un budget à croissance zéro.

Emploi

229. Les situations et les conditions nationales sont extrêmement variées dans l'Asie et le Pacifique. Si la région compte de nombreux pays à l'économie particulièrement dynamique, elle est aussi celle où vivent les deux tiers du 1,2 milliard de pauvres du monde, concentrés plus particulièrement en Asie du Sud. Ce sera une lourde tâche, nécessitant la mise en œuvre de stratégies multiples, que d'atténuer les problèmes de la pauvreté, du chômage et du sous-emploi auxquels la région demeure confrontée.

230. Dans un certain nombre de pays en transition, l'appui au redéploiement des travailleurs évincés des entreprises d'Etat vers d'autres postes d'affectation sera une tâche hautement prioritaire. En revanche, le soutien aux besoins des petites économies insulaires du Pacifique Sud consistera essentiellement à favoriser des stratégies de développement de l'emploi adaptées à une économie largement tributaire de certains produits de base. L'OIT peut envisager d'apporter son soutien actif pour répondre aux besoins en matière d'emploi découlant de l'accession soudaine du Timor oriental à l'indépendance. La dimension sexiste de l'emploi dans toutes les parties de cette région sera aussi une importante question dans la mesure où l'OIT intègre les questions relatives aux femmes pour lutter contre les inégalités, la discrimination et l'exclusion.

Protection sociale

231. Les systèmes de sécurité sociale et les régimes de sécurité et de santé au travail sont d'une diversité telle que le rôle de l'OIT doit varier dans toute l'Asie et le Pacifique. Dans les économies en transition, par exemple, ces systèmes/régimes doivent souvent être repensés en fonction de l'évolution du rôle des gouvernements. Dans d'autres pays, il s'agit de renforcer ou revitaliser les systèmes existants de manière à étendre la couverture aux employés des petites entreprises et aux travailleurs du secteur informel. Les besoins des groupes vulnérables, notamment des travailleurs migrants, exigent un surcroît d'attention dans les pays d'origine et les pays d'accueil. Parmi les autres priorités dans le domaine de la protection sociale en Asie et dans le Pacifique figurent la sécurité et la santé au travail ainsi que l'élaboration de stratégies et politiques efficaces pour s'attaquer à la crise du VIH/SIDA et à son impact sur les lieux de travail.

Dialogue social

232. L'ensemble de la région est dotée de faibles mécanismes de dialogue social. Cependant, les efforts récemment déployés par l'OIT ont contribué à renforcer les organisations d'employeurs et de travailleurs et les mécanismes tripartites. La période biennale à venir offrira des possibilités en ce qui concerne la poursuite de ces efforts. Il est notamment prévu d'apporter un soutien non seulement à l'éducation ouvrière et à la promotion de relations professionnelles saines mais aussi au dialogue social en tant que moyen de régler les problèmes liés aux relations professionnelles et à la politique de l'emploi. D'autres efforts viseront à appeler l'attention des organisations d'employeurs et de travailleurs sur les besoins des femmes et à tenir compte de ces besoins dans le dialogue social.

Europe et Asie centrale

233. L'OIT mènera dans cette région une activité dans deux directions. En Europe occidentale, elle cherchera à obtenir pour son action un engagement et un soutien maximums. En Europe centrale et orientale et dans la Communauté d'Etats indépendants (CEI), elle continuera à s'intéresser essentiellement aux problèmes posés par les grands changements résultant du passage à l'économie de marché, changements qui ont eu des répercussions sur pratiquement tous les aspects de la vie professionnelle.

234. Pour son activité dans cette région, l'OIT se laissera guider par les résultats de la sixième Réunion régionale européenne, tenue en décembre 2000, et veillera à s'y conformer. Cette réunion a identifié une série de grandes priorités visant à assigner à l'OIT un rôle plus important dans le processus d'adhésion à l'Union européenne, dans la mise en œuvre du Pacte de stabilité pour l'Europe du Sud-Est et dans la consolidation des démocraties sociales au sein de la CEI.

Normes et les principes et droits fondamentaux au travail

235. En Europe centrale et orientale, la reconnaissance effective des principes et droits fondamentaux au travail devra être soutenue par des initiatives appropriées. En ce qui concerne la liberté syndicale et le droit de négociation collective, cette reconnaissance intéressera plus particulièrement les Etats Membres appartenant à cette région. Parmi les autres questions fondamentales figurera l'élimination des pires formes de travail des enfants partout où elles existent et l'élimination de la discrimination dans l'emploi et la profession.

236. S'agissant de la CEI, l'OIT s'efforcera surtout d'apporter son assistance pour la ratification et la mise en œuvre des normes fondamentales du travail. La priorité consistera à combiner la promotion des principales normes internationales du travail, le renforcement des capacités institutionnelles, la réforme de la législation du travail et la lutte contre la pauvreté, en élaborant une démarche de développement social, économique et humain.

237. La coopération technique au titre de cet objectif stratégique s'articulera autour d'un programme de base visant l'élimination du travail des enfants et la mise en œuvre des principes et droits inscrits dans la Déclaration.

Emploi

238. Au cours de la dernière décennie, les pays d'Europe centrale et orientale ont progressé dans l'adaptation de leur marché du travail aux impératifs de l'économie de marché. Cependant, de nouvelles réformes sont nécessaires pour que la croissance économique puisse se traduire par la promotion de l'emploi, c'est-à-dire pour que soit créé un emploi décent pour tous. La réalisation de cet objectif suppose que l'on reconnaisse l'importance d'une politique active du marché du travail. Elle suppose notamment que les Etats de cette région (ainsi qu'ils l'ont déjà reconnu) soient dotés de systèmes d'éducation et de formation plus aptes et plus prompts à relever le niveau moyen et la qualité moyenne de l'enseignement pour les jeunes et à créer une base solide pour l'apprentissage tout au long de la vie. Elle passe aussi par la mise en place de politiques et de systèmes propres à faciliter l'ajustement des compétences en fonction de l'évolution des besoins.

239. La plupart des Etats membres de la CEI doivent encore élaborer les fondements de leur politique et de leur programme pour l'emploi. Nombre d'entre eux n'ont pas les moyens d'action globale nécessaires à la promotion de l'emploi. Il leur faut bénéficier d'un soutien actif pour pouvoir créer en permanence de nouveaux emplois, mettre en place des systèmes nouveaux ou amélio-

rés d'information sur le marché du travail et d'aide à l'amélioration des compétences. Il convient également que leur soient communiquées les pratiques et expériences les plus concluantes.

240. La coopération technique à financement extrabudgétaire aux fins de la réalisation de cet objectif stratégique visera essentiellement à aider à la création d'emplois dans les situations au sortir d'une crise.

Protection sociale

241. En Europe centrale et orientale, le système de protection sociale est caractérisé par un manque de cohérence et de cohésion dans les systèmes de prestations, par une gestion et une administration déficientes et par des problèmes de financement. Les systèmes en place au sein de la CEI se sont considérablement dégradés. Dans ces deux parties de l'Europe, les groupes les plus vulnérables sont les familles monoparentales, les chômeurs de longue durée, les travailleurs des petites entreprises ou du secteur informel, les personnes âgées et les retraités. Plusieurs pays ont manifesté un intérêt particulier pour les questions relatives à l'emploi et à la protection des travailleurs migrants. De nombreux pays sont sur le point de prendre des décisions importantes concernant les orientations futures de leur système de protection sociale. D'où la nécessité pour tous les partenaires, y compris les mandants de la région et les institutions financières internationales, d'ouvrir un large débat sur les choix possibles.

242. Les gouvernements d'Europe centrale et orientale ont souhaité obtenir une assistance pour élaborer une meilleure politique en matière de sécurité et de santé au travail et, notamment, pour harmoniser les mesures législatives et pratiques garantissant un travail sans risque. Ils envisagent également une assistance pour la réforme des systèmes de pensions. Les activités de l'OIT au sein de la CEI viseront principalement à élargir l'objectif de sécurité et de santé au travail dans les pays cibles et sur certains lieux de travail. Le soutien à la réforme de la sécurité sociale, notamment la collaboration avec la Banque mondiale, sera aussi une priorité.

243. L'une des principales composantes du futur programme de coopération technique dans cette région sera la lutte contre le VIH/SIDA sur le lieu de travail.

Dialogue social

244. Même si de nombreux pays d'Europe centrale et orientale et plusieurs Etats de la CEI ont progressé vers la mise en place d'une économie de libre marché, il leur reste encore – et c'est là une tâche considérable – à appliquer et à consolider au quotidien les nouvelles règles. Cela s'explique en partie par le fait qu'il n'y a toujours pas d'organisations d'employeurs et de travailleurs fortes, autonomes et efficaces. Il convient que les partenaires sociaux soient encouragés et renforcés, que des pratiques saines soient adoptées et mises en application, et que le respect des règles démocratiques communément admises soit institué en pratique courante.

245. Dans la logique du renforcement des capacités institutionnelles de dialogue social, des Etats d'Europe centrale et orientale ont déclaré souhaiter une assistance pour promouvoir la négociation collective à tous les niveaux ainsi que le rôle de conciliation, de médiation et d'arbitrage dans le règlement des conflits du travail.

246. La coopération technique au titre de cet objectif stratégique sera assurée en étroite association avec les activités déployées au titre de la Déclaration.

Gouvernance, appui et management

247. La qualité des services d'appui a une influence déterminante sur la réalisation des quatre objectifs stratégiques de l'OIT. Dans l'optique de l'introduction des principes de la budgétisation stratégique dans la planification et la gestion du BIT, le Bureau a élaboré pour chaque programme d'appui des normes de service qui ont été soumises au Conseil d'administration à sa 279^e session, en novembre 2000¹. Le contrôle de ces normes sera maintenu en 2002-03. Le texte ci-après ne décrit que les grands changements apportés à la stratégie destinée à renforcer la capacité institutionnelle du BIT dans les domaines de la gouvernance, de l'appui et du management.

Organes directeurs

248. Sous cette rubrique figurent les ressources destinées à financer les travaux de la Conférence internationale du Travail, du Conseil d'administration, des principales réunions régionales et des services juridiques, qui continueront comme par le passé. Un intérêt particulier sera toutefois porté au Département des relations, réunions et documents afin d'assurer un service amélioré et économique. La démarche qui sera adoptée tiendra compte des vues exprimées par le Conseil d'administration à sa 279^e session (novembre 2000).

249. Il est prévu d'orienter les travaux d'impression au BIT vers des services normalisés, mieux adaptés aux besoins du Bureau. La stratégie dans ce domaine consiste à adopter des méthodes de travail plus flexibles et un nouveau matériel d'impression numérique ainsi que des copieurs numériques en couleurs. Somme toute, cela devrait améliorer la présentation, la qualité et la rapidité du service. Les contrôles de gestion seront renforcés. La longueur des documents du Conseil d'administration sera strictement limitée à partir de 2001 afin de contenir les coûts et d'alléger la tâche des membres du Conseil d'administration. Comme la technologie continue d'évoluer dans ces domaines, on sera attentif aux innovations et aux meilleures pratiques adoptées ailleurs en vue de leur éventuelle introduction au BIT. La possibilité de diffuser les documents par voie électronique sera examinée afin de déterminer s'il est possible de réduire la production de documents en clair. En outre, un examen complet de la production des documents sera achevé en 2001; cet exercice devrait déboucher sur des propositions de modifications propres à améliorer la gestion du déroulement des opérations.

Services de management

250. La Direction générale continuera de jouer un rôle central dans l'amélioration du service et de l'efficacité en 2002-03. Les trois départements qui constituent les services de management (Services financiers, Programmation et gestion, Développement des ressources humaines) continueront de rechercher les possibilités d'améliorer le service et de contrôler efficacement les coûts. Ces trois départements sont par ailleurs engagés dans un processus de changement à long terme qui a un impact stratégique sur les opérations de l'OIT.

Développement des ressources humaines

251. Les ressources humaines sont stratégiquement liées à la capacité de l'OIT de promouvoir concrètement le travail décent, en particulier en adaptant mieux la mise en valeur du personnel et le recrutement aux besoins de l'Organisation. En 2002-03, le Bureau devrait relever en partie quatre grands défis et achever ce processus en 2005:

- poursuite de l'élaboration et de la mise en œuvre de la stratégie en matière de ressources humaines qui a été présentée à la Commission du programme, du budget et de l'administration en novembre 1999, puis en mars et en novembre 2000². D'ici 2002, l'incorporation des nouvelles procédures relatives aux ressources humaines sera bien engagée;
- mise en place des systèmes de gestion de carrière et de planification des remplacements en vue d'assurer la nomination en temps voulu de candidats qualifiés;

¹ Document GB.279/PFA/7.

² Document GB.279/PFA/12.

- développement des activités de formation orientées vers la réalisation des objectifs prioritaires de l'OIT;
- réorientation des dépenses de personnel de l'administration vers l'organisation des carrières et la formation.

252. L'objectif global est d'accroître sensiblement les capacités du Bureau en appliquant de solides contrôles de qualité au recrutement extérieur et en investissant davantage dans la formation et le perfectionnement du personnel. On veillera particulièrement à ce que les politiques en matière de ressources humaines prennent en considération la parité hommes-femmes. Avec la décentralisation et l'externalisation de certaines activités, des ressources plus importantes devraient pouvoir être consacrées à l'organisation des carrières plutôt qu'à l'administration.

253. Un financement a été prévu pour la mise en œuvre du nouvel accord collectif sur le règlement des différends, pour la nomination d'un médiateur et pour les frais administratifs liés à la procédure d'examen du groupe mixte.

254. La formation du personnel devra être renforcée afin de renouveler la main-d'œuvre du BIT à la suite des départs à la retraite et de la restructuration globale. La formation sera axée en priorité sur les compétences et les pratiques en matière de gestion, les compétences et connaissances techniques – en particulier celles qui entrent en jeu dans le service aux mandants – et la valorisation du personnel par des échanges avec les mandants tripartites. Dans tous ces domaines, des ressources extrabudgétaires seraient particulièrement utiles dans la perspective du renforcement de la capacité du BIT de mener à bien ses activités dans un cadre stratégique.

Programmation et gestion

255. La mise en place de la budgétisation stratégique se poursuivra en 2002. Les premières mesures prises, qui ont consisté à centrer le programme et budget non plus sur les activités et les produits mais sur les liens entre les priorités, les ressources et les résultats, seront valorisées par une plus grande rigueur dans l'établissement des rapports sur les résultats et par une approche stratégique de l'évaluation au Bureau.

256. En 2002-03, l'accent sera mis sur le renforcement des principes et des techniques de budgétisation stratégique au Bureau. A cette fin, les cadres recevront une formation à l'application de la budgétisation stratégique. Cet effort de formation devrait être financé par des ressources extrabudgétaires.

Services financiers

257. Le Conseil d'administration a accepté d'investir des ressources dans un vaste projet de modernisation des systèmes d'information en vue de faciliter la planification et les opérations financières au Bureau. Il faudra pour cela remplacer l'ancien système financier par un logiciel commercial moderne de planification des ressources d'entreprise. La mise en place du nouveau système se poursuivra pendant toute la période biennale et le début de l'exercice suivant.

Services d'appui

258. Les fonctions des services d'appui facilitent le travail de tous les secteurs en assurant un milieu de travail efficient. Pour que son personnel puisse accomplir sa tâche, le Bureau a besoin de systèmes de communication, de technologies informatiques et d'équipements efficaces. L'une des principales priorités sera d'élaborer et de mettre en œuvre une stratégie de gestion du savoir. La bibliothèque du BIT, qui continuera à rassembler des informations pour le personnel du Bureau et les utilisateurs extérieurs, y sera associée. Elle s'attachera de plus en plus à aider ses utilisateurs en leur offrant des liens électroniques avec les informations disponibles au Bureau et à l'extérieur. L'administration interne est une autre composante qui continuera à fournir des services pratiques importants d'une manière de plus en plus efficace et économe. Les publications suivront une nouvelle politique visant à leur assurer un meilleur accès au public et un plus grand retentissement, sur la base de produits d'information de qualité.

Bureau de l'informatique et des communications

259. Le cadre stratégique place les systèmes informatiques au centre de l'attention pendant la période biennale. Les initiatives ci-après seront prises pendant l'exercice:

- installation d'un système de gestion électronique des documents qui constituera un support sûr pour des documents consultables de tous types: dossiers de traitement de texte, tableurs, publications, courrier électronique, pages Web, documents numérisés tirés des archives du BIT, images, matériel audio et vidéo. Ce système sera totalement accessible à partir des régions, ce qui permettra de rationaliser la production et la diffusion des documents;
- poursuite de l'amélioration de l'infrastructure de réseaux;
- amélioration de la fiabilité et des performances des applications exploitées sur le réseau.

Annexes documentaires

Budget opérationnel

1. La présente annexe documentaire contient des tableaux indiquant les ressources allouées aux programmes de l'OIT. Elle décrit les principales fonctions des programmes mais ne donne pas de détails sur les mandats ou les activités prévues. Enfin, elle explique les changements importants dans le montant des ressources.

Tableau A1-1. Etat récapitulatif du budget opérationnel pour 2002-03

	Budget 2000-01	Budget 2002-03 (en dollars constant de 2000-01)	Budget 2002-03 (recalculé et réévalué au taux de) 1.77 FS pour 1 dollar E.-U.
PARTIE I			
Organes directeurs			
Conférence internationale du Travail	9 602 562	9 523 886	8 506 874
Conseil d'administration	3 729 458	3 704 891	3 245 148
Principales réunions régionales	558 700	832 259	824 335
Services juridiques	2 522 832	2 519 193	2 306 987
Relations, réunions et documents	44 483 119	42 640 111	38 178 094
	60 896 671	59 220 340	53 061 438
Objectifs stratégiques			
Programmes techniques			
Normes et principes et droits fondamentaux au travail			
Programme focal pour la promotion de la Déclaration	2 400 410	2 794 263	2 556 582
Programme focal sur le travail des enfants	2 926 050	3 009 546	2 776 622
Normes international du travail			
Egalité et emploi	3 640 006	3 632 511	3 378 065
Protection sociale et condition des travailleurs	4 104 400	4 100 010	3 816 406
Liberté syndicale	3 178 792	3 218 072	2 976 564
Politique et information normative	2 723 645	3 010 104	2 759 274
Gestion du programme	3 531 739	3 609 659	3 166 993
Cabinet du directeur exécutif et services communs	2 901 228	2 871 251	2 749 009
	25 406 270	26 245 416	24 179 515
Emploi			
Stratégie en matière d'emploi	9 585 704	9 657 853	8 878 542
Programme focal sur les connaissances, les compétences et l'employabilité	6 612 562	6 396 742	5 868 849
Redressement et reconstruction			
Programme focal sur la réponse aux crises et la reconstruction	2 075 915	1 918 926	1 748 661
Investissements à forte densité d'emplois	1 437 017	1 416 404	1 297 579
Création d'emplois et développement de l'entreprise			
Programme focal de promotion de l'emploi par le développement de petites entreprises	4 864 904	4 467 962	4 121 671
Gestion et citoyenneté d'entreprise	1 987 520	1 735 581	1 608 101
Coopératives	1 316 932	1 274 526	1 164 610
Gestion du programme	804 562	784 402	701 836
Promotion des questions de genre	1 272 636	1 257 736	1 161 489
Entreprises multinationales	1 113 784	965 343	890 320
Cabinet du directeur exécutif et services communs	5 128 491	5 171 573	4 908 727
	36 200 027	35 047 048	32 350 385

	Budget 2000-01	Budget 2002-03 (en dollars constant de 2000-01)	Budget 2002-03 (recalculé et réévalué au taux de) 1.77 FS pour 1 dollar E.-U.
Protection sociale			
Sécurité sociale			
Programme focal sur la sécurité socio-économique	1 941 856	1 935 498	1 783 534
Politiques et développement de la sécurité sociale	3 286 080	3 412 020	3 138 682
Financement, actuariat et statistiques de la sécurité sociale	2 325 950	2 416 656	2 207 220
Gestion du programme	445 056	–	–
Protection des travailleurs			
Programme focal sur la sécurité et la santé au travail et sur l'environnement (SafeWork)	8 478 481	7 587 856	6 984 841
Conditions de travail	3 851 092	3 730 831	3 432 075
Migrations internationales	1 563 270	1 616 644	1 486 789
Programme de l'OIT sur le VIH/SIDA et le monde du travail	–	1 117 918	1 029 295
Gestion du programme	774 696	–	–
Cabinet du directeur exécutif et services communs	2 614 687	2 759 193	2 628 503
	25 281 168	24 576 616	22 690 939
Dialogue social			
Activités pour les employeurs	5 455 460	5 412 948	5 136 046
Activités pour les travailleurs	13 963 950	13 857 006	13 237 738
Programme focal pour le renforcement du dialogue social	4 151 698	4 037 319	3 693 584
Activités sectorielles	9 206 642	8 822 309	8 032 858
Action gouvernementale, législation du travail et administration du travail	3 307 246	3 050 616	2 808 649
Cabinet du directeur exécutif et services communs	3 115 691	3 403 346	3 179 516
	39 200 687	38 583 544	36 088 391
Activités intersectorielles			
Travail décent: appui opérationnel intersectoriel	–	2 925 374	2 671 331
Egalité entre hommes et femmes	2 026 622	2 011 540	1 850 815
Statistiques	6 579 622	6 282 754	5 697 188
Institut international d'études sociales	4 931 020	4 849 222	4 499 219
Centre international de formation de l'OIT, Turin	5 340 000	5 436 838	5 534 701
Relations externes et partenariats	4 515 784	4 502 050	4 281 932
Groupe des politiques internationales	1 246 414	1 523 817	1 398 793
Communications	5 599 375	5 658 538	5 160 727
Développement du site Web de l'Organisation	–	790 281	725 804
Réserves pour les réunions techniques	1 554 102	1 548 347	1 385 177
	31 792 939	35 528 761	33 205 687
Total, programmes techniques	157 881 091	159 981 385	148 514 917
Régions			
Coopération pour le développement			
Cabinet du directeur exécutif	591 395	590 590	539 276
Coopération pour le développement	2 465 877	2 400 600	2 203 989
Programmes extérieurs en Afrique	40 073 294	39 776 636	38 642 216
Programmes extérieurs dans les Amériques	36 680 263	36 480 820	35 903 871
Programmes extérieurs dans les Etats arabes	8 129 430	8 019 857	8 126 178
Programmes extérieurs en Asie et dans le Pacifique	37 960 606	37 892 278	36 466 951
Programmes extérieurs en Europe et en Asie centrale	12 380 652	12 292 165	12 313 561
	138 281 517	137 452 946	134 196 042

	Budget 2000-01	Budget 2002-03 (en dollars constant de 2000-01)	Budget 2002-03 (recalculé et réévalué au taux de) 1.77 FS pour 1 dollar E.-U.
Services d'appui			
Bibliothèque et services d'information	7 397 379	6 939 436	6 419 475
Informatique et communications	11 625 682	11 738 382	10 689 991
Administration interne	31 150 832	29 664 053	26 023 477
Publications	5 392 002	4 983 404	4 679 385
	55 565 895	53 325 275	47 812 328
Total, objectifs stratégiques	351 728 503	350 759 606	330 523 287
Services de management			
Direction générale	6 339 726	6 275 250	5 707 035
Développement des ressources humaines	15 002 862	15 231 064	13 695 588
Services financiers			
Cabinet du directeur exécutif	591 395	590 588	539 274
Services financiers	10 963 368	11 246 829	10 037 241
Programmation et gestion	4 796 756	4 685 866	4 327 254
	37 694 107	38 029 597	34 306 392
Autres provisions budgétaires	20 243 879	20 549 417	18 949 160
Ajustement pour mouvements de personnel	-3 968 160	-3 968 160	-3 675 277
TOTAL PARTIE I.	466 595 000	464 590 800	433 165 000
PARTIE II. DÉPENSES IMPRÉVUES			
Dépenses imprévues	875 000	875 000	875 000
PARTIE III. FONDS DE ROULEMENT			
Fonds de roulement			
TOTAL (PARTIES I-III)	467 470 000	465 465 800	434 040 000

Partie I

Organes directeurs

Tableau A1-2. Budget opérationnel: organes directeurs

Budget ordinaire	Services organiques (années/mois de travail)	Services généraux	Dépenses de personnel (en dollars E.-U.)	Autres dépenses	Ressources totales
Organes directeurs					
Conférence internationale du Travail	2 / 1	0 / 0	5 740 170	2 766 704	8 506 874
Conseil d'administration	0 / 0	0 / 0	1 488 645	1 756 503	3 245 148
Principales réunions régionales	0 / 0	0 / 0	150 880	673 455	824 335
Services juridiques	13 / 0	6 / 0	2 234 604	72 383	2 306 987
Relations, réunions et documents	121 / 0	209 / 0	34 131 930	4 046 164	38 178 094
Total 2002-03	136 / 1	215 / 0	43 746 229	9 315 209	53 061 438
Total 2000-01	142 / 5	230 / 0	50 959 275	9 937 396	60 896 671

2. *Conférence internationale du Travail* – Cette rubrique indique les coûts directs (tels que les frais d'interprétation, d'élaboration et d'impression des rapports et de location des installations et certaines dépenses de personnel) liés à la tenue de deux sessions de la Conférence pendant la période biennale. On estime que le coût total effectif supporté par l'ensemble du Bureau pour la préparation des documents et les services concernant l'organisation et la tenue de la Conférence ainsi que les documents est supérieur de 9,7 millions de dollars E.-U. par période biennale aux coûts inscrits au budget au titre de cette rubrique. Aux fins des prévisions budgétaires, on a tablé sur l'hypothèse que l'ordre du jour des deux sessions de la Conférence comprendra trois questions inscrites d'office et trois questions inscrites à l'ordre du jour par la Conférence ou le Conseil d'administration. Le montant du budget en termes réels a diminué d'environ 79 000 dollars.

3. *Conseil d'administration* – Cette rubrique indique les coûts directs (tels que les frais de voyage et l'indemnité journalière de subsistance versée aux délégués ainsi que les frais d'interprétation) liés à la tenue des six sessions prévues au cours de la période biennale 2002-03. On estime que le coût total effectif supporté par l'ensemble du Bureau pour la préparation des documents et les services concernant l'organisation ainsi que les réunions et les documents est supérieur de 17,9 millions de dollars par période biennale aux coûts inscrits au budget au titre de cette rubrique. Le montant du budget en termes réels a diminué d'environ 25 000 dollars.

4. *Principales réunions régionales*. Ce poste prévoit des crédits pour les coûts liés à la tenue de la 15^e Réunion régionale des Amériques à Lima en 2002 et à la 10^e Réunion régionale africaine à Abidjan en 2003. La durée de ces réunions sera de quatre jours. Le budget est augmenté d'environ 274 000 dollars en termes réels du fait que les deux réunions n'auront pas lieu à Genève. En 2000-01, la Réunion régionale européenne a été organisée à Genève, où le coût du service des réunions est plus bas.

5. *Services juridiques* – Ce titre recouvre les travaux juridiques se rapportant à la Constitution et aux organes directeurs. Ces services s'occupent d'établir et d'examiner les conventions et recommandations internationales du travail et autres instruments. Ils fournissent des avis juridiques sur des questions de personnel, des questions commerciales ou techniques et sur les contrats. Le montant nominal du budget correspondant à ce poste est réduit en termes réels d'environ 4 000 dollars.

6. *Relations, réunions et documents* – Les fonctions de ce poste consistent à assurer 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, et à assurer les relations officielles avec les Etats Membres. Les ressources allouées à ce département accusent une diminution de 6/06 années de travail des services organiques et de 15/00 années de travail des services généraux qui est due à un meilleur flux des travaux et aux technologies nouvelles. La production réduite des documents sous forme imprimée en raison des restrictions imposées à la longueur des documents et de leur diffusion électronique aura pour effet de diminuer les coûts de distribution de près de 100 000 dollars.

Objectifs stratégiques

Programmes techniques

Normes et principes et droits fondamentaux au travail

Tableau A1-3. Budget opérationnel: normes et principes et droits fondamentaux au travail

Budget ordinaire	Services organiques (années/mois de travail)	Services généraux	Dépenses de personnel (en dollars E.-U.)	Autres dépenses	Ressources totales
Objectifs stratégiques - Programmes techniques					
Normes et principes et droits fondamentaux au travail					
Programme focal pour la promotion de la déclaration	12 / 0	7 / 0	2 151 156	405 426	2 556 582
Programme focal sur le travail des enfants	16 / 0	3 / 0	2 417 448	359 174	2 776 622
Normes internationales du travail					
Egalité et emploi	22 / 6	4 / 0	3 304 770	73 295	3 378 065
Protection sociale et conditions des travailleurs	26 / 0	4 / 0	3 773 448	42 958	3 816 406
Liberté syndicale	18 / 0	6 / 0	2 848 104	128 460	2 976 564
Politique et information normatives	14 / 0	6 / 6	2 348 952	410 322	2 759 274
Gestion du programme	4 / 0	21 / 0	2 161 027	1 005 966	3 166 993
Cabinet du directeur exécutif et services communs	7 / 0	4 / 0	1 376 341	1 372 668	2 749 009
Total 2002-03	119 / 6	55 / 6	20 381 246	3 798 269	24 179 515
Total 2000-01	116 / 6	54 / 6	21 656 102	3 750 168	25 406 270

7. Le *Programme focal pour la promotion de la Déclaration* est axé sur la promotion de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail, y compris ses procédures de suivi.

8. Le *Programme focal sur le travail des enfants* est chargé d'intégrer tous les aspects de l'action de l'OIT sur le travail des enfants.

9. *Normes internationales du travail*. Ce département est le point focal pour la politique relative aux normes. Il fournit aussi des avis techniques sur les normes du travail et assure le service des mécanismes de contrôle de l'OIT. Outre la gestion et les services communs, il englobe:

- *Egalité et emploi*. Ce service s'occupe des instruments relatifs à l'égalité, au travail forcé, à la politique de l'emploi, aux travailleurs migrants et aux peuples indigènes et tribaux. Il est aussi chargé de la coordination des droits de l'homme.
- *Protection sociale et condition des travailleurs*. Ce service s'occupe des instruments relatifs au travail des enfants (en coopération avec le Programme focal sur le travail des enfants), à l'administration et à l'inspection du travail, à la protection sociale, à la sécurité et la santé, aux conditions de travail et au secteur maritime.
- *Liberté syndicale*. Ce service assure le secrétariat du Comité de la liberté syndicale du Conseil d'administration, qui s'occupe de tous les instruments connexes.
- *Politique et information normatives*. Ce service assiste le Conseil d'administration en relation avec l'approche intégrée des normes du travail et fournit des services d'information juridique à l'intérieur comme à l'extérieur du BIT.
- *Gestion du programme*. Cette unité assure le service des organes de contrôle et le suivi des ratifications et de l'établissement des rapports.

10. *Cabinet du directeur exécutif et services communs*. Cette rubrique couvre le poste du directeur exécutif ainsi que la coordination et le soutien de l'ensemble des activités menées dans le secteur.

11. Les ressources consacrées au secteur ont augmenté de 840 000 dollars. Pour renforcer les travaux sur la Déclaration, les ressources ont été accrues de 394 000 dollars en termes réels, ce qui tient en grande partie à une augmentation de 2/00 années de travail des services organiques et 1/00 année de travail des services généraux. Pour promouvoir les travaux sur la politique relative aux normes, et notamment les consultations officieuses avec les mandants, les ressources du programme Politique et information normatives ont été augmentées de 286 000 dollars en termes réels. Une hausse de 39 000 dollars en termes réels est prévue pour le programme Liberté syndicale, de même qu'un accroissement de 89 000 dollars en termes réels pour la commission d'experts. Outre une augmentation des ressources d'environ 83 000 dollars en termes réels au titre du Programme focal sur le travail des enfants, il est prévu de renforcer encore le secteur en transformant cinq postes d'experts dans des équipes multidisciplinaires en postes d'experts de l'IPEC.

Secteur de l'emploi

Tableau A1-4. Budget opérationnel: emploi

Budget ordinaire	Services organiques (années/mois de travail)	Services généraux	Dépenses de personnel (en dollars E.-U.)	Autres dépenses	Ressources totales
Objectifs stratégiques – Programmes techniques					
Emploi					
Stratégie en matière d'emploi	43 / 6	20 / 4	7 308 518	1 570 024	8 878 542
Programme focal sur les connaissances, les compétences et l'employabilité	28 / 0	16 / 0	4 916 784	952 065	5 868 849
Redressement et reconstruction					
Programme focal sur la réponse aux crises et la reconstruction	7 / 0	7 / 0	1 448 076	300 585	1 748 661
Investissements à forte intensité d'emplois	6 / 0	4 / 0	1 095 288	202 291	1 297 579
Création d'emplois et développement de l'entreprise					
Programme focal de promotion de l'emploi par le développement des petites entreprises	21 / 0	7 / 4	3 347 108	774 563	4 121 671
Gestion et citoyenneté d'entreprise	9 / 0	2 / 0	1 351 092	257 009	1 608 101
Coopératives	5 / 0	4 / 0	961 380	203 230	1 164 610
Gestion du programme	2 / 0	5 / 0	632 616	69 220	701 836
Promotion des questions de genre	6 / 0	2 / 0	949 368	212 121	1 161 489
Entreprises multinationales	5 / 0	2 / 0	815 460	74 860	890 320
Cabinet du directeur exécutif et services communs	8 / 0	8 / 0	1 774 069	3 134 658	4 908 727
Total 2002-03	140 / 6	77 / 8	24 599 759	7 750 626	32 350 385
Total 2000-01	137 / 6	81 / 8	26 687 925	9 512 102	36 200 027

12. *Stratégie en matière d'emploi.* Ce département analyse l'évolution de l'emploi à l'échelle mondiale, mène des recherches et fait rapport sur l'incidence sur l'emploi des politiques et mesures macroéconomiques, financières et autres.

13. Le *Programme focal sur les connaissances, les compétences et l'employabilité* vise à accroître les investissements dans la formation, en prêtant une attention particulière aux groupes vulnérables. Il favorise également les partenariats entre les agences pour l'emploi publiques et privées et les prestataires de formation afin de promouvoir le travail décent et de veiller à ce qu'ils puissent répondre conjointement aux besoins en évolution du marché du travail.

14. Le titre *Redressement et reconstruction* recouvre:

- Le *Programme focal sur la réponse aux crises et la reconstruction*, qui amorce et coordonne les réponses de l'OIT aux crises.
- Les *Investissements à forte intensité d'emplois*, unité chargée de promouvoir le travail décent par l'exécution à forte intensité d'emplois de travaux publics d'infrastructure.

15. La rubrique *Création d'emplois et développement de l'entreprise* englobe:

- Le *Programme focal de promotion de l'emploi par le développement des petites entreprises*, qui appuie la création d'emplois et le travail décent dans les petites entreprises et microentreprises et favorise la mise à niveau des entreprises du secteur informel.
- L'unité *Gestion et citoyenneté d'entreprise*, qui encourage l'adoption de pratiques de gestion qui soient conformes aux principes fondamentaux de l'OIT et aux normes internationales du travail, y compris au moyen d'initiatives privées volontaires.
- Le programme *Coopératives*, qui vise à renforcer les coopératives et les entreprises collectives similaires.

16. *Promotion des questions de genre*. Ce département est chargé de faciliter l'intégration de ces questions dans les activités de promotion de l'emploi de l'OIT et met concrètement l'accent sur la création d'emplois en plus grand nombre et de meilleure qualité pour les femmes.

17. *Entreprises multinationales*. Cette unité assure la promotion de la Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale.

18. *Cabinet du directeur exécutif et services communs*. Cette rubrique couvre le poste du directeur exécutif ainsi que la coordination et le soutien de toutes les activités du secteur.

19. Les ressources du budget ordinaire allouées à ce secteur ont été diminuées de 1 153 000 dollars en termes réels par rapport à 2000-01, ce qui s'explique par une augmentation de 3/00 années de travail des services organiques, une réduction de 4/00 années de travail des services généraux et une réduction d'environ 1 243 000 dollars au titre des dépenses non afférentes au personnel. Cette diminution est compensée par une augmentation des ressources dans les programmes intersectoriels qui comportent une forte composante emploi. De plus, la baisse prévue des dépenses pour la coopération technique financée par des ressources extrabudgétaires aura pour effet de réduire le volume de travail du secteur lié à la gestion des projets de coopération technique.

Secteur de la protection sociale

Tableau A1-5. Budget opérationnel: protection sociale

Budget ordinaire	Services organiques (années/mois de travail)	Services généraux	Dépenses de personnel (en dollars E.-U.)	Autres dépenses	Ressources totales
Objectifs stratégiques – Programmes techniques					
Protection sociale					
Sécurité sociale					
Programme focal sur la sécurité socio-économique	10 / 0	4 / 0	1 630 920	152 614	1 783 534
Politiques et développement de la sécurité sociale	17 / 0	8 / 0	2 860 116	278 566	3 138 682
Financement, actuariat et statistiques de la sécurité sociale	10 / 6	8 / 0	1 989 714	217 506	2 207 220
Protection des travailleurs					
Programme focal sur la sécurité et la santé au travail et sur l'environnement (SafeWork)	37 / 0	16 / 0	6 121 956	862 885	6 984 841
Conditions de travail	18 / 0	8 / 0	2 994 024	438 051	3 432 075
Migrations internationales	8 / 0	4 / 0	1 363 104	123 685	1 486 789
Programme de l'OIT sur le VIH/SIDA et le monde du travail	5 / 0	2 / 0	815 460	213 835	1 029 295
Cabinet du directeur exécutif et services communs	6 / 0	6 / 0	1 360 333	1 268 170	2 628 503
Total 2002-03	111 / 6	56 / 0	19 135 627	3 555 312	22 690 939
Total 2000-01	115 / 2	61 / 2	21 973 099	3 308 069	25 281 168

20. La branche *Sécurité sociale* regroupe trois programmes:

- *Programme focal sur la sécurité socio-économique.* Axé sur l'étude des questions de sécurité sociale et économique, il apporte un appui à l'élaboration des politiques et aux activités de coopération technique.
- *Politiques et développement de la sécurité sociale.* Ce programme porte sur l'élaboration de politiques et de stratégies qualitatives destinées à améliorer les systèmes nationaux de sécurité sociale et sur la fourniture de conseils et d'une aide techniques.
- *Financement, actuariat et statistiques de la sécurité sociale.* Analyse quantitative des systèmes nationaux de sécurité sociale existants ou prévus; conseil et formation au profit des gouvernements, des partenaires sociaux et des organismes de sécurité sociale.

21. La branche *Protection des travailleurs* regroupe quatre programmes:

- *Programme focal sur la sécurité et la santé au travail et sur l'environnement (SafeWork).* Améliorer les politiques et programmes de prévention tels que l'utilisation volontaire des systèmes de gestion de la sécurité et de la santé, la promotion de la santé des travailleurs et la sensibilisation aux questions d'environnement dans le monde du travail. Cet objectif est subordonné à l'application des normes de l'OIT.
- *Conditions de travail.* Sensibiliser les mandants de l'OIT à la nécessité d'adopter des politiques et des pratiques destinées à améliorer les conditions de travail et d'emploi et le respect de la dignité des travailleurs.
- *Migrations internationales pour l'emploi.* Appui à l'élaboration de politiques et programmes nationaux propres à protéger efficacement les travailleurs migrants en leur garantissant l'égalité de traitement et de chances. But: essayer de parvenir à un consensus international sur la meilleure manière de gérer les migrations de main-d'œuvre.
- *Programme de l'OIT sur le VIH/SIDA et le monde du travail.* Evaluer, par le biais de l'information, de l'éducation et de la communication, l'incidence du VIH/SIDA et prévenir son extension dans le monde du travail. Défendre les droits des personnes atteintes de cette maladie et favoriser la création de programmes nationaux destinés à répondre aux besoins des travailleurs concernés et des personnes à leur charge et leur offrir de plus grandes possibilités d'emploi et de revenu.

22. *Cabinet du directeur exécutif et services communs.* Aider le directeur exécutif; coordonner les activités de l'ensemble du secteur et leur apporter un appui.

23. Les ressources du secteur de la protection sociale ont été amputées d'environ 705 000 dollars en termes réels (réduction de 3/08 années de travail des services organiques et de 5/02 années de travail des services généraux), cette baisse étant contrebalancée par une augmentation d'environ 468 000 dollars des dépenses non afférentes au personnel. Dans la branche Sécurité sociale, les ressources non afférentes au personnel affectées aux programmes Politiques et développement de la sécurité sociale et Financement, actuariat et statistiques de la sécurité sociale ont été augmentées en transformant près de la moitié des ressources précédemment affectées à la direction de la branche. La réduction en termes réels d'environ 891 000 dollars du programme focal sur la sécurité et la santé au travail et sur l'environnement a servi en grande partie à financer le nouveau Programme de l'OIT sur le VIH/SIDA et le monde du travail. Les ressources affectées au Cabinet du directeur exécutif et aux services communs ont été accrues de 2/00 années de travail des services généraux.

Secteur du dialogue social

Tableau A1-6. Budget opérationnel: dialogue social

Budget ordinaire	Services organiques (années/mois de travail)	Services généraux	Dépenses de personnel (en dollars E.-U.)	Autres dépenses	Ressources totales
Objectifs stratégiques – Programmes techniques					
Dialogue social					
Activités pour les employeurs	18 / 0	7 / 0	2 977 104	2 158 942	5 136 046
Activités pour les travailleurs	42 / 0	18 / 0	6 993 456	6 244 282	13 237 738
Programme focal pour le renforcement du dialogue social	18 / 0	10 / 0	3 195 984	497 600	3 693 584
Activités sectorielles	38 / 0	12 / 0	6 105 157	1 927 701	8 032 858
Action gouvernementale, législation du travail et administration du travail	14 / 0	6 / 0	2 312 472	496 177	2 808 649
Cabinet du directeur exécutif et services communs	7 / 0	12 / 0	1 932 001	1 247 515	3 179 516
Total 2002-03	137 / 0	65 / 0	23 516 174	12 572 217	36 088 391
Total 2000-01	137 / 0	65 / 4	25 631 635	13 569 052	39 200 687

24. *Activités pour les employeurs.* Promouvoir, en coopération avec tous les secteurs et départements du BIT, les objectifs de l'Organisation, et exercer une influence sur les activités de cette dernière en renforçant les organisations d'employeurs grâce à des programmes de coopération technique et en aidant ces organisations à mieux faire entendre leur voix dans le domaine politique et législatif. Favoriser l'amélioration de la gestion de ces organisations et de leur aptitude à servir les employeurs. Permettre aux employeurs de participer efficacement aux activités de l'OIT en les informant des vues de l'Organisation et des faits récents la concernant et en portant à la connaissance du Bureau les opinions des employeurs.

25. *Activités pour les travailleurs.* Promouvoir, en coopération avec tous les secteurs et départements du BIT, les objectifs de l'Organisation, et exercer une influence sur les activités de cette dernière en apportant un appui aux organisations de travailleurs par le biais de l'éducation ouvrière et d'une assistance pour l'élaboration des politiques syndicales. Promouvoir les normes internationales du travail et les mesures destinées à mettre en œuvre les priorités du programme sur le travail décent en apportant un appui aux activités des organisations de travailleurs aux niveaux régional et national. Ces activités permettent une expression claire des priorités et des politiques syndicales dans toutes les activités de l'Organisation et aident les syndicats à se familiariser avec les objectifs de l'OIT et à les appuyer; elles permettent aussi aux délégués des travailleurs de représenter plus efficacement ceux-ci dans les réunions de l'Organisation et aident le Bureau dans ses relations avec les organisations de travailleurs.

26. *Programme focal pour le renforcement du dialogue social.* Ce programme collabore avec tous les secteurs et départements du BIT en vue de promouvoir le concept de dialogue social en tant qu'élément indispensable de la participation démocratique à la prise de décisions à tous les niveaux. Il aide les mandants à renforcer les institutions et les mécanismes du dialogue social, et aussi à prendre en considération les questions d'égalité entre les sexes.

27. *Activités sectorielles.* Grâce aux différents moyens d'action que lui procure l'OIT, ce programme s'intéresse aux questions sociales et du travail dans 22 secteurs de l'activité économique et contribue à renforcer les connaissances de l'Organisation dans ce domaine. L'un de ses principaux moyens d'action est l'organisation de réunions sectorielles qui permettent aux mandants de l'OIT d'examiner des questions d'intérêt commun et, par conséquent, de promouvoir le dialogue social sectoriel. En outre, il assure la promotion de la dimension sectorielle du programme sur le travail décent.

28. *Action gouvernementale, législation du travail et administration du travail.* Ce programme aide les gouvernements en ce qui concerne l'administration du travail, la législation du travail et des services publics et le rôle de l'Etat dans le dialogue social avec les travailleurs.

29. *Cabinet du directeur exécutif et services communs.* Aide au directeur exécutif, coordination des activités de l'ensemble du secteur et appui à ces activités.

30. Les ressources de ce secteur ont été réduites d'environ 617 000 dollars en termes réels (réduction de 0/04 année de travail des services généraux et d'environ 587 000 dollars des dépenses non afférentes au personnel). Alors que l'effectif global reste le même dans l'ensemble, 1/00 année de travail des services organiques a été transférée d'Activités sectorielles à Services communs, ce qui permettra de faire passer l'appui aux réunions sectorielles à 3/00 années de travail des services organiques. Activités sectorielles comprend maintenant un appui statistique financé dans le cadre des ressources existantes. Pour renforcer l'appui informatique (LAN) dans l'ensemble du secteur et aligner l'effectif des services généraux sur celui des services organiques, 2/00 années de travail des services généraux ont été transférées d'Action gouvernementale, législation du travail et administration du travail à Services communs.

Activités intersectorielles

Tableau A1-7. Budget opérationnel: activités intersectorielles

Budget ordinaire	Services organiques (années/mois de travail)	Services généraux	Dépenses de personnel (en dollars E.-U.)	Autres dépenses	Ressources totales
Objectifs stratégiques – Programmes techniques					
Activités intersectorielles					
Travail décent: appui opérationnel intersectoriel	10 / 0	3 / 0	1 871 510	799 821	2 671 331
Egalité entre hommes et femmes	8 / 0	3 / 0	1 346 184	504 631	1 850 815
Statistiques	24 / 0	28 / 6	5 293 152	404 036	5 697 188
Institut international d'études sociales	/	/	–	4 499 219	4 499 219
Centre international de formation de l'OIT, Turin	/	/	–	5 534 701	5 534 701
Relations externes et partenariats	16 / 0	19 / 0	3 457 434	824 498	4 281 932
Groupe des politiques internationales	8 / 0	2 / 0	1 273 224	125 569	1 398 793
Communication	18 / 0	11 / 0	3 268 944	1 891 783	5 160 727
Développement du site Web de l'Organisation	4 / 0	2 / 0	681 552	44 252	725 804
Réserve pour les réunions techniques	3 / 3	0 / 0	435 201	949 976	1 385 177
Total 2002-03	91 / 3	68 / 6	17 627 201	15 578 486	33 205 687
Total 2000-01	74 / 3	62 / 6	15 720 756	16 072 183	31 792 939

31. *Travail décent: appui opérationnel intersectoriel.* Ce nouveau programme mènera certaines activités liées au programme sur le travail décent, en particulier au niveau national, apportera un appui à la collaboration intersectorielle des programmes techniques et contribuera au renforcement des liens entre le siège et le terrain, en coopération avec les équipes sur le travail décent. On trouvera de plus amples informations à ce sujet dans la partie stratégique du budget.

32. *Egalité entre hommes et femmes.* Ce programme apporte un appui à la mise en œuvre d'une stratégie d'intégration des questions relatives à l'égalité entre les sexes dans tous les aspects des travaux de l'OIT, tant au siège que sur le terrain. Il permet à l'Organisation d'étendre ses connaissances sur ces questions et de contribuer de façon plus manifeste à promouvoir l'égalité entre hommes et femmes. Les ressources affectées à ce programme restent inchangées par rapport à l'exercice biennal 2000-01.

33. *Statistiques.* Ce programme encourage et appuie les initiatives visant à améliorer l'information statistique des Etats Membres et élabore des compilations internationales de statistiques sur le travail qui sont complètes, comparables, faciles à utiliser et aussi à jour que possible. Ses ressources ont été amputées d'environ 297 000 dollars en termes réels grâce à la réduction des coûts d'impression de l'*Annuaire des statistiques du travail*. On enregistre une augmentation du travail statistique dans les programmes techniques, en particulier dans le secteur du dialogue social.

34. 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, ainsi que des programmes de formation en politique sociale. Le montant des ressources reste inchangé par rapport à l'exercice biennal 2000-01.

35. Le *Centre international de formation de l'OIT, Turin*, élabore et dispense des cours de formation concernant l'OIT et les priorités de ses mandants. De nombreux cours peuvent être suivis au centre, d'autres à distance. Une augmentation d'environ 97 000 dollars en termes réels est prévue pour la création d'un système permettant de prolonger les relations et le dialogue avec les personnes qui suivent une formation ou participent à des réunions de l'OIT.

36. Le *Bureau des relations extérieures et des partenariats* apporte son soutien au Directeur général et au Bureau pour ce qui est des relations avec le système multilatéral, renforce les liens avec les organisations du système des Nations Unies et autres partenaires internationaux et fait valoir les perspectives et les positions de l'OIT auprès de ces organisations et à l'occasion de réunions et de tribunes organisées par la communauté internationale. Au sein du bureau, le *Groupe des politiques internationales* conduit des recherches sur les méthodes et des analyses des politiques et précise la ligne générale de l'OIT à cet égard. Les ressources du Groupe des politiques internationales ont été augmentées de 2/00 années de travail des services organiques, en particulier pour appuyer les travaux du Groupe de travail sur la dimension sociale de la mondialisation. Le *Bureau de liaison de New York* est le point de contact direct avec le Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies et les organismes des Nations Unies établis à New York.

37. *Communication*. Ce programme est chargé d'appuyer les autres services du Bureau en informant les médias, les milieux spécialisés et le grand public sur les opinions et actions de l'OIT. Par rapport à la période biennale 2000-01, son budget a été augmenté d'environ 59 000 dollars en termes réels par l'adjonction d'une année de travail des services organiques, compensée par une légère réduction des dépenses non afférentes au personnel. Cette année de travail supplémentaire sera utilisée pour faciliter la mise en œuvre de la nouvelle stratégie de communication.

38. *Développement du site Web de l'Organisation*. Les systèmes Internet (OIT) et Intranet (BIT) ont été mis en place par le Bureau de programmation et de gestion, qui ne peut continuer à consacrer des ressources à la constitution d'une capacité qui n'entre pas dans son mandat. Les ressources affectées au développement du site Web sont donc prévues de manière séparée. Une décision sera prise ultérieurement en ce qui concerne la reddition des comptes. Le site Web de l'Organisation fait partie intégrante du dispositif d'exécution des programmes techniques de l'OIT et figure donc dans les activités intersectorielles.

39. La *Réserve pour les réunions techniques* est destinée à couvrir les frais liés à l'établissement des rapports de neuf réunions techniques et à l'organisation de ces réunions. Dans le passé, ces ressources apparaissaient sous le secteur technique responsable de la réunion. On prévoit actuellement d'organiser la 17^e Conférence internationale des statisticiens du travail et la prochaine session du Comité mixte OIT/OMS de la santé au travail au cours de la période biennale 2002-03. Une partie de la réserve a été affectée à ces deux réunions. Le Conseil d'administration sera invité, lors de ses prochaines sessions, à se prononcer sur ce sujet et sur la composition des sept autres réunions.

Régions

Tableau A1-8. Budget opérationnel: régions

Budget ordinaire	Services organiques (années/mois de travail)	Services généraux	Dépenses de personnel (en dollars E.-U.)	Autres dépenses	Ressources totales
Objectifs stratégiques – Régions					
Coopération pour le développement					
Cabinet du directeur exécutif	2 / 0	2 / 0	531 414	7 862	539 276
Coopération pour le développement	13 / 0	4 / 9	2 143 404	60 585	2 203 989
Programmes extérieurs en Afrique	143 / 0	322 / 0	25 789 162	12 853 054	38 642 216
Programmes extérieurs dans les Amériques	114 / 0	186 / 0	24 694 886	11 208 985	35 903 871
Programmes extérieurs dans les Etats arabes	29 / 1	44 / 0	5 680 029	2 446 149	8 126 178
Programmes extérieurs en Asie et dans le Pacifique	128 / 6	298 / 0	25 382 508	11 084 443	36 466 951
Programmes extérieurs en Europe et en Asie centrale	41 / 0	58 / 0	8 286 938	4 026 623	12 313 561
Total 2002-03	470 / 7	914 / 9	92 508 341	41 687 701	134 196 042
Total 2000-01	471 / 0	901 / 0	96 603 699	41 677 818	138 281 517

40. *Coopération pour le développement* constitue le principal point focal des relations de l'OIT avec les donateurs et doit répondre devant le Conseil d'administration des questions relatives à la coopération technique, y compris de l'élaboration et du suivi des politiques et programmes connexes. Ce programme est chargé de la mobilisation des ressources, de l'élaboration des accords et de l'information des donateurs sur l'utilisation des fonds, ce qui exige une coordination avec les départements techniques et extérieurs sur les politiques et procédures en matière de coopération technique. Les ressources de ce programme ont été réduites d'environ 66 000 dollars en termes réels.

Programmes extérieurs en Afrique

41. Le bureau régional de l'OIT à Abidjan est chargé de la gestion et de la supervision des bureaux de l'OIT situés dans la région, ainsi que de l'appui administratif à ces bureaux.

42. Les bureaux de l'OIT sont situés dans les villes suivantes: Abidjan, Addis-Abeba, Alger, Antananarivo, Le Caire, Dakar, Dar es-Salaam, Kinshasa, Lagos, Lusaka, Pretoria et Yaoundé.

43. Il existe six équipes consultatives multidisciplinaires:

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

Le montant total des ressources pour la région est réduit d'environ 297 000 dollars en termes réels.

Programmes extérieurs dans les Amériques

44. 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. Il est responsable de la planification et de la gestion des activités de l'OIT dans les pays andins.

45. Les bureaux de l'OIT sont situés dans les villes suivantes: Brasilia, Buenos Aires, Mexico, Port of Spain et San José. Le bureau de correspondance de Washington sert de centre de liaison pour les Etats-Unis.

46. Il existe quatre équipes consultatives multidisciplinaires:

- l'Equipe consultative multidisciplinaire pour les Caraïbes, qui est située à Port of Spain et dessert les pays suivants: Antigua-et-Barbuda, Bahamas, Barbade, Belize, Dominique, Grenade, Guyana, Jamaïque, Saint-Kitts-et-Nevis, Sainte-Lucie, Saint-Vincent-et-les Grenadines, Suriname et Trinité-et-Tobago;
- l'Equipe consultative multidisciplinaire pour l'Amérique australe, qui est située à Santiago et dessert les pays suivants: Argentine, Brésil, Chili, Paraguay et Uruguay;
- l'Equipe consultative multidisciplinaire pour l'Amérique centrale, qui est située à San José et dessert les pays suivants: Costa Rica, Cuba, République dominicaine, El Salvador, Guatemala, Haïti, Honduras, Mexique, Nicaragua et Panama;
- l'Equipe consultative multidisciplinaire pour les pays andins, qui est située à Lima et dessert les pays suivants: Bolivie, Colombie, Equateur, Pérou et Venezuela.

47. Le Centre interaméricain de recherche et de documentation sur la formation professionnelle (CINTERFOR) à Montevideo continuera, en coopération avec les équipes multidisciplinaires, 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.

48. Le montant total des ressources pour la région a été réduit d'environ 199 000 dollars en termes réels.

Programmes extérieurs dans les Etats arabes

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

50. L'Equipe consultative multidisciplinaire pour les Etats arabes est située à Beyrouth et 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 autonomes palestiniens de Gaza et de la Rive occidentale.

51. Le montant total des ressources pour la région a été réduit d'environ 110 000 dollars en termes réels.

Programmes extérieurs en Asie et dans le Pacifique

52. Le bureau régional de l'OIT à 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.

53. Les bureaux de l'OIT sont situés dans les villes suivantes: Bangkok, Beijing, Colombo, Dacca, Hanoi, Islamabad, Djakarta, Katmandou, Manille, New Delhi et Suva. Un bureau de correspondance est situé à Tokyo.

54. Il existe trois équipes consultatives multidisciplinaires:

- l'Equipe consultative multidisciplinaire pour l'Asie de l'Est, qui est située à Bangkok et dessert les pays suivants: Cambodge, Chine, République de Corée, République démocratique populaire lao, Malaisie, Mongolie, Myanmar, Singapour, Thaïlande et Viet Nam;

- l'Equipe consultative multidisciplinaire pour l'Asie du Sud-Est et le Pacifique, qui est située à Manille et dessert les pays suivants: Fidji, Iles Salomon, Indonésie, Papouasie-Nouvelle-Guinée, Philippines et pays insulaires du Pacifique Sud;
- l'Equipe consultative multidisciplinaire pour l'Asie du Sud, qui est située à New Delhi et dessert les pays suivants: Afghanistan, Bangladesh, Inde, République islamique d'Iran, Népal, Pakistan et Sri Lanka.

Le montant total des ressources pour la région a été réduit d'environ 68 000 dollars en termes réels.

Programmes extérieurs en Europe et en Asie centrale

55. Le bureau régional de l'OIT à Genève est chargé de la planification, de la coordination et de la mise en œuvre des activités de l'OIT dans la région et des relations avec les autres institutions, en particulier la Commission économique pour l'Europe de l'Organisation des Nations Unies, l'Union européenne (UE) et l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE).

56. Les bureaux de correspondance participent à la mobilisation de fonds et à la promotion du programme de coopération technique. Ils entretiennent et développent les relations avec des institutions et des organisations nationales et internationales, et notamment les organisations d'employeurs et de travailleurs. Il existe six bureaux de correspondance, à Ankara, Bonn, Londres, Madrid, Paris et Rome, et un bureau de liaison à Bruxelles. Il existe également des correspondants nationaux à plein temps et à temps partiel dans les pays suivants: Bosnie-Herzégovine, Bulgarie, Estonie, Kazakhstan, Lettonie, Lituanie, Pologne, Roumanie, Slovaquie, Ukraine et d'autres pays de la CEI.

57. Il existe deux équipes consultatives multidisciplinaires:

- l'Equipe consultative multidisciplinaire pour l'Europe centrale et orientale, qui est située à Budapest et dessert les pays suivants: Albanie, Bosnie-Herzégovine, Bulgarie, Croatie, Estonie, ex-République yougoslave de Macédoine, Hongrie, Lettonie, Lituanie, République de Moldova, Pologne, Roumanie, Slovaquie, Slovénie, République tchèque, Ukraine et Yougoslavie;
- l'Equipe consultative multidisciplinaire pour l'Europe orientale et l'Asie centrale, qui est située à Moscou et dessert les pays suivants: Arménie, Azerbaïdjan, Bélarus, Géorgie, Kazakhstan, Kirghizistan, Ouzbékistan, Fédération de Russie, Tadjikistan et Turkménistan.

Le montant total des ressources pour la région a été réduit d'environ 88 000 dollars en termes réels.

Services d'appui

Tableau A1-9. Budget opérationnel: services d'appui

Budget ordinaire	Services organiques (années/mois de travail)	Services généraux (années/mois de travail)	Dépenses de personnel (en dollars E.-U.)	Autres dépenses	Ressources totales
Objectifs stratégiques - Services d'appui					
Bibliothèque et services d'information	19 / 0	28 / 6	4 637 967	1 781 508	6 419 475
Informatique et communications	50 / 0	33 / 0	9 111 716	1 578 275	10 689 991
Administration interne	12 / 0	166 / 0	14 680 667	11 342 810	26 023 477
Publications	23 / 0	10 / 0	3 968 032	711 353	4 679 385
Total 2002-03	104 / 0	237 / 6	32 398 382	15 413 946	47 812 328
Total 2000-01	106 / 10	255 / 6	38 100 341	17 465 554	55 565 895

58. *Bibliothèque et services d'information.* Le Bureau de la bibliothèque et des services d'information crée un réseau d'information et de partage des connaissances avec des produits d'information électronique et imprimée sur les grandes questions sociales et du travail. Il garantit un accès permanent à ces ressources et leur partage avec le personnel du BIT au siège et dans les bureaux extérieurs, les mandants et les chercheurs.

59. *Informatique et communications.* Ce service est chargé de l'infrastructure informatique du BIT (matériel, logiciels et connexions), de la fourniture de services de consultants en matière de développement des applications, de l'administration des bases de données, de la recherche et des activités de développement dans le domaine informatique, et des normes informatiques.

60. *Administration interne* gère et administre les services bâtiments, voyages, transports et assurances, et contrôle les tâches confiées à des sociétés extérieures, notamment la sécurité, la restauration et le nettoyage. Ce service s'occupe également des achats, du téléphone, des télécopieurs et des services de messagerie, ainsi que de la maintenance du système central de classement et d'archivage.

61. *Publications.* Ce service produit, commercialise et distribue les publications du BIT.

62. Par rapport à l'exercice biennal précédent, les ressources ont été amputées d'environ 2,2 millions de dollars en termes réels, en grande partie par la réduction du nombre d'années de travail des services généraux (neuf postes sur un total de 127), qui a été rendue possible par le recours accru à l'informatique des services d'appui.

Services de management

Tableau A1-10. Budget opérationnel: services de management

Budget ordinaire	Services organiques (années/mois de travail)	Services généraux	Dépenses de personnel (en dollars E.-U.)	Autres dépenses	Ressources totales
Services de management					
Direction générale	19 / 4	20 / 0	4 596 396	1 110 639	5 707 035
Développement des ressources humaines	34 / 10	66 / 2	9 871 284	3 824 304	13 695 588
Services financiers					
Cabinet du directeur exécutif	2 / 0	2 / 0	531 414	7 860	539 274
Services financiers	30 / 0	74 / 4	9 590 358	446 883	10 037 241
Programmation et gestion	26 / 5	7 / 0	4 121 548	205 706	4 327 254
Total 2002-03	112 / 7	169 / 6	28 711 000	5 595 392	34 306 392
Total 2000-01	118 / 10	160 / 8	32 235 868	5 458 239	37 694 107

63. Le programme *Direction générale* est chargé de la direction exécutive du Bureau. Le montant total des ressources a été réduit d'environ 64 000 dollars en termes réels.

64. Le programme *Développement des ressources humaines* gère la planification du personnel et l'organisation des carrières. Il administre également les politiques, règlements et pratiques applicables au personnel, ainsi que les traitements, droits et prestations et la caisse maladie du personnel. Les ressources prévues pour ce département ont été augmentées en termes réels de 228 000 dollars environ par rapport à 2000-01. Des ressources supplémentaires équivalant à 600 000 dollars permettront d'appliquer le nouvel accord collectif sur le règlement des différends. Cette augmentation est en partie résorbée par la diminution des dépenses d'administration des ressources humaines.

65. Le programme *Services financiers* est chargé d'assurer le bon accomplissement des tâches et des obligations financières conformément au Règlement financier et aux Règles de gestion financière. Des crédits sont prévus pour le *Cabinet du directeur exécutif*. Les ressources du département ont été augmentées d'environ 283 000 dollars en termes réels afin de pourvoir au développement et à l'utilisation future de la technologie d'Internet et de fournir un appui aux anciens systèmes pendant la phase de développement des nouveaux systèmes financiers.

66. Le programme *Programmation et gestion* fournit au Conseil d'administration et à la Conférence, sous la conduite du Directeur général, l'analyse et les propositions nécessaires pour définir le programme d'activités de l'OIT et pour en suivre et en évaluer l'exécution. Il conseille le Bureau sur les mesures à prendre pour améliorer les structures internes et les systèmes de gestion et fournit un appui à cet effet. Il comporte une unité de vérification interne des comptes qui relève du Directeur général. Les ressources ont été réduites d'environ 111 000 dollars en termes réels.

Autres provisions budgétaires

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

68. Les augmentations équivalant à 306 000 dollars en termes réels sont dues essentiellement à une augmentation des crédits destinés à financer la contribution de l'OIT à la Caisse d'assurance pour la protection de la santé du personnel au titre de l'assurance des fonctionnaires retraités. Cette augmentation a été en partie résorbée par la réduction de la contribution à la Caisse des pensions du personnel du BIT et des dépenses afférentes au Tribunal administratif.

69. *Annuités dues pour le bâtiment du BIT.* Une provision est constituée pour le versement de deux annuités de 3 702 300 francs suisses, en 2002 et 2003 (soit 4 183 388 dollars pour l'exercice bien-nal), en remboursement du prêt accordé par la Fondation des immeubles pour les organisations internationales (FIPOI) pour le bâtiment du BIT.

70. *Caisse des pensions du personnel du BIT.* En tenant compte de la dernière évaluation actuarielle de la caisse et tout en maintenant l'engagement de l'OIT de continuer à assurer le versement des prestations imparties par cette caisse, on a pu ramener le montant estimatif, en termes réels, de la contribution à imputer sur le budget ordinaire à 1,02 million de dollars pour la période biennale 2002-03, soit une diminution de 482 000 dollars environ.

71. *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.

72. *Caisse d'assurance pour la protection de la santé du personnel: contribution au titre de l'assurance des fonctionnaires retraités.* Cette dotation, qui s'élève à près de 9,2 millions de dollars, correspond à la contribution de l'OIT à la Caisse d'assurance pour la protection de la santé du personnel au titre de l'assurance des fonctionnaires retraités, des bénéficiaires d'une pension d'invalidité et des survivants (conjoints et orphelins). Ce chiffre reflète une augmentation de l'ordre de 906 000 dollars en termes réels, qui s'explique par l'augmentation attendue du nombre des fonctionnaires retraités.

73. *Contribution au Fonds pour le bâtiment et le logement.* La contribution proposée à ce fonds reste de 365 000 francs suisses.

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

Corps commun d'inspection (285 796 dollars)

Comité consultatif pour les questions administratives (64 568 dollars)

Comité consultatif pour les questions relatives aux programmes et aux opérations (26 319 dollars)

Commission de la fonction publique internationale (650 413 dollars)

Comité de coordination des systèmes d'information (64 118 dollars)

Bureau du coordonnateur des Nations Unies pour les mesures de sécurité (59 803 dollars)

Service médical commun (1 089 393 dollars)

Le crédit total de près de 2,3 millions de dollars couvre les contributions de l'OIT à ces diverses entités du régime commun des Nations Unies et demeure, en termes réels, au même niveau que pendant la période biennale 2000-01. Le Bureau examine la possibilité de créer un service de

sécurité et de santé au travail qui intégrerait le service de santé tout en adoptant une stratégie active de promotion de la santé des membres du personnel et d'un milieu de travail sain et sûr. Si l'on décide d'aller dans ce sens, les ressources nécessaires à cet effet ne devraient pas dépasser celles qui sont nécessaires au Service médical commun.

75. *Frais de vérification externe des comptes.* Les ressources prévues sous cette rubrique, qui s'élèvent à 566 751 dollars, doivent couvrir les frais de vérification de tous les fonds commis à la garde du Directeur général (budget ordinaire, ressources du PNUD, fonds de dépôt, comptes extrabudgétaires et autres comptes spéciaux).

76. *Tribunal administratif.* Les ressources allouées à ce sous-programme couvrent la rémunération du greffier du Tribunal administratif et une partie des autres dépenses de fonctionnement en fonction de la part du personnel du BIT dans les effectifs des organisations qui reconnaissent la compétence du Tribunal. A la suite de la décision prise par le Conseil d'administration en mars 1999, la composition des autres dépenses de fonctionnement du Tribunal qui sont partagées avec les autres organisations a été étendue et couvre aujourd'hui toutes 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 des juges et aux frais de voyage. Cette nouvelle méthode de répartition des coûts entre les organisations a permis de réduire les dépenses en termes réels de 120 000 dollars environ pour la période biennale 2002-03.

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

78. *Ecole internationale de Genève.* La contribution à l'Ecole internationale de Genève s'élève à 88 400 francs suisses.

79. *Services de crèche et de garderie.* Comme pour la précédente période biennale, des crédits s'élevant à 270 000 francs suisses ont été ouverts pour financer les services d'une crèche.

80. *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 2002-03 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

81. 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.

82. 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.

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

<i>Exercice</i>	<i>Dollars des Etats-Unis</i>
1990-91	8 804 500
1992-93	2 325 000
1994-95	1 378 500
1996-97	438 900
1998-99	8 682 250

84. 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.

85. A sa 221^e session (novembre 1982), le Conseil d'administration a souscrit à la proposition du Directeur général tendant à ce que le montant des crédits prévus sous cette rubrique soit fixé à un niveau plus réaliste. Toutefois, compte tenu des contraintes financières actuelles, il n'a pas été possible de relever ce montant. En conséquence, le Directeur général, qui est certes conscient de la nécessité de maintenir ces ressources à un niveau raisonnable par rapport au volume du budget, propose de ne pas en modifier le montant par rapport à la période biennale 2000-01 (soit 875 000 dollars).

Partie III: Fonds de roulement

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

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

87. *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.

88. *Remboursement des prélèvements.* En vertu des dispositions actuelles de l'article 21.2 du Règlement financier, tout excès des dépenses budgétaires sur les recettes budgétaires pour la période biennale 2000-01 devrait être financé par prélèvement sur le Fonds de roulement. Des crédits seraient ouverts dans cette partie du budget pour le remboursement de ce prélèvement en vue d'une mise en recouvrement auprès des Etats Membres en 2003.

89. Toutefois, à sa 279^e session (novembre 2000), le Conseil d'administration a décidé de recommander à la 89^e session (juin 2001) de la Conférence internationale du Travail que l'article 21.2 du Règlement financier soit modifié de manière à ce que tout prélèvement effectué sur le Fonds de roulement pour couvrir un déficit de trésorerie résultant directement d'une insuffisance de recettes puisse être remboursé au cours de la (des) période(s) biennale(s) suivante(s) sur les arriérés de contributions reçus. Les dispositions de l'article 21.2 évoquées ci-dessus ne s'appliqueraient qu'à la partie du déficit de trésorerie résultant d'un dépassement des dépenses budgétisées pour des objets de dépenses supplémentaires autorisés par le Conseil d'administration. Il ne devrait donc pas être nécessaire d'ouvrir des crédits dans cette partie du budget en 2002-03.

Budget opérationnel - analyse des augmentations et diminutions

	2000-01	Estimations 2002-03 en dollars constants de 2000-01	Augmentations (diminutions) du programme		Augmentations (diminutions) de coûts		Taux de change de 1.53 à 1.77 FS		2002-03	% du budget total
	\$	\$	\$	%	\$	%	\$	%	\$	%
PARTIE I. BUDGET COURANT										
Organes directeurs	60 896 671	59 220 340	-1 676 331	-2,75	682 026	1,15	-6 840 928	-11,55	53 061 438	12,23
Conférence internationale du Travail	9 602 562	9 523 886	-78 676	-0,82	238 098	2,50	-1 255 110	-13,18	8 506 874	
Conseil d'administration	3 729 458	3 704 891	-24 567	-0,66	49 307	1,33	-509 050	-13,74	3 245 148	
Principales réunions régionales	558 700	832 259	273 559	48,96	19 976	2,40	-27 900	-3,35	824 335	
Services juridiques	2 522 832	2 519 193	-3 639	-0,14	23 876	0,95	-236 082	-9,37	2 306 987	
Relations, réunions et documents	44 483 119	42 640 111	-1 843 008	-4,14	350 769	0,82	-4 812 786	-11,29	38 178 094	
Objectifs stratégiques	351 728 503	350 759 606	-968 897	-0,28	5 666 945	1,62	-25 903 264	-7,38	330 523 287	76,15
Programmes techniques	157 981 091	159 981 385	2 100 294	1,33	1 971 946	1,23	-13 438 414	-8,40	148 514 917	34,22
Normes et principes et droits fondamentaux au travail	25 406 270	26 245 416	839 146	3,30	323 157	1,23	-2 389 058	-9,10	24 179 515	
Emploi	36 200 027	35 047 048	-1 152 979	-3,19	423 689	1,21	-3 120 352	-8,90	32 350 385	
Protection sociale	25 281 168	24 576 616	-704 552	-2,79	324 625	1,32	-2 210 302	-8,99	22 690 939	
Dialogue social	39 200 687	38 583 544	-617 143	-1,57	446 067	1,16	-2 941 220	-7,62	36 088 391	
Travail décent: appui opérationnel intersectoriel	—	2 925 374	2 925 374	n/a	27 905	0,95	-281 948	-9,64	2 671 331	
Egalité entre hommes et femmes	2 026 622	2 011 540	-15 082	-0,74	17 513	0,87	-178 238	-8,86	1 850 815	
Statistiques	6 579 622	6 282 754	-296 868	-4,51	63 882	1,02	-649 448	-10,34	5 697 188	
Institut international d'études sociales	4 931 020	4 849 222	-81 798	-1,66	77 587	1,60	-427 590	-8,82	4 499 219	
Centre international de formation de l'OIT, Turin	5 340 000	5 436 838	96 838	1,81	97 863	1,80	—	—	5 534 701	
Relations externes et partenariats	4 515 784	4 502 050	-13 734	-0,30	75 142	1,67	-295 260	-6,56	4 281 932	
Groupe des politiques internationales	1 246 414	1 523 817	277 403	22,26	11 706	0,77	-136 730	-8,97	1 398 793	
Communication	5 599 375	5 658 538	59 163	1,06	58 031	1,03	-555 842	-9,82	5 160 727	
Développement du site Web de l'Organisation	—	790 281	790 281	n/a	10 699	1,35	-75 176	-9,51	725 804	
Reserve pour les réunions techniques	1 554 102	1 548 347	-5 755	-0,37	14 080	0,91	-177 250	-11,45	1 385 177	
Régions et coopération technique	138 281 517	137 452 946	-828 571	-0,60	3 020 526	2,20	-6 277 430	-4,57	134 196 042	30,92
Coopération pour le développement	3 057 272	2 991 190	-66 082	-2,16	29 897	1,00	-277 822	-9,29	2 743 265	
Programmes extérieurs en Afrique	40 073 294	39 776 636	-296 658	-0,74	869 310	2,19	-2 003 730	-5,04	38 642 216	
Programmes extérieurs dans les Amériques	36 680 263	36 480 820	-199 443	-0,54	687 903	1,89	-1 264 852	-3,47	35 903 871	
Programmes extérieurs dans les Etats arabes	8 129 430	8 019 857	-109 573	-1,35	470 753	5,87	-364 432	-4,54	8 126 178	
Programmes extérieurs en Asie et dans le Pacifique	37 960 606	37 892 278	-68 328	-0,18	325 357	0,86	-1 750 684	-4,62	36 466 951	
Programmes extérieurs en Europe et en Asie centrale	12 380 652	12 292 165	-88 487	-0,71	637 306	5,18	-615 910	-5,01	12 313 561	
Services d'appui	55 565 895	53 325 275	-2 240 620	-4,03	674 473	1,26	-6 187 420	-11,60	47 812 328	11,01
Bibliothèque et services d'information	7 397 379	6 939 436	-457 943	-6,19	144 217	2,08	-664 178	-9,57	6 419 475	
Informatique et communications	11 625 682	11 738 382	112 700	0,97	151 013	1,29	-1 199 404	-10,22	10 689 991	
Administration interne	31 150 832	29 664 053	-1 486 779	-4,77	185 142	0,62	-3 825 718	-12,90	26 023 477	
Publications	5 392 002	4 983 404	-408 598	-7,58	194 101	3,89	-498 120	-10,00	4 679 385	
Services de management	37 694 107	38 029 597	335 490	0,89	272 345	0,72	-3 995 550	-10,51	34 306 392	7,90
Direction générale	6 339 726	6 275 250	-64 476	-1,02	54 323	0,87	-622 538	-9,92	5 707 035	
Développement des ressources humaines	15 002 862	15 231 064	228 202	1,52	92 474	0,61	-1 627 950	-10,69	13 695 588	
Services financiers	11 554 763	11 837 417	282 654	2,45	65 950	0,56	-1 326 852	-11,21	10 576 515	
Programmation et gestion	4 796 756	4 685 866	-110 890	-2,31	59 598	1,27	-418 210	-8,92	4 327 254	
Autres provisions budgétaires	20 243 879	20 549 417	305 538	1,51	448 047	2,18	-2 048 304	-9,97	18 949 160	4,37
Ajustement pour mouvements de personnel	-3 968 160	-3 968 160	—	—	-46 658	1,18	339 541	-8,56	-3 675 277	-0,85
TOTAL PARTIE I.	466 595 000	464 590 800	-2 004 200	-0,43	7 022 705	1,51	-38 448 505	-8,28	433 165 000	99,80
PARTIE II. DÉPENSES IMPRÉVUES										
Dépenses imprévues	875 000	875 000	—	—	—	—	—	—	875 000	0,20
PARTIE III. FONDS DE ROULEMENT										
Fonds de roulement	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
TOTAL (PARTIES I-III)	467 470 000	465 465 800	-2 004 200	-0,43	7 022 705	1,51	-38 448 505	-8,26	434 040 000	100,00

Détail des augmentations de coûts

Annexe documentaire 2

ANNEXES DOCUMENTAIRES

1. La présente annexe documentaire donne des informations sur les augmentations de coûts incluses dans le budget qui sont calculées ou bien à partir des objets de dépense ou bien en se fondant sur l'analyse d'une activité particulière.

Coordination interinstitutions concernant le calcul des augmentations de coûts dans la partie du budget exécutée à Genève

2. Depuis plusieurs périodes biennales, l'OIT 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.

3. Poursuivant donc la pratique établie, approuvée par le CAC, les représentants de ces organisations se sont réunis en novembre 2000 pour examiner les taux de change et d'inflation dont il faudrait tenir compte pour la Suisse dans leurs propositions de budget portant sur 2001 ou 2002-03. Les conclusions de cette réunion sont les suivantes.

Taux de change entre le dollar des Etats-Unis et le franc suisse

4. Le taux de change entre le dollar des Etats-Unis et le franc suisse retenu à des fins budgétaires est particulièrement important pour les organisations dont les budgets sont exprimés en dollars et dont les dépenses sont, pour une large part, engagées en francs suisses. Toutefois, le taux de change est également important pour les organisations dont le budget est exprimé en francs suisses puisqu'il influe sur l'équivalent en francs suisses des prévisions de recettes et de dépenses en dollars pour les activités pour lesquelles les dépenses sont engagées en dollars et pour les cotisations à la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies, qui sont calculées en dollars.

5. Les participants ont reconnu, comme aux réunions précédentes, que les conditions du marché mettent les organisations dans l'impossibilité de prévoir l'évolution des taux de change, surtout pour des périodes aussi longues que celles allant de la préparation des projets de budget à la fin de l'exercice considéré. Le taux observé le plus récent est donc habituellement retenu pour l'établissement des prévisions budgétaires. Dès lors que les organes directeurs examinent les projets de budget à des périodes différentes et que le choix des dates de ces examens détermine le moment où les prévisions doivent être établies, aucune date fixe commune et, partant, aucun taux de change commun ne peuvent être envisagés. Individuellement, les organisations voudront peut-être néanmoins adopter le dernier taux de change opérationnel de l'ONU connu au moment de l'établissement définitif de leur projet de budget. Par la suite, des prévisions corrigées peuvent être présentées au moment de l'examen du projet par l'organe directeur si le chef de secrétariat concerné le juge approprié.

Taux d'inflation en Suisse et autres augmentations de coûts

6. Les autres modifications de coûts dont il est nécessaire de prévoir le montant dans les projets de budget se rapportent à la fois aux effets attendus de l'inflation et aux modifications «réglementaires» résultant du reclassement ou du déclassement de postes, des recrutements et des promotions, des augmentations annuelles de traitement, etc. Il appartient à chaque organisation de tenir compte de ces facteurs en fonction de son expérience et de sa situation interne; en conséquence, il est difficile de promouvoir une uniformité à cet égard. En revanche, on peut admettre un certain nombre d'hypothèses communes pour ce qui est de l'évolution des facteurs économiques en Suisse au cours de la période considérée. Toutefois, étant donné que pour diverses raisons les prévisions concernant l'exercice *précédent* donnent corps à des hypothèses différentes quant aux montants des coûts, il appartient à chaque organisation de décider des ajustements à opérer dans ses prévisions pour 2000 et 2001 afin d'établir convenablement les éléments fondamentaux des coûts pour la budgétisation des conditions économiques conjointement anticipées pour 2002 et 2003. Des éléments pouvant entraîner des modifications des coûts mais dépendant de décisions ultérieures des organes directeurs pourraient devoir être inclus dans les propositions de budget, mais il devrait dans ce cas être expressément indiqué que leurs montants sont sujets à révision.

7. L'indice officiel des prix à la consommation pour la Suisse a accusé une augmentation de 1,7 pour cent d'une année sur l'autre au cours de 1999 et une augmentation de 2 pour cent de septem-

bre 1999 à septembre 2000. Les participants ont étudié les prévisions émanant des institutions financières et ont convenu de retenir un taux d'inflation de 1,8-1,9 pour cent pour 2000, 2001 et 2002. Il a cependant été entendu que les taux généraux d'inflation à retenir par chaque organisation dans ses prévisions budgétaires seraient fonction, comme les taux de change budgétaires, des dates d'élaboration et d'examen de ses propositions de budget. Etant donné l'évolution du taux d'inflation, les organisations devraient tenir compte des faits nouveaux ou des prévisions révisées établies à ces dates.

8. La réunion a ensuite examiné séparément, pour chacun des principaux postes de dépense des organisations, les augmentations de coûts effectivement intervenues en 1999 et prévues pour 2000 et celles à prévoir pour 2001, 2002 et 2003. Lors de cet examen, il a été tenu compte des statistiques officielles disponibles, des déclarations des autorités compétentes, du point de vue d'analystes économiques réputés, ainsi que d'informations recueillies auprès d'associations professionnelles et d'autres sources pertinentes. Il a été noté que dans certains cas ces données indiquaient, pour telle ou telle catégorie de dépenses, un taux d'inflation différent du taux global présumé. Les accords conclus sont présentés ci-après, sous réserve des révisions auxquelles chaque organisation pourra procéder en fonction des nouvelles informations dont elle disposera ultérieurement.

a) *Dépenses de personnel pour la catégorie des services organiques et les catégories supérieures à Genève*

La CFPI a recommandé à l'Assemblée générale l'incorporation de 5,1 pour cent de points d'ajustement selon le principe «ni gain ni perte», cette décision prenant effet le 1^{er} mars 2001. Une enquête intervilles se déroule actuellement à Genève, mais ses résultats ne seront pas connus avant mars 2001. Cependant, étant donné l'écart existant entre l'indice d'ajustement et le coefficient d'ajustement, une modification du coefficient d'ajustement pour Genève paraît fortement improbable au cours des prochaines années.

b) *Dépenses de personnel pour la catégorie des services généraux à Genève*

Une enquête générale sur les salaires a été réalisée en 1995. D'après cette enquête, les rémunérations auraient été supérieures de 7,1 pour cent à celles pratiquées sur le marché local. Bien qu'ajusté annuellement pour tenir compte de l'inflation, le nouveau barème des traitements reste inférieur à l'ancien, et il faudra plusieurs années avant que l'inflation ne vienne combler cet écart. La prochaine enquête générale sur les salaires du personnel de la catégorie des services généraux devrait commencer en 2001. Aucune augmentation sensible des dépenses de personnel pour la catégorie des services généraux n'est donc à prévoir pour le prochain exercice.

c) *Cotisations à la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies*

Il n'est pas prévu actuellement de réviser le taux total des cotisations à la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies, qui s'élève à 23,7 pour cent de la rémunération considérée aux fins de la pension. La part des deux tiers payable par les organisations membres devrait donc rester fixée à 15,8 pour cent de la rémunération considérée aux fins de la pension en 2000 et 2001. Toute recommandation que pourrait faire le comité mixte de la Caisse à la réunion qu'il tiendra au cours de l'été de 2002 n'aurait pas d'impact avant 2003. Les participants à la réunion ont décidé de maintenir le statu quo concernant ce taux.

Pour le personnel de la catégorie des services organiques et des catégories supérieures, une augmentation de 3,6 pour cent de l'ajustement de poste à New York a pris effet en 2000. En conséquence, la rémunération considérée aux fins de la pension du personnel de la catégorie des services organiques partout dans le monde et, partant, le coût pour les organisations de leur contribution au régime des pensions, ont augmenté d'autant, ce qui influera sur le coût des pensions du personnel en poste à Genève, même si l'indice d'ajustement n'est pas majoré. On peut s'attendre à des augmentations du même ordre (3 à 4 pour cent par an) pour 2001, 2002 et 2003.

Pour le personnel de la catégorie des services généraux, la rémunération considérée aux fins de la pension représente 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. Bien qu'un gel des traitements bruts locaux ne soit pas à exclure pour les années à venir, toute modification des taux de change entre le dollar et le franc suisse influencerait sur le coût en dollars des cotisations pour les organisations.

d) Autres dépenses communes de personnel

L'Assemblée générale est actuellement saisie d'une proposition d'augmentation de 4 pour cent du montant maximal accordé au titre de l'allocation pour frais d'études pour la Suisse. Le barème de l'indemnité de licenciement et l'indemnité pour mobilité et difficulté des conditions de vie et de travail pourraient être quelque peu modifiés sans que cela ait un effet sensible sur les dépenses de personnel à Genève. Les augmentations de la prime de connaissances linguistiques du personnel de la catégorie des services généraux sont subordonnées aux résultats de l'enquête générale sur les salaires susmentionnée. Si elle est approuvée, la proposition d'accroître de 11,89 pour cent en monnaie locale le montant des indemnités pour enfants à charge et pour personne indirectement à charge prendra effet en janvier 2001, mais aucune autre augmentation n'est prévue pour la période 2002-03.

e) Voyages et transports et fret aérien

Il a été décidé de retenir le taux général d'inflation présumé au paragraphe 7 ci-dessus.

f) Services contractuels

Travaux contractuels d'imprimerie et de reliure – Si l'on fait abstraction du coût du papier, on peut s'attendre, pour les services d'imprimerie et de reliure, à des augmentations en harmonie avec le taux général d'inflation présumé au paragraphe 7 ci-dessus. Pour les commandes passées dans d'autres pays que la Suisse, des taux d'augmentation annuels différents ont été prévus.

Autres services contractuels (y compris l'entretien des locaux et du matériel) – Le coût des autres services contractuels, y compris l'entretien des locaux et du matériel, devrait augmenter au taux annuel d'inflation présumé plus haut.

g) Dépenses générales de fonctionnement

Mazout – Il a été difficile de donner une estimation concernant l'évolution des prix du mazout eu égard aux récentes augmentations importantes des prix du pétrole. Il a été convenu que les organisations devraient tenir compte des derniers prix enregistrés au moment de l'établissement définitif de leurs projets de budget et qu'elles détermineraient un taux général d'inflation par la suite.

Autres services collectifs – Une hausse de 7 pour cent du prix de l'eau en 2001 a été annoncée. Les nouveaux tarifs devraient rester en vigueur en 2002 et 2003. Pour l'électricité, si les prix doivent augmenter, la hausse ne devrait pas dépasser le taux général d'inflation présumé au paragraphe 7 ci-dessus.

Communications (téléphone, télex et télécopie, affranchissement) – Le coût actuel des communications en Suisse est stable, et il ne devrait pas y avoir d'augmentation supérieure au taux général d'inflation; les tarifs appliqués aux communications téléphoniques ne devraient pas augmenter.

Valise diplomatique – Les coûts afférents à la valise diplomatique devraient refléter une augmentation des tarifs de 3 pour cent en 2001 ainsi qu'une surtaxe de 7 pour cent sur le carburant; par la suite, l'augmentation des coûts devrait suivre le taux général d'inflation.

h) Fournitures et accessoires

Papier et fournitures d'imprimerie – Selon une étude de marché, on peut présumer un taux d'inflation de 5 pour cent par an.

Autres fournitures et accessoires – Pour les autres fournitures, on prévoit une augmentation des coûts correspondant à peu près au taux général d'inflation.

i) Acquisition de mobilier et de matériel

La baisse continue des prix du matériel de bureautique (équipement et logiciels) observée en 1999 et 2000 est appelée à se poursuivre. Toutefois, les économies anticipées devraient être entièrement absorbées par l'acquisition d'un équipement plus perfectionné et plus cher pour remplacer le matériel ancien, ainsi que par l'achat de nouveaux logiciels. En ce qui concerne le mobilier et le reste du matériel, on s'attend à des augmentations moyennes correspondant au taux général d'inflation présumé au paragraphe 7.

9. Dans les propositions de programme et de budget de l'OIT, et sauf information contraire, les présentes hypothèses retenues d'un commun accord ont été utilisées pour calculer les augmentations de coûts en 2002-03 pour ce qui a trait aux dépenses à engager en Suisse. Un taux général d'inflation de 1,8 pour cent pour les coûts à Genève a été appliqué conformément aux hypothèses retenues d'un commun accord; ce taux est conforme aux projections faites par le Bureau. Pour les

lieux d'affectation situés en dehors de la Suisse, les augmentations de coûts ont été calculées en se fondant sur des analyses détaillées des mouvements des prix et des salaires dans chaque lieu d'affectation, ceux-ci pouvant varier sensiblement d'une région à l'autre et à l'intérieur de chaque région.

Détail des augmentations de coûts par objet de dépense

10. Les augmentations de coûts sont imputées sur le budget en se fondant sur les objets de dépense ou sur la base d'une analyse d'activités particulières.

Dépenses de personnel

Dépenses de personnel calculées d'après les coûts standard

11. Les augmentations des coûts standard sont expliquées aux paragraphes 33 à 52 ci-après.

Interprètes, secrétaires de commission et personnel engagé avec un contrat de courte durée pour servir la Conférence

12. Une provision en rapport avec les augmentations de coûts prévues pour les dépenses de personnel a été constituée pour couvrir l'augmentation des coûts sous cette rubrique.

Personnel recruté localement

13. Les augmentations de coûts applicables au personnel recruté localement dans les lieux d'affectation hors siège sont commentées au paragraphe 31 ci-après.

Voyages en mission

14. Il n'a pas été prévu d'augmentation du coût des billets d'avion, compte tenu des prix compétitifs pratiqués sur la plupart des marchés.

Services contractuels

Collaboration extérieure

15. D'une façon générale, le coût des contrats de collaboration extérieure évolue en fonction du coût du personnel de la catégorie des services organiques. Une augmentation de 1,9 pour cent pour la période biennale a été prévue pour la collaboration extérieure, ce qui correspond à l'augmentation prévue pour le personnel de la catégorie des services organiques (paragraphe 32).

Travaux contractuels d'imprimerie et de reliure

16. Une augmentation de 5 pour cent par an pour les fournitures en papier, comme convenu entre les institutions établies à Genève, a été appliquée à cette catégorie de dépenses.

Dépenses générales de fonctionnement

17. La variété des articles entrant dans cette catégorie de dépenses est si grande que les augmentations significatives de coûts pour lesquelles une provision a été inscrite sont mentionnées aux paragraphes 26 à 28 ci-après au titre des programmes en cause, en particulier dans le cas des provisions au titre de l'administration interne.

Fournitures, accessoires, mobilier et matériel

18. Suite à une récente enquête sur les prix du mobilier et du matériel menée par le Bureau, aucune augmentation n'a été jugée nécessaire pour cette catégorie de dépenses.

Autres dépenses

19. Ces dépenses se rapportent essentiellement à des activités administratives conjointes au sein du système des Nations Unies, concernant par exemple le CCQA ou le Corps commun d'inspection des Nations Unies. Les prévisions budgétaires relatives à ces organes ont servi de base lorsqu'elles étaient disponibles, les augmentations de coûts étant fondées sur le taux général d'inflation présumé au siège des différents organes (1,8 pour cent pour Genève et 3,5 pour cent pour New York). En outre, des modifications mineures sont intervenues dans la répartition des coûts entre les

institutions participantes. La hausse prévue de 3,5 pour cent par an de la rémunération considérée aux fins de la pension a été prise en compte pour déterminer le montant de la contribution de l'OIT à la Caisse d'assurance pour la protection de la santé du personnel au titre de l'assurance des fonctionnaires retraités.

Coopération technique financée par le budget ordinaire (CTBO)

20. Une augmentation de 1,5 pour cent pour la période biennale, représentant le taux d'inflation moyen prévu pour les régions (paragraphe 31) a été appliquée aux projets exécutés sur le terrain dans le cadre de la CTBO.

Détail des augmentations de coûts par programme

21. Pour certains programmes entraînant des dépenses d'un type particulier, il n'aurait pas été réaliste d'appliquer les taux moyens d'augmentation indiqués ci-dessus. En pareil cas, les augmentations de coûts se fondent sur une appréciation des conditions propres à chaque activité. Le détail de ces augmentations, de même que d'autres augmentations de coûts jugées suffisamment importantes pour être signalées séparément, est donné ci-après.

Conseil d'administration

22. Des augmentations reflétant le taux d'inflation attendu pour Genève sont prévues pour les indemnités journalières de subsistance payées aux membres du Conseil d'administration.

Normes internationales du travail et droits de l'homme

23. Les honoraires versés aux membres de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations ne seront pas majorés.

Centre de Turin

24. Une augmentation de 1,8 pour cent des coûts par année a été prévue pour tenir compte de l'inflation anticipée en Italie.

Institut international d'études sociales

25. La contribution de l'OIT à l'Institut a été ajustée pour tenir compte de l'augmentation prévue des coûts standard afférents aux fonctionnaires de la catégorie des services organiques et de la catégorie des services généraux.

Administration interne

26. Les principaux objets de dépense non afférents au personnel qui figurent dans ce programme sont les suivants: dépenses d'exploitation du bâtiment (eau, électricité, huile de chauffage et entretien, contrats de nettoyage); achats de matériel, de fournitures et d'accessoires; frais de télécommunications, d'affranchissement et de valise diplomatique; location et entretien de mobilier, de matériel et de véhicules.

a) Dépenses d'exploitation du bâtiment

27. Les taux convenus entre les institutions dont le siège est à Genève ont été retenus pour cette catégorie de dépenses.

b) Frais de télécommunications, d'affranchissement et de valise diplomatique

28. En raison de la concurrence accrue dans ces secteurs et des nouveaux accords qui ont été négociés par le Bureau, aucune augmentation n'a été jugée nécessaire.

Bibliothèque et documentation

29. Sur la base d'un récent appel d'offres pour les publications en série et les périodiques ainsi que des conseils des fournisseurs, il a été jugé nécessaire de prévoir une augmentation des coûts de 7 pour cent par an pour cette catégorie de dépenses.

Augmentation des coûts dans les régions

a) Coûts internationaux

30. Il a été prévu des crédits pour le personnel recruté sur le plan international dans les services extérieurs en se fondant sur les coûts standard décrits aux paragraphes 32 à 52 ci-après. En ce qui concerne l'augmentation des coûts de la CTBO, voir le paragraphe 20 ci-dessus.

b) Coûts locaux

31. L'augmentation des coûts locaux, notamment pour les traitements et indemnités versés au personnel recruté localement, est calculée séparément pour chacun des bureaux de l'OIT situés en dehors de Genève. Les coûts les plus récents de 2000 sont majorés de l'inflation anticipée pour 2001, 2002 et 2003 et tiennent compte de l'effet des ajustements du taux de change entre les monnaies locales et le dollar des Etats-Unis et le franc suisse (lorsque, à des fins budgétaires, la monnaie locale est assimilée au franc suisse). Les taux annuels d'augmentation des coûts varient sensiblement entre les régions et au sein d'une même région. Les taux annuels moyens par région, exprimés en dollars, sont les suivants:

	<i>Augmentation en pourcentage par année</i>
Afrique	0,65
Amériques	0,55
Etats arabes	2,80
Asie et Pacifique	—
Europe	2,20

Coûts standard

32. Des coûts standard distincts sont utilisés pour la catégorie des services organiques et pour la catégorie des services généraux à Genève. Ils ne visent pas le personnel des grades D.2 et au-dessus.

33. Les coûts standard sont composés de plusieurs éléments dont le coût peut varier d'une période biennale à l'autre selon l'évolution du coût de la vie, les conditions d'emploi, le lieu de recrutement et d'affectation du personnel, etc. Pour 2002-03, les coûts standard sont essentiellement une projection des coûts réels de 2000 tenant dûment compte des tendances probables de l'inflation, des changements dans les droits statutaires du personnel et de l'incidence des mouvements de personnel.

34. La composition des coûts standard est indiquée ci-après, avec les chiffres comparatifs pour 2000-01. Le coût standard de la catégorie des services organiques est fondé sur un taux de change de 1,77 franc suisse pour 1 dollar des Etats-Unis. Le coût standard de la catégorie des services généraux est exprimé en francs suisses.

35. Les coûts standard indiqués ci-dessous pour 2002-03 (133 908 dollars par année de travail des services organiques et 72 960 dollars par année de travail des services généraux) ont servi à calculer le budget total des dépenses.

	Budget 2000-01 (en dollars E.-U. au taux de 1,53 FS)	Budget 2002-03 (en dollars E.-U. au taux de 1,77 FS)
Services organiques:		
Traitements de base	69 220	74 315
Ajustement de poste	27 526	13 428
Indemnités pour charges de famille	1 880	1 920
Cotisation de l'OIT à la Caisse des pensions	19 760	20 085
Cotisations de l'OIT à la Caisse d'assurance pour la protection de la santé du personnel et aux autres assurances du personnel	3 010	2 797
Allocations pour frais d'études et pour frais de voyage à l'occasion des études	5 780	6 105
Frais de voyage et de déménagement lors de la nomination, du congé dans les foyers, des mutations, etc.	5 840	4 590
Indemnités versées lors de la nomination et de la réinstallation	7 430	7 640
Versements à la cessation de service	2 450	2 528
Total	142 896	133 908
	Budget 2000-01 (en FS)	Budget 2002-03 (en FS)
Services généraux:		
Traitements de base	97 138	96 663
Indemnités pour charges de famille	5 575	5 860
Cotisation de l'OIT à la Caisse des pensions	20 235	20 014
Cotisations de l'OIT à la Caisse d'assurance pour la protection de la santé du personnel et aux autres assurances du personnel	3 045	3 039
Allocations pour frais d'études et pour frais de voyage à l'occasion des études	1 325	1 155
Frais de voyage et de déménagement lors de la nomination, du congé dans les foyers, des mutations, etc.	615	590
Indemnités versées lors de la nomination et de la réinstallation	350	325
Versements à la cessation de service	1 190	1 498
	129 473	129 144
	\$84 624	\$72 960
	au taux de 1,53 FS	au taux de 1,77 FS

Services organiques

Traitements de base

36. Le montant estimatif de la provision correspond aux traitements de base nets, c'est-à-dire aux traitements bruts, déduction faite des contributions du personnel. En prenant comme base le montant actuel des traitements moyens effectifs, il a été tenu compte du relèvement des traitements sous l'effet net de certains facteurs comme les augmentations annuelles prévues par le Statut du personnel, les reclassements, les départs à la retraite, les nouvelles nominations, etc., ainsi que des crédits pour les versements en compensation des congés accumulés à la cessation de service. L'augmentation du barème des traitements de base minima de 5,1 pour cent, qui prend effet en mars 2001 et qui a été proposée par la CFPI, a été prise en compte. Même si l'on est parti de l'hypothèse que l'ajustement de poste serait de nouveau incorporé au traitement de base au taux de 4 pour cent par an en 2002 et en 2003 pour calculer les éléments qui reposent sur le seul barème des traitements de base minima (indemnité pour mobilité, difficulté des conditions de vie et de travail et versements à la cessation de service), ces augmentations n'ont pas été incorporées dans le calcul des traitements de base afin de préserver dans la mesure du possible la comparabilité avec les coûts entrant dans cette catégorie en 2000-01. Etant donné que l'incorporation de points d'ajustement entraîne un relèvement du traitement de base tout en faisant baisser le taux d'indemnité de poste selon le principe «ni gain ni perte», l'effet combiné net sur ces deux composantes du coût standard serait nul.

Ajustement de poste

37. La baisse dans cette catégorie de dépenses résulte de l'incorporation de l'ajustement de poste dans le traitement de base évoquée plus haut, combinée à l'impact de taux d'ajustement de poste inférieurs à ceux anticipés, notamment dans les bureaux extérieurs. Selon les hypothèses avancées lors de la réunion interinstitutions tenue à Genève en novembre 2000, on n'a pas prévu d'augmentation de l'ajustement de poste pour le personnel en poste en Suisse. Une augmentation correspondant aux taux d'inflation projetés dans les régions (paragraphe 31) a été prévue pour les fonctionnaires en poste dans les bureaux extérieurs.

Indemnités pour charges de famille

38. Les crédits prévus au titre des indemnités pour charges de famille tiennent compte de la recommandation de la CFPI d'augmenter de 11,9 pour cent les indemnités pour enfants à charge et pour personne non directement à charge, et ce à compter du 1^{er} janvier 2001.

Cotisation de l'OIT à la Caisse des pensions

39. Cette catégorie de dépenses englobe le coût de la cotisation de l'OIT (15,8 pour cent de la rémunération considérée aux fins de la pension) à la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies. L'augmentation effective de 3,6 pour cent du barème des rémunérations considérées aux fins de la pension intervenue en novembre 2000 a été prise en compte. Il a été pourvu à des augmentations du barème pour 2001, 2002 et 2003, compte tenu du taux d'inflation probable des salaires au lieu d'affectation de base (New York).

Cotisations de l'OIT à la Caisse d'assurance pour la protection de la santé du personnel et aux autres assurances du personnel

40. Cette catégorie de dépenses se fonde sur le traitement de base, l'ajustement de poste, l'indemnité pour charges de famille, l'indemnité pour mobilité, difficulté des conditions de vie et de travail et absence de droit au paiement des frais de déménagement, et les prévisions varient donc en fonction des fluctuations des coûts de ces éléments. La cotisation de l'OIT à la Caisse d'assurance pour la protection de la santé du personnel est maintenue au taux de 2,8 pour cent.

Allocations pour frais d'études et pour frais de voyage à l'occasion des études

41. Il a été tenu compte du plafond des allocations pour frais d'études (qui oscille entre 4 pour cent et 23 pour cent, selon le lieu d'affectation) recommandé par la CFPI, et il a été pourvu aux augmentations des frais de scolarité, fondées sur le taux général d'inflation anticipé. Un ajustement a également été opéré en raison d'une légère sous-budgétisation sous cette rubrique en 2000-01.

Frais de voyage et de déménagement lors de la nomination, du congé dans les foyers, des mutations, etc.

42. Cette catégorie de dépenses comprend les frais de voyage lors de la nomination, des mutations, de la cessation de service et des visites de la famille, ainsi que les frais de déménagement de mobilier et d'effets personnels. La diminution des crédits dans cette catégorie s'explique par un budget plus favorable lors de la période biennale précédente.

Indemnités versées lors de la nomination et de la réinstallation

43. Cette catégorie comprend la prime d'affectation, l'indemnité pour mobilité, difficulté des conditions de vie et de travail et absence de droit au paiement des frais de déménagement, le subside de loyer et l'indemnité journalière de subsistance pour le personnel engagé pour des périodes de courte durée. L'augmentation dans cette catégorie résulte à la fois de la plus grande mobilité du personnel et de l'incidence sur l'indemnité pour mobilité et sur d'autres indemnités des augmentations prévues du barème des traitements de base minima en 2001, 2002 et 2003 par suite de l'incorporation de points d'ajustement évoquée au paragraphe 36 ci-dessus.

Versements à la cessation de service

44. Cette catégorie de dépenses comprend une contribution au Fonds des indemnités de fin de contrat correspondant à 3,5 pour cent du traitement de base pour les fonctionnaires remplissant les

conditions requises. Le léger accroissement des crédits inscrits au budget s'explique par l'effet des augmentations annoncées dans le barème des traitements de base minima, y compris l'incorporation de points d'ajustement dans le traitement de base évoquée au paragraphe 36 ci-dessus.

Services généraux

Traitements de base

45. La diminution du traitement de base s'explique en partie par le maintien du gel des traitements à la suite de l'enquête sur les conditions d'emploi réalisée par la CFPI en 1995 et par le départ à la retraite d'un certain nombre de fonctionnaires au sommet du barème des traitements. Une provision a été inscrite pour tenir compte de l'effet net d'un certain nombre de facteurs, comme les augmentations annuelles prévues par le Statut du personnel, les reclassements, les départs à la retraite, les nouvelles nominations, etc. Rien n'a été prévu pour l'inflation, comme convenu à la réunion interinstitutions.

Indemnités pour charges de famille

46. Les indemnités pour charges de famille varient en fonction du traitement de base et des conditions locales en ce qui concerne les prestations sociales. Etant donné que le montant des indemnités pour conjoint et enfants à charge n'a pas augmenté au cours des deux exercices précédents, il a été pourvu à une augmentation.

Cotisation de l'OIT à la Caisse des pensions

47. Cette catégorie de dépenses englobe le coût de la cotisation de l'OIT à la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies. La diminution tient à l'application des nouveaux barèmes de la rémunération considérée aux fins de la pension et à l'impact de la diminution du traitement de base évoquée plus haut.

Cotisations de l'OIT à la Caisse d'assurance pour la protection de la santé du personnel et aux autres assurances du personnel

48. Cette catégorie de dépenses est liée aux traitements de base, aux indemnités pour charges de famille, aux indemnités pour mobilité, difficulté des conditions de vie et de travail et absence de droit au paiement des frais de déménagement, et montre l'effet net des variations de ces éléments. La cotisation de l'OIT à la Caisse d'assurance pour la protection de la santé du personnel est maintenue au taux de 2,8 pour cent.

Allocations pour frais d'études et pour frais de voyage à l'occasion des études

49. La diminution de cette provision est due à la réduction continue, par le jeu naturel des départs, du nombre des fonctionnaires de la catégorie des services généraux non recrutés sur place qui ont droit à cette prestation. Il a également été tenu compte de la recommandation de la CFPI de relever le plafond des allocations pour frais d'études.

Frais de voyage et de déménagement lors de la nomination, du congé dans les foyers, des mutations, etc.

50. Cette catégorie comprend les frais de voyage lors de la nomination, des mutations, de la cessation de service et des visites de la famille, ainsi que les frais de déménagement de mobilier et d'effets personnels. Comme la provision pour les allocations pour frais d'études, celle prévue pour cette catégorie de dépenses a diminué en raison de la réduction continue du nombre des fonctionnaires de la catégorie des services généraux non recrutés localement qui ont droit à cette prestation.

Indemnités versées lors de la nomination et de la réinstallation

51. Cette catégorie de dépenses comprend la prime d'affectation, l'indemnité pour mobilité, difficulté des conditions de vie et de travail et absence de droit au paiement des frais de déménagement, et le subside de loyer.

Versements à la cessation de service

52. Cette catégorie de dépenses se compose de deux éléments, à savoir une contribution au Fonds des indemnités de fin de contrat correspondant à 3,5 pour cent du traitement de base des fonctionnaires remplissant les conditions requises qui sont entrés en fonctions le 1^{er} janvier 1964 ou à une date postérieure, et le coût estimatif moyen de l'indemnité de rapatriement versée aux fonctionnaires remplissant les conditions requises qui prennent leur retraite et qui sont entrés en fonctions avant le 1^{er} janvier 1964. L'augmentation sous ce poste est due à l'insuffisance des crédits prévus pour l'exercice précédent.

Budget opérationnel, par rubrique et objet de dépenses

		1	2	3	4	5	6	7	8	9	Total
		Dépenses de personnel \$	Voyages en mission \$	Services contractuels \$	Frais généraux de fonctionnement \$	Fournitures et accessoires \$	Mobilier et matériel \$	Acquisition et amélioration des locaux \$	Allocations pour bourses d'études et projets sur le terrain \$	Autres rubriques \$	\$
PARTIE I. BUDGET COURANT											
Organes directeurs											
Conférence internationale du Travail	2000-01	6 301 722	71 570	1 738 490	1 241 950	248 830	–	–	–	–	9 602 562
	2002-03	5 740 170	51 560	1 498 140	959 094	207 590	37 350	–	12 970	–	8 506 874
Conseil d'administration	2000-01	1 703 000	1 942 710	–	83 748	–	–	–	–	–	3 729 458
	2002-03	1 488 645	1 683 155	–	73 348	–	–	–	–	–	3 245 148
Principales réunions régionales	2000-01	261 800	121 520	41 110	130 270	4 000	–	–	–	–	558 700
	2002-03	150 880	201 990	132 415	339 050	–	–	–	–	–	824 335
Services juridiques	2000-01	2 460 328	19 520	42 984	–	–	–	–	–	–	2 522 832
	2002-03	2 234 604	27 844	44 539	–	–	–	–	–	–	2 306 987
Relations réunions et documents	2000-01	40 232 425	39 040	1 089 667	2 180 460	243 340	698 187	–	–	–	44 483 119
	2002-03	34 131 930	33 132	1 392 925	1 802 020	209 840	608 247	–	–	–	38 178 094
Total	2000-01	50 959 275	2 194 360	2 912 251	3 636 428	496 170	698 187	–	–	–	60 896 671
	2002-03	43 746 229	1 997 681	3 068 019	3 173 512	417 430	645 597	–	12 970	–	53 061 438
Objectifs stratégiques											
Programmes techniques											
Normes et principes et droits fondamentaux au travail	2000-01	21 656 102	999 715	1 347 567	–	–	158 986	–	1 243 900	–	25 406 270
	2002-03	20 381 246	1 117 463	1 289 690	–	–	147 216	–	1 243 900	–	24 179 515
Emploi	2000-01	26 687 925	2 318 332	4 531 770	–	250 000	382 600	–	2 029 400	–	36 200 027
	2002-03	24 599 759	2 458 550	2 792 455	–	186 170	284 051	–	2 029 400	–	32 350 385
Protection sociale	2000-01	21 973 099	696 320	1 346 965	–	22 118	122 166	–	1 120 500	–	25 281 168
	2002-03	19 135 627	918 034	1 351 358	–	12 960	152 460	–	1 120 500	–	22 690 939
Dialogue social	2000-01	25 631 635	3 178 620	1 907 968	–	4 770	256 294	–	8 221 400	–	39 200 687
	2002-03	23 516 174	2 641 751	1 527 069	14 733	3 460	163 804	–	8 221 400	–	36 088 391
Travail décent: appui opérationnel intersectoriel	2000-01	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–
	2002-03	1 871 510	353 306	402 955	–	–	43 560	–	–	–	2 671 331
Egalité entre hommes et femmes	2000-01	1 397 040	97 620	418 632	–	–	19 130	–	94 200	–	2 026 622
	2002-03	1 346 184	75 331	335 100	–	–	–	–	94 200	–	1 850 815
Statistiques	2000-01	5 841 288	120 104	518 380	–	–	14 350	–	85 500	–	6 579 622
	2002-03	5 293 152	42 441	263 025	–	–	13 070	–	85 500	–	5 697 188
Institut international d'études sociales	2000-01	–	–	–	–	–	–	–	4 931 020	–	4 931 020
	2002-03	–	–	–	–	–	–	–	4 499 219	–	4 499 219

		1	2	3	4	5	6	7	8	9	Total	
		Depenses de personnel \$	Voyages en mission \$	Services contractuels \$	Frais généraux de fonctionnement \$	Fournitures et accessoires \$	Mobilier et matériel \$	Acquisition et amélioration des locaux \$	Allocations pour bourses d'études et projets sur le terrain \$	Autres rubriques \$	\$	
Centre international de formation de l'OIT, Turin	2000-01	–	–	–	–	–	–	–	–	5 340 000	–	5 340 000
	2002-03	–	–	–	–	–	–	–	–	5 534 701	–	5 534 701
Relations externes et partenariats	2000-01	3 556 656	156 670	183 994	556 070	23 000	39 394	–	–	–	–	4 515 784
	2002-03	3 457 434	117 854	81 642	556 488	20 700	47 814	–	–	–	–	4 281 932
Groupe des politiques internationales	2000-01	1 101 264	48 810	96 340	–	–	–	–	–	–	–	1 246 414
	2002-03	1 273 224	67 908	57 661	–	–	–	–	–	–	–	1 398 793
Communication	2000-01	3 360 096	258 500	1 724 509	78 730	101 020	76 520	–	–	–	–	5 599 375
	2002-03	3 268 944	219 417	1 486 549	57 737	79 180	48 900	–	–	–	–	5 160 727
Développement du site Web de l'Organisation	2000-01	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–
	2002-03	681 552	–	31 182	–	–	13 070	–	–	–	–	725 804
Réserve pour les réunions techniques	2000-01	464 412	735 710	306 270	47 710	–	–	–	–	–	–	1 554 102
	2002-03	435 201	635 950	272 720	41 306	–	–	–	–	–	–	1 385 177
Total	2000-01	111 669 517	8 610 401	12 382 395	682 510	400 908	1 069 440	–	23 065 920	–	–	157 881 091
	2002-03	105 260 007	8 648 005	9 891 406	670 264	302 470	913 945	–	22 828 820	–	–	148 514 917
Régions et coopération technique												
Coopération pour le développement	2000-01	2 959 428	60 681	15 040	–	–	22 123	–	–	–	–	3 057 272
	2002-03	2 674 818	45 342	8 192	–	–	14 913	–	–	–	–	2 743 265
Programmes extérieurs en Afrique	2000-01	27 203 569	1 668 705	84 110	3 846 300	438 610	465 500	–	6 306 000	60 500	–	40 073 294
	2002-03	25 789 162	1 617 195	118 285	3 943 547	395 137	464 890	–	6 306 000	8 000	–	38 642 216
Programmes extérieurs dans les Amériques	2000-01	25 529 320	1 343 761	193 300	3 734 790	379 400	213 200	–	5 286 492	–	–	36 680 263
	2002-03	24 694 886	1 151 841	516 565	3 687 814	322 385	281 950	–	5 248 430	–	–	35 903 871
Programmes extérieurs dans les Etats arabes	2000-01	5 677 604	377 626	139 700	325 000	83 000	76 500	–	1 450 000	–	–	8 129 430
	2002-03	5 680 029	377 494	139 635	367 035	14 985	97 000	–	1 450 000	–	–	8 126 178
Programmes extérieurs en Asie et dans le Pacifique	2000-01	26 718 568	1 569 720	655 840	3 582 620	480 825	588 033	–	4 365 000	–	–	37 960 606
	2002-03	25 382 508	1 675 416	501 572	3 508 800	391 655	642 000	–	4 365 000	–	–	36 466 951
Programmes extérieurs en Europe et en Asie centrale	2000-01	8 515 210	438 298	465 770	1 944 684	130 230	94 460	–	792 000	–	–	12 380 652
	2002-03	8 286 938	430 970	488 989	2 056 928	115 465	135 780	–	798 491	–	–	12 313 561
Total	2000-01	96 603 699	5 458 791	1 553 760	13 433 394	1 512 065	1 459 816	–	18 199 492	60 500	–	138 281 517
	2002-03	92 508 341	5 298 258	1 773 238	13 564 124	1 239 627	1 636 533	–	18 167 921	8 000	–	134 196 042
Services d'appui												
Bibliothèque et services d'information	2000-01	5 802 832	18 542	67 105	19 080	1 432 710	14 740	–	42 370	–	–	7 397 379
	2002-03	4 637 967	15 743	380 098	16 490	1 320 677	12 840	–	35 660	–	–	6 419 475
Informatique et communications	2000-01	9 586 496	52 216	115 880	1 351 091	–	325 220	–	51 766	143 013	–	11 625 682
	2002-03	9 111 716	33 949	53 627	1 194 872	–	135 024	–	37 180	123 623	–	10 689 991

		1	2	3	4	5	6	7	8	9	Total
		Dépenses de personnel \$	Voyages en mission \$	Services contractuels \$	Frais généraux de fonctionnement \$	Fournitures et accessoires \$	Mobilier et matériel \$	Acquisition et amélioration des locaux \$	Allocations pour bourses d'études et projets sur le terrain \$	Autres rubriques \$	\$
Administration interne	2000-01	18 173 884	48 810	48 170	10 978 498	1 011 900	889 570	–	–	–	31 150 832
	2002-03	14 680 667	41 434	42 853	9 584 163	899 380	774 980	–	–	–	26 023 477
Publications	2000-01	4 537 129	42 660	756 632	3 790	3 770	48 021	–	–	–	5 392 002
	2002-03	3 968 032	21 334	671 443	–	–	18 576	–	–	–	4 679 385
Total	2000-01	38 100 341	162 228	987 787	12 352 459	2 448 380	1 277 551	–	94 136	143 013	55 565 895
	2002-03	32 398 382	112 460	1 148 021	10 795 525	2 220 057	941 420	–	72 840	123 623	47 812 328
Services de management											
Direction générale	2000-01	5 074 909	585 720	235 462	419 725	–	23 910	–	–	–	6 339 726
	2002-03	4 596 396	497 182	209 952	382 675	–	20 830	–	–	–	5 707 035
Développement des ressources humaines	2000-01	11 464 893	250 258	818 741	82 700	–	282 180	–	2 104 090	–	15 002 862
	2002-03	9 871 284	627 467	975 910	195 568	–	192 228	–	1 833 131	–	13 695 588
Services financiers	2000-01	11 147 361	166 978	160 614	–	3 240	76 570	–	–	–	11 554 763
	2002-03	10 121 772	127 807	253 716	–	2 800	61 130	–	9 290	–	10 576 515
Programmation et gestion	2000-01	4 548 705	178 241	51 748	–	–	18 062	–	–	–	4 796 756
	2002-03	4 121 548	138 017	44 709	–	–	22 980	–	–	–	4 327 254
Total	2000-01	32 235 868	1 181 197	1 266 565	502 425	3 240	400 722	–	2 104 090	–	37 694 107
	2002-03	28 711 000	1 390 473	1 484 287	578 243	2 800	297 168	–	1 842 421	–	34 306 392
Autres provisions budgétaires	2000-01	1 265 588	3 740	12 710	598 050	–	–	4 839 590	11 229 371	2 294 830	20 243 879
	2002-03	1 052 728	3 450	11 850	568 751	–	–	4 183 388	10 779 269	2 349 724	18 949 160
Ajustement pour mouvements de personnel	2000-01	–3 968 160	–	–	–	–	–	–	–	–	–3 968 160
	2002-03	–3 675 277	–	–	–	–	–	–	–	–	–3 675 277
TOTAL PARTIE I.	2000-01	326 866 128	17 610 717	19 115 468	31 205 266	4 860 763	4 905 716	4 839 590	54 693 009	2 498 343	466 595 000
	2002-03	300 001 410	17 450 327	17 376 821	29 350 419	4 182 384	4 434 663	4 183 388	53 704 241	2 481 347	433 165 000
PARTIE II. DÉPENSES IMPRÉVUES											
Dépenses imprévues	2000-01	–	–	–	–	–	–	–	–	875 000	875 000
	2002-03	–	–	–	–	–	–	–	–	875 000	875 000
PARTIE III. FONDS DE ROULEMENT											
Fonds de roulement	2000-01	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–
	2002-03	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–
TOTAL (PARTIES I-III)	2000-01	326 866 128	17 610 717	19 115 468	31 205 266	4 860 763	4 905 716	4 839 590	54 693 009	3 373 343	467 470 000
	2002-03	300 001 410	17 450 327	17 376 821	29 350 419	4 182 384	4 434 663	4 183 388	53 704 241	3 356 347	434 040 000

Prévisions de dépenses pour la coopération technique financée par des sources extrabudgétaires, par objectif opérationnel

	Ressources extrabudgétaires (en dollars E.-U.)	
	Prévisions recalculées 2000-01	Prévisions 2002-03
Normes et principes et droits fondamentaux au travail		
1a Normes et principes et droits fondamentaux au travail	8 727 000	17 450 000
1b Travail des enfants	40 000 000	60 000 000
1c Action normative	2 076 000	2 950 000
	50 803 000	80 400 000
Emploi		
2a Appui à la politique de l'emploi	7 260 000	1 300 000
2b Connaissances, compétences et employabilité	20 405 000	18 300 000
2c Création d'emplois	62 226 000	47 000 000
	89 891 000	66 600 000
Protection sociale		
3a Sécurité sociale	11 619 000	9 000 000
3b Conditions de travail	8 024 000	12 300 000
	19 643 000	21 300 000
Dialogue social		
4a Partenaires sociaux	15 138 000	15 000 000
4b Gouvernements et institutions de dialogue social	9 375 000	5 220 000
	24 513 000	20 220 000
Total prévisions de ressources extrabudgétaires	184 850 000	188 520 000

Prévisions de dépenses pour la coopération technique financée par des sources extrabudgétaires, par région et par objectif stratégique

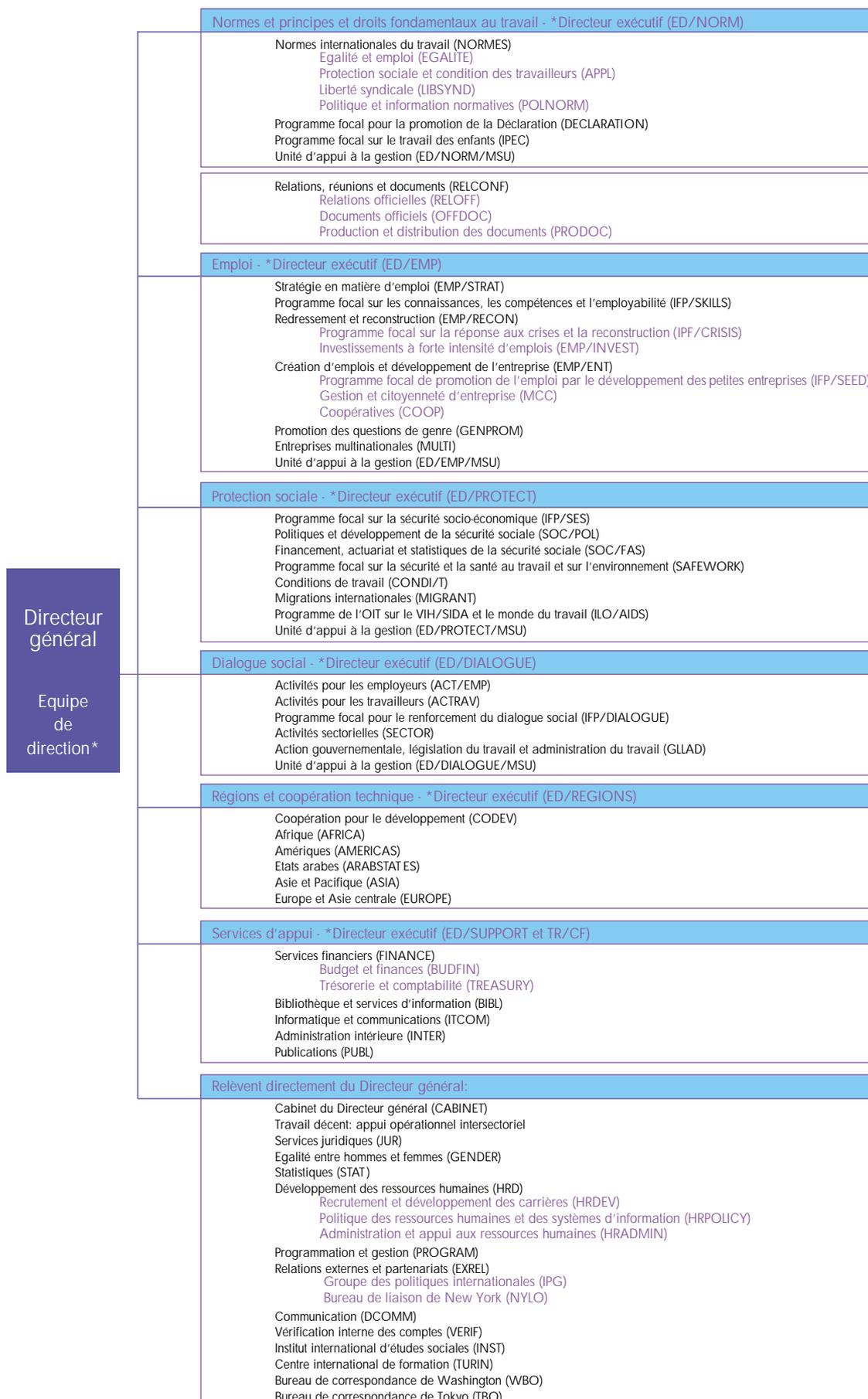
	Prévisions de dépenses extrabudgétaires 2002-03 (en dollars (E.-U.))
Afrique	
Normes et principes et droits fondamentaux au travail	17 990 000
Emploi	39 210 000
Protection sociale	7 300 000
Dialogue social	7 500 000
	72 000 000
Amérique latine et Caraïbes	
Normes et principes et droits fondamentaux au travail	15 900 000
Emploi	4 100 000
Protection sociale	1 600 000
Dialogue social	3 600 000
	25 200 000
Etats arabes	
Normes et principes et droits fondamentaux au travail	1 100 000
Emploi	3 850 000
Protection sociale	300 000
Dialogue social	100 000
	5 350 000
Asie et Pacifique	
Normes et principes et droits fondamentaux au travail	28 950 000
Emploi	5 640 000
Protection sociale	5 700 000
Dialogue social	2 500 000
	42 790 000
Europe et Asie centrale	
Normes et principes et droits fondamentaux au travail	2 700 000
Emploi	4 570 000
Protection sociale	1 100 000
Dialogue social	2 810 000
	11 180 000
Programmes interrégionaux	
Normes et principes et droits fondamentaux au travail	13 760 000
Emploi	9 230 000
Protection sociale	5 300 000
Dialogue social	3 710 000
	32 000 000
TOTAL	188 520 000

Etat récapitulatif des dépenses de coopération technique au titre du budget ordinaire pour 2002-03

	2000-01 (en dollars E.-U.)	2002-03 (en dollars E.-U.)
Normes et principes et droits fondamentaux au travail	1 243 900	1 243 900
Emploi	2 029 400	2 029 400
Protection sociale	1 120 500	1 120 500
Dialogue social	7 221 400	7 221 400
<i>Activités pour les employeurs</i>		1 753 600
<i>Activités pour les travailleurs</i>	1 753 600	4 474 200
Egalité entre hommes et femmes	94 200	94 200
Statistiques	85 500	85 500
Programmes extérieurs en Afrique	6 306 000	6 306 000
Programmes extérieurs dans les Amériques	3 512 730	3 512 730
Programmes extérieurs dans les Etats arabes	1 450 000	1 450 000
Programmes extérieurs en Asie et dans le Pacifique	4 365 000	4 365 000
Programmes extérieurs en Europe et en Asie centrale	792 000	792 000
	28 220 630	28 220 630

Annexe documentaire 7

Organigramme du Bureau international du Travail



Evolution réelle du programme (1978-2003)

(La base zéro est le programme et budget approuvé pour 1978-79)



Effet des fluctuations du taux de change et de l'inflation (1994-2003)

