



TREIZIÈME QUESTION À L'ORDRE DU JOUR

**PROPOSITIONS
DE PROGRAMME
ET DE BUDGET POUR
2008-09**

Présentées par le Directeur général

Table des matières

	<i>Page</i>
Abréviations	v
Message du Directeur général	vii
Vue d'ensemble	1
Contexte: réaliser le travail décent – perspectives et enjeux.....	1
Les priorités du programme: ciblage et impact.....	2
La stratégie budgétaire	2
Le budget ordinaire	3
Ressources extrabudgétaires destinées à la coopération technique	6
Création proposée d'un compte supplémentaire du budget ordinaire (CSBO)	8
Les résultats du programme et budget	9
Gestion axée sur les résultats en matière de travail décent	12
Priorités régionales	15
Afrique	15
Amériques.....	16
Etats arabes.....	18
Asie et Pacifique	19
Europe et Asie centrale	22
Principes d'action communs	25
Une mondialisation équitable.....	25
Le travail comme moyen de s'affranchir de la pauvreté	26
L'égalité entre hommes et femmes.....	26
Les normes internationales du travail	26
Accroître l'influence des partenaires sociaux, du dialogue social et du tripartisme	27
Objectifs stratégiques	29
Normes et principes et droits fondamentaux au travail (<i>Objectif stratégique n° 1</i>)	31
Résultat intermédiaire 1a: Les principes et droits fondamentaux au travail sont mis en œuvre.....	32
Résultat intermédiaire 1b: Une action ciblée élimine progressivement le travail des enfants, en particulier les pires formes.....	33
Résultat intermédiaire 1c: Les normes internationales du travail sont largement ratifiées et leur application progresse sensiblement	34
Emploi (<i>Objectif stratégique n° 2</i>)	37
Résultat intermédiaire 2a: Des politiques cohérentes favorisent la croissance économique, la création d'emplois et la réduction de la pauvreté.....	38
Résultat intermédiaire 2b: Les travailleurs, les employeurs et la société tirent profit de l'extension de services adaptés et efficaces pour le développement des compétences et l'emploi	41

Résultat intermédiaire 2c: Les entreprises sont viables et créent des emplois productifs	42
Protection sociale (<i>Objectif stratégique n° 3</i>).....	45
Résultat intermédiaire 3a: Davantage de personnes ont accès à des prestations de sécurité sociale mieux gérées	46
Résultat intermédiaire 3b: La sécurité, la santé et les conditions de travail sont améliorées sur les lieux de travail	48
Résultat intermédiaire 3c: Les migrations de main-d'œuvre sont gérées de manière à favoriser la protection et l'emploi décent des travailleurs migrants.....	49
Résultat intermédiaire 3d: Les politiques mises en œuvre sur les lieux de travail répondent aux besoins en matière de prévention, de traitement, de soins et d'assistance pour le VIH/SIDA	50
Priorité régionale	52
Dialogue social (<i>Objectif stratégique n° 4</i>).....	53
Résultat intermédiaire 4a: Les employeurs et les travailleurs sont dotés d'organisations représentatives et puissantes	54
Résultat intermédiaire 4b: Les partenaires sociaux influent sur les politiques économiques, les politiques sociales et les politiques de gouvernance	56
Résultat intermédiaire 4c: Le dialogue tripartite s'établit largement dans l'élaboration des politiques, la réforme et l'application de la législation du travail.....	58
Résultat intermédiaire 4d: Le dialogue social au niveau sectoriel favorise l'amélioration des conditions de travail et des conditions sociales dans des secteurs économiques donnés.....	60
Résultats immédiats communs	63
Des politiques économiques et sociales cohérentes en faveur du travail décent	63
Une politique intégrée pour l'économie informelle.....	65
Renforcement de l'inspection du travail.....	66
Promouvoir l'égalité entre hommes et femmes dans le monde du travail	67
Le microfinancement au service du travail décent	68
Capacités institutionnelles	71
Développer les partenariats.....	71
Une stratégie de communication pour le travail décent.....	71
Renforcement des capacités des mandants	72
Renforcement et partage des connaissances du BIT.....	72
Renforcement des capacités en matière de statistiques	73
Gouvernance, appui et management	75
Résultat 1: Améliorer l'utilisation des ressources humaines, financières, matérielles et technologiques du Bureau à l'appui de l'exécution du programme.....	76
Résultat 2: Améliorer l'application par le BIT de principes juridiques et de principes de gestion rigoureux, notamment de la gestion axée sur les résultats	77
Résultat 3: Améliorer le fonctionnement des organes directeurs de l'Organisation et leur accès aux informations, aux conseils, aux services et à l'appui nécessaires.....	78

Projet de budget des dépenses et des recettes pour 2008-09	81
Annexes documentaires	83
Budget opérationnel.....	85
Détail des augmentations de coûts.....	99
Budget opérationnel, par rubrique et objet de dépense.....	111
Etat récapitulatif des dépenses de coopération technique proposées au titre du budget ordinaire.....	117
Evolution du programme et des dépenses	119

Abréviations

CAPS	Caisse d'assurance pour la protection de la santé du personnel
CCS	Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies pour la coordination
CFPI	Commission de la fonction publique internationale
CSBO	Compte supplémentaire du budget ordinaire
DSRP	Document de stratégie pour la réduction de la pauvreté
ECOSOC	Conseil économique et social des Nations Unies
FMI	Fonds monétaire international
IRIS	Système intégré d'information sur les ressources
OMD	Objectif du Millénaire pour le développement
PNUAD	Plan-cadre des Nations Unies pour l'aide au développement
PNUD	Programme des Nations Unies pour le développement
UE	Union européenne

Message du Directeur général

Au moment où nous examinons les propositions de programme et de budget pour 2008-09, il est extrêmement encourageant de constater l'écho qu'a eu notre action ces dernières années.

A l'aube de ce nouveau siècle, nous avons adopté l'Agenda du travail décent, qui vise à moderniser et réformer la structure de l'OIT. En quelques brèves années, ce programme qui vise les droits, l'emploi, la protection sociale et le dialogue social est devenu l'une des priorités des dirigeants politiques, des travailleuses et travailleurs et des hommes et femmes d'affaires du monde entier.

En septembre 2005, plus de 150 chefs d'Etat et de gouvernement réunis dans le cadre du Sommet mondial des Nations Unies ont adopté cet agenda par le biais du paragraphe 47 du document final et ont souligné le rôle fondamental joué par le travail décent dans les stratégies de développement et la lutte contre la pauvreté. Tout en soutenant fermement une mondialisation équitable, ils se sont engagés à placer le plein emploi productif et le travail décent pour tous au cœur des stratégies internationales et nationales visant à assurer le développement et à réduire la pauvreté dans le cadre des objectifs du Millénaire pour le développement.

En juillet 2006, le Conseil économique et social des Nations Unies a émis une déclaration ministérielle appelant toutes les organisations du système multilatéral à intégrer le plein emploi productif et le travail décent pour tous dans leurs politiques, programmes et activités, en vue de réaliser les objectifs du Millénaire pour le développement d'ici 2015. Parallèlement, les réunions régionales de l'OIT qui ont eu lieu en 2006 dans les Amériques et en Asie-Pacifique ont annoncé la création d'un programme pour une Décennie du travail décent dans chacune de ces deux régions.

L'agenda de l'OIT est devenu un agenda mondial.

Le défi qui se pose à nous consiste à redoubler d'efforts pour traduire ce soutien politique mondial en politiques et en programmes susceptibles de faire du travail décent une réalité nationale. Cet objectif s'intègre dans les efforts urgents à accomplir pour renforcer l'efficacité et l'efficience de l'ensemble du système des Nations Unies.

Je suis convaincu que l'OIT peut jouer un rôle clé dans l'application de cette réforme au niveau des pays. Les propositions de programme et de budget permettront à l'Organisation de conce-

voir et de mettre en œuvre des programmes par pays de promotion du travail décent orientés vers les résultats – des programmes qui seront le principal vecteur de l'assistance de l'OIT dans le cadre de programmes par pays relevant d'une action cohérente à l'échelle du système.

Mes propositions permettront aux mandants de soutenir et de mettre en œuvre l'Agenda du travail décent dans les pays, dans les régions et dans le monde entier.

Elles traduisent le souci de:

- faire en sorte que nous disposions de ressources suffisantes du budget ordinaire pour soutenir les programmes par pays de promotion du travail décent;
- renforcer la capacité du tripartisme d'agir au niveau national;
- renforcer notre base de connaissances en vue des besoins du XXI^e siècle;
- répondre à l'évolution du monde du travail;
- parler d'une voix encore plus forte au niveau international.

Le présent budget reflète ma profonde détermination à concrétiser les orientations définies par le Conseil d'administration au sujet des priorités, en m'attaquant de front au manque d'efficacité où qu'il existe et aux coûts administratifs, en rationalisant les structures et en améliorant le déroulement des opérations.

Nous sommes reconnaissants aux donateurs de leur contribution, estimée à quelque 350 millions de dollars des Etats-Unis en ressources extrabudgétaires, à l'appui des valeurs et objectifs de l'OIT pendant la période biennale. Ce précieux soutien a beau augmenter, il constitue une réponse incomplète, en une période où il nous faut renforcer notre capacité de réaction et notre transparence tout en réduisant les coûts d'exploitation et les frais généraux.

Nous sommes bien conscients des réticences que nombre de contributeurs, particulièrement ceux des pays en développement, éprouvent à accepter une augmentation du budget ordinaire en termes réels.

Je propose donc un budget de 594 millions de dollars pour atteindre les résultats concernant le travail décent qui figurent dans mes propositions. En dollars constants de 2006-07, ce niveau correspond à celui du budget de l'exercice en cours.

Pour compléter ce budget, je propose de créer un compte supplémentaire du budget ordinaire destiné à accueillir les contributions volontaires en vue d'élargir et d'approfondir la capacité du Bureau de mettre en œuvre les priorités fixées par le programme et budget, en ce qui concerne en particulier les programmes par pays de promotion du travail décent.

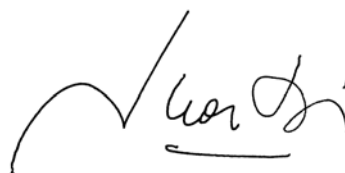
J'ai bon espoir que vous accueillerez favorablement cette proposition, qui vise à renforcer encore la capacité du BIT de remplir sa mission et de servir les mandants. Toutes recommandations que vous voudrez bien faire sur ses modalités d'application sont les bienvenues.

Les propositions de programme et de budget expriment ma détermination à poursuivre les réformes. Depuis 1999, je mets en place des formules novatrices propres à nous aider à aller de l'avant et à renforcer l'efficacité et l'efficience de notre Organisation.

Mes propositions sont axées sur l'utilisation stratégique de toutes les ressources dont dispose l'OIT, le but visé étant de dépasser la notion de budget administratif. Elles sont complétées par des dispositions visant à renforcer les mécanismes de contrôle et les capacités d'évaluation de l'Organisation.

Comme vous l'avez décidé en novembre 2006, les communications relatives à la réalisation par le Bureau des résultats qu'il s'est engagé à atteindre se feront selon des modalités nouvelles. Les préparatifs en vue de l'élaboration d'un nouveau cadre stratégique sur six ans (2010-2015) commenceront également cette année.

J'ai le plaisir de soumettre à votre examen mes propositions de programme et de budget pour 2008-09.



Juan Somavia
Directeur général

Le 6 février 2007

Vue d'ensemble

1. Le présent document résume comme suit les propositions de programme et de budget pour 2008-09 présentées par le Directeur général:

- Réaliser le travail décent – perspectives et enjeux.
- Les priorités du programme, notamment participation active de l'OIT à la réforme des Nations Unies.
- Les trois volets de la stratégie budgétaire: budget ordinaire, ressources extrabudgétaires estimatives et création proposée d'un compte supplémentaire du budget ordinaire (CSBO).
- Les résultats du programme et budget.
- Les éléments clés de la gestion axée sur les résultats.

Contexte: réaliser le travail décent – perspectives et enjeux

2. Aucune région n'offre assez d'emplois décents pour que chacun puisse subvenir aux besoins de sa famille, élever ses enfants et vivre normalement dans une collectivité paisible. Créer des emplois décents en nombre suffisant: c'est le défi fondamental auquel sont confrontés sociétés, gouvernements, employeurs et travailleurs de toutes les régions. L'OIT est mandatée pour trouver les moyens, avec ses mandats, de relever ce défi.

3. La communauté mondiale, par la voix de l'Assemblée générale des Nations Unies et de son Conseil économique et social (ECOSOC), ainsi que des institutions économiques et politiques régionales, a reconnu que le travail décent est une priorité dans tous les pays. Par ailleurs, le rôle de l'Agenda du travail décent dans la réalisation des objectifs du Millénaire pour le développement (OMD) et d'une mondialisation juste qui profite à tous suscite un large appui. Le travail décent est considéré comme un indicateur clé de l'OMD sur la réduction de la pauvreté, sur lui repose en grande partie la réalisation des OMD d'ici à 2015. Plusieurs réunions régionales de l'OIT ont appelé à l'instauration d'une décennie du travail décent. Il est généralement admis que le plein emploi productif et le travail décent doivent être au cœur des politiques de développement.

4. Le travail décent est devenu un objectif mondial, comme proposé dans le cadre stratégique

pour 2006-2009¹. L'enjeu maintenant est de concrétiser cet objectif, autrement dit d'offrir effectivement des possibilités de travail décent à tous, femmes et hommes, quelle que soit la situation nationale et locale, tant dans les pays en développement que dans les pays développés. L'entreprise est de taille et requiert une convergence des politiques et des pratiques en faveur du travail décent qui ont été décidées dans des sphères multiples pour en assurer la viabilité économique, sociale et environnementale.

5. On ne pourra y parvenir en ne considérant qu'une seule dimension, qu'il s'agisse de la croissance économique, de la libéralisation des échanges ou de politiques sociales intégratrices. Seules des politiques économiques et sociales cohérentes et convergentes, fondées sur l'Agenda du travail décent, sont à même de créer l'offre nécessaire de travail décent. Institutions, contextes et acteurs nationaux définissent la combinaison de politiques qui permette tout à la fois d'appliquer les normes et les principes et droits fondamentaux au travail, de promouvoir le tripartisme et le dialogue social, de soutenir la croissance économique, l'investissement et les entreprises, de rendre les marchés du travail efficaces et d'étendre à tous la protection sociale. Cela requiert la volonté, le savoir et la détermination d'une multiplicité d'acteurs, de responsables et de décideurs à tous les niveaux.

6. Pour s'acquitter de son mandat dans le contexte des possibilités et des difficultés qui se profilent, le BIT doit pouvoir compter sur de solides politiques du travail décent, élaborées à l'issue de consultations et de discussions tripartites approfondies. Les politiques de coopération pour le développement reconnaissent elles aussi la centralité du travail décent.

7. A l'heure de l'intensification de la réforme des Nations Unies en vue de l'unification, l'occasion est donnée au système multilatéral de s'associer à l'OIT pour aider les pays à faire du travail décent une réalité. Le système des Nations Unies dans son ensemble, y compris les institutions de Bretton Woods et l'Organisation mondiale du commerce (OMC), a reconnu la nécessité d'inscrire les objectifs de l'emploi et du travail décent pour tous dans ses politiques, programmes et activités, et, sous l'égide du Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies

¹ Voir Cadre stratégique pour 2006-2009 et rapport de la discussion du Conseil d'administration (291^e session, novembre 2004).

pour la coordination (CCS), collabore avec le BIT à la préparation des outils nécessaires pour évaluer et orienter ses performances à cet égard.

Les priorités du programme: ciblage et impact

8. L'idée force des propositions de programme et budget pour 2008-09 est de donner aux gouvernements et aux organisations d'employeurs et de travailleurs les moyens d'intervenir activement pour que le travail décent figure au cœur des stratégies nationales de développement. Les mandants de l'OIT, dans le cadre de leurs initiatives et activités propres, ont un rôle de premier plan à jouer en intégrant les objectifs du travail décent dans les stratégies nationales dans le but de réaliser les OMD et de réduire la pauvreté. Les propositions de programme et de budget aideront les mandants à faire avancer l'Agenda du travail décent dans les pays et les régions ainsi que dans le monde. A cet égard, il sera crucial de renforcer la capacité des représentants des travailleurs, des employeurs et des gouvernements.

9. Les propositions de programme et de budget s'articulent autour des quatre objectifs stratégiques et composantes du travail décent, qui font l'objet d'un solide consensus parmi les mandants. Chacun des quatre objectifs stratégiques met l'accent sur les politiques et programmes essentiels requis pour accélérer la mise en œuvre de l'agenda. Le BIT rassemblera de nouveaux éléments d'information et renouvellera ses analyses et connaissances qui seront diffusées sous une forme accessible. A cet effet, il approfondira notamment ses travaux statistiques sur la mesure des quatre dimensions du travail décent, outil indispensable pour la gestion axée sur les résultats. Il s'attachera plus encore à faciliter l'échange de connaissances et d'expériences entre les mandants, au sein des régions et entre elles, en particulier la coopération Sud-Sud.

10. Le moteur du programme proposé réside dans les priorités des pays et les décisions des réunions régionales. Le BIT formulera et mettra en œuvre un programme de promotion du travail décent dans chaque pays s'il y a lieu, en tant que dispositif principal de fourniture de l'assistance. Le cadre dans lequel s'inscriront ces programmes sera renforcé en vue d'améliorer leur orientation stratégique et leur qualité.

11. En juin 2006, la Conférence internationale du Travail s'est prononcée en faveur de l'intégration de l'Agenda du travail décent dans le cadre de programmation du système des Nations Unies. Les propositions de programme et de budget pré-

parent le BIT à s'engager activement dans la réforme en cours des Nations Unies, dans le respect de sa structure de gouvernance et de son identité tripartite. Cela s'applique à l'approche définie par le Groupe d'experts de haut niveau sur la cohérence du système des Nations Unies et à sa vision d'«Un Seul ONU» uni dans l'action, sous réserve de son examen par le Conseil d'administration en mars 2007.

12. Le BIT favorise et soutient la participation des organisations d'employeurs et de travailleurs au Plan-cadre des Nations Unies pour l'aide au développement (PNUAD) ainsi qu'aux programmes de pays des Nations Unies, encourageant ainsi leur engagement dans les stratégies nationales de développement et renforçant l'appui à l'Agenda du travail décent.

13. Le BIT va renforcer son soutien à la mise en œuvre des programmes conjoints des Nations Unies de plusieurs façons: en jouant un rôle de chef de file dans les domaines qui relèvent de son mandat, en élargissant la collaboration et les partenariats interinstitutions et en intégrant l'emploi et le travail décent dans les plans-cadres d'aide au développement, en particulier au niveau des pays. A cet égard, le nouveau partenariat établi avec le Programme des Nations Unies pour le développement (PNUD), lancé en 2007, sera l'axe autour duquel s'articulera la collaboration avec le PNUD ainsi qu'avec le système des coordonnateurs résidents. Le resserrement de la relation de longue date avec les institutions spécialisées permettra au BIT de contribuer avec une vigueur accrue à la coopération dans tout le système.

14. Le BIT s'engage activement dans des partenariats avec d'autres institutions spécialisées, dans les mécanismes interinstitutions et les structures à l'échelle du système du CCS et au sein du Groupe des Nations Unies pour le développement, ainsi qu'aux niveaux régional et national, en vue d'élaborer des directives, politiques et approches communes, notamment sur des aspects de la réforme des Nations Unies.

La stratégie budgétaire

15. L'appui authentique apporté à l'Agenda du travail décent et l'aspiration légitime des gens à le voir se réaliser partout dans le monde exercent une pression considérable sur les moyens financiers dont dispose le BIT pour remplir son mandat dans un contexte de besoins en expansion. Parallèlement, il est reconnu que beaucoup d'Etats Membres ont de réelles difficultés pour accroître leur contribution au budget ordinaire. Un certain nombre de donateurs ont sensiblement augmenté

leurs apports extrabudgétaires aux programmes de coopération technique et de nouveaux donateurs sont venus s'ajouter aux partenaires de longue date de l'OIT. Ces contributions, qui ont beaucoup aidé à répondre à la demande, ont été vivement appréciées en dépit de leur irrégularité, voire de leur imprévisibilité.

16. Les discussions et les consultations avec les mandants ont montré qu'à cette occasion il serait presque impossible de dégager un consensus sur un niveau de croissance réelle du budget ordinaire pour 2008-09. Le BIT entend poursuivre ses efforts pour réaliser des gains d'efficacité mais il faut savoir que les économies ainsi obtenues ne sauraient compenser le déficit de ressources et qu'elles sont en diminution.

17. Pour ne pas manquer l'occasion historique qui se présente au BIT, et dans le prolongement de l'invitation faite par le Directeur général à mener une réflexion novatrice sur le budget, une stratégie a été conçue et discutée avec les mandants. Elle comporte trois volets, à savoir les deux sources traditionnelles de financement – le budget ordinaire basé sur les contributions et les ressources extrabudgétaires volontairement fournies par des donateurs pour financer des programmes spécifiques de coopération technique – et un nouveau dispositif proposant la création d'un compte supplémentaire du budget ordinaire (CSBO).

18. La création d'un CSBO en guise de solution éventuelle a été proposée lors de consultations initiales. Les réactions ont été suffisamment posi-

tives pour accréditer l'hypothèse qu'il sera possible d'établir le financement volontaire d'un tel compte pour 2008-09 et de recevoir des fonds pour l'alimenter. S'ajoutant au budget ordinaire et aux ressources extrabudgétaires, le CSBO constituera une troisième source de financement qui servira à développer les priorités du travail décent et ses résultats en dialogue avec les mandants tripartites dans les Etats Membres dans le cadre de la réforme des Nations Unies et de la coopération interinstitutions.

19. L'ouverture d'un CSBO sur une base expérimentale et à un niveau prudent permettra de compenser en partie le manque de croissance réelle du budget ordinaire pour 2008-09, en attendant que les pays règlent leurs difficultés et éliminent les obstacles. Ce compte pourrait aussi offrir une troisième voie durable aux pays qui souhaitent contribuer au budget ordinaire au-delà du niveau approuvé pour tous les Etats Membres par la Conférence internationale du Travail. Dans ce contexte, et compte tenu de la difficulté à satisfaire aujourd'hui l'aspiration légitime à une croissance réelle du budget ordinaire pour 2008-09 et au-delà, il est proposé que cette stratégie budgétaire soit approuvée.

Le budget ordinaire

20. Le tableau 1 ci-après présente le budget ordinaire proposé pour 2008-09. En dollars constants, il est fixé au même niveau que le budget approuvé pour 2006-07.

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

Catégorie	Budget stratégique révisé 2006-07 ¹	Budget stratégique proposé 2008-09	Budget stratégique proposé 2008-09
	(en dollars E.-U.)	(en dollars constants de 2006-07)	(recalculé en dollars E.-U.)
Partie I. Budget courant			
A. Organes directeurs	67 267 536	66 606 942	71 122 336
B. Objectifs stratégiques	440 269 427	440 757 094	471 937 189
Normes	86 720 534	86 667 778	92 663 288
Emploi	132 407 036	135 232 152	145 156 959
Protection sociale	94 948 117	89 763 529	96 049 769
Dialogue social	126 193 740	129 093 635	138 067 173
C. Services de management	53 060 855	53 323 782	56 527 787
D. Autres provisions budgétaires	31 708 184	31 837 184	37 001 207
Ajustement pour mouvements de personnel	-5 052 727	-5 052 727	-5 380 933
Total Partie I	587 253 275	587 472 275	631 207 586
Partie II. Dépenses imprévues			
Dépenses imprévues	875 000	875 000	875 000
Partie III. Fonds de roulement			
Fonds de roulement	-	-	-
Total (Parties I-III)	588 128 275	588 347 275	632 082 586
Partie IV. Investissements institutionnels et éléments extraordinaires			
Investissements institutionnels et éléments extraordinaires	6 181 725	5 962 725	6 115 597
Total (Parties I-IV)	594 310 000	594 310 000	638 198 183

¹ Les chiffres stratégiques pour 2006-07 ont été légèrement révisés par souci de cohérence méthodologique et pour tenir compte du transfert de certaines activités liées à IRIS des services d'appui aux services de management.

21. Le tableau 1 reflète les priorités émergentes des programmes par pays de promotion du travail décent. En moyenne, les régions ont tendance à accorder une priorité accrue à l'emploi et au dialogue social par rapport à 2006-07.

22. Ce budget prévoit un transfert de quelque 3,4 millions de dollars du siège aux régions. Par

ailleurs, les programmes techniques du siège seront tenus d'affecter une part accrue de leurs ressources à l'appui direct aux programmes par pays de promotion du travail décent.

23. Le tableau 2 ci-après montre l'accroissement proposé des ressources du budget ordinaire pour les régions.

Tableau 2. Ressources supplémentaires proposées pour les régions en 2008-09

(en dollars constants de 2006-07)	Budget 2006-07	Budget ordinaire proposé 2008-09	Différence	%
Les régions				
Partenariats et coopération pour le développement	2 765 151	2 765 151	0	0,0
Programmes extérieurs en Afrique	52 978 706	54 301 670	1 322 964	2,5
Programmes extérieurs dans les Amériques	43 547 675	44 384 990	837 315	1,9
Programmes extérieurs dans les Etats arabes	10 659 457	10 870 897	211 440	2,0
Programmes extérieurs en Asie et dans le Pacifique	46 991 671	47 928 203	936 532	2,0
Programmes extérieurs en Europe et en Asie centrale	17 563 732	17 637 372	73 640	0,4
Total	174 506 392	177 888 283	3 381 891	1,9

24. Outre les ressources transférées aux régions, un montant de 2,5 millions de dollars est alloué pour renforcer la capacité du BIT à appuyer l'action entreprise dans le cadre de la réforme des Nations Unies et des programmes interinstitutions. Ce montant ne représente certes qu'une faible proportion des ressources totales qui servent à financer la réalisation des objectifs de l'ONU dans les pays, mais il apporte visibilité et soutien à des activités pilotes spécifiques susceptibles d'être reproduites à une plus large échelle.

25. Pour promouvoir la transparence et la responsabilité, il est proposé d'affecter un montant supplémentaire de 1,5 million de dollars au contrôle, à l'audit interne et à l'évaluation, ce qui porte le total des ressources dans ce domaine à 3,8 millions de dollars.

26. Les propositions incluent des contributions à divers fonds de l'OIT, aux organes du système commun des Nations Unies et à d'autres organes interinstitutions, ainsi que des crédits pour des objets de dépenses qui ne relèvent pas spécifiquement des objectifs stratégiques. Hormis une légère augmentation de 129 000 dollars pour services de garde d'enfants, les contributions demeurent inchangées en valeur réelle par rapport à 2006-07.

27. Au titre de la Partie IV du budget, un montant de 5,9 millions de dollars est proposé pour financer les investissements institutionnels liés à la sécurité des personnes et des locaux, les futurs besoins d'investissements dans les bâtiments et les technologies de l'information, le suivi de la session maritime de la Conférence et l'introduction des nouvelles normes comptables.

28. Il est proposé de poursuivre la réduction des coûts administratifs et le recours aux économies dégagées pour financer de nouveaux services aux mandants.

29. Toutes les unités du BIT ont été invitées à proposer des gains d'efficacité au cours de l'élaboration de ces propositions. Etant donné que

les dépenses de personnel absorbent 70 pour cent du budget de l'OIT et que les réductions opérées au cours des précédentes périodes biennales ont porté sur les voyages et autres composantes du budget non afférentes au personnel, l'accent est mis sur une utilisation plus rationnelle du personnel.

30. Les principaux gains d'efficacité qui figurent dans les propositions de programme et de budget sont les suivants:

- services de management: réduction de quelque 1,2 million de dollars;
- services d'appui: réduction de quelque 700 000 dollars;
- services des réunions: réduction de 800 000 dollars;
- personnel d'appui dans les programmes techniques: réduction d'environ un million de dollars.

31. Ces économies ne sont pas sans risques. Les réductions dans les programmes techniques exerceront sans nul doute des pressions accrues sur les programmes. En outre, les baisses opérées dans les services de management et d'appui vont probablement retarder le déploiement dans les régions de certains services liés au Système intégré d'information sur les ressources (IRIS).

32. Le montant des provisions affectées à l'augmentation des coûts a été établi à 43,9 millions de dollars (7,4 pour cent), comme indiqué dans le tableau 3. Ces provisions sont calculées sur la base d'informations publiées qui proviennent de sources indépendantes et vérifiables. Les variations estimées des coûts sont déterminées à partir du calcul détaillé de chacune des composantes des dépenses de personnel et des dépenses non afférentes au personnel qui sont exposées dans l'annexe documentaire 1. Les coûts et leur évolution dans les bureaux extérieurs font l'objet d'une attention particulière car l'inflation varie sensiblement d'une région à l'autre

et à l'intérieur des régions. Les dépenses de personnel, première rubrique des dépenses, sont la source principale de l'augmentation générale des coûts; l'Organisation faisant partie du système commun des Nations Unies, les niveaux de rémunération et les prestations qu'elle offre sont déterminés par l'Assemblée générale des Nations

Unies et par la Commission de la fonction publique internationale (CFPI). Les décisions prises dans ce domaine, en ce qui concerne particulièrement les niveaux d'ajustement de poste et le barème de salaires locaux, constituent le facteur le plus important de l'augmentation des dépenses de personnel.

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

Catégorie de dépenses	Budget 2008-09 (en dollars de 2006-07)	Augmentation (diminution) de coûts	Augmentation (diminution) biennale en %
Dépenses de personnel	411 603 420	29 923 203	7,3 ⁽¹⁾
Voyages en mission	13 914 899	160 946	1,2
Dépenses générales de fonctionnement	40 188 536	3 034 691	7,6
CTBO	29 980 060	2 287 058	7,6
Autres coûts	79 835 838	3 656 433	4,6
Total partiel	575 522 753	39 062 331	6,8
Caisse d'assurance pour la protection de la santé du personnel	18 787 247	4 825 852	25,7 ⁽¹⁾
Total	594 310 000	43 888 183	7,4

⁽¹⁾ Voir note de bas de page dans le tableau A2-3 de l'annexe documentaire 2.

Ressources extrabudgétaires destinées à la coopération technique

33. Les ressources extrabudgétaires que les donateurs mettent à la disposition du BIT pour la coopération technique complètent le budget ordinaire. Les dépenses extrabudgétaires devraient atteindre 320 millions de dollars en 2006-07 – contre 275 millions en 2004-05 – et, selon les estimations, 350 millions de dollars en 2008-09.

Cette progression s'explique en grande partie par la reconnaissance croissante par la communauté internationale et les organismes donateurs du rôle moteur que joue le travail décent pour le développement et la réduction de la pauvreté.

34. Le tableau 4 indique la répartition par région et par objectif stratégique du montant estimatif des dépenses extrabudgétaires pour 2008-09. Il s'appuie sur les priorités régionales déterminées pour 2008-09 et exposées aux paragraphes 68-117.

Tableau 4. Répartition par région et par objectif stratégique des prévisions de dépenses extrabudgétaires pour 2008-09

	Prévisions de dépenses extrabudgétaires pour 2008-09 (en dollars constants de 2006-07)
Afrique	
Normes et principes et droits fondamentaux au travail	44 400 000
Emploi	42 600 000
Protection sociale	14 400 000
Dialogue social	14 100 000
	115 500 000
Amérique latine et Caraïbes	
Normes et principes et droits fondamentaux au travail	28 000 000
Emploi	16 500 000
Protection sociale	7 000 000
Dialogue social	3 900 000
	55 400 000
Etats arabes	
Normes et principes et droits fondamentaux au travail	4 200 000
Emploi	2 800 000
Protection sociale	300 000
Dialogue social	500 000
	7 800 000
Asie et Pacifique	
Normes et principes et droits fondamentaux au travail	56 400 000
Emploi	41 000 000
Protection sociale	16 300 000
Dialogue social	7 200 000
	120 900 000
Europe et Asie centrale	
Normes et principes et droits fondamentaux au travail	14 100 000
Emploi	5 800 000
Protection sociale	5 700 000
Dialogue social	3 100 000
	28 700 000
Monde	
Normes et principes et droits fondamentaux au travail	12 800 000
Emploi	1 300 000
Protection sociale	6 300 000
Dialogue social	1 300 000
	21 700 000
Total	350 000 000

35. En juin 2006, la Conférence internationale du Travail a réaffirmé que la coopération technique doit rester l'un des principaux moyens d'action du BIT pour la réalisation de ses objectifs. A cet effet, les programmes par pays de promotion du travail décent, élaborés par le biais de consultations engagées au niveau national avec les mandants, serviront de mécanisme pour mettre en œuvre la coopération technique dans les pays, ainsi que pour intégrer l'Agenda du travail décent dans le cadre de programmation du système des Nations Unies. Les efforts visant en particulier à améliorer l'exécution des projets seront poursuivis.

36. Le BIT continuera d'encourager la conclusion avec les organismes donateurs d'accords de partenariat pluriannuels compatibles avec ses cycles de programmation, ses priorités stratégiques et ses règles. Il s'emploiera activement à simplifier les mécanismes internes d'établissement des priorités et d'allocation des ressources, à favoriser la mobilisation de ressources au niveau local, à encourager une plus grande coordination entre les donateurs et à étudier les partenariats public-/privé en tant que source potentielle de financement extrabudgétaire.

37. Comme il ressort du tableau 4, les priorités des donateurs concernant les ressources extrabudgétaires ne sont pas réparties de manière égale entre les quatre objectifs stratégiques. En outre, les ressources extrabudgétaires consacrées au Programme international pour l'abolition du travail des enfants (estimées à plus de 40 pour cent) représentent une part substantielle du total des dépenses extrabudgétaires prévues.

Création proposée d'un compte supplémentaire du budget ordinaire (CSBO)

38. Le CSBO proposé se composerait de contributions volontaires au budget ordinaire, en sus du niveau approuvé par la Conférence internationale du Travail pour l'ensemble des Etats Membres. Il serait utilisé avec les ressources extrabudgétaires et celles du budget ordinaire pour élargir et renforcer la capacité d'exécution des programmes par pays de promotion du travail décent dans le contexte de la réforme des Nations Unies et pour consolider les composantes travail décent des plans nationaux de développement. Les priorités concernant l'utilisation du CSBO seraient celles découlant du programme et budget, des réunions régionales de l'OIT et, au niveau national, des programmes par pays de promotion du travail décent.

39. Les contributions au CSBO pourraient être liées à un objectif stratégique particulier, à une région spécifique ou aux deux. Cela permettrait aux donateurs potentiels et au BIT de faire face, en réduisant au minimum les coûts de transaction, aux déficits de ressources les plus urgents, par exemple en Afrique, dans le cadre des priorités fixées par le budget approuvé.

40. Le CSBO financerait notamment les activités suivantes:

- élargissement de la couverture technique et géographique des programmes par pays de promotion du travail décent dont la gestion est axée sur les résultats. C'est par le biais

de ces programmes que le BIT contribue au PNUAD, aux stratégies de réduction de la pauvreté et aux plans nationaux de développement;

- participation du Bureau et des mandants au processus de réforme des Nations Unies et aux programmes uniques mis en place à titre d'essai, en particulier dans la grande majorité des Etats Membres où l'OIT n'a pas de représentation permanente;
- renforcement des mandants tripartites de façon qu'ils puissent, en tant que partenaires de qualité, participer au débat et à la prise de décisions sur les politiques économiques, sociales et du travail, les stratégies de réduction de la pauvreté et les priorités et plans nationaux de développement;
- suivi des décisions prises lors des réunions régionales telles que l'agenda pour l'Hémisphère 2006-15 adopté à la seizième Réunion régionale des Amériques, la Décennie du travail décent pour l'Asie proposée par la quatorzième Réunion régionale asiatique, et les résultats de la onzième Réunion régionale africaine (Addis-Abeba, 23-27 avril 2007);
- amélioration continue de la base de connaissances, des produits et moyens d'action du BIT au service du développement;
- intégration des objectifs du travail décent dans le système multilatéral.

41. Le tableau 5 fait apparaître une estimation prudente des besoins de ressources supplémentaires par objectif stratégique et par région, en sus des ressources du budget ordinaire et des ressources extrabudgétaires.

42. L'estimation initiale des ressources supplémentaires est modérée (près de 6 pour cent du total des ressources ordinaires et extrabudgétaires) afin de tester la viabilité du mécanisme proposé et de l'associer efficacement au cycle du programme et budget.

Tableau 5. Estimation des ressources au titre du compte supplémentaire du budget ordinaire par objectif stratégique et par région (en millions de dollars E.-U.)

	Afrique	Amériques	Etats arabes	Asie	Europe	Total
Normes et principes et droits fondamentaux au travail	3,0	3,0	1,0	3,0	1,0	11,0
Emploi	10,0	3,0	2,0	5,0	1,0	21,0
Protection sociale	5,0	2,0	1,0	2,0	1,0	11,0
Dialogue social	4,0	3,0	2,0	2,0	2,0	13,0
Total	22,0	11,0	6,0	12,0	5,0	56,0

43. Le CSBO serait géré comme un compte séparé, conformément au Règlement financier et aux Règles de gestion financière, et subordonné à tous les mécanismes de contrôle établis: vérification externe et interne des comptes, surveillance et évaluation périodiques. Il ferait l'objet de rapports périodiques et de synthèse soumis au Conseil d'administration et aux contributeurs. Les noms des donateurs seraient clairement indiqués.

44. Le CSBO comporterait un certain nombre d'avantages:

- Il refléterait les priorités du Conseil d'administration quant à l'utilisation stratégique des ressources et renforcerait ses fonctions de contrôle et d'évaluation.
- Du point de vue des contributeurs, il permettrait de mieux combiner, et de façon transparente, les différentes sources du budget ordinaire – contributions fixées et contributions volontaires.
- Les contributions volontaires au CSBO ne feraient peser aucune obligation nouvelle sur les Etats Membres dans les budgets futurs et n'influeraient pas sur le niveau de base du budget ordinaire.
- Le CSBO financerait principalement l'assistance directe aux pays. Il pourrait donc attirer les contributions d'organismes de financement de la coopération pour le développement, ainsi que d'autres donateurs et acteurs du développement.

- Ce pourrait être un mécanisme utile pour favoriser la collaboration Sud-Sud, l'échange de données d'expérience et la solidarité entre pays en développement, particulièrement dans les domaines où le BIT pourrait compléter la coopération bilatérale entre eux.
- Enfin, le BIT pourrait compter sur une base financière plus solide pour appuyer l'action en faveur de la cohérence du système des Nations Unies.

Les résultats du programme et budget

45. Les propositions de programme et de budget pour 2008-09 s'articulent autour des quatre objectifs stratégiques de l'OIT dans le cadre de l'Agenda du travail décent. Le tableau 6 ci-après indique les 14 résultats intermédiaires et les 34 résultats immédiats. Parmi ces derniers figurent les cinq résultats immédiats communs ainsi que les trois résultats immédiats pour la gouvernance, l'appui et le management. Le tableau indique également les ressources totales qui aideraient à atteindre les résultats proposés au titre de chaque résultat intermédiaire. Ces ressources se composent du budget ordinaire, des ressources extrabudgétaires en vertu des procédures établies et du nouveau CSBO.

Tableau 6. Cadre stratégique et total des ressources proposées pour 2008-09

(en millions de dollars constants de 2006-07)	Budget ordinaire proposé pour 2008-09	Dépenses extrabudgétaires pour 2008-09	Compte supplémentaire du budget ordinaire proposé pour 2008-09
Objectif stratégique n° 1: Promouvoir et mettre en œuvre les normes et les principes et droits fondamentaux au travail	86,7	160,0	11,0
1a. Les principes et droits fondamentaux au travail sont appliqués	16,8	15,0	5,0
1a.1 Accroître la capacité des Etats Membres d'élaborer des politiques ou pratiques reflétant les principes et droits fondamentaux au travail			
1b. Une action ciblée débouche progressivement sur l'élimination du travail des enfants, plus particulièrement les pires formes de travail des enfants	12,4	141,5	3,0
1b.1 Accroître la capacité des mandants et des partenaires pour le développement d'élaborer ou de mettre en œuvre des politiques ou mesures axées sur la réduction du travail des enfants			
1c. Les normes internationales du travail sont largement ratifiées et leur application progresse sensiblement	57,5	3,5	3,0
1c.1 Accroître la capacité des Etats Membres de ratifier et appliquer les normes internationales du travail			
Objectif stratégique n° 2: Accroître les possibilités pour les femmes et pour les hommes d'obtenir un emploi et un revenu décents	135,2	110,0	21,0
2a. Des politiques cohérentes favorisent la croissance économique, la création d'emplois et la réduction de la pauvreté	72,5	44,5	7,0
2a.1 Accroître la capacité des mandants d'élaborer des politiques et des recommandations sur les politiques à suivre, axées sur une croissance riche en emplois, l'emploi productif et la réduction de la pauvreté			
2a.2 Accroître la capacité des Etats Membres et des partenaires pour le développement d'élaborer et de mettre en œuvre des politiques et programmes en faveur d'investissements à forte intensité d'emploi axés sur les infrastructures			
2a.3 Accroître la capacité des Etats Membres d'élaborer des politiques ou programmes axés sur l'emploi des jeunes			
2b. Les travailleurs, les employeurs et la société tirent profit de l'extension de services adaptés et efficaces de développement des compétences et de l'emploi	25,2	21,5	6,0
2b.1 Accroître la capacité des Etats Membres et des mandants d'élaborer ou de mettre en œuvre des politiques de formation			
2b.2 Accroître la capacité des Etats Membres d'élaborer ou de mettre en œuvre des services de l'emploi			
2c. Des entreprises viables créent des emplois productifs	37,5	44,0	8,0
2c.1 Accroître la capacité des mandants et d'autres organismes d'élaborer des politiques ou réglementations propres à créer des emplois plus nombreux et de meilleure qualité, dans des entreprises et coopératives viables			
2c.2 Accroître la capacité des mandants et d'autres organismes d'élaborer des programmes de développement économique local et de modernisation des chaînes de valeur et des entreprises, propres à créer des emplois plus nombreux et de meilleure qualité			
2c.3 Accroître la capacité des Etats Membres d'élaborer des programmes de redressement après des crises			
Objectif stratégique n° 3: Accroître l'étendue et l'efficacité de la protection sociale pour tous	89,8	50,0	11,0
3a. Davantage de personnes ont accès à des prestations de sécurité sociale mieux gérées	31,6	14,5	4,0
3a.1 Accroître la capacité des Etats Membres d'élaborer des politiques visant essentiellement à améliorer les systèmes de sécurité sociale			
3a.2 Accroître la capacité des Etats Membres de gérer les régimes de protection sociale et de mettre en œuvre des politiques visant à améliorer les systèmes de sécurité sociale			
3b. La sécurité et la santé au travail et les conditions de travail s'améliorent	40,6	2,5	2,0
3b.1 Accroître la capacité des mandants d'élaborer ou de mettre en œuvre des politiques et programmes propres à améliorer les conditions de travail ainsi que la sécurité et la santé au travail			

(en millions de dollars constants de 2006-07)	Budget ordinaire proposé pour 2008-09	Dépenses extrabudgétaires pour 2008-09	Compte supplémentaire du budget ordinaire proposé pour 2008-09
3c. Les migrations de main-d'œuvre sont gérées de manière à promouvoir l'accès des travailleurs migrants à une protection et à un emploi décent	10,1	6,0	3,0
3c.1 Accroître la capacité des Etats Membres d'élaborer des politiques ou des programmes axés sur la protection des travailleurs migrants			
3d. Les politiques mises en œuvre sur le lieu de travail répondent aux besoins de prévention, de traitement, de prise en charge et de soutien en matière de VIH/SIDA	7,5	27,0	2,0
3d.1 Accroître la capacité des mandants tripartites d'élaborer des politiques et programmes de lutte contre l'épidémie du VIH/SIDA dans le monde du travail et dans le cadre de la promotion du travail décent			
3d.2 Aider les Etats Membres à mettre en œuvre des politiques et programmes plus efficaces de lutte contre l'épidémie du VIH/SIDA dans le monde du travail et dans le cadre de la promotion du travail décent			
3d.3 Accroître la participation des organisations d'employeurs et de travailleurs à l'élaboration des politiques et garantir à ces dernières un plus large accès aux moyens de financement nationaux et internationaux			
Objectif stratégique n° 4: Renforcer le tripartisme et le dialogue social	129,1	30,0	13,0
4a. Les employeurs et les travailleurs sont dotés d'organisations représentatives et puissantes	36,8	6,3	3,0
4a.1 Accroître l'intérêt que présentent les organisations d'employeurs pour leurs membres actuels et les membres potentiels			
4a.2 Accroître l'intérêt que présentent les organisations de travailleurs pour leurs membres actuels et les membres potentiels			
4b. Les partenaires sociaux influent sur les politiques socio-économiques et de gouvernance	31,1	5,5	3,0
4b.1 Accroître la participation des organisations d'employeurs et de travailleurs à l'élaboration des politiques sociales et des politiques du travail			
4c. Il est largement recouru au dialogue tripartite pour la prise de décisions, la réforme des législations du travail et sa mise en œuvre	34,1	15,2	4,0
4c.1 Accroître la capacité des Etats Membres d'élaborer les politiques et la législation du travail en recourant davantage au dialogue tripartite entre mandants			
4c.2 Améliorer la capacité des Etats Membres de mettre en œuvre des politiques et programmes			
4c.3 Accroître la participation des mandants au développement économique et social au niveau régional/sous-régional			
4d. Le dialogue social au niveau sectoriel favorise l'amélioration des conditions de travail et des conditions sociales dans des secteurs économiques donnés	27,1	3,0	3,0
4d.1 Relever le niveau de consensus sur les questions sociales et les questions relatives au travail dans des secteurs économiques donnés			
4d.2 Accroître la capacité des mandants d'élaborer des politiques ou programmes visant essentiellement à améliorer les conditions de travail et les conditions sociales dans des secteurs donnés			
Total	440,8	350,0	56,0
Résultats immédiats communs			
Politiques économiques et sociales cohérentes en faveur du travail décent: accroître la capacité des Etats Membres et des partenaires pour le développement de promouvoir des politiques économiques et sociales cohérentes en faveur du travail décent aux niveaux national, régional et mondial			
Politiques intégrées pour l'économie informelle: accroître la capacité des mandants d'élaborer des politiques intégrées pour relever le niveau de l'économie informelle et faciliter la transition vers l'économie formelle			
Renforcer l'inspection du travail: accroître la capacité des Etats Membres d'assurer l'inspection du travail			
Promouvoir l'égalité entre hommes et femmes dans le monde du travail: accroître la capacité des mandants d'élaborer des politiques et programmes intégrés pour promouvoir l'égalité entre les hommes et les femmes dans le monde du travail			
La microfinance au service du travail décent: accroître la participation des mandants à l'élaboration des politiques financières			
Résultats immédiats pour la gouvernance, l'appui et le management			
Améliorer l'utilisation des ressources humaines, financières, matérielles et technologiques du BIT à l'appui de l'exécution du programme			
Améliorer l'application par le BIT de principes juridiques et de principes de gestion rigoureux, notamment la gestion axée sur les résultats			
Améliorer le fonctionnement des organes directeurs du BIT et leur accès aux informations, aux conseils, aux services et à l'appui nécessaires			

46. Pour chaque résultat *intermédiaire*, les propositions de programme et de budget définissent un ou plusieurs résultats *immédiats* de l'action du BIT. Pour chaque résultat immédiat, des indicateurs et des cibles entièrement révisés détaillent les résultats que le BIT s'efforce d'atteindre et qui serviront de base à l'évaluation de la performance. Les résultats immédiats et les indicateurs figurent dans les sections ultérieures, ordonnées par objectif stratégique.

47. Les questions transversales sont traitées de deux façons différentes. Des principes communs d'action sont identifiés dans cinq domaines: contribuer à une mondialisation juste, s'affranchir de la pauvreté par le travail, promouvoir l'égalité entre les hommes et les femmes, appliquer les normes internationales du travail, étendre l'influence des partenaires sociaux et promouvoir le dialogue et le tripartisme. Ces principes orientent l'ensemble de l'action du BIT au titre des quatre objectifs stratégiques. Ils sont décrits aux paragraphes 118-139.

48. En outre, le tableau 6 énumère cinq résultats immédiats communs proposés dans des domaines nécessitant une étroite coordination. Il n'est pas possible, au stade actuel, d'estimer les ressources extrabudgétaires dont on disposera éventuellement pour atteindre les résultats communs. Les ressources du budget ordinaire sont indiquées dans la section sur les résultats immédiats communs.

49. Chaque résultat immédiat est assorti d'indicateurs de performance et de cibles. Les cibles correspondent aux priorités définies par le Conseil d'administration, les régions et les programmes par pays de promotion du travail décent.

Gestion axée sur les résultats en matière de travail décent

50. Les propositions de programme et de budget font apparaître de nouveaux progrès dans l'application des principes et méthodes de gestion axée sur les résultats, d'où la concentration accrue des efforts et des ressources sur les priorités de l'Agenda du travail décent.

51. La hiérarchie des résultats a été clarifiée. L'objectif à long terme et le mandat de l'Organisation sont énoncés dans l'Agenda du travail décent et ses quatre objectifs stratégiques. Un nombre limité de résultats intermédiaires sont identifiés – ils correspondent aux priorités des mandants et se réfèrent à de grands domaines dans lesquels des changements sont souhaita-

bles et nécessaires, compte tenu des valeurs, des principes et du mandat de l'OIT.

52. Les résultats immédiats, y compris les résultats immédiats communs, traduisent les changements que l'on compte atteindre grâce à l'action menée par le Bureau en coopération avec les mandants. Le BIT peut raisonnablement être rendu comptable de ces résultats, sur la base desquels la performance de l'Organisation est évaluée et consignée dans les rapports, par comparaison avec les résultats effectivement obtenus.

53. La sélection et la formulation des résultats immédiats ont été directement influencées par les programmes par pays de promotion du travail décent. Plus que pour toute autre période biennale antérieure, les propositions se sont fondées sur les priorités des régions. A leur tour, les résultats immédiats influenceront sur la réalisation des résultats proposés pour les programmes par pays de promotion du travail décent. Pour les atteindre, le Bureau utilisera d'une manière intégrée toutes les ressources à sa disposition.

54. Dans le prolongement de ce recentrage sur les priorités définies dans l'Agenda du travail décent, un certain nombre de programmes ont été réorientés et des services administratifs rationalisés.

55. L'exécution du programme et budget fera l'objet d'un rapport sur les résultats immédiats, d'où un compte rendu plus détaillé et une responsabilisation plus grande. On améliore les fonctionnalités d'IRIS de façon à garantir que le suivi des ressources soit en place à ce niveau de détail pour 2008-09.

56. Tous les indicateurs mesurant les résultats immédiats ont été revus en profondeur et affinés en fonction des critères classiques (spécifique, mesurable, réaliste, assorti de délais).

57. Le budget ordinaire et les ressources extrabudgétaires sont les principales sources de financement des programmes par pays de promotion du travail décent, par lesquels est canalisée l'aide de l'OIT aux pays et aux régions. Une cible spécifique a été fixée, à savoir que 70 pour cent des ressources des programmes régionaux et 40 pour cent des ressources des programmes techniques du siège soient dépensés par le biais des programmes par pays d'ici à la fin de 2009.

58. Le but des stratégies transversales a été précisé. Il est proposé d'appliquer à toutes les actions et interventions de l'OIT des principes communs dans les domaines suivants: mondialisation juste, s'affranchir de la pauvreté par le travail, égalité entre les hommes et les femmes, normes internationales du travail, tripartisme et dialogue social.

59. Le BIT s'efforcera d'appuyer le nouveau système de coordonnateurs résidents des Nations Unies de manière que l'ensemble des parties prenantes en tire profit. A cet égard, l'observation du «principe du pare-feu» entre le coordonnateur résident et le PNUD sera particulièrement importante. De concert avec le PNUD, le BIT prend les devants pour intensifier la collaboration entre les deux organisations aux niveaux régional et national. Dans le cadre de cette collaboration, le Centre international de formation de l'OIT à Turin fournira une formation et des orientations aux coordonnateurs résidents des Nations Unies sur l'Agenda du travail décent et aux directeurs des bureaux extérieurs de l'OIT sur les pratiques du PNUD.

60. Les propositions de programme et de budget sont compatibles avec la stratégie de gestion axée sur les résultats, adoptée par le Conseil d'administration en novembre 2006.

61. La stratégie informatique viendra soutenir la stratégie du programme et budget de deux façons principalement: en prévoyant l'élaboration de nouveaux outils permettant aux administrateurs de contrôler la mise en œuvre de leur programme et budget et de leur plan de travail respectifs; en fournissant en temps utile des informations plus détaillées concernant l'exécution et la performance du programme, garantissant une plus grande transparence au Conseil d'administration et aux donateurs.

62. La stratégie des ressources humaines soutiendra la stratégie du programme et budget grâce à une utilisation et une gestion plus efficaces des ressources humaines.

63. Un système révisé de gestion de la performance sera pleinement mis en œuvre en 2008 de manière à refléter les bonnes pratiques en vigueur dans le système des Nations Unies et ailleurs. Ce

système révisé vise à intégrer, en les consolidant, les principes de la gestion axée sur les résultats, de la planification, de l'obligation de rendre compte, de la motivation et de la reconnaissance.

64. La mise en œuvre d'un nouveau système de recrutement, d'affectation et de placement (RAPS) se poursuivra en 2008-09. Ce système permettra d'améliorer le délai de pourvoi des postes vacants et de faire une recherche plus ciblée dans les régions et pays non représentés ou sous-représentés.

65. Le BIT continuera d'utiliser les fonds affectés au perfectionnement du personnel en 2008-09 pour établir un programme cohérent, équitable et efficace de formation et de perfectionnement à l'échelle du Bureau, à l'appui de la stratégie des propositions de programme et de budget. Il mettra à profit les enseignements de la période biennale 2006-07 pour mieux cibler ses efforts tendant à développer une culture de la connaissance.

66. Le Bureau continuera de déployer des efforts pour rééquilibrer la structure des grades compte tenu des besoins du Bureau et des résultats du réexamen de la structure hiérarchique au siège et de la révision de la structure des bureaux extérieurs en 2007.

* * *

67. Les propositions de programme et de budget pour 2008-09, résumées ci-dessus et détaillées dans les sections ultérieures, mettent l'accent sur les priorités du travail décent examinées par le Conseil d'administration à sa 297^e session (novembre 2006). Ces propositions marquent de nouvelles étapes dans la mise en œuvre de l'approche stratégique du programme et budget, approuvée en 1999. Cette approche vise à accroître l'efficacité de l'Organisation dans l'exécution des services requis par ses mandants.

Priorités régionales

68. Les paragraphes suivants présentent les priorités fixées pour l'OIT dans chaque région. Les priorités régionales sont fondées sur les conclusions des réunions régionales et sur les consultations en cours avec les mandants dans chaque région. Les résultats intermédiaires et les résultats immédiats définis dans le cadre stratégique répondent à ces priorités régionales. Un diagramme circulaire présente, pour chaque région, la répartition entre les objectifs stratégiques des résultats attendus des programmes par pays de promotion du travail décent. Cette répartition vaut pour 2006-07 et devrait être maintenue en 2008-09, sous réserve de la flexibilité nécessaire pour s'adapter à l'évolution des circonstances.

Afrique

Croissance économique soutenue

69. Les programmes régionaux pour l'Afrique couvrent actuellement 53 pays.

70. Entre 2000 et 2005, la plupart des pays africains ont connu une croissance économique soutenue et, sur l'ensemble du continent, l'activité économique a crû de près de 5 pour cent en 2005. Dans certains pays, cette amélioration est attribuable à une augmentation importante de l'aide publique au développement, que l'allègement de la dette et l'aide d'urgence expliquent en grande partie tandis que, dans d'autres, la stabilité économique accrue a joué un grand rôle. Dans d'autres cas encore, la croissance est imputable aux prix élevés des minéraux et autres matières premières, notamment le pétrole.

Pauvreté persistante

71. Malheureusement, cette croissance économique remarquable n'a pas entraîné de réduction de la pauvreté ni du chômage. Aujourd'hui, près de la moitié de la population du continent vit avec moins de un dollar par jour, soit une proportion plus élevée qu'il y a vingt ans. En Afrique subsaharienne, 110 millions de personnes sont considérées comme des «travailleurs pauvres». La plupart sont des femmes vivant dans les zones rurales. D'après les estimations officielles, le chômage touche près de 30 millions de personnes, soit 10 pour cent de la population en âge de travailler, cette proportion étant beaucoup plus forte chez les jeunes. Le nombre de travailleurs occupés dans l'économie informelle continue

aussi d'augmenter. Cet apparent paradoxe – pauvreté chronique et forte croissance économique sur fond de conflits et de crises – doit être résolu en créant de nouveaux emplois qui génèrent des revenus supérieurs au seuil de pauvreté.

Objectifs du Millénaire pour le développement: un bilan contrasté

72. En Afrique subsaharienne, seuls quelques pays paraissent près à concrétiser l'OMD qui consiste à réduire de moitié la pauvreté d'ici à 2015. En Afrique du Nord, les perspectives sont meilleures puisque l'Algérie, l'Égypte, la Jamahiriya arabe libyenne, le Maroc et la Tunisie sont en passe de réussir. Le VIH/SIDA continue d'avoir des effets dévastateurs sur l'économie et le tissu social du continent, car la plupart des personnes infectées par le virus n'ont toujours pas accès à des antirétroviraux abordables. Les femmes sont les plus touchées, car elles présentent les taux d'infection les plus élevés et elles sont les principales dispensatrices de soins. Le travail des enfants reste un problème majeur car le nombre des enfants astreints au travail ne cesse d'augmenter.

Une approche régionale de la politique de l'emploi

73. Les priorités de l'OIT pour l'Afrique seront réexaminées lors de la onzième Réunion régionale africaine en avril 2007. La mise en œuvre du plan d'action adopté par le Sommet extraordinaire des chefs d'Etat et de gouvernement de l'Union africaine sur l'emploi et la lutte contre la pauvreté en Afrique (Ouagadougou, sept. 2004) continuera de définir les priorités de l'OIT. Ce sommet a placé l'Agenda du travail décent au plus haut niveau politique et les dirigeants africains ont maintes fois réitéré l'appel lancé au sommet qui vise à «placer la création d'emplois au centre des objectifs de nos politiques économiques et sociales» à tous les niveaux. L'OIT travaille en étroite collaboration avec la Commission de l'Union africaine, la Commission du travail et des affaires sociales de l'Union africaine, les communautés économiques régionales et les mandants nationaux pour placer l'emploi au centre des cadres et des politiques de développement nationaux, régionaux et continentaux. Au niveau national, cet exercice s'inscrit dans l'élaboration et la mise en œuvre des programmes par pays de promotion du travail décent.

Renforcer la capacité technique des mandants

74. Pour faire du travail décent une réalité en Afrique, l'OIT poursuivra ses efforts pour renforcer la capacité technique de ses mandants tripartites d'influencer les décisions politiques et financières des gouvernements, des institutions régionales et sous-régionales, des institutions financières internationales et des donateurs bilatéraux et privés. Le Bureau s'inspirera pour ce faire des orientations concernant les politiques qui sont inscrites dans les normes internationales du travail et les documents d'orientation tripartites adoptés par l'OIT. Le Bureau partagera ses connaissances et ses outils avec un grand nombre de partenaires, pour que les interventions en faveur du développement soient plus efficaces et fassent la part belle à l'emploi. Ces interventions viseront notamment: l'amélioration de la capacité nationale de rassembler et analyser les informations sur le marché du travail afin de mettre au point des politiques actives du marché du travail; l'élaboration et la mise en œuvre de programmes d'emploi pour les jeunes; la promotion de l'esprit d'entreprise chez les femmes; le soutien aux programmes d'investissement dans l'infrastructure qui demandent une forte main-d'œuvre (en particulier dans les pays qui sortent d'une crise ou d'un conflit); la lutte contre le VIH/SIDA sur le lieu de travail, et l'extension de la couverture de la protection sociale au secteur informel en combinant prévention et assurance.

Renforcer le dialogue social

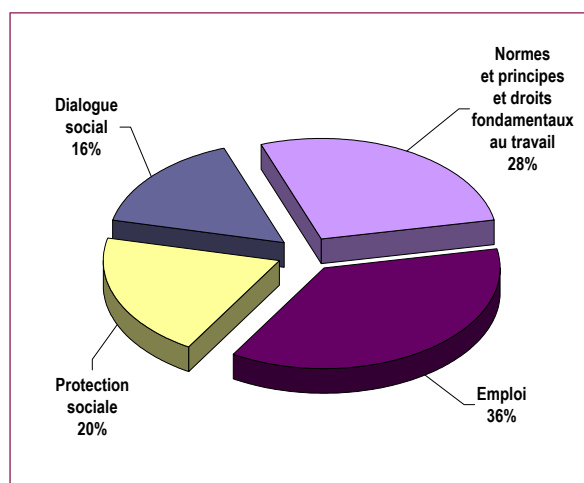
75. Pour promouvoir et mettre en œuvre l'Agenda du travail décent en vue d'améliorer la gouvernance, le dialogue social et les institutions tripartites sont essentiels. Ils permettent une participation active à l'élaboration et à la mise en œuvre des stratégies de réduction de la pauvreté et à la promotion de l'intégration régionale et sous-régionale. Ils peuvent aussi favoriser et encourager les investissements directs étrangers et nationaux propices à l'emploi tout en respectant les principes et droits fondamentaux au travail et les dispositions de la Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale. L'OIT poursuivra ses efforts pour renforcer la capacité de ses mandants et de leurs institutions de jouer le rôle qui leur revient dans ce contexte.

Développer la coopération

76. La réussite de l'OIT, s'agissant de placer l'emploi au centre des politiques de développement et des politiques économiques, dépend dans une grande mesure de sa capacité de bâtir des

partenariats stratégiques et de concilier ses politiques avec celles des autres organisations qui œuvrent pour le développement dans la région. Le BIT renforcera donc sa participation aux équipes de pays des Nations Unies, ses liens avec les coordonnateurs résidents des Nations Unies et sa coopération avec d'autres organismes du système, notamment le PNUD et la Commission économique pour l'Afrique, ainsi qu'avec la Commission de l'Union africaine, le Fonds monétaire international (FMI), la Banque mondiale et la Banque africaine de développement. Le BIT travaillera également en étroite collaboration avec le nouveau Secrétariat commun de l'Union africaine, de la Banque africaine de développement et de la Commission économique pour l'Afrique, et avec la Commission économique pour l'Afrique, dans le but de créer un forum régional pour l'emploi.

Figure 1. Afrique: répartition entre les objectifs stratégiques des résultats attendus des programmes par pays de promotion du travail décent



77. En Afrique, les résultats des programmes par pays de promotion du travail décent reflètent la priorité octroyée à la politique de l'emploi, à la création d'entreprises et aux compétences. Vient ensuite les droits au travail, la protection sociale (notamment la lutte contre le VIH/SIDA) et le dialogue social.

Amériques

78. Les programmes régionaux pour les Amériques couvrent actuellement 33 pays et huit autres pays et territoires.

79. En 1999, les gouvernements, les employeurs et les travailleurs ont décidé de faire du travail décent l'axe des politiques économiques et sociales. Aux sommets interaméricains et latino-

américains comme aux réunions au sommet de l'Union européenne (UE), les chefs d'Etat et de gouvernement ont approuvé des déclarations et des plans d'action centrés sur la promotion du travail décent. A la seizième Réunion régionale des Amériques, en 2006, la période 2006-2015 a été déclarée décennie du travail décent et un Agenda du travail décent pour l'Hémisphère a été adopté, dans le but d'atteindre des résultats concrets par rapport aux cibles des OMD pour 2015.

Appliquer les principes et droits fondamentaux au travail

80. Pour que les relations du travail soient équilibrées et pour assurer le respect des syndicats, de la liberté syndicale et de la négociation collective, il est essentiel que la législation du travail et les règlements mettant en application les principes et droits fondamentaux au travail soient efficaces. Une attention particulière sera accordée à l'élimination du travail des enfants et du travail forcé ainsi qu'à la promotion de l'égalité des sexes et à l'élimination de la discrimination raciale et ethnique.

Renforcer la gouvernance démocratique

81. Comme cela a été indiqué à la seizième Réunion régionale des Amériques, pour renforcer la confiance dans la démocratie et le dialogue social dans la région il faut créer de meilleurs emplois, ce qui nécessite une modernisation des institutions du travail. Les ministères du travail et leur capacité d'influer sur les politiques économiques et sociales doivent être renforcés. L'inspection du travail doit avoir les moyens de jouer son rôle de prévention et de contrôle pour faire appliquer les normes internationales du travail. Il faut aussi renforcer et coordonner l'action des organismes de protection sociale qui gèrent les prestations de santé et les pensions. Le dialogue sur les politiques sera stimulé entre les mandants de l'OIT et les partis politiques, les parlements, les collectivités locales et les acteurs économiques et sociaux concernés, afin de développer un solide soutien multipartite à la mise en œuvre de l'Agenda du travail décent.

82. Les institutions et le dialogue tripartites sont essentiels pour assurer la cohérence des politiques économiques et sociales. Pour accroître l'influence des partenaires sociaux sur ces politiques, il y a lieu de renforcer les organisations d'employeurs et de travailleurs et de développer leurs capacités techniques. L'échange des données d'expérience sera encouragé en vue d'étudier les moyens de mettre en place des instructions de dialogue social et des conseils éco-

nomiques et sociaux adaptés aux réalités de chaque pays.

Réduire la pauvreté par des politiques économiques et de l'emploi énergiques

83. Malgré les perspectives économiques prometteuses, le nombre et la qualité des emplois ne s'améliorent pas beaucoup dans la région. Les cohortes de ceux qui continuent à lutter pour joindre les deux bouts en travaillant dans l'économie informelle et de chômeurs déclarés sont innombrables. Pour être efficaces, les mesures de réduction de la pauvreté prises aux niveaux microéconomique et macroéconomique doivent être axées sur l'emploi et la protection sociale.

84. L'OIT favorisera une amélioration de la compétitivité par le développement des compétences des ressources humaines, en veillant avant tout à améliorer les qualifications professionnelles et à étendre la formation professionnelle aux groupes vulnérables, surtout aux jeunes, mais aussi aux travailleurs d'un certain âge victimes de suppressions d'emplois. Pour renforcer la productivité des travailleurs de la région, une attention particulière sera accordée au passage de l'école à la vie active et à la qualité de la formation professionnelle. L'information sur les marchés du travail sera améliorée, surtout en ce qui concerne l'impact de la mondialisation.

85. Une importance particulière sera accordée aux mesures à prendre aux niveaux national et local pour promouvoir l'emploi productif, la formation professionnelle et les mesures propres à renforcer la productivité. Un appui sera fourni aux micro-entreprises et petites entreprises pour améliorer leur productivité et leurs conditions de travail, afin d'améliorer au bout du compte les conditions de vie des travailleurs. Les jeunes, les femmes et les catégories les plus vulnérables de la société feront l'objet d'une attention particulière. Pour aider à remédier à l'inégalité persistante de la répartition des revenus, l'OIT se fera l'apôtre de politiques salariales et des revenus liant les augmentations de salaire à la productivité et au coût de la vie.

Étendre et renforcer les systèmes de protection sociale pour assurer la cohésion sociale

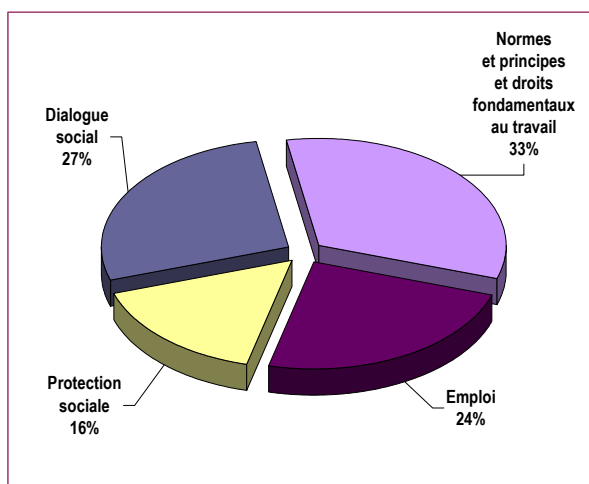
86. Les programmes visant à étendre la protection sociale feront partie d'une approche intégrée de la lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale. Des propositions seront élaborées pour les catégories vulnérables sur le marché du travail comme les jeunes, les femmes, les travailleurs des zones rurales et de l'économie informelle et les travailleurs domestiques. Les politiques de

l'emploi et celles visant la protection sociale seront conçues pour favoriser la croissance économique et l'emploi dans le secteur formel.

87. L'OIT aidera les mandants à réduire le nombre des accidents du travail et des cas de maladie professionnelle en aidant les institutions et programmes nationaux à fournir des informations sur la sécurité et la santé sur le lieu de travail. Les systèmes participatifs seront encouragés pour obtenir l'appui des gouvernements, des employeurs et des travailleurs à la mise en place de systèmes efficaces de sécurité et de santé au travail. Les programmes concernant le VIH/SIDA seront développés sur les lieux de travail, notamment dans les pays des Caraïbes.

88. Une attention particulière sera accordée dans la région à la gestion ordonnée des migrations de main-d'œuvre ainsi qu'à la ratification et à l'application des normes de l'OIT protégeant les droits des travailleurs migrants. L'OIT fournira une assistance pour améliorer les données statistiques. Elle aidera les mandants à améliorer la gestion des flux migratoires de main-d'œuvre et à établir des règlements protégeant les travailleurs migrants dans les pays où le problème se pose de façon plus préoccupante.

Figure 2. Amériques: répartition entre les objectifs stratégiques des résultats attendus des programmes par pays de promotion du travail décent



89. La priorité absolue pour les Amériques est d'assurer la mise en œuvre des principes et droits fondamentaux au travail. Viennent ensuite la gouvernance économique et sociale, les normes internationales du travail, le dialogue social et les politiques de l'emploi.

Etats arabes

90. Les programmes régionaux pour les Etats arabes couvrent actuellement 11 pays et un territoire.

91. Les Etats arabes restent très affectés par l'évolution au plan mondial de la situation socio-économique et politique. Les pays de la région, qu'ils soient dotés de ressources naturelles ou qu'ils sortent d'une crise, sont influencés de diverses manières par cette évolution. Toutefois, certains défis à relever pour promouvoir le travail décent dans la région sont communs à tous les pays.

92. Tout en réformant leurs cadres juridiques et réglementaires et en renforçant leurs capacités, les pays de la région ont pris diverses mesures – lutte contre la pauvreté, création d'emplois, protection sociale ... – pour relever les défis socio-économiques. Dans l'ensemble, la région a enregistré une forte croissance économique, mais un nombre d'emplois décents insuffisant a été créé pour absorber la main-d'œuvre en augmentation rapide. Les taux de chômage restent élevés, surtout chez les jeunes et les femmes. La mondialisation et la structure des échanges sont défavorables aux groupes désavantagés, dont les femmes, les jeunes et les travailleurs du secteur informel en expansion rapide.

93. Pour réduire les déficits de travail décent dans la région arabe, les activités seront centrées sur les priorités suivantes.

Création d'emplois et emploi des jeunes

94. Avoir un emploi est la façon la plus viable à long terme de s'affranchir de la pauvreté. Il reste nécessaire d'améliorer la qualité et l'accessibilité des informations sur les marchés du travail. Des informations fiables permettent d'élaborer des politiques et des programmes viables conçus pour améliorer l'emploi, tant du point de vue qualitatif que quantitatif, y compris pour les jeunes. L'accent sera mis sur l'élaboration de politiques de l'emploi et de la formation et sur le renforcement des capacités des ministères du travail, des institutions de formation professionnelle et des services de l'emploi. Pour que les petites entreprises et micro-entreprises créent des emplois décents, un cadre légal et réglementaire approprié est nécessaire de même que des programmes d'amélioration des compétences et du savoir des entreprises, surtout des jeunes.

Etablir le cadre du dialogue social

95. Avec la démocratisation, les accords de libre-échange et l'adhésion de certains pays arabes à l'Organisation mondiale du commerce, la ratification et l'application des normes internationales du travail et la mise en œuvre des principes et droits fondamentaux au travail acquièrent plus d'importance. On s'attachera à établir des cadres juridiques et réglementaires propices au dialogue social ou à améliorer ceux qui existent. Renforcer les organisations d'employeurs et de travailleurs restera une priorité pour assurer leur participation effective au dialogue sur les mesures à prendre concernant les réformes socio-économiques, l'emploi des jeunes, les codes du travail, la réforme des pensions, l'égalité entre hommes et femmes et les migrations de main-d'œuvre. Une assistance sera également fournie pour améliorer les services d'administration du travail et renforcer leur rôle dans le dialogue social.

Rendre la protection sociale universelle

96. La protection sociale est un moyen important d'assurer une meilleure intégration économique et de réduire la pauvreté. Améliorer la couverture des régimes de sécurité sociale sera prioritaire. La protection qu'ils offrent devrait être étendue aux travailleurs de l'économie informelle (qui comprennent beaucoup de femmes), aux travailleurs des zones rurales et aux catégories les plus pauvres de la population. L'action de l'OIT sera centrée sur la réforme des systèmes de sécurité sociale en vue de créer, par exemple, des caisses d'assurance chômage et des régimes de pensions. Une importance particulière sera accordée au renforcement des organismes de sécurité sociale afin d'améliorer leur gouvernance. Ces institutions revêtent de plus en plus d'importance dans la région en raison du chômage et de la pauvreté qui y règnent.

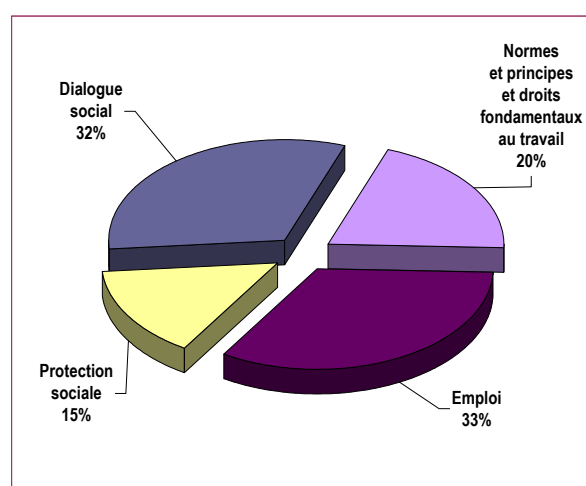
97. L'OIT s'attachera en outre à renforcer les politiques et stratégies visant à assurer une protection sociale de base aux groupes négligés comme les travailleurs indépendants et les travailleurs migrants, et les travailleuses domestiques migrantes en particulier. Malgré la prise de conscience de la nécessité d'améliorer la sécurité et la santé au travail et les conditions de travail, les politiques et services connexes ne sont pas adaptés. L'effort portera sur le renforcement des institutions et programmes axés sur la sécurité et la santé au travail.

Aide aux pays et territoires en crise

98. Le besoin d'un redressement social et économique est pressant en Iraq, dans les territoires arabes occupés et au Liban. Une coopération aux

niveaux régional et international est indispensable. L'action visera en particulier à aider les populations les plus durement touchées, particulièrement dans les territoires occupés, à retrouver rapidement des moyens d'existence. Il faudra pour cela recourir à des technologies à forte intensité d'emploi pour générer des emplois et des revenus. On s'attachera également à renforcer les capacités des autorités gouvernementales, des organisations d'employeurs et de travailleurs et des autres parties prenantes. L'OIT collabore étroitement avec les organisations des Nations Unies et les mécanismes de coordination du système.

Figure 3. Etats arabes: répartition entre les objectifs stratégiques des résultats attendus des programmes par pays de promotion du travail décent



99. Dans les Etats arabes, les priorités sont avant tout l'emploi, en particulier le développement des compétences et la création d'emplois, et le dialogue social, en particulier le renforcement des organisations d'employeurs et de travailleurs. Viennent ensuite les principes et droits fondamentaux au travail et l'extension des systèmes de protection sociale.

Asie et Pacifique

100. Les programmes régionaux pour l'Asie et le Pacifique couvrent actuellement 33 pays ainsi que les îles du Pacifique Sud, au nombre de 16.

101. La région de l'Asie-Pacifique est la première région du monde du point de vue de la croissance économique et des gains de productivité. Toutefois, la création d'emplois n'a pas été à la hauteur de ces performances. Un aspect très important du déficit d'emplois est qu'il touche surtout les jeunes. En même temps, la crise des em-

plois ralentit les progrès de la lutte contre la pauvreté.

102. S'il est vrai que les projets nationaux reflètent la diversité de la région, beaucoup de priorités sont communes à tous les pays d'Asie et du Pacifique et les cadres de la coopération régionale, qui découlent des liens étroits qui se sont tissés à la faveur des systèmes de production mondiaux, des échanges, des investissements et des flux financiers et de main-d'œuvre, y sont solides. Il est possible de tirer parti de ces liens pour créer des réseaux, établir des bases de données communes et asseoir la coopération régionale pour mettre en commun les connaissances, les données d'expérience et les compétences techniques afin de promouvoir le travail décent et de lutter contre la pauvreté. Étant donné la vulnérabilité de la région aux catastrophes naturelles et à d'autres crises, renforcer l'état de préparation à une intervention rapide est une priorité.

103. Les priorités de la région tiendront compte de ces circonstances et donneront suite aux conclusions de la quatorzième Réunion régionale asiatique, qui a lancé un appel en faveur d'une décennie du travail décent en Asie. Le bureau de l'OIT à Tokyo continuera à favoriser l'appui à l'Agenda du travail décent par des activités de sensibilisation et de communication, le renforcement des partenariats avec les institutions nationales et la mobilisation de ressources pour la mise en œuvre de l'agenda.

Accroître la compétitivité, la productivité et le nombre d'emplois

104. La croissance de la productivité est essentielle pour que les pays asiatiques restent compétitifs et parviennent à réduire le nombre de travailleurs pauvres. Cependant, les gains de productivité peuvent déplacer les emplois et ne se traduisent pas toujours par des salaires plus élevés ou de meilleures conditions de travail. La priorité est de permettre aux pays de promouvoir les secteurs ayant un potentiel de croissance et de création d'emplois décents, où les gains de productivité peuvent déboucher sur des revenus supérieurs pour les travailleurs. Les programmes par pays de promotion du travail décent encourageront les politiques favorables à l'emploi et tenant compte des disparités entre les sexes, qui lient les secteurs à forte croissance à l'économie informelle et à l'agriculture rurale. Ils encourageront également les innovations sur le lieu de travail qui améliorent la productivité des travailleurs tout en assurant le respect des normes du travail, la sécurité et la santé des travailleurs et des salaires équitables. Une attention particulière sera accordée au développement des compétences et aux politiques et systèmes qui visent à préparer

les travailleurs à des systèmes de travail hautement performants et à l'évolution des conditions du marché du travail.

Améliorer la gouvernance des marchés du travail

105. Les pays ont besoin d'une législation, d'institutions et d'une administration du travail qui équilibrent efficacement les besoins des employeurs et ceux des travailleurs et leurs soucis respectifs de flexibilité et de sécurité de l'emploi, tout en s'intéressant à l'évolution des relations d'emploi et à l'économie informelle, laquelle emploie l'immense majorité des femmes et des travailleurs non agricoles. Les programmes par pays de promotion du travail décent sont de plus en plus centrés sur l'assistance technique orientée vers la réforme de la législation du travail et la modernisation de l'inspection du travail, les services de l'emploi et les mécanismes de règlement des différends. L'accent sera mis sur l'amélioration de l'aptitude des mandants tripartites à participer efficacement aux structures de gouvernance. À ce titre, des initiatives seront prises pour partager les informations sur les politiques de flexisécurité fondées sur le dialogue social et le respect des droits des travailleurs. L'accès élargi à une base de données régionale sur le travail décent permettra de mieux surveiller l'impact des réformes du marché du travail.

Étendre la protection sociale

106. La protection sociale insuffisante reste l'un des déficits de travail décent les plus difficiles à supprimer, étant donné la forte proportion de travailleurs non protégés dans l'économie informelle urbaine et dans l'agriculture rurale. L'évolution des formes d'emploi, les migrations de main-d'œuvre, le vieillissement rapide des populations, le VIH/SIDA et les nouveaux risques pour la sécurité et la santé des travailleurs posent de nouveaux problèmes. On s'attachera tout particulièrement à mettre en place le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail et on insistera sur les services techniques, les produits du savoir et les conseils sur les mesures à prendre pour étendre la protection sociale à l'économie informelle.

Éliminer le travail des enfants, créer des possibilités pour les jeunes

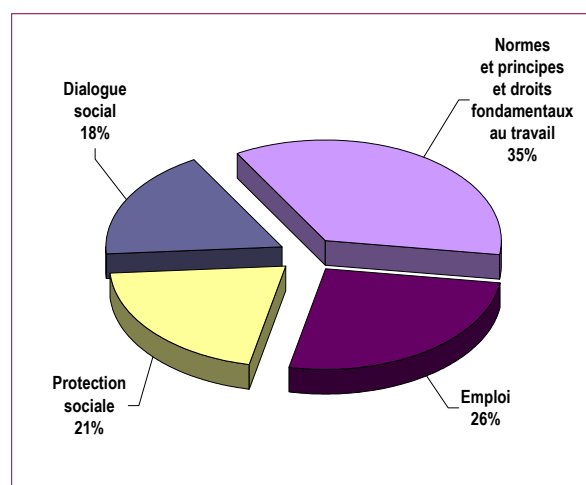
107. Œuvrer à l'élimination du travail des enfants est l'une des contributions les plus directes que les programmes par pays de promotion du travail décent peuvent apporter à la réalisation des OMD. En 2004, la région abritait les deux tiers des enfants qui travaillaient et la moitié des jeu-

nes au chômage dans le monde. En même temps, la population de la région de l'Asie-Pacifique est celle qui vieillit le plus vite. Les programmes par pays de promotion du travail décent accorderont la priorité à l'intégration globale des questions relatives au travail des enfants et à l'emploi des jeunes dans les politiques et programmes de développement nationaux et dans les stratégies de lutte contre la pauvreté. Les activités de sensibilisation et les produits du savoir mettront l'accent sur les conséquences, sur les plans social et économique, des tendances démographiques. La stratégie fera aussi une large place à la coopération avec l'Equipe spéciale sur le travail des enfants et l'éducation, aux mesures visant à faciliter le passage de l'école à la vie active, aux programmes concernant la responsabilité sociale des entreprises, aux possibilités pour les jeunes d'avoir une expérience de travail, et à l'adaptation de l'éducation et de la formation aux besoins du marché du travail.

Améliorer la gestion des migrations de main-d'œuvre

108. L'émigration de main-d'œuvre s'est accrue au rythme de 6 pour cent par an dans la région. La mise en œuvre du Plan d'action régional sur les migrations de main-d'œuvre aidera les pays d'émigration comme les pays d'accueil à traiter les migrations comme un élément de politiques de l'emploi tenant compte des besoins spécifiques des hommes et des femmes. Cela aidera à protéger les droits des travailleurs migrants et à lutter contre la traite des êtres humains. Le plan d'action renforcera la formation de réseaux entre les institutions compétentes de la région pour échanger des informations, établir des statistiques et organiser une formation conjointe pour le personnel. Cela encouragera également l'adoption de recueils de directives pratiques sur le recrutement et la protection des travailleurs migrants et favorisera une utilisation efficace des envois de fonds des migrants. Les outils disponibles seront adaptés de façon à traiter les questions de migrations internes.

Figure 4. Asie et Pacifique: répartition entre les objectifs stratégiques des résultats attendus des programmes par pays de promotion du travail décent



109. En Asie et dans le Pacifique, l'accent est mis avant tout sur l'application effective des principes et droits fondamentaux au travail, en particulier en ce qui concerne le travail des enfants. Les résultats attendus des programmes par pays de promotion du travail décent reflètent la priorité accordée à l'emploi (en particulier au développement des compétences), à la protection des travailleurs (en particulier dans l'économie informelle), à l'extension de la protection sociale, et enfin au dialogue social, concernant notamment les organisations d'employeurs et de travailleurs et la gouvernance économique et sociale.

Europe et Asie centrale

Le travail décent: un objectif national, européen et mondial

110. Les programmes régionaux pour l'Europe et l'Asie centrale couvrent actuellement 51 pays dont les niveaux de revenu sont très divers. L'élargissement de l'Union européenne en 2004 et en 2007 a réorienté les services de conseil et l'assistance technique de l'OIT vers l'Europe du Sud-Est, l'Europe de l'Est, le Caucase et l'Asie centrale.

111. Les priorités de la plupart de ces pays sont déterminées par leurs perspectives d'adhésion à l'Union européenne ou, pour d'autres, de participation à la Politique européenne de voisinage. En ce qui concerne les pays situés à l'ouest des Balkans et la Turquie, l'OIT fournira une assistance pour améliorer leur cadre institutionnel et réglementaire et faciliter ainsi leur éventuelle adhésion à l'UE. Les pays visés par la Politique européenne de voisinage demandent l'assistance de l'OIT pour adapter progressivement leurs institutions et politiques nationales aux normes de l'UE. Les pays membres de la Communauté d'Etats indépendants sollicitent l'aide de l'OIT pour améliorer leur politique de l'emploi et leur politique sociale dans le sens d'une démocratisation et pour favoriser le développement de leur économie.

112. L'objectif primordial de l'assistance de l'OIT à tous ces pays est d'ancrer fermement le travail décent dans les objectifs nationaux et de le concrétiser au moyen des programmes par pays de promotion du travail décent. La question de l'égalité entre hommes et femmes sera entièrement intégrée dans toutes les activités de l'OIT. La restructuration des bureaux de l'OIT en Europe occidentale aboutira à un renforcement des bureaux sous-régionaux de Moscou et de Budapest. Elle permettra également de renforcer les liens avec la Commission européenne, qui est le principal partenaire international de l'OIT en Europe. La huitième Réunion régionale européenne doit se tenir en 2009.

Sensibiliser à l'Agenda du travail décent

113. Les programmes par pays de promotion du travail décent sont le principal instrument de coopération de l'OIT dans les pays de la région, les priorités et les résultats étant fixés en étroite collaboration avec les mandants nationaux tripartites. L'élaboration et l'exécution de ces programmes seront étroitement coordonnées avec les programmes de développement de l'Union européenne, des Nations Unies et des autres

partenaires de développement. Les activités de mobilisation de ressources, de communication et de promotion des bureaux d'Europe occidentale seront également orientées vers un soutien à la bonne exécution des programmes par pays de promotion du travail décent de l'OIT.

Améliorer la gouvernance par le biais du respect des droits des travailleurs et du dialogue social

114. Pour renforcer le développement démocratique dans la région, le Bureau encouragera les pays à ratifier les huit conventions fondamentales de l'OIT ainsi que d'autres conventions importantes. Il fournira une assistance pour rendre les législations nationales conformes aux conventions ratifiées et pour assurer la bonne application de la législation dans la pratique quotidienne. Il organisera la formation de juristes pour les gouvernements, les associations patronales et les syndicats et fournira des avis juridiques et des conseils sur les mesures à prendre. Les données d'expérience et les meilleures pratiques au niveau international seront partagées en facilitant l'établissement dans les sous-régions de réseaux entre les juristes, les services publics de l'emploi et les bureaux chargés de l'inspection du travail. Le renforcement du dialogue social tripartite et de la négociation collective bipartite à tous les niveaux restera une priorité de l'OIT dans la région.

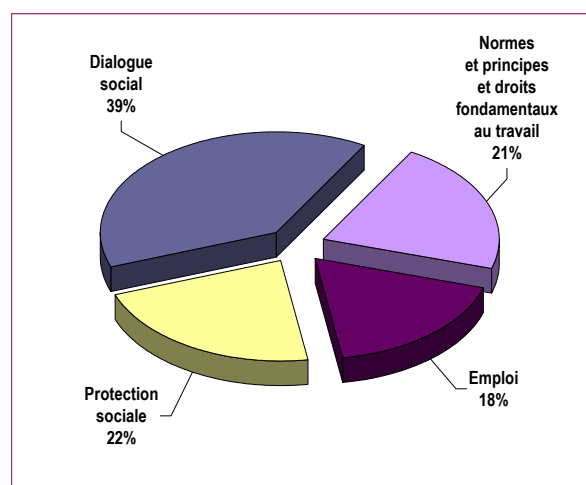
Améliorer l'emploi et la protection sociale

115. Pour relever le défi que pose dans la région le problème de l'emploi, il convient de créer un nombre suffisant de nouveaux emplois de meilleure qualité. Il faut pour cela combiner des politiques saines au niveau macroéconomique et dans le domaine des investissements, et des institutions et politiques du marché du travail efficaces. Dans le cadre du «processus de Bucarest», le Bureau s'emploiera à renforcer la capacité des services nationaux de l'emploi. Il continuera à faciliter l'amélioration des politiques actives du marché du travail pour corriger les inégalités et promouvoir l'intégration des groupes désavantagés, en accordant une attention prioritaire aux jeunes et aux travailleurs âgés. Dans les pays de la Communauté d'Etats indépendants, l'assistance de l'OIT sera centrée sur l'élaboration et la mise en œuvre de stratégies nationales pour l'emploi et sur des plans d'action pour promouvoir l'emploi salarié et l'emploi indépendant, surtout chez les jeunes. Le Bureau s'efforcera également d'aider les gouvernements et les partenaires sociaux à jouer un rôle plus important dans la conception, l'application et l'évaluation des politiques de l'emploi et du marché du travail. L'éradication du travail des enfants grâce à un

meilleur accès à l'éducation, et l'intégration sur le marché du travail des jeunes et des parents des enfants qui travaillent resteront des questions prioritaires.

116. Les migrations de main-d'œuvre sont une réalité sociale dans tous les pays d'Europe et d'Asie centrale, avec des effets positifs et négatifs. Les responsables des politiques ont des défis particuliers à relever: lutte contre le travail forcé et lutte contre la traite des femmes et des enfants, en empêchant les migrations illégales, en protégeant les droits des travailleurs migrants et en encourageant le retour de ces travailleurs. Il est possible de relever ces défis en créant plus d'emplois, en utilisant de façon productive les envois de fonds dans les pays d'origine et en intégrant les travailleurs migrants dans les pays d'accueil. Le Bureau aidera les pays à élaborer une législation, des institutions et des politiques efficaces dans ce domaine.

Figure 5. Europe et Asie centrale: répartition entre les objectifs stratégiques des résultats attendus des programmes par pays de promotion du travail décent



117. En Europe et en Asie centrale, priorité est donnée au renforcement du rôle du dialogue social dans la politique économique et sociale par une meilleure application des normes fondamentales du travail, y compris en renforçant les organisations d'employeurs et de travailleurs. Viennent ensuite, par ordre d'importance, l'amélioration de la protection des travailleurs, l'extension de la protection sociale et l'emploi, en particulier le développement des petites entreprises.

Principes d'action communs

118. Toutes les politiques, tous les programmes et toutes les actions du BIT sont définis et étayés par une série de principes communs. Ces principes d'action communs déterminent l'approche suivie par le Bureau pour aborder toute question sociale, de travail et d'emploi liée au mandat de l'Organisation. Ces principes sont les suivants:

- Toute l'action du BIT favorise une mondialisation équitable.
- Toute l'action du BIT contribue à la réduction de la pauvreté.
- Toute l'action du BIT fait progresser l'égalité entre hommes et femmes.
- Toute l'action du BIT assure la promotion et le respect des normes internationales du travail.
- Toute l'action du BIT associe les mandants au dialogue social et, le cas échéant, au dialogue tripartite.

119. Toutes les stratégies du BIT appliquent explicitement ces cinq principes d'action dans l'exécution du mandat de l'Organisation. Les principes d'action trouvent leur expression dans le programme et budget de diverses manières: par le biais des stratégies; sous l'angle des résultats; ou par les mesures effectuées sur la base des indicateurs. C'est ainsi que les principes d'action communs soutiennent les efforts collectifs du BIT en faveur de l'Agenda du travail décent et les contributions qu'il apporte à cet égard.

120. Les principes d'action sont mis en œuvre avec succès lorsque le BIT atteint les résultats et répond aux indicateurs qui expriment ces principes ou quand le Bureau suit des stratégies qui les intègrent et les mettent en évidence.

121. Les principes d'action communs sont brièvement étudiés ci-après.

Une mondialisation équitable

122. Faire du travail décent un objectif mondial, comme la Commission mondiale sur la dimension sociale de la mondialisation l'a recommandé en février 2004, a été jugé primordial par la communauté internationale pour assurer une mondialisa-

tion juste et équitable. Dans une résolution² adoptée en 2004, l'Assemblée générale des Nations Unies a invité tous les pays et toutes les organisations internationales à promouvoir une mondialisation juste et équitable. Depuis lors, un consensus général s'est dégagé sur le travail décent en tant qu'objectif mondial. Le Sommet mondial de 2005 a soutenu formellement l'objectif «d'une mondialisation équitable, du plein emploi productif et du travail décent pour tous». La déclaration ministérielle de 2006 de l'ECOSOC a ultérieurement entériné l'Agenda du travail décent en tant qu'élément clé des stratégies visant à atteindre les OMD et les calendriers connexes, et a demandé que des progrès notables soient accomplis d'ici 2015 sur la voie du travail décent pour tous. En réponse à ces appels, l'Union africaine, la région des Amériques, l'Union européenne et la Réunion régionale asiatique ont toutes pris des mesures concrètes pour appuyer le travail décent et en assurer la mise en œuvre.

123. Comme l'a souligné la Commission mondiale sur la dimension sociale de la mondialisation, une mondialisation juste commence au niveau local. Le BIT soutient une mondialisation équitable en élaborant des stratégies viables de promotion du travail décent pour des pays ayant des niveaux de revenu divers. Les stratégies reposent sur la combinaison de différents éléments: principes et droits fondamentaux au travail; emploi et développement des entreprises; protection sociale et protection des travailleurs; dialogue social et tripartisme. Cette stratégie inscrite dans les programmes par pays de promotion du travail décent constitue la contribution spécifique du BIT aux programmes par pays du «système des Nations Unies unifié» («One United Nations») et, le cas échéant, aux stratégies de réduction de la pauvreté. Le Bureau se fera l'apôtre d'une stratégie fondée sur le travail décent et combinant les quatre piliers dans un cadre d'action cohérent, ce type de stratégie offrant le meilleur moyen de réaliser les OMD – ce qu'il démontrera.

124. Toute l'action du BIT visera donc à promouvoir une plus grande cohérence entre un Agenda du travail décent intégré et les politiques économiques et sociales plus générales.

² Résolution A/RES/59/57 du 2 décembre 2004 de l'Assemblée générale des Nations Unies intitulée «Une mondialisation juste: créer des opportunités pour tous».

Le travail comme moyen de s'affranchir de la pauvreté

125. Le lien fondamental entre la création d'emplois et le travail décent pour tous, d'une part, et la réduction de la pauvreté, d'autre part, est désormais clairement inscrit à l'ordre du jour international. En conséquence, il a été demandé qu'il fasse partie des indicateurs du premier OMD, qui vise la réduction de la pauvreté. Lutter contre la pauvreté dans l'optique de l'Agenda du travail décent réclame une participation tripartite et un dialogue social, lesquels facilitent l'appropriation des stratégies de réduction de la pauvreté au niveau national. La nouvelle génération de ces stratégies est plus favorable à l'emploi et comporte des politiques qui défendent l'emploi productif et la protection sociale. Les stratégies de développement et les politiques économiques nationales requièrent de plus en plus l'établissement de plans financiers et d'investissement pour déterminer leur impact sur l'emploi.

126. Le BIT aide les gouvernements et les partenaires sociaux à promouvoir le travail décent au moyen de stratégies intégrées de développement local visant les groupes à faible revenu dans les communautés rurales et l'économie informelle urbaine. Parmi les stratégies et outils du BIT figurent la formation professionnelle, le développement des coopératives et des petites et moyennes entreprises, le microfinancement et les investissements à fort coefficient de main-d'œuvre dans l'infrastructure. Les stratégies et outils qui s'articulent autour de l'atténuation de la pauvreté ont également trait à l'élimination du travail des enfants et du travail forcé, à l'augmentation des prestations sociales, à la lutte contre le VIH/SIDA et à la promotion des droits des femmes, des minorités, des travailleurs migrants et d'autres groupes vulnérables. Enfin, les stratégies de réduction de la pauvreté favorisent le dialogue social au niveau local et abordent nécessairement l'organisation collective des opérateurs – employeurs et travailleurs – de l'économie informelle.

127. Pour chacune de ses actions, le BIT examinera de quelle manière et dans quelle mesure il pourra maximiser sa contribution à la réduction de la pauvreté. Il s'agira d'un aspect majeur de la participation du Bureau aux efforts déployés par les Nations Unies pour atteindre les OMD aux niveaux national, régional et international.

L'égalité entre hommes et femmes

128. Le BIT est fermement résolu à réaliser des progrès rapides et durables sur la voie de l'égalité entre hommes et femmes dans le monde du travail et à favoriser ainsi la promotion de la femme sur un pied d'égalité avec les hommes, dans tous les milieux économiques et sociaux, comme le préconisent la communauté internationale et l'agenda pour le développement mondial.

129. Toute l'action du BIT sera abordée sous l'angle de l'égalité entre les sexes pour évaluer son incidence potentielle et réelle sur l'égalité de chances et de traitement pour les femmes et les hommes dans le monde du travail. Les politiques, programmes et activités reposeront sur les méthodologies et les directives élaborées par le BIT de manière à contribuer concrètement à l'égalité entre hommes et femmes et afin qu'aucune mesure ne vienne par mégarde entraver ou limiter les progrès accomplis à cet égard.

130. Les audits sur les questions d'égalité entre hommes et femmes et la budgétisation tenant compte de ces questions seront encore développés pour aider les mandants soucieux de faire progresser la situation des femmes, l'objectif étant d'intégrer les préoccupations concernant l'égalité dans l'ensemble du système multilatéral et au sein du BIT. A cet égard, une attention particulière sera accordée aux préoccupations de ce type dans les programmes par pays de promotion du travail décent et, par leur intermédiaire, dans les programmes par pays des Nations Unies et les stratégies nationales de réduction de la pauvreté.

Les normes internationales du travail

131. Le BIT œuvre en faveur du respect des normes et principes internationaux du travail et facilite l'intégration de ces normes et principes dans l'élaboration et l'application des politiques sociales, des législations du travail et des mécanismes de dialogue social.

132. Les conventions et recommandations de l'OIT, la Déclaration de 1998 relative aux principes et droits fondamentaux au travail et les recueils de directives pratiques offrent un cadre de référence et d'orientation pour toutes les interventions du BIT.

133. L'un des éléments distinctifs de l'OIT au sein du système des Nations Unies et du système multilatéral est son rôle normatif qui fournit un ap-

port très spécifique à la réforme des Nations Unies et à la cohérence des politiques dans toute la communauté internationale au service du développement. Toutes ses valeurs, ses principes et ses orientations étayent la contribution du BIT aux programmes par pays des Nations Unies, ainsi qu'aux politiques des institutions financières internationales, des banques de développement et autres institutions mondiales et régionales qui se réfèrent de plus en plus aux normes de l'OIT et les intègrent dans leurs activités.

134. Le BIT fournit une aide pour améliorer l'application concrète des normes et principes de l'Organisation. Il le fait au moyen des systèmes d'information, de la coopération technique, des services consultatifs et des programmes de formation. Le Centre de Turin assure quant à lui une formation et le renforcement des capacités pour l'application des normes internationales du travail.

135. L'assistance technique du BIT est guidée par les commentaires des organes de contrôle et consiste notamment à aider les Etats Membres à définir leurs priorités nationales, à élaborer leur législation et à surmonter les obstacles et les défis liés à l'application des normes. Toutes les unités du Bureau prêtent ainsi leur concours par leurs travaux.

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

136. L'OIT occupe une place à part dans le système des Nations Unies car c'est la seule organisation dont la structure de gouvernance met les représentants des organisations d'employeurs et de travailleurs sur un pied d'égalité avec les gouvernements. C'est donc l'organisation véritablement multilatérale la plus capable d'assurer l'appropriation de sa prise de décisions par les acteurs de l'économie. L'OIT contribue ainsi de manière décisive à renforcer le sentiment de contrôle de la coopération internationale et des réformes du «système des Nations Unies unifié», et celui de leur légitimité effective.

137. La résolution concernant le tripartisme et le dialogue social (Conférence internationale du Travail, 2002) réaffirme le rôle essentiel des partenaires sociaux dans la promotion d'une mondialisation équitable, du travail décent, du plein emploi productif et de l'élimination de la pauvreté. Pour faire progresser le tripartisme et le dialogue social dans des cadres de développement plus larges, il faut renforcer la capacité des trois mandants – gouvernements, employeurs et travailleurs – d'influer sur les décisions nationales et internationales les concernant.

138. Les partenaires tripartites doivent être pleinement associés à l'élaboration, à la mise en œuvre, au suivi et à l'évaluation des programmes par pays de promotion du travail décent. Des mandants tripartites puissants et efficaces peuvent convertir les priorités du travail décent en buts nationaux et mondiaux. Il convient en particulier de s'employer à renforcer la participation tripartite aux programmes par pays des Nations Unies, ce qui exige une plus grande aptitude des partenaires tripartites à analyser, formuler et défendre des propositions économiques et sociales.

139. Les stratégies visant à intégrer le dialogue social et le tripartisme dans toutes les activités du BIT comportent quatre composantes interdépendantes, qui reflètent également des considérations relatives à l'égalité entre hommes et femmes:

- l'intégration des questions tripartites dans les politiques et programmes du BIT;
- le renforcement de la représentation, de la capacité et des connaissances des mandants tripartites en vue de leur participation effective au dialogue social et à l'élaboration de la politique économique et sociale à tous les niveaux;
- la promotion par le BIT du dialogue social et du tripartisme en tant qu'éléments clés de l'action de la communauté internationale en faveur du développement;
- des mesures concrètes assurant que les gouvernements, les employeurs et les travailleurs contribuent à définir, à formuler et à mettre en œuvre les politiques et programmes.

Objectifs stratégiques

1. Normes et principes et droits fondamentaux au travail

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

2. Emploi

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

3. Protection sociale

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

4. Dialogue social

Renforcer le tripartisme et le dialogue social

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

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

140. Le rôle normatif unique de l'OIT repose sur un large corpus de normes internationales relatives à tout l'éventail des questions intéressant le monde du travail. S'y ajoute la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail et son suivi (1998), qui donne une définition amplement reconnue du « socle social » indispensable dans une économie mondialisée.

141. Progresser véritablement dans l'élimination des pires formes de travail des enfants devient possible lorsqu'un programme réaliste fondé sur les normes du travail fait l'objet d'un consensus parmi les donateurs et les bénéficiaires de la coopération technique et s'appuie sur des pratiques éprouvées assorties de délais en tenant compte des différences liées au sexe.

142. Le système de supervision des conventions ratifiées et d'établissement de rapports sur le suivi de la Déclaration permet au BIT de se faire une représentation globale de la façon dont les Etats Membres appliquent et favorisent les principes et

droits fondamentaux au travail et de ce qui reste à accomplir. Le défi qu'il lui faut relever est d'assortir les besoins en la matière avec ses ressources techniques et financières de façon à aider les mandants à mieux mettre en œuvre ces principes et droits dans le cadre du travail décent.

143. Pour suivre et accélérer le progrès économique et social, trois éléments sont indispensables: le dialogue entre les organes de contrôle de l'application des normes et les gouvernements, avec la participation des partenaires sociaux, l'assistance technique et une solide base de connaissances.

144. Un nouveau consensus se forme sur ce que doit être la politique normative de l'OIT. La réflexion se porte sur les problèmes auxquels sont confrontés les Etats Membres ainsi que la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations du fait de l'accroissement des ratifications et des obligations en matière de rapports qui en découlent.

Budget stratégique pour les normes et principes et droits fondamentaux au travail

	1	2	3
	Budget ordinaire (en dollars E.-U. de 2006-07)	Montant estimatif des dépenses extrabudgétaires (en dollars E.-U.)	Total des dépenses extrabudgétaires et du budget ordinaire (1+2)
Résultats intermédiaires			
1a. Les principes et droits fondamentaux au travail sont mis en œuvre	16 766 823	15 000 000	31 766 823
1b. Une action ciblée élimine progressivement le travail des enfants, en particulier ses pires formes	12 373 883	141 500 000	153 873 883
1c. Les normes internationales du travail sont largement ratifiées et leur application progresse sensiblement	57 527 072	3 500 000	61 027 072
Total	86 667 778	160 000 000	246 667 778

Résultat intermédiaire 1a:**Les principes et droits fondamentaux au travail sont mis en œuvre****Résultat immédiat 1a.1:**

Renforcer la capacité des Etats Membres d'établir des politiques et des pratiques qui reflètent les principes et droits fondamentaux au travail

Indicateurs	Cibles
Nombre d'Etats Membres qui utilisent des produits, outils ou directives du BIT pour établir des lois, politiques, cadres pour la réduction de la pauvreté ou le développement national et pratiques mettant l'accent sur la liberté syndicale et la négociation collective, ou modifier ceux qui existent déjà	5 Etats Membres autres que ceux visés par les autres indicateurs
Nombre d'Etats Membres qui utilisent des produits, outils ou directives du BIT pour établir des lois, politiques, cadres pour la réduction de la pauvreté ou le développement national et pratiques mettant l'accent sur le travail forcé, ou modifier ceux qui existent déjà	5 Etats Membres autres que ceux visés par les autres indicateurs
Nombre d'Etats Membres qui utilisent des produits, outils ou directives du BIT pour élaborer des lois, politiques, cadres pour la réduction de la pauvreté ou le développement national et pratiques mettant l'accent sur la discrimination, y compris la discrimination fondée sur le sexe, ou modifier ceux qui existent déjà	5 Etats Membres autres que ceux visés par les autres indicateurs

Stratégie

145. Quand commencera le biennium 2008-09, la Déclaration et son suivi seront en vigueur depuis dix ans. Le Bureau s'est attaché à respecter l'esprit de la Déclaration, c'est-à-dire à «promouvoir et réaliser» les principes et droits fondamentaux au travail, en allant au-delà des prescriptions pour appuyer la mise en œuvre concrète des politiques et des opérations au niveau national.

Capacité des gouvernements nationaux

146. Les progrès dans la mise en œuvre de la Déclaration au niveau national peuvent prendre diverses formes: sensibilisation, codes de bonnes pratiques, révision progressive des lois et politiques, réforme institutionnelle, renforcement de l'application des lois et du pouvoir des partenaires sociaux. La ratification peut intervenir à tous les stades, avant, pendant ou après d'autres actions fondamentales.

147. Le Bureau s'attachera par conséquent à consolider la capacité des gouvernements nationaux, des organisations d'employeurs et de travailleurs à recenser les problèmes touchant aux principes et droits fondamentaux au travail, à prendre, pour y remédier, des mesures efficaces et à les mettre en pratique. Ainsi, appuyer et encourager l'Alliance mondiale contre le travail forcé fera partie intégrante de ces efforts. On s'appliquera tout spécialement à répondre aux

besoins des groupes les plus vulnérables, y compris les travailleurs migrants.

148. Des outils seront élaborés afin d'évaluer la situation des principes et droits fondamentaux au travail dans les pays en tenant compte des spécificités des hommes et des femmes pour la mise en œuvre des programmes de promotion du travail décent. Ces outils et produits seront partagés et diffusés au cours d'activités de renforcement des capacités ciblées sur chacun des groupes des mandants et d'autres partenaires intéressés. Le suivi permettra de s'assurer que les connaissances acquises sont mises en pratique dans les différentes institutions concernées. Pour étendre les principes et droits fondamentaux au travail à l'économie informelle, il faudra concevoir des moyens novateurs, par exemple des partenariats entre les mandants et d'autres organisations de la société civile ainsi que les médias. Toutes les actions menées pour combattre le travail forcé, le travail des enfants et la traite des êtres humains tiendront pleinement compte des inégalités diffuses entre les sexes.

149. La collaboration entre les services du Bureau sera renforcée pour mieux promouvoir la réforme de la législation du travail, les changements institutionnels et l'intégration des décisions relatives aux lois et institutions concernant les principes et droits fondamentaux au travail. La capacité du Bureau de mener des projets de coopération technique conformément à la Déclaration et aux demandes formulées par les mandants

dépendra des fonds extrabudgétaires qui seront mis à disposition pour ces activités.

Intégration des principes et droits individuels

150. L'élaboration et l'utilisation de produits mondiaux relatifs aux principes et droits fondamentaux au travail joueront un rôle important à cet égard. Il s'agit en premier lieu du suivi annuel et des rapports globaux au titre du suivi de la Déclaration. Les enseignements tirés de la coopération technique et de la recherche seront déclinés en produits à l'intention des mandants et des bureaux extérieurs. Les travaux axés principalement

sur les principes et droits individuels seront rassemblés dans un produit intégré.

Les Nations Unies et les partenaires internationaux

151. Le Bureau redoublera d'efforts pour accroître la visibilité des principes et droits fondamentaux au travail dans les cadres de développement élargis, en particulier le PNUAD. Il prendra contact avec les partenaires internationaux, y compris les institutions financières qui s'attachent de plus en plus à assortir leurs stratégies de prêt de sauvegardes concernant les normes fondamentales du travail.

Résultat intermédiaire 1b:

Une action ciblée élimine progressivement le travail des enfants, en particulier les pires formes

Résultat immédiat 1b.1:

Accroître la capacité des mandants et des partenaires du développement d'élaborer ou d'appliquer des politiques ou des mesures visant à réduire le travail des enfants

Indicateurs	Cibles
Nombre de cas où les mandants ou les partenaires du développement utilisent des produits, panoplies d'instruments, directives ou méthodologies du BIT afin de prendre des mesures qui figurent dans le Plan de suivi global du Programme international pour l'abolition du travail des enfants (IPEC)	10 cas en Afrique, 15 cas dans l'ensemble des autres régions
Nombre d'Etats Membres qui, avec l'assistance technique ou l'appui du BIT, prennent au moins deux mesures conformes aux caractéristiques principales des programmes assortis de délais	16 Etats Membres en Afrique, 24 Etats Membres dans l'ensemble des autres régions

Stratégie

152. Selon les estimations qui figurent dans le Rapport global de 2006 intitulé *La fin du travail des enfants: un objectif à notre portée*, il semble qu'un déclin soit amorcé et qu'il soit plus rapide en ce qui concerne les travaux les plus dangereux et les enfants les plus vulnérables. L'Amérique latine et les Caraïbes enregistrent les meilleurs résultats, mais on constate peu de progrès en Afrique subsaharienne, région où le travail des enfants est le plus répandu.

153. La stratégie en matière de travail des enfants a évolué, et le BIT met davantage l'accent sur la facilitation et l'appui aux politiques en amont, la fourniture d'une assistance technique sur mesure aux Etats Membres et l'appropriation nationale.

Plan d'action mondial

154. Le Plan d'action mondial contre le travail des enfants, qui a été examiné par le Conseil d'administration en novembre 2006, renforce sensiblement cette nouvelle orientation stratégique. Ce plan propose que l'Organisation internationale du Travail et ses Etats Membres s'engagent à éliminer les pires formes de travail des enfants d'ici à 2016 et à mettre en place des mesures appropriées assorties de délais d'ici la fin de 2008.

155. Le Plan d'action mondial comprend trois volets:

- i) soutenir les initiatives nationales de lutte contre le travail des enfants en favorisant les programmes assortis de délais et l'intégration du problème dans les cadres élargis (documents de stratégie pour la réduction de la pauvreté (DSRP), OMD, Education pour tous, PNUAD);

- ii) renforcer le mouvement mondial contre le travail des enfants en menant des campagnes de sensibilisation de haut niveau afin d'influer sur les cadres pour le développement et les droits de l'homme;
- iii) mieux intégrer la question du travail des enfants dans les grandes priorités de l'OIT, notamment par le biais des programmes par pays de promotion du travail décent et autres programmes techniques de l'OIT.

Education, réduction de la pauvreté et garanties en matière de protection sociale

156. Le BIT continuera de combiner action normative et coopération technique ciblée en privilégiant les interventions directes, l'appui aux politiques et le renforcement des capacités dans l'éducation, la réduction de la pauvreté et la protection sociale. Il s'attachera particulièrement à améliorer et diffuser les connaissances sur le travail des enfants en faisant connaître les résultats de la recherche, la documentation sur les pratiques efficaces, en donnant des conseils et en favorisant le travail en réseau.

157. Il s'agira en priorité de promouvoir l'intégration de tous les aspects du travail des enfants dans les cadres juridiques, les politiques, les programmes, les institutions et les services nationaux, en tenant compte des différences entre les sexes. Des activités seront menées à cet effet, par exemple des enquêtes sur les liens entre le

travail des enfants et l'éducation et le chômage des jeunes, le rôle des transferts d'argent conditionnels et l'utilisation d'indicateurs pertinents dans les systèmes de suivi des DSRP et des objectifs du Millénaire pour le développement.

Base de connaissances

158. Des actions ciblées seront entreprises pour concevoir des types d'interventions efficaces et démontrer leur utilité. Elles porteront notamment sur des formes spécifiques de travail des enfants pour lesquelles on ne dispose pas de connaissances suffisantes.

159. Le BIT élargira son action en Afrique subsaharienne en ce qui concerne la base de connaissances sur le travail des enfants, l'élaboration d'une politique nationale en la matière, l'intégration du problème dans les DSRP et ses liens avec l'éducation.

Produits mondiaux

160. Des produits mondiaux clés seront élaborés principalement par le biais de la coopération technique, notamment: évaluation de l'impact, équipe mondiale sur le travail des enfants et l'éducation pour tous, normes internationales du travail sur les statistiques relatives au travail des enfants, directives sur le travail des enfants et l'emploi des jeunes.

Résultat intermédiaire 1c: Les normes internationales du travail sont largement ratifiées et leur application progresse sensiblement

Résultat immédiat 1c.1:

Accroître la capacité des Etats Membres de ratifier et d'appliquer les normes internationales du travail

Indicateurs	Cibles
Nombre de cas dans lesquels des Etats Membres utilisent l'assistance technique ciblée du BIT pour ratifier des conventions internationales du travail	50 cas
Nombre de cas dans lesquels des Etats Membres utilisent l'assistance technique ciblée du BIT pour élaborer ou réviser une législation ou des pratiques nationales en conformité avec les normes internationales du travail	100 cas
Nombre de cas dans lesquels d'autres organisations et organismes utilisent les normes internationales du travail et les commentaires des organes de contrôle du BIT ou s'y réfèrent pour l'élaboration de leurs politiques	5 cas

Stratégie

161. Pour améliorer l'efficacité du système normatif, le BIT s'attachera à renforcer le dispositif de contrôle, à trouver de nouveaux moyens d'associer les partenaires sociaux au suivi de l'application des normes, tant au niveau national qu'à celui du lieu de travail, à sensibiliser les intéressés aux modalités d'intégration des normes dans les activités de coopération technique et à accroître la collaboration avec d'autres secteurs techniques et les bureaux extérieurs. Il est nécessaire d'améliorer les informations fournies dans les rapports au titre de l'article 22 et de l'article 19 sur lesquels le système de contrôle repose, en particulier en ce qui concerne l'économie informelle. Les experts envisagent une approche axée sur les pays.

Ratification des normes

162. Les orientations fournies par les organes de contrôle dans leurs commentaires aident à recenser les problèmes liés aux normes et à déterminer les domaines dans lesquels le Bureau pourrait fournir une assistance technique. Il faut maintenant étendre la campagne de ratification des conventions fondamentales à la promotion et à la ratification de nouveaux instruments, comme le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail et la convention maritime du travail, 2006. Les demandes d'assistance technique augmenteront en fonction des nouvelles ratifications et des examens sur la législation et la pratique des Etats. La rationalisation des normes vise à garantir qu'elles soient dûment intégrées dans les projets

de coopération technique de l'OIT et d'autres partenaires du développement et que les programmes de promotion du travail décent leur fassent une place accrue.

Référence aux normes par d'autres organisations

163. Pour accroître la visibilité des normes internationales du travail, en coopération avec le Centre de Turin, des outils seront élaborés à l'intention de publics plus larges: parlementaires, magistrats, inspecteurs du travail, peuples indigènes, facultés de droit, etc.

164. Pour mieux faire connaître les normes internationales du travail en tant que moyen efficace de promouvoir le progrès économique et social, le BIT s'attachera à rassembler des exemples témoignant de leur impact économique.

165. Dans un monde en mutation rapide, mieux faire comprendre la dynamique des normes est indispensable pour:

- i) universaliser le travail décent en tant qu'«objectif mondial», tel que reconnu par les Nations Unies en 2005;
- ii) mettre en œuvre les programmes par pays de promotion du travail décent et contribuer à l'élaboration de cadres intégrés pour le développement;
- iii) dégager des tendances mondiales pour aider les Etats Membres à atteindre les objectifs de l'OIT dans le contexte de la mondialisation.

Emploi *(Objectif stratégique n° 2)*

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

166. L'Agenda global pour l'emploi (2003) définit le cadre de référence de l'action de l'OIT en matière d'emploi, sur la base de la convention (n° 122) sur la politique de l'emploi, 1964, et d'autres normes internationales du travail relatives à la promotion de l'emploi.

167. L'action de l'OIT portera principalement sur les aspects suivants: i) politiques et outils opérationnels propres à élargir les possibilités d'emploi et réduire la pauvreté en générant une croissance riche en emplois; ii) politiques visant à renforcer les qualifications et les compétences par l'effet de systèmes de formation plus performants et d'un accès élargi à la formation, au bénéfice notamment des catégories défavorisées; iii) politiques et réglementation propres à favoriser la création d'emplois et le développement des entreprises. Les besoins de l'Afrique retiendront particulièrement l'attention, et les activités relatives aux programmes d'investissement à forte intensité de main-d'œuvre, à l'emploi des jeunes et à l'économie informelle seront renforcées pour les trois aspects susmentionnés.

168. La stratégie visera entre autres objectifs essentiels l'amélioration de la base de connaissances et le renforcement de la capacité des mandants tripartites de prendre une part active au dialogue social sur les politiques de l'emploi et du marché du travail. Elle comptera aussi parmi ses composantes fondamentales des outils et approches pour la promotion de l'égalité des sexes. Les travaux sur la façon d'axer sur l'emploi les mesures destinées à faire face aux situations de crise se poursuivront.

169. Compte tenu de l'expérience acquise, l'inscription de politiques relatives à l'emploi et au travail décent dans les DSRP constituera un objectif de tout premier plan.

170. Les alliances et partenariats nationaux, régionaux et internationaux visant à garantir la cohérence de l'action relevant des institutions des Nations Unies, des PNUAD, des institutions de Bretton Woods et d'instances régionales se poursuivront.

Budget stratégique pour l'emploi	1	2	3
	Budget ordinaire (en dollars E.-U. de 2006-07)	Montant estimatif des dépenses extrabudgétaires (en dollars E.-U.)	Total des dépenses extrabudgétaires et du budget ordinaire (1+2)
Résultats intermédiaires			
2a. Des politiques cohérentes favorisent la croissance économique, la création d'emplois et la réduction de la pauvreté	72 506 594	44 500 000	117 006 594
2b. Les travailleurs, les employeurs et la société tirent profit de l'extension de services adaptés et efficaces pour le développement des compétences et l'emploi	25 246 528	21 500 000	46 746 528
2c. Les entreprises sont viables et créent des emplois productifs	37 479 030	44 000 000	81 479 030
Total	135 232 152	110 000 000	245 232 152

Résultat intermédiaire 2a:

Des politiques cohérentes favorisent la croissance économique, la création d'emplois et la réduction de la pauvreté

Résultat immédiat 2a.1:

Renforcer la capacité des mandants d'élaborer des politiques et recommandations d'action visant une croissance riche en emplois, l'emploi productif et la réduction de la pauvreté

Indicateurs	Cibles
Nombre des Etats Membres utilisant des analyses, outils ou orientations relevant de l'Agenda global pour l'emploi de façon intégrée en vue d'élaborer des politiques de l'emploi et du marché du travail	9 Etats Membres pour la région Afrique, 9 Etats Membres pour l'ensemble des autres régions
Nombre des Etats Membres utilisant des analyses, outils ou produits du BIT en vue d'associer explicitement des objectifs relatifs à l'emploi productif et au travail décent au cadre général de l'action publique ou de l'action pour le développement, notamment les stratégies nationales pour le développement, les stratégies de réduction de la pauvreté et les PNUAD	6 Etats Membres pour la région Afrique, 18 Etats Membres pour l'ensemble des autres régions
Nombre des Etats Membres dans lesquels des mandants et des institutions financières utilisent des outils ou produits du BIT pour élaborer des politiques visant à faciliter l'accès au crédit des travailleurs pauvres, des jeunes, des femmes et des micro-entreprises ou petites entreprises	5 Etats Membres pour la région Afrique, 5 Etats Membres pour l'ensemble des autres régions
Nombre des partenariats conclus aux plans régional et international, y compris avec des organisations multilatérales et les institutions de Bretton Woods, sur la base d'analyses, outils ou produits du BIT, en vue de l'élaboration de recommandations d'action sur l'emploi productif et le travail décent	5 partenariats régionaux ou internationaux
Nombre des Etats Membres utilisant des services d'assistance technique du BIT en vue d'élaborer des indicateurs principaux du marché du travail et des analyses des tendances de l'emploi et du marché du travail ou d'améliorer les indicateurs et analyses déjà existants en la matière	10 Etats Membres pour les 4 régions

Résultat immédiat 2a.2:

Accroître la capacité des Etats Membres et des partenaires pour le développement d'élaborer et appliquer des politiques et programmes d'investissement visant les infrastructures et reposant sur une utilisation intensive de main-d'œuvre

Indicateurs	Cibles
Nombre des Etats Membres utilisant des outils ou méthodes du BIT pour accroître la part des programmes d'investissement publics ou privés visant des projets à haute intensité de main-d'œuvre	10 Etats Membres pour la région Afrique, 5 Etats Membres pour l'ensemble des autres régions
Nombre des Etats Membres mettant en évidence la faisabilité technique, opérationnelle et économique de programmes d'infrastructure à haute intensité de main-d'œuvre	6 Etats Membres pour la région Afrique, 6 Etats Membres pour l'ensemble des autres régions
Nombre des Etats Membres confrontés à une situation de crise qui adoptent l'approche du BIT pour mettre en place des programmes d'investissement à haute intensité de main-d'œuvre	4 Etats Membres pour la région Afrique, 6 Etats Membres pour l'ensemble des autres régions

Résultat immédiat 2a.3:

Accroître la capacité des Etats Membres d'élaborer des politiques et programmes axés sur l'emploi des jeunes

Indicateur	Cible
Nombre des Etats Membres utilisant les services d'assistance technique, données, programmes de formation, outils ou méthodes du BIT pour élaborer des politiques, plans d'action nationaux ou programmes visant à promouvoir l'emploi productif, les droits au travail ou une protection sociale adéquate pour les jeunes, hommes ou femmes	7 Etats Membres pour la région Afrique, 8 Etats Membres pour l'ensemble des autres régions

Stratégie

171. La stratégie sera axée principalement sur le renforcement de la capacité des mandants de l'OIT de traduire en une action nationale les engagements internationaux pris dans le cadre d'institutions des Nations Unies pour faire de l'emploi productif et du travail décent un élément fondamental des politiques économiques et sociales et des stratégies pour le développement.

Agenda global pour l'emploi

172. La stratégie pour la mise en œuvre de la composante emploi des programmes par pays de promotion du travail décent se fondera sur l'Agenda global pour l'emploi (2003), conformément au document sur la stratégie de mise en œuvre de l'Agenda global³, qui a recueilli une large approbation au sein du Conseil d'administration en mars 2006.

173. Dans les pays à faible revenu et les pays les moins avancés, où les Stratégies de réduction de la pauvreté (SRP) constituent toujours le cadre de référence principal pour les activités de développement au plan national, le programme continuera de promouvoir l'inscription d'objectifs relatifs à l'emploi et au travail décent dans la stratégie pour la réduction de la pauvreté et l'allocation de ressources en conséquence.

174. Dans les pays à revenu intermédiaire ou élevé, l'action visera à faire en sorte que le cadre de référence de l'action économique et sociale comporte effectivement des objectifs relatifs à l'emploi et que des réformes et des ajustements du marché du travail soient mis en œuvre dans la perspective d'une mondialisation plus juste, d'une réduction de la pauvreté, de la lutte contre l'exclusion et d'une compétitivité accrue sur le plan international.

175. Dans tous les pays, les efforts seront intensifiés pour mieux mettre en relation les approches et programmes du BIT relatifs à l'emploi des jeunes, au développement de l'entreprise, aux qualifications et à l'employabilité, au microfinancement

et aux programmes à haute intensité de main-d'œuvre et le cadre de référence de l'action publique au plan national. Une attention particulière sera accordée aux stratégies pour l'emploi visant certains secteurs tels que l'économie rurale, le secteur manufacturier ou les services.

Base de connaissances

176. De nouvelles méthodes seront mises au point pour évaluer l'impact sur l'emploi des programmes de dépenses publiques et plans d'investissement et pour intégrer des cibles relatives au travail décent dans les mécanismes de suivi au plan national.

177. Cette stratégie reposera sur le renforcement de la base de connaissances du BIT et des capacités des mandants s'agissant des éléments suivants:

- le lien entre croissance, emploi et réduction de la pauvreté, compte tenu notamment de la quantité et de la qualité des emplois;
- le lien entre commerce, emploi et marché du travail et la façon d'évaluer l'effet de la politique commerciale sur l'emploi et l'ajustement du marché du travail;
- le rôle des politiques sectorielles dans la création d'emplois et pour une croissance riche en emplois, eu égard aux possibilités offertes par l'agriculture, le secteur manufacturier et les services, et compte tenu du niveau de développement du pays;
- la dimension féminine de l'effet sur l'emploi des politiques économiques et des politiques du marché du travail.

178. La stratégie visant à accroître la capacité des mandants de l'OIT d'évaluer la situation de l'emploi et du marché du travail sera axée sur les indicateurs clés des marchés du travail aux plans national, régional et international. La base de connaissances sur les tendances et mesures relatives à l'emploi des jeunes et à l'économie informelle sera renforcée. Les tendances de l'emploi feront l'objet d'un suivi périodique. Une attention particulière sera accordée à la situation des femmes sur le marché du travail ainsi qu'à celle

³ Document GB.295/ESP/1/1.

d'autres catégories telles que les jeunes, les travailleurs pauvres et les personnes handicapées.

Programme des investissements à haute intensité de main-d'œuvre

179. Le Programme des investissements à haute intensité de main-d'œuvre visera principalement, dans le cadre de la stratégie pour la mise en œuvre de l'Agenda global pour l'emploi, trois domaines prioritaires comme suit: la réalisation d'études d'impact axées sur l'emploi; l'interaction entre l'emploi, le système régissant les achats et le développement du secteur privé; et, enfin, la façon d'associer création d'emplois et protection sociale.

Etudes d'impact axées sur l'emploi

180. Le BIT renforcera sa base de connaissances et ses services consultatifs sur le recours aux programmes de croissance économique reposant sur une utilisation intensive de main-d'œuvre dans le cadre des stratégies et programmes nationaux pour le développement, notamment les stratégies de réduction de la pauvreté ainsi que les plans d'investissement municipaux, décentralisés ou sectoriels, en particulier ceux qui visent les infrastructures. Ce volet d'activité sera mis en œuvre en collaboration avec les partenaires sociaux et les parties prenantes principales, notamment des organismes de planification et des institutions pour le développement centralisés ou décentralisés. Des méthodes et outils opérationnels adaptés permettront aux mandants de porter à son maximum le potentiel de création d'emplois de tels programmes d'investissement, favorisant par là même un développement économique et social intégré au plan local.

Emploi, achats et développement du secteur privé

181. La qualité de l'emploi et l'égalité entre les sexes seront améliorées dans le cadre des programmes de développement des infrastructures, tant pour le secteur formel que pour le secteur informel, en inscrivant les normes du travail et certaines pratiques plus adéquates en matière d'emploi dans la législation et les systèmes régissant les achats. Des activités pour le développement du secteur privé et la promotion des méthodes à forte intensité de main-d'œuvre dans les programmes d'éducation et de formation contribueront à assurer la pérennité des emplois créés.

Création d'emplois et protection sociale

182. Le BIT appellera l'attention sur les avantages, en termes économiques notamment, des

programmes de travaux publics, qui favorisent les transferts sociaux en créant des infrastructures nouvelles et en promouvant la formation et l'expérience professionnelle. La capacité des associations locales, féminines et de la jeunesse et des entreprises du secteur informel de créer des emplois durables sera renforcée. Le BIT continuera de promouvoir la création directe d'emplois et d'infrastructures lorsqu'un programme de reconstruction est lancé à la suite d'une catastrophe naturelle ou d'un conflit.

183. Le programme œuvrera en faveur de conditions de travail décentes, notamment de l'égalité dans l'accès aux possibilités d'emploi, de la formation et du principe «à travail égal, salaire égal». La participation des collectivités locales à la planification du développement des infrastructures sera encouragée.

184. Pour atteindre ces objectifs généraux, le programme veillera dans tous les cas à la cohérence des politiques économiques et sociales, et ce par les moyens suivants:

- i) en assurant la prise en compte des aspects relatifs à l'emploi dans les politiques d'investissement aux plans national et international, les stratégies et programmes pour le développement tels que les stratégies de réduction de la pauvreté, les PNUAD et l'Initiative en faveur des pays pauvres très endettés, dans la perspective notamment du développement des infrastructures en Afrique. La stratégie repose sur des outils, méthodes et activités de renforcement des capacités devant permettre la réalisation d'études d'impact axées sur l'emploi et la mise au point de mécanismes d'allocation des ressources tenant compte non seulement de la rentabilité des investissements mais aussi de leur rendement social;
- ii) en conjuguant création d'emplois et amélioration des conditions de travail, et ce par la promotion des petites et moyennes entreprises faisant appel à la main-d'œuvre et aux ressources locales et en inscrivant certaines normes du travail dans les systèmes régissant l'attribution des marchés;
- iii) en inscrivant dans les politiques d'investissement décentralisées visant le développement de l'infrastructure urbaine et rurale certains principes pour un développement participatif (organisation, négociation collective et attribution des marchés au niveau des collectivités locales) en vue d'assurer la maîtrise et la gouvernance des initiatives par les intéressés.

Résultat intermédiaire 2b:

Les travailleurs, les employeurs et la société tirent profit de l'extension de services adaptés et efficaces pour le développement des compétences et l'emploi

Résultat immédiat 2b.1:

Accroître la capacité des Etats Membres et des mandants d'élaborer ou appliquer des politiques de formation

Indicateur	Cible
Nombre des Etats Membres dans lesquels les mandants élaborent des politiques de formation mieux adaptées au marché du travail et à l'évolution technique et d'un accès plus facile pour ceux qui sont victimes de discriminations sur le marché du travail, ou modifient celles qui existent dans ce sens	9 Etats Membres pour la région Afrique, 9 Etats Membres pour l'ensemble des autres régions

Résultat immédiat 2b.2:

Renforcer la capacité des Etats Membres de mettre en place ou de gérer des services de l'emploi

Indicateur	Cible
Nombre des Etats Membres qui améliorent les services publics de l'emploi ou le cadre réglementaire régissant les agences d'emploi privées afin que ces services soient mieux adaptés au marché du travail et d'un accès plus facile pour ceux qui sont victimes de discriminations sur le marché du travail	3 Etats Membres pour la région Afrique, 3 Etats Membres pour l'ensemble des autres régions

Stratégie

185. Dans le cadre des programmes par pays de promotion du travail décent et des PNUAD, la capacité des mandants sera renforcée en axant les efforts sur les domaines d'action suivants: i) l'élaboration de politiques et la mise en place de systèmes de formation ou leur réforme; et ii) la mise en place de services de l'emploi ou leur réforme.

Politiques et systèmes de formation

186. La recommandation (n° 195) sur la mise en valeur des ressources humaines, 2004, et les conventions applicables serviront de base pour l'élaboration de politiques et systèmes d'éducation, de formation et d'apprentissage tout au long de la vie. Dans le cadre de la stratégie de mise en œuvre de l'Agenda global pour l'emploi, des recommandations d'action, outils et recueils de pratiques exemplaires seront élaborés à la faveur des programmes de coopération technique, des activités de recherche et des services consultatifs.

187. Le BIT aide les gouvernements et les partenaires sociaux à évaluer et réformer leur système et leurs institutions d'enseignement et de

formation professionnels. La base de connaissances sur les bonnes pratiques sera étoffée de sorte à présenter des possibilités encore plus variées pour l'amélioration des orientations générales et des capacités opérationnelles des systèmes d'enseignement et de formation professionnels et des systèmes pour l'apprentissage tout au long de la vie.

188. Le rôle de la technologie et des compétences dans le renforcement de l'employabilité sera mis en relief, de même que le potentiel des technologies de l'information et de la communication pour faciliter l'accès à la formation.

189. Le BIT aidera les mandants à promouvoir l'inscription d'objectifs relatifs aux compétences dans les cadres pour la réduction de la pauvreté et pour le développement en vue de garantir l'accès des plus démunis à la formation, à l'emploi et aux activités génératrices de revenu. Le BIT accordera en outre une attention particulière aux jeunes, aux femmes, aux travailleurs de l'économie informelle, aux personnes handicapées, aux migrants et autres personnes défavorisées, hommes ou femmes. Le BIT œuvrera pour l'utilisation des méthodes de formation pour le renforcement de l'autonomie économique des populations rurales (TREE) dans les cadres nationaux pour la réduction de la pauvreté.

Services de l'emploi

190. Les services publics de l'emploi et les agences d'emploi privées jouent un rôle essentiel dans la promotion de l'emploi. Leur mission consiste à aider les travailleurs et les employeurs à comprendre l'évolution du marché, à s'adapter en conséquence et à faire en sorte que l'égalité hommes/femmes soit favorisée dans tous les domaines. Des services consultatifs sur la réforme et le développement des services publics de l'emploi seront fournis, et l'accent sera mis sur l'amélioration des pratiques en matière d'orientation professionnelle. Le programme aidera aussi les pays à élaborer des dispositions pour l'intégration des préoccupations des deux sexes dans l'activité des agences d'emploi privées, conformément à la convention n° 181. La collaboration avec les réseaux internationaux (Association mondiale des services d'emploi publics, Confédération internationale des entreprises de travail temporaire) sera renforcée.

Priorités aux plans national et régional

191. Pour toutes les régions, l'attention portera à titre prioritaire sur le renforcement des compétences et l'employabilité. En Afrique, le programme encouragera la formation et le renforcement des compétences en tant que stratégie transversale, une attention particulière étant portée à l'emploi des jeunes et à la promotion de la création d'entreprises par des femmes. En Amérique latine et dans les Caraïbes, l'action visera le renforce-

ment de la compétitivité des ressources humaines et l'élargissement de l'accès des catégories défavorisées au système éducatif et au système de formation professionnelle. Dans les Etats arabes, le BIT aidera les institutions nationales à adopter des approches novatrices en matière de formation et de renforcement des compétences. En Asie et dans le Pacifique, le programme apportera un appui technique avec pour objectif l'élaboration d'orientations et de modules pédagogiques souples, tenant compte des disparités entre les sexes et propres à assurer une formation répondant mieux aux besoins économiques et sociaux. Un appui technique sera fourni à certains pays d'Europe et d'Asie centrale en vue de renforcer les capacités des services de l'emploi nationaux et de promouvoir l'intégration des personnes handicapées dans le système de formation ordinaire.

192. Les enseignements, connaissances spécialisées et exemples de bonnes pratiques seront communiqués aux réseaux régionaux sur la question des compétences (Centre interaméricain de recherche et de documentation sur la formation professionnelle, Réseau régional sur les compétences – Asie et Pacifique, Association des autorités nationales des Caraïbes pour la formation, Association des fonds pour la formation de l'Afrique de l'Ouest) en vue de renforcer la capacité des mandants de circonscrire les solutions éprouvées à des problèmes communs, l'objectif étant d'intensifier la coopération et la circulation de l'information au sein des réseaux et des Etats Membres et entre eux.

Résultat intermédiaire 2c:

Les entreprises sont viables et créent des emplois productifs

Résultat immédiat 2c.1:

Accroître la capacité des mandants et autres organisations d'élaborer des politiques ou une réglementation tendant à créer des emplois plus nombreux et de meilleure qualité au sein d'entreprises et de coopératives viables

Indicateur	Cible
Nombre des mandants et autres organisations utilisant des services d'assistance technique, programmes de formation ou outils du BIT pour élaborer des politiques ou une réglementation axées sur la promotion des petites entreprises et coopératives	10 Etats Membres et 25 organisations, pour l'ensemble des régions

Résultat immédiat 2c.2:

Accroître la capacité des mandants et autres organisations d'élaborer des programmes visant le développement économique local et l'amélioration des chaînes de création de valeur et des entreprises capables de créer des emplois plus nombreux et de meilleure qualité

Indicateurs	Cibles
Nombre des mandants et autres organisations utilisant des outils ou méthodes du BIT pour élaborer des programmes visant le développement économique local ou l'amélioration de la chaîne de création de valeur et des pratiques sur le lieu de travail	75 anciennes organisations et 25 nouvelles organisations, pour l'ensemble des régions
Nombre des organisations et multinationales utilisant des services d'assistance technique ou programmes de formation du BIT pour exploiter les approches de la Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale aux fins de leurs programmes, activités ou politiques structurelles	30 organisations

Résultat immédiat 2c.3:

Accroître la capacité des Etats Membres qui sortent d'une crise de mettre en place des programmes de redressement

Indicateur	Cible
Nombre des Etats Membres confrontés à une situation de crise qui utilisent un ensemble coordonné de services d'assistance technique, outils et approches du BIT pour mettre en place des programmes de reconstruction et de redressement axés sur l'emploi	10 Etats Membres

Stratégie

193. Le programme de l'OIT pour le développement de l'entreprise a pour objectif principal d'aider les gouvernements, les mandants et autres partenaires à formuler et appliquer des politiques propres à renforcer la compétitivité des entreprises et leur potentiel de création d'emplois et à améliorer la qualité de ces emplois en renforçant la productivité, en stimulant l'esprit d'entreprise et en améliorant les pratiques sur le lieu de travail dans l'économie formelle et informelle.

194. Le programme se fonde sur plusieurs instruments, qu'il vise aussi à promouvoir, à savoir la recommandation (n° 189) sur la création d'emplois dans les petites et moyennes entreprises, 1998, la recommandation (n° 193) sur la promotion des coopératives, 2002, la Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale et les instruments sur la promotion d'entreprises durables que la Conférence internationale du Travail devrait adopter en juin 2007. Le programme comprend un appui ciblé à certains groupes au potentiel important mais généralement défavorisés tels que les femmes, les jeunes, les populations autochtones et les personnes à faible revenu vivant en zone rurale.

Politiques nationales

195. Au plan national, le programme encouragera l'instauration d'un environnement favorable à la création d'entreprises, la croissance et la création d'emplois de qualité en garantissant que les règles du jeu sont équitables pour les entrepreneurs et en assurant dans le même temps le respect des droits des travailleurs et l'égalité des sexes. Les activités visant la définition d'orientations et d'un cadre législatif adaptés pour des mouvements coopératifs servant véritablement les intérêts des membres continueront de revêtir un caractère prioritaire. Une attention particulière sera accordée au rôle important du dialogue social dans la réforme des orientations générales. Avec l'appui du Centre de Turin, l'utilisation de certains modules de formation sur les mesures de réforme à privilégier sera facilitée. Il sera procédé, en collaboration avec les secteurs II et IV, à la réalisation d'analyses comparatives sur les politiques nationales visant à accroître la contribution des multinationales au progrès économique et social.

Développement économique local et chaînes de création de valeur

196. A l'échelon local et sectoriel, le programme favorisera le développement des entreprises et la création d'emplois par des méthodes intégrées

pour le développement économique local et pour le renforcement des chaînes de création de valeur et des groupements d'entreprises. Cette approche intéresse les pays décentralisés et ceux qui sont confrontés à des crises. Elle s'accompagnera d'activités pour l'élaboration, la mise à l'épreuve et l'utilisation de manuels et programmes de renforcement des capacités intégrés à l'usage des mandants et autres parties prenantes, qui seront réalisés en collaboration avec le Centre de Turin. Au niveau de l'entreprise, le programme visera la compilation des bonnes pratiques (locales et sectorielles notamment), leur diffusion et leur exploitation pour la réalisation d'outils et méthodes pour le développement de l'entreprise.

Programmes de redressement

197. En ce qui concerne les mesures visant à faire face aux crises, le programme continuera d'œuvrer pour la définition et l'application d'une

approche intégrée de l'OIT, dans la perspective d'activités de redressement et de reconstruction axées sur l'emploi, en collaboration avec les mandants, les institutions partenaires et les donateurs.

Partenaires internationaux

198. Le programme mettra l'accent sur les liens et les partenariats avec des organisations et tribunes internationales telles que l'Alliance coopérative internationale, le Pacte mondial et le Comité d'organismes donateurs pour le développement de la petite entreprise, et avec les réseaux pour l'intervention humanitaire en cas de crise. Les projets de coopération technique visant à étayer les programmes par pays de promotion du travail décent continueront de constituer une priorité importante en tant que moyen de favoriser la création d'emplois par des approches novatrices axées sur la promotion de l'entreprise.

Protection sociale *(Objectif stratégique n° 3)*

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

199. Quatre-vingt pour cent de la population mondiale n'ont pas accès à des prestations de sécurité sociale adéquates.

200. En 2003, le BIT a lancé la Campagne mondiale sur la sécurité sociale et la couverture pour tous, ce qui l'a amené à examiner divers moyens d'accroître l'étendue des systèmes de santé et les prestations universelles de base en espèces, notamment dans l'économie informelle. Un certain nombre de pays ont adopté des plans d'action nationaux en matière de sécurité sociale, élaborés avec l'aide du BIT.

201. En juin 2006, l'OIT a adopté la convention (n° 187) et la recommandation (n° 197) sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail, 2006, qui orienteront les travaux du BIT visant à renforcer les capacités institutionnelles pour de meilleures conditions dans le milieu de travail. Le travail décent sur le lieu de travail résulte largement des conditions minimales fixées par la loi et de leur application, notamment par le biais de l'inspection du travail, concernant la protection du salaire, les salaires minima, les horaires de travail, les congés et la protection de la

maternité.

202. Le VIH/SIDA reste une menace pour la santé et le bien-être des travailleurs et de leurs familles et compromet la croissance. En favorisant les discussions ouvertes et en mettant en œuvre des programmes relatifs au VIH/SIDA, les entreprises, les travailleurs et les lieux de travail peuvent contribuer efficacement à apporter des réponses aux plans national et régional.

203. Les migrations internationales de main-d'œuvre sont un moteur de croissance et de développement, procurant des avantages tant aux pays d'origine et de destination qu'aux travailleurs migrants. Le travail du BIT dans ce domaine est guidé, entre autres, par le Cadre multilatéral pour les migrations de main-d'œuvre – Principes et lignes directrices non contraignants pour une approche des migrations de main-d'œuvre fondée sur les droits, qui a été adopté par une réunion tripartite d'experts en 2005. A sa 295^e session, en mars 2006, le Conseil d'administration a pris note de ce cadre multilatéral et en a autorisé la publication.

Budget stratégique pour la protection sociale	1	2	3
	Budget ordinaire (en dollars E.-U. de 2006-07)	Montant estimatif des dépenses extrabudgétaires (en dollars E.-U.)	Total des dépenses extrabudgétaires et du budget ordinaire (1+2)
Résultats intermédiaires			
3a. Davantage de personnes ont accès à des prestations de sécurité sociale mieux gérées	31 564 642	14 500 000	46 064 642
3b. La sécurité, la santé et les conditions de travail sont améliorées sur les lieux de travail	40 549 650	2 500 000	43 049 650
3c. Les migrations de main-d'œuvre sont gérées de manière à favoriser la protection et l'emploi décent des travailleurs migrants	10 106 708	6 000 000	16 106 708
3d. Les politiques mises en œuvre sur les lieux de travail répondent aux besoins en matière de prévention, de traitement, de soins et d'assistance pour le VIH/SIDA	7 542 529	27 000 000	34 542 529
Total	89 763 529	50 000 000	139 763 529

Résultat intermédiaire 3a:

Davantage de personnes ont accès à des prestations de sécurité sociale mieux gérées

Résultat immédiat 3a.1:

Accroître la capacité des Etats Membres d'élaborer des politiques axées sur l'amélioration des systèmes de sécurité sociale

Indicateurs	Cibles
Nombre d'Etats Membres qui mettent à profit l'assistance technique du BIT pour produire des données complètes sur la sécurité sociale	50 Etats Membres
Nombre d'Etats Membres qui mettent à profit l'assistance technique du BIT pour élaborer des politiques de sécurité sociale offrant une protection sociale à un plus grand nombre de personnes et/ou augmentent le niveau ou élargissent l'éventail des prestations	15 Etats Membres

Résultat immédiat 3a.2:

Améliorer la capacité des Etats Membres de gérer les régimes de sécurité sociale et de mettre en œuvre des politiques axées sur l'amélioration des systèmes de sécurité sociale

Indicateurs	Cibles
Nombre d'Etats Membres qui mettent à profit l'assistance technique ou les instruments de l'OIT pour appliquer les principes consacrés par les normes de l'OIT, notamment la gouvernance tripartite des régimes de sécurité sociale, ou qui utilisent les instruments de l'OIT pour améliorer l'efficacité et l'efficience administratives ou la viabilité financière	10 Etats Membres
Nombre d'Etats Membres dans lesquels des fonctionnaires formés par le BIT pour une bonne gouvernance, la planification et la gestion de la sécurité sociale font partie ou vont faire partie du personnel des organismes responsables de la politique sociale	15 Etats Membres

Stratégie

204. La plupart des services de coopération et de conseil seront renforcés au moyen de plans d'action nationaux pour la sécurité sociale qui feront partie intégrante des programmes par pays de promotion du travail décent, des documents nationaux de stratégie pour la réduction de la pauvreté et des plans-cadres des Nations Unies pour l'aide au développement. Ils offriront un vaste ensemble de conseils, allant de l'évaluation des situations nationales à des études sur les politiques et des analyses juridiques, financières, économiques et budgétaires. Des services de conseil seront fournis aux mandants et aux différents protagonistes de la protection sociale par le biais de plates-formes Web qui offriront des formations en ligne, des forums de discussion pour les experts du domaine de la sécurité sociale et des forums de discussion; une assistance sera fournie. La stratégie de l'OIT visant à étendre et améliorer la qualité de la protection sociale pour tous en tenant compte des contextes socio-économiques nationaux se composera principalement des éléments suivants.

Données sur la sécurité sociale

205. Premièrement, l'enquête sur la sécurité sociale et la base de données s'y rattachant seront étendues et utilisées pour surveiller l'efficacité des politiques de sécurité sociale, concernant en particulier l'extension de la protection et l'égalité entre hommes et femmes. Les données seront largement diffusées et fourniront des preuves factuelles aux responsables de l'élaboration des politiques. Des stratégies seront élaborées pour intégrer ces données dans les programmes statistiques nationaux.

Politiques nationales

206. Deuxièmement, la Campagne mondiale sur la sécurité sociale et la couverture pour tous sera

axée sur la mise en cohérence des mesures visant à étendre la protection sociale et des politiques favorisant la création d'emplois et la génération de revenus. On s'attachera à promouvoir les normes relatives à la sécurité sociale dans le contexte de l'extension de la protection offerte par les systèmes de sécurité sociale. On veillera à ce que le dialogue social joue un plus grand rôle dans la détermination des priorités et l'application des conventions et recommandations de l'OIT dans le contexte de la réalisation des OMD.

Gestion des systèmes de sécurité sociale

207. Troisièmement, le BIT renforcera les activités de formation à l'intention des décideurs, des planificateurs, des administrateurs et des mandants qui participent à l'élaboration, à la supervision et à la gestion des systèmes nationaux de sécurité sociale et leur fournira des instruments améliorés. La diffusion des connaissances et des informations pour le renforcement des capacités du personnel sur le terrain se poursuivra également.

Partenaires internationaux

208. Les alliances et partenariats avec des organismes nationaux et internationaux seront renforcés pour promouvoir la contribution de la sécurité sociale au développement durable des pays.

209. Un guide sur l'extension de la sécurité sociale offrira aux partenaires sociaux et aux gouvernements un aperçu général des politiques possibles aux plans mondial et régional et des meilleures pratiques pour que l'ensemble des populations bénéficie au plus vite de prestations sociales fiables et durables d'un point de vue économique. En outre, un rapport sur la situation de la sécurité sociale dans le monde mettra en relief les conclusions de la nouvelle enquête mondiale sur la sécurité sociale. Conçu comme

une publication biennale qui suivra l'évolution de la protection sociale dans le monde, ce rapport

apportera une contribution majeure à la campagne mondiale.

Résultat intermédiaire 3b:

La sécurité, la santé et les conditions de travail sont améliorées sur les lieux de travail

Résultat immédiat 3b.1:

Accroître la capacité des mandants d'élaborer ou de mettre en œuvre des politiques et des programmes pour l'amélioration des conditions de travail, de la sécurité et de la santé au travail

Indicateurs	Cibles
Nombre d'Etats Membres dans lesquels les mandants mettent à profit les connaissances ou les instruments de l'OIT pour élaborer des politiques concernant l'amélioration des conditions de travail, de la santé et de la sécurité	20 Etats Membres
Nombre d'Etats Membres qui, avec l'assistance du BIT, ratifient des conventions ou renforcent l'application des normes de l'OIT sur la sécurité et la santé, l'inspection du travail et les conditions de travail (notamment en adoptant des lois ou des règlements, en établissant des organismes de réglementation ou des organismes consultatifs tripartites ou en renforçant ceux qui existent)	50 Etats Membres
Nombre d'Etats Membres dans lesquels les mandants, avec l'assistance du BIT, élaborent des programmes, établissent des organismes de réglementation ou des organismes tripartites, renforcent ces organismes lorsqu'ils existent, renforcent les organisations de travailleurs ou d'employeurs ou encore renforcent les services d'assistance axés sur le lieu de travail pour faciliter la mise en œuvre des programmes	30 Etats Membres

Stratégie

210. La ratification et la mise en œuvre des instruments concernant la santé et la sécurité au travail seront encouragées par le biais de services consultatifs et notamment de campagnes spéciales. La capacité des institutions d'appliquer efficacement les normes sur les lieux de travail sera renforcée au moyen de lignes directrices, de matériels d'information et de sensibilisation, de programmes de formation et d'outils pratiques.

211. La coopération intersectorielle jouera un rôle clé pour des questions comme l'établissement de normes de l'OIT en matière de sécurité et santé au travail et le dialogue social. La collaboration intersectorielle appuiera l'élaboration et l'utilisation d'outils pratiques et d'approches favorisant les pratiques décentes et productives sur le lieu de travail, en reliant la protection des travailleurs, le dialogue social, la productivité et la protection des entreprises, en particulier dans le contexte des chaînes logistiques mondiales. Une collaboration active visera également à établir des liens concrets entre la protection des travailleurs et la lutte contre le travail des enfants, la promotion des principes et

droits fondamentaux au travail, le développement économique local et des questions plus vastes de protection sociale. Une attention particulière sera accordée au soutien à apporter aux mandants pour identifier les différences entre hommes et femmes dans la protection de la main-d'œuvre et agir à cet égard. L'amélioration de la sécurité, de la santé et des conditions de travail et d'emploi des hommes et des femmes dans l'économie informelle sera une priorité.

Base de connaissances

212. Une assistance sera fournie aux Etats Membres pour l'élaboration de profils nationaux, en tant que première étape dans l'établissement de systèmes et de programmes nationaux, une attention particulière devant être accordée aux données ventilées par sexe. La capacité des mandants d'élaborer des stratégies nationales concernant les conditions de travail et d'emploi et de veiller à leur application dans les entreprises sera renforcée par la recherche appliquée ainsi que la poursuite de l'élaboration et de la mise à jour de bases de données internationales sur un ensemble de sujets, notamment les salaires, le temps de travail, le travail et la famille, la protec-

tion de la maternité, l'organisation du travail, le traitement des travailleurs âgés ainsi que la violence et le harcèlement sur le lieu de travail.

213. Le Centre international d'informations de sécurité et de santé au travail continuera d'améliorer l'accès aux informations sur la sécurité et la santé au travail dans le monde entier et de développer son réseau. Les fiches de sécurité chimique et les fiches indiquant les dangers des différents métiers permettront d'élaborer des outils pratiques destinés à l'économie informelle.

214. L'utilisation du système général harmonisé de classification et d'étiquetage des produits chimiques sera encouragée.

Inspection du travail

215. Une plus large application des Principes directeurs concernant les systèmes de gestion de

la sécurité et de la santé au travail sera encouragée.

Travaux dangereux dans des secteurs spécifiques

216. Une attention particulière sera accordée aux travaux dangereux dans des secteurs ou branches spécifiques ainsi qu'au renforcement des capacités nationales pour la prévention des lésions et maladies liées au travail, l'élimination des maladies provenant de la silice ou de l'amiante et le traitement des questions psychosociales au travail.

Partenariats internationaux

217. Les collaborations et partenariats internationaux seront renforcés.

Résultat intermédiaire 3c:

Les migrations de main-d'œuvre sont gérées de manière à favoriser la protection et l'emploi décent des travailleurs migrants

Résultat immédiat 3c.1:

Accroître la capacité des Etats Membres d'élaborer des politiques ou des programmes axés sur la protection des travailleurs migrants

Indicateurs	Cibles
Nombre d'Etats Membres qui mettent à profit l'assistance technique du BIT pour élaborer des politiques relatives aux migrations de main-d'œuvre qui reflètent les principes, les lignes directrices ou les pratiques optimales du cadre multilatéral	5 Etats Membres
Nombre d'Etats Membres qui mettent à profit l'assistance technique du BIT pour élaborer des politiques relatives aux migrations de main-d'œuvre axées sur les besoins des femmes et des autres travailleurs migrants vulnérables	7 Etats Membres
Nombre d'Etats Membres recevant des travailleurs migrants qui mettent à profit l'assistance technique du BIT pour élaborer des politiques ou des programmes axés sur une meilleure protection, la lutte contre la discrimination et une meilleure intégration des travailleurs migrants	5 Etats Membres

Stratégie

218. Le Bureau s'attachera à promouvoir le Cadre multilatéral pour les migrations de main-d'œuvre en aidant les Etats Membres à élaborer des politiques et à mettre en place des institutions pour les migrations de main-d'œuvre qui tiennent compte des différences entre hommes et femmes, conformément aux principes et lignes directrices non contraignants du cadre. La compilation de pratiques optimales, annexée au cadre, sera mise à jour. Le Bureau renforcera les capacités des partenaires sociaux et leur participation à l'élaboration des politiques nationales, en particu-

lier à travers les programmes par pays de promotion du travail décent, en tant que moyen d'influencer les débats internationaux sur les politiques en la matière.

Principes et droits fondamentaux au travail

219. Le Bureau défendra les principes et droits fondamentaux au travail des travailleurs migrants ainsi que les principes et l'application des conventions (n° 97) sur les travailleurs migrants (révisée), 1949, (n° 143) sur les travailleurs migrants (dispo-

sitions complémentaires), 1975, et d'autres conventions pertinentes.

220. Il mettra l'accent sur le principe fondamental de l'égalité de traitement et de la non-discrimination envers les travailleurs migrants ainsi que leur intégration dans les sociétés où ils vivent et sur leur lieu de travail. Les conditions d'emploi des travailleurs migrants seront examinées. Une attention particulière sera accordée aux groupes vulnérables, comme les travailleuses domestiques, aux droits au travail des migrants en situation irrégulière, aux cotisations de sécurité sociale et à la transférabilité des prestations sociales, à la sécurité et la santé au travail des travailleurs migrants, en particulier dans les secteurs dangereux, ainsi qu'à la prévention du VIH/SIDA en relation avec les migrations de main-d'œuvre.

Intégration économique et sociale des travailleurs migrants

221. Les travaux traiteront de la réduction de la pauvreté et de l'impact sur le développement des migrations de main-d'œuvre, en reliant mieux les

envois de fonds et les marchés financiers nationaux, en s'attachant à promouvoir une utilisation productive des envois de fonds, notamment par le biais des entreprises, la reconnaissance des compétences des travailleurs migrants et une utilisation productive des migrations de retour. Le Bureau examinera les migrations de main-d'œuvre qualifiée et la «fuite des cerveaux», le recrutement éthique des travailleurs migrants dans le secteur de la santé et de l'éducation ainsi que la relation entre les migrations de main-d'œuvre et la traite de travailleurs migrants.

222. La libre circulation de la main-d'œuvre dans les systèmes d'intégration régionaux et sous-régionaux sera examinée.

Base de connaissances

223. Le Bureau rassemblera, analysera et diffusera des statistiques sur les migrations de main-d'œuvre ventilées par sexe. Des données sur les lois et règlements concernant l'émigration et l'immigration de main-d'œuvre seront collectées et diffusées.

Résultat intermédiaire 3d:

Les politiques mises en œuvre sur les lieux de travail répondent aux besoins en matière de prévention, de traitement, de soins et d'assistance pour le VIH/SIDA

Résultat immédiat 3d.1:

Accroître la capacité des mandants tripartites d'élaborer des politiques et des programmes permettant de lutter contre l'épidémie du VIH/SIDA dans le monde du travail et dans le cadre de la promotion du travail décent

Indicateurs	Cibles
Nombre d'Etats Membres qui intègrent les principes clés du <i>Recueil de directives pratiques du BIT sur le VIH/SIDA et le monde du travail</i> dans les politiques relatives au VIH/SIDA mises en œuvre sur le lieu de travail	5 Etats Membres dans la région Afrique, 5 Etats Membres pour l'ensemble des autres régions
Nombre d'Etats Membres dans lesquels chaque mandant tripartite, pour le VIH/SIDA, a un coordonnateur disposant des compétences requises, adopte une politique applicable aux lieux de travail qui tient compte des différences entre hommes et femmes et possède un plan de mise en œuvre assorti de délais et dûment financé	5 Etats Membres dans la région Afrique, 5 Etats Membres pour l'ensemble des autres régions
Nombre d'Etats Membres dans lesquels au moins 20 lieux de travail dans les secteurs formel ou informel offrent aux travailleurs, pour le VIH/SIDA, des services de prévention, de traitement, de soins et d'assistance, par l'intermédiaire de comités bipartites ayant reçu au préalable une formation sur la formulation des politiques et la conception/la mise en œuvre/le suivi des programmes ou par le biais de partenariats avec les autorités nationales en charge du SIDA	10 Etats Membres pour l'ensemble des régions

Résultat immédiat 3d.2:

Améliorer la mise en œuvre par les Etats Membres des politiques et programmes visant à lutter contre l'épidémie du VIH/SIDA dans le monde du travail et dans le cadre de la promotion du travail décent

Indicateur	Cible
Nombre de travailleurs, y compris dans l'économie informelle, qui comprennent mieux les questions liées au VIH/SIDA et ont accès à des services d'orientation, à travers des mécanismes en place sur le lieu de travail, coordonnés et mis en œuvre par des comités bipartites VIH/SIDA	250 000 travailleurs, dont 50 pour cent sont des femmes, dans 5 Etats Membres dans la région Afrique et 5 Etats Membres pour l'ensemble des autres régions

Résultat immédiat 3d.3:

Améliorer la participation des organisations d'employeurs et de travailleurs à l'élaboration des politiques et leur accès aux financements nationaux et internationaux

Indicateur	Cible
Nombre d'Etats Membres dans lesquels les organisations d'employeurs et/ou de travailleurs participent activement à l'élaboration de cadres juridiques nationaux relatifs au VIH/SIDA qui tiennent compte des principes clés du <i>Recueil de directives pratiques du BIT sur le VIH/SIDA et le monde du travail</i> ainsi qu'à la prise de décisions et à la mise en place concrète des structures nationales, notamment des mécanismes de coordination nationaux pour le Fonds mondial	3 Etats Membres dans la région Afrique, 3 Etats Membres pour l'ensemble des autres régions

Stratégie

224. Le BIT continuera de soutenir les mandants tripartites dans l'élaboration et la mise en œuvre de programmes pour les travailleurs et les travailleuses, destinés à intensifier la prévention du VIH/SIDA, les soins, l'assistance et l'accès au traitement par le biais des lieux de travail. Au niveau national, il est essentiel d'intégrer le VIH/SIDA dans les programmes par pays de promotion du travail décent, en respectant les trois «principes directeurs» du Programme commun des Nations Unies sur le VIH/SIDA (ONUSIDA) (le premier concerne un cadre d'action pour la lutte contre le VIH/SIDA, le deuxième une instance nationale de coordination de la lutte contre le virus et le troisième le système de suivi et d'évaluation à l'échelon du pays) ainsi que les recommandations de l'Equipe spéciale mondiale pour garantir un accès universel au traitement, aux soins et à l'assistance.

Prévention et traitement

225. La prévention inclura des stratégies tenant compte des différences entre hommes et femmes pour promouvoir un changement dans les comportements des travailleurs et des travailleuses ainsi que la sécurité et la santé au travail, notamment en mettant l'accent sur les besoins spécifiques des jeunes et des travailleurs handicapés. La fourniture d'orientations et d'une assistance

pour les services de santé au travail, dans la délivrance de traitements antirétroviraux sur une base durable, sera une priorité. Les programmes de prévention et de traitement se fonderont sur le respect des droits des travailleurs, garantissant la confidentialité et prévoyant des mesures de lutte contre la stigmatisation et la discrimination, par le biais d'une analyse des différences entre hommes et femmes fondée sur des données ventilées par sexe.

Petites et micro-entreprises

226. Les activités menées avec les petites et micro-entreprises, que ce soit dans un cadre formel ou informel, seront intensifiées. Elles incluront la mobilisation et le renforcement des capacités des organisations de travailleurs, des associations d'opérateurs du secteur informel et des institutions qui soutiennent le développement des petites entreprises. S'appuyant sur les instruments du BIT existants concernant le SIDA, notamment le recueil de directives pratiques du BIT, des activités d'information et de formation seront organisées à l'intention des travailleurs et des travailleuses de secteurs spécifiques de l'économie formelle et informelle (transport, agriculture, exploitation minière, santé, une attention particulière étant accordée aux travailleurs migrants) ainsi que des autorités gouvernementales pertinentes, des organisations d'employeurs et de travailleurs et de groupes de la société

civile, notamment ceux qui représentent des hommes et des femmes atteints du VIH/SIDA.

Partenariats

227. Le programme veillera à maintenir des liens étroits entre les travaux financés par le budget ordinaire et les activités entreprises avec des ressources extrabudgétaires. Cela passera notamment par le développement de partenariats de coopération technique, en particulier avec l'ONUSIDA, ainsi que de partenariats public/privé, en vue d'optimiser la contribution que le lieu de travail et les partenaires sociaux peuvent apporter à la prévention et au traitement.

Priorité régionale

228. Pour répondre aux besoins de la région la plus durement touchée et aux besoins des femmes et des filles, le groupe proportionnellement le plus touché directement ou indirectement par le VIH/SIDA, 50 pour cent de toutes les ressources seront affectées à l'Afrique. Une attention particulière sera également portée à la lutte contre les épidémies en cours d'apparition dans les autres régions.

Dialogue social *(Objectif stratégique n° 4)*

Renforcer le tripartisme et le dialogue social

229. Le tripartisme et le dialogue social sont essentiels pour réaliser le travail décent. Si l'on observe un engagement mondial en faveur du concept de travail décent, les travaux continueront à tous les niveaux pour promouvoir le tripartisme et le dialogue social comme moyens de réaliser cet objectif.

230. Conformément à la résolution concernant le tripartisme et le dialogue social adoptée à la session de 2002 de la Conférence internationale du Travail, une collaboration active au sein du BIT permettra de répondre aux priorités des partenaires tripartites et de renforcer les processus de dialogue social par le biais de tous les programmes de l'OIT, et en particulier les programmes par pays de promotion du travail décent.

231. Développer la capacité des organisations d'employeurs et de travailleurs demeure une priorité. Cela recouvre notamment l'aptitude de ces organisations à influencer sur les politiques socio-économiques et de gouvernance, par de bons documents de stratégie pour la réduction de la pauvreté (DSRP), le Plan-cadre des Nations Unies pour l'aide au développement (PNUAD) et les processus d'intégration régionale. Le BIT aidera les organisations d'employeurs et de travail-

leurs à contribuer de manière effective à la définition des politiques de l'Organisation.

232. Le Bureau intensifiera ses efforts pour promouvoir une bonne gouvernance par des approches intégrées. Le cadre pour une bonne gouvernance sera renforcé sur la base des éléments suivants:

- participation effective des partenaires sociaux;
- législation du travail et administration du travail efficace;
- bonnes relations professionnelles, tripartisme et dialogue social sur le lieu de travail dans les pays et dans les régions;
- dimension sectorielle des activités du BIT et dialogue tripartite dans les secteurs économiques.

233. On s'attachera à garantir que les institutions et les politiques sont équitables, ce qui suppose la participation des femmes et des hommes aux processus de dialogue social et des activités précises spécifiquement axées sur les femmes afin d'obtenir des résultats.

Budget stratégique pour le dialogue social	1	2	3
	Budget ordinaire (en dollars E.-U. de 2006-07)	Montant estimatif des dépenses extrabudgétaires (en dollars E.-U.)	Total des dépenses extrabudgétaires et du budget ordinaire (1+2)
Résultats intermédiaires			
4a. Les employeurs et les travailleurs sont dotés d'organisations représentatives et puissantes	36 790 278	6 300 000	43 090 278
4b. Les partenaires sociaux influent sur les politiques économiques, les politiques sociales et les politiques de gouvernance	31 072 608	5 500 000	36 572 608
4c. Le dialogue tripartite s'établit largement dans l'élaboration des politiques, la réforme et l'application de la législation du travail	34 142 606	15 200 000	49 342 606
4d. Le dialogue social au niveau sectoriel favorise l'amélioration des conditions de travail et des conditions sociales dans des secteurs économiques donnés	27 088 143	3 000 000	30 088 143
Total	129 093 635	30 000 000	159 093 635

Résultat intermédiaire 4a:
Les employeurs et les travailleurs sont dotés d'organisations représentatives et puissantes

Résultat immédiat 4a.1:

Accroître l'utilité des organisations d'employeurs pour leurs membres et les membres potentiels

Indicateur	Cible
Nombre de cas où les organisations d'employeurs ont recours à l'assistance technique ou aux outils du BIT pour modifier leurs services ou pour en fournir de nouveaux de manière à répondre aux besoins de leurs membres et des membres potentiels	30 cas, pour l'ensemble des régions

Stratégie

234. Une organisation d'employeurs puissante, à même d'attirer de nouveaux membres et de les fidéliser, fournit des services de qualité aux entreprises. Des services directs, tels que la création de réseaux, la formation, l'information et les conseils, doivent être disponibles en temps utile,

pertinents et efficaces. Les services de représentation devraient améliorer la politique économique et sociale en vue de créer les conditions nécessaires pour que les entreprises réussissent à opérer sur des marchés concurrentiels. La stratégie visant à renforcer les organisations d'employeurs est donc axée sur des services directs et de représentation. Elle repose sur un dialogue appro-

fondi et un solide partenariat avec chacune des organisations concernées, afin de définir les besoins et les priorités des entreprises. L'accent est mis sur le renforcement de la gouvernance et de la gestion des organisations d'employeurs. La planification stratégique et le perfectionnement du personnel sont au cœur de cette stratégie.

Recherche et création de réseaux

235. Des systèmes de recherche et d'information ainsi que l'appui à la création de réseaux avec d'autres organisations d'employeurs sont nécessaires pour l'efficacité de services de représentation tels que la réalisation de campagnes de pression et la participation à l'élaboration des politiques. En contribuant à créer un climat d'investissement propice aux affaires, les organisations d'employeurs ont un grand rôle à jouer pour l'Agenda du travail décent, et en particulier l'octroi aux femmes et aux hommes d'emplois en plus grand nombre et de meilleure qualité.

Compétences en matière de négociation et de sensibilisation

236. Le Bureau des activités pour les employeurs continuera de s'attacher à renforcer les compétences en matière de négociation et de sensibilisation dans les organisations, afin que celles-ci participent plus efficacement au dialogue social. Le bureau les aide également à prendre une part active au dialogue social au niveau inter-

national, en particulier à l'OIT, et collabore avec d'autres programmes et unités pour faire mieux transparaître les préoccupations et les intérêts des employeurs dans les activités du BIT. Des efforts particuliers seront aussi consentis pour permettre aux organisations d'employeurs de répondre aux besoins spécifiques des femmes dans les affaires.

237. Le programme soutiendra et renforcera les réseaux d'organisations d'employeurs en tant que moyen de partager les connaissances, d'échanger les données d'expérience et de définir des points de repère pour mesurer les performances. Les possibilités d'établir une coopération plus étroite avec d'autres organisations commerciales, y compris les organisations rassemblant des femmes chefs d'entreprise, seront également étudiées afin d'assurer que le monde de l'entreprise parvienne à faire entendre sa voix de façon claire et cohérente.

Outils de formation

238. Les outils et modules de formation déjà disponibles seront améliorés et de nouveaux instruments seront mis au point en collaboration avec le Programme d'activités pour les employeurs du Centre de Turin. Cette collaboration sera renforcée pour améliorer le volet formation de l'ensemble du programme d'assistance destiné aux organisations d'employeurs.

Résultat immédiat 4a.2:

Accroître l'utilité des organisations de travailleurs pour leurs membres et les membres potentiels

Indicateurs	Cibles
Nombre de cas où les organisations de travailleurs ont recours à l'assistance technique ou aux outils du BIT pour intégrer les conventions de l'OIT, la Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail, la Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale et l'Agenda global pour l'emploi dans les techniques de planification et/ou d'organisation stratégique, les méthodologies de formation, les politiques, les plans d'action ou les programmes de formation	15 cas, dans toutes les régions
Nombre de cas où les organisations de travailleurs ont recours à l'assistance technique ou aux outils du BIT pour intégrer les techniques de planification et d'organisation stratégique dans leurs activités ou pour améliorer leurs méthodes de formation	11 cas, dans toutes les régions
Nombre de cas où les organisations de travailleurs ont recours à l'assistance technique ou aux outils du BIT pour mettre en œuvre des politiques ou des plans d'action ou encore des programmes de formation liés aux thèmes et domaines suivants du travail décent: droits syndicaux; réduction de la pauvreté; travail des enfants; migrants; égalité entre hommes et femmes; emploi; économie informelle; sécurité sociale; zones franches d'exportation; sécurité et santé au travail; ou VIH/SIDA sur le lieu de travail	30 cas, dans toutes les régions

Stratégie

239. Il est indispensable que les organisations de travailleurs soient puissantes et représentatives, et qu'elles défendent la démocratie et la justice sociale pour pouvoir contribuer de manière efficace au travail décent pour tous. Le renforcement des institutions et des capacités sera le fondement des activités visant à consolider le dialogue social et le tripartisme en tant que moyens de réaliser l'Agenda du travail décent aux niveaux national et international. Les organisations de travailleurs seront ainsi mieux à même de promouvoir les normes internationales du travail, l'emploi, la protection sociale et l'égalité entre les sexes. La représentation des femmes au niveau décisionnel dans les organisations de travailleurs constituera un aspect important de cette stratégie.

Education ouvrière

240. La fusion des deux plus grandes centrales syndicales internationales donne une occasion de renforcer l'éducation ouvrière. Une approche co-

hérente et globale de l'éducation aidera les organisations syndicales à fournir des services nouveaux et améliorés à leurs membres et à élargir leur champ d'action. Une approche fondée sur les droits et reposant sur les normes de l'OIT permettra d'agir sur l'inégalité et la pauvreté, les relations d'emploi, la sécurité et la santé au travail, le VIH/SIDA et les migrations.

Groupes de travailleurs sous-représentés

241. L'organisation des travailleurs employés dans l'économie formelle et informelle et dans les zones franches d'exportation sera au centre de cette action. L'accent sera mis sur le renforcement des organisations de travailleurs en augmentant la participation des groupes sous-représentés de travailleurs, souvent des femmes et des jeunes, et en favorisant leur progression aux postes de direction.

242. Le programme d'éducation ouvrière proposé à Turin fera partie intégrante de ces activités.

Résultat intermédiaire 4b:

Les partenaires sociaux influent sur les politiques économiques, les politiques sociales et les politiques de gouvernance

Résultat immédiat 4b.1:

Accroître la participation des organisations d'employeurs et de travailleurs à l'élaboration de la politique sociale et du travail

Indicateurs	Cibles
Nombre de cas où les organisations d'employeurs participent aux discussions sur les grandes orientations aux niveaux national, régional ou international, et où cette participation se traduit par un environnement plus propice aux entreprises	20 cas, dans toutes les régions
Nombre de cas où les organisations de travailleurs ont recours à l'assistance technique ou aux outils du BIT pour participer aux mécanismes et procédures de contrôle afin de contribuer à un meilleur respect des droits fondamentaux des travailleurs et des normes internationales du travail	10 cas, dans toutes les régions
Nombre de cas où les organisations de travailleurs ont recours à l'assistance technique ou aux outils du BIT pour participer à des débats d'orientation visant à promouvoir les objectifs du travail décent avec diverses institutions et agences (institutions de Bretton Woods, agences des Nations Unies, etc.) dans différents processus et cadres (stratégies de réduction de la pauvreté, PNUAD, programmes par pays de promotion du travail décent, etc.)	10 cas, dans toutes les régions

Indicateurs	Cibles
Nombre de cas où les organisations de travailleurs ont recours à l'assistance technique, aux produits ou aux outils du BIT pour participer à des programmes mondiaux de développement des qualifications, à des forums de discussion sur Internet sur des questions de fond, à des discussions sur la politique à mener par le biais de listes électroniques de diffusion, ou pour soumettre à des réseaux de syndicats des travaux de recherche (fondés sur des données ventilées par sexe et des analyses axées sur la problématique hommes/femmes)	10 cas, dans toutes les régions
Nombre de cas où les organisations d'employeurs et de travailleurs ont participé de concert à des discussions sur la politique sociale et du travail	10 cas, dans toutes les régions

Stratégie

243. Les organisations d'employeurs peuvent jouer un rôle déterminant en faisant campagne pour un environnement favorable aux entreprises, lequel servira de base pour la promotion de l'emploi. Le Bureau des activités pour les employeurs s'emploiera à renforcer les compétences en matière de négociation et de sensibilisation au sein des organisations afin que le monde de l'entreprise parvienne à faire entendre sa voix. Une influence effective réclame également des connaissances techniques: des efforts particuliers seront faits pour aider les organisations d'employeurs dans les domaines de la compétitivité et de la productivité, de l'emploi des jeunes et de la responsabilité sociale des entreprises.

244. Le Bureau des activités pour les employeurs resserrera ses liens de coopération avec d'autres unités du BIT pour faire connaître les vues et les priorités des employeurs au sein du Bureau et établir des synergies au niveau des programmes.

245. Le Bureau favorisera la participation des organisations d'employeurs comme des organisations de travailleurs aux débats d'orientation et aux programmes par pays de promotion du travail décent.

246. Une assistance technique adaptée sera fournie aux organisations de travailleurs dans le contexte des programmes par pays de promotion du travail décent et au moyen d'instruments mondiaux (services consultatifs, publications thématiques et CDs, réseau de recherche mondial, Université ouvrière mondiale) pour leur apporter des approches stratégiques de l'élaboration des politiques dans les domaines suivants: cohérence de la gouvernance aux plans national et international; développement durable fondé sur les droits, réduction de la pauvreté et protection de l'environnement; travail décent pour les femmes et les hommes sur la base de l'Agenda global pour l'emploi; protection sociale répondant aux besoins des hommes et des femmes; égalité entre les sexes; migrations; économie informelle et

zones franches d'exportation en mettant l'accent sur les jeunes et les femmes; élimination effective du travail des enfants. On favorisera l'établissement de partenariats conformes aux priorités du PNUAD pour aider les organisations de travailleurs à contribuer plus efficacement à la démocratisation et à la viabilité des programmes nationaux de développement.

247. Le Bureau des activités pour les travailleurs aidera à vaincre les multiples formes de discrimination auxquelles se heurtent les femmes en appuyant aux niveaux national et international l'élaboration et l'application de normes et d'une politique sociale.

248. Les organisations de travailleurs feront la promotion du travail décent pour tous en tant qu'objectif mondial et principe de gouvernance par le biais des institutions nationales, régionales et internationales, parmi lesquelles l'Organisation des Nations Unies, l'Organisation mondiale du commerce et les institutions de Bretton Woods. L'effort doit porter sur le respect des droits des travailleurs ainsi que sur la promotion et l'application des normes internationales du travail.

249. L'accent sera mis sur les conventions fondamentales, avec comme pierre angulaire la liberté d'association et la négociation collective, mais les travaux porteront aussi sur les conventions prioritaires et d'autres instruments à jour. Les normes internationales du travail relatives à la qualité du travail et à l'emploi serviront à promouvoir les moyens de subsistance, la croissance économique et le développement durable fondé sur les droits.

250. Une attention particulière sera accordée aux dimensions quantitative et qualitative du travail décent pour les jeunes par la réalisation de quatre objectifs étroitement liés entre eux: créer davantage d'emplois décents pour les jeunes; assurer la qualité des emplois existants et nouveaux; renforcer les compétences, les qualifications et l'accès à l'éducation; et améliorer la transition de l'école vers la vie active, rapprocher les salariés et les employeurs et réduire la durée du chômage.

251. La mondialisation a des répercussions défavorables sur l'emploi, l'inégalité et la pauvreté, accélérant ainsi les migrations de main-d'œuvre. Une approche des migrations fondée sur les droits sera préconisée sur la base des normes de l'OIT sur les migrations et de la Convention internationale sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille.

252. On s'attachera en particulier à élargir le rôle des femmes dans les organes de décision. Le Bureau des activités pour les travailleurs activera sa coopération avec toutes les unités du Bureau.

253. Le Bureau favorisera la participation des organisations d'employeurs comme des organisations de travailleurs aux débats d'orientation et aux programmes par pays de promotion du travail décent.

Résultat intermédiaire 4c:

Le dialogue tripartite s'établit largement dans l'élaboration des politiques, la réforme et l'application de la législation du travail

Résultat immédiat 4c.1:

Accroître la capacité des Etats Membres d'élaborer des politiques et une législation du travail en intensifiant le dialogue tripartite entre les mandants

Indicateurs	Cibles
Nombre d'Etats Membres qui ont recours à l'assistance technique du BIT pour ratifier les conventions clés de l'Organisation (nos 144, 150, 151 et 154) sur les consultations tripartites, l'administration du travail et la promotion de la négociation collective	20 Etats Membres
Nombre d'Etats Membres qui ont recours à l'assistance technique du BIT pour élaborer de nouvelles politiques ou lois du travail ou modifier celles qui existent, compte tenu des normes du travail de l'OIT	5 nouveaux Etats Membres

Résultat immédiat 4c.2:

Accroître la capacité des Etats Membres de mettre en œuvre des politiques et des programmes

Indicateurs	Cibles
Nombre d'Etats Membres qui ont recours à l'assistance technique du BIT pour créer ou modifier des institutions relevant du ministère du Travail, y compris celles qui visent à promouvoir le dialogue social, afin de mettre en œuvre les dispositions fondamentales des conventions nos 144, 150, 151 ou 154	10 Etats Membres
Nombre d'Etats Membres qui ont recours à l'assistance technique du BIT pour améliorer la formation des cadres ou du personnel dans les institutions relevant du ministère du Travail, ou d'autres organisations, en vue de mettre en œuvre les dispositions fondamentales des conventions nos 144, 150, 151 ou 154	10 Etats Membres
Nombre d'Etats Membres qui ont recours à l'assistance technique du BIT pour améliorer la réactivité et l'efficacité des institutions ou des programmes du ministère du Travail, afin de mettre en œuvre les dispositions fondamentales des conventions nos 144, 150, 151 ou 154	10 Etats Membres

Résultat immédiat 4c.3:

Accroître la participation des mandants au développement économique et social aux niveaux régional/sous-régional

Indicateur	Cible
Nombre de cas où les mandants participent aux processus de négociation d'un accord régional ou sous-régional	5 cas

Stratégie

254. La stratégie sera axée sur l'appui aux mandants de l'OIT afin qu'ils puissent mieux gérer les questions économiques, sociales et du travail à l'échelon national, au niveau du marché du travail et au niveau de chaque lieu de travail.

255. La stratégie consistera essentiellement à fournir des conseils et une aide aux mandants concernant la mise en œuvre de politiques et de lois du travail appropriées qui reflètent les normes internationales du travail correspondantes, une administration du travail efficace et ouverte ainsi qu'un tripartisme et un dialogue social constructifs et performants. Les considérations liées à l'égalité entre hommes et femmes demeureront un élément intersectoriel.

256. Les travaux de recherche entrepris en 2006-07 sur l'évolution des relations professionnelles, eu égard en particulier à la négociation collective, et sur la représentation des femmes dans les institutions du dialogue social, seront poursuivis sous la forme de guides pratiques, de matériels de formation et d'outils d'information servant à définir les tendances récentes et les bonnes pratiques, et permettront de mesurer les progrès accomplis.

Ratification des conventions

257. L'assistance de l'OIT sera axée sur les moyens d'améliorer l'efficacité du dialogue social et des résultats concrets susceptibles d'être obtenus. Encourager les Etats Membres à ratifier la convention (n° 144) sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail, 1976, restera un objectif prioritaire.

Législation du travail

258. La modernisation de la législation du travail reste une priorité pour nombre de pays. Le BIT fournira une assistance technique qui se matérialisera par des conseils et des commentaires sur les grandes orientations et les questions législatives connexes et sur les projets de textes législatifs, ainsi que par des directives et des données comparatives sur la législation du travail et des commentaires des normes internationales du travail. L'application au niveau législatif des questions couvertes par la recommandation (n° 198)

sur la relation de travail, 2006, devrait retenir particulièrement l'attention.

Capacité des ministères du travail

259. Les nouvelles approches, les nouveaux guides et instruments élaborés en 2004-05 (administration du travail et économie informelle) et développés en 2006-07 (administration du travail et migrations de main-d'œuvre) seront essentiels pour renforcer la capacité et la réactivité des ministères du travail. On suivra de très près les systèmes et les mécanismes nécessaires pour promouvoir les droits des travailleurs, conformément à la convention (n° 150) sur l'administration du travail, 1978.

260. Au niveau national, une aide sera fournie pour contribuer au bon fonctionnement des institutions tripartites (ou à leur création, si elles n'existent pas encore), ainsi que pour améliorer les mécanismes et processus de prévention et de règlement des différends.

Relations professionnelles

261. Un appui sur le lieu du travail permettra de promouvoir de bonnes pratiques en matière de négociation collective et une coopération entre travailleurs et employeurs, y compris des formes appropriées de dialogue social.

262. Dans plusieurs régions, on demande de plus en plus que des relations saines entre les travailleurs et la direction des entreprises, de bonnes conditions de travail et le respect des droits des travailleurs soient pris en compte globalement comme moyens d'accroître la productivité et de créer du travail décent et de l'emploi dans les chaînes mondiales d'approvisionnement. Des accords de collaboration entre les diverses unités du Bureau continueront d'étayer, d'une part, un programme novateur financé par des ressources extrabudgétaires et favorisant la mise au point de produits à l'échelle mondiale et, d'autre part, des projets par pays qui abordent ces questions.

Intégration régionale/sous-régionale

263. L'OIT continuera d'aider ses mandants à influencer sur la dimension sociale des processus d'intégration sociale et économique régionale/sous-régionale grâce à l'utilisation effective du dialogue social.

Résultat intermédiaire 4d:

Le dialogue social au niveau sectoriel favorise l'amélioration des conditions de travail et des conditions sociales dans des secteurs économiques donnés

Résultat immédiat 4d.1:

Accroître le niveau de consensus sur les questions sociales et de travail dans des secteurs économiques donnés

Indicateurs	Cibles
Nombre de cas où les mandants parviennent à un consensus en adoptant des conclusions, des recommandations, des codes ou des directives lors de réunions sectorielles	75 pour cent de l'ensemble des réunions sectorielles arrêtées par le Conseil d'administration pour la période biennale
Nombre de cas où les mesures de suivi découlant de recommandations adoptées par des réunions sectorielles sont mises en œuvre	10 cas

Résultat immédiat 4d.2:

Accroître la capacité des mandants d'élaborer des politiques ou des programmes axés sur l'amélioration des conditions sociales et de travail dans des secteurs particuliers

Indicateurs	Cibles
Nombre de cas où les mandants ont recours à l'assistance technique, à la formation ou aux outils du BIT pour ratifier des conventions sectorielles	20 cas, dans 4 régions
Nombre de cas où les mandants ont recours à l'assistance technique, à la formation ou aux outils du BIT pour élaborer des politiques fondées sur des recueils de directives pratiques ou des principes directeurs sectoriels	8 cas, dans 4 régions
Nombre de cas où les mandants ont recours à l'assistance technique, à la formation ou aux outils du BIT pour élaborer au niveau national des plans d'action tripartites sur des questions spécifiques à certains secteurs	8 cas, dans 4 régions

Stratégie

264. Le dialogue social sectoriel aborde les principales questions sociales et de travail qui se posent dans certains secteurs économiques aux échelons international, national et régional. Au niveau international, les activités sectorielles font l'objet d'une consultation directe avec les gouvernements et les organisations d'employeurs et de travailleurs. Au niveau national, le BIT œuvre avec les mandants nationaux pour élaborer des réponses novatrices aux défis auxquels sont confrontés des secteurs particuliers.

265. Le BIT continuera de suivre l'évolution des questions marquantes. Celles qui sont spécifiques à des secteurs peuvent réclamer une réaction rapide et recevront une attention prioritaire. Une certaine flexibilité est nécessaire en pareil cas, en

vue de fournir au moment voulu une assistance aux mandants.

Activités et collaboration sectorielles

266. La stratégie de l'OIT concernant ses activités sectorielles repose sur une coopération avec les unités du Bureau au niveau des quatre objectifs stratégiques. Les travaux sur les aspects sectoriels de l'égalité entre les sexes, des conditions de travail et de la sécurité et la santé au travail en forment une partie essentielle. Parmi les exemples récents figurent la convention du travail maritime de 2006, le programme d'action sectoriel sur la construction et le programme d'action sur l'agriculture. Grâce à une collaboration étroite entre le Bureau des activités pour les travailleurs et le Bureau des activités pour les employeurs et les bureaux extérieurs de l'OIT, et à la coopération et

aux consultations avec les mandants nationaux, les questions sectorielles peuvent être traitées dans le cadre des programmes par pays de promotion du travail décent, et à travers le programme d'action sur les textiles.

Partenariats avec les Nations Unies

267. L'OIT continuera d'intégrer la coopération interinstitutions dans ses activités sectorielles, et notamment dans le secteur postal avec l'Union postale universelle, l'éducation avec l'Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture, les services de santé avec l'Organisation mondiale de la santé, la pêche avec l'Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture, et les activités maritimes avec l'Organisation maritime internationale.

Normes sectorielles

268. Le dialogue social sectoriel contribuera à la gouvernance mondiale grâce à la promotion des normes internationales du travail, y compris les normes sectorielles. En outre, l'approche sectorielle a produit un corps important de recueils de directives pratiques et de principes directeurs, qui feront l'objet d'efforts de promotion énergiques. On citera comme exemple le Recueil de directives pratiques de 2006 sur la sécurité et la santé au travail dans les mines de charbon souterraines.

Recherche

269. La recherche constituera une autre composante stratégique. Des recherches plus rigoureuses et d'actualité dans une optique sectorielle permettront d'aider l'Organisation à mieux comprendre les changements rapides et les opportunités suscitées par la mondialisation. Des modules de formation pratiques tenant compte des questions d'égalité entre les sexes ainsi que d'autres outils seront élaborés et lancés, tels que le Programme de développement des travailleurs portuaires.

270. Les travaux de recherche et les réunions tripartites complètent l'aptitude de l'OIT à fournir des services consultatifs pertinents.

Programmes d'action

271. Les programmes d'action sectoriels continueront de jouer un rôle important en appuyant des plates-formes de dialogue social par l'intermédiaire desquelles les mandants nationaux peuvent devenir les locomotives du changement. Les programmes d'action ne seront peut-être pas liés au cycle budgétaire, mais plutôt aux exigences sectorielles afin d'obtenir des résultats durables. La dimension sectorielle des programmes par pays de promotion du travail décent sera renforcée.

Résultats immédiats communs

Les résultats immédiats communs concernent des secteurs nécessitant une coordination des politiques et font intervenir des domaines techniques multiples. Tous les secteurs et toutes les régions participent à l'accomplissement des résultats communs et, par le biais d'accords de collaboration, combinent les ressources et coordonnent les stratégies de manière à fournir des produits communs et à obtenir les résultats prédéfinis. Les résultats immédiats communs sont liés à plusieurs résultats intermédiaires et objectifs stratégiques.

Deux secteurs ou départements, ou davantage, se partagent la responsabilité première de l'accomplissement des résultats communs. Des accords administratifs seront définis à cet effet, compte tenu de la nature interactive de ces résultats. L'accent sera mis sur les équipes spéciales et sur le partage des connaissances.

A ce stade, les informations sur les ressources pour la réalisation des résultats communs concernent uniquement le budget ordinaire. Les ressources du budget ordinaire affectées aux résultats communs font partie du budget stratégique (voir tableau 1). De nouvelles propositions seront élaborées pour mobiliser des ressources extrabudgétaires à cette fin.

Il sera question ci-dessous des résultats immédiats communs suivants:

- Des politiques économiques et sociales cohérentes en faveur du travail décent
- Une politique intégrée pour l'économie informelle
- Renforcement de l'inspection du travail
- Promouvoir l'égalité entre hommes et femmes dans le monde du travail
- Le microfinancement au service du travail décent

Des politiques économiques et sociales cohérentes en faveur du travail décent

Résultat immédiat commun:

Accroître la capacité des Etats Membres et des partenaires pour le développement de promouvoir des politiques économiques et sociales cohérentes en faveur du travail décent aux échelons national, régional et mondial

Indicateurs	Cibles
Nombre d'Etats Membres qui sollicitent l'assistance du BIT pour évaluer les politiques économiques et sociales dans la perspective du travail décent	10 Etats Membres, dans toutes les régions
Nombre d'initiatives bilatérales, multilatérales et interinstitutions qui appellent à la coordination des mesures et programmes lancés par des organisations en relation avec l'Agenda du travail décent	10 initiatives nationales, régionales ou mondiales

	Budget ordinaire (en dollars E.-U. constants de 2006-07)
Des politiques économiques et sociales cohérentes en faveur du travail décent	6 149 465

Stratégie

272. Pour un impact optimal de l'Agenda du travail décent, il faut que les politiques et programmes attachés à ses quatre objectifs stratégiques se renforcent mutuellement et que leur interaction sur le plan stratégique soit clairement définie et maximisée. De même, l'impact des mesures pour le travail décent peut être considérablement accru si celles-ci sont conçues et exécutées dans un environnement économique et social général favorable et stimulant. Il faut en conséquence préciser encore les principes théoriques pour la cohérence et la convergence, d'une part, des différents résultats immédiats et intermédiaires visés par le BIT et, d'autre part, de ces résultats avec les orientations économiques et sociales nécessaires pour qu'ils soient fructueux aux plans local, sectoriel, national, régional et international.

273. Ce résultat commun sera atteint grâce à une action coordonnée des différents services du Bureau agissant à cinq niveaux complémentaires:

- 1) Développement de la liste intégrée des domaines d'action pour une cohérence interne entre les quatre objectifs stratégiques de l'Agenda du travail décent. Les travaux entrepris à cette fin tiendront compte des orientations données par le Conseil d'administration lors de ses discussions successives sur la vision des choses et l'analyse des politiques ainsi que sur les axes de développement pour chacun des objectifs stratégiques de l'Agenda du travail décent.
- 2) Intégration des objectifs relatifs au travail décent dans les stratégies et plans nationaux pour le développement. Pour assurer la cohérence avec les engagements pris par les pays au plus haut niveau politique, aux plans national, régional et lors du Sommet mondial de 2005, les activités visant la sensibilisation et le dialogue seront encouragées, en vue de promouvoir la participation des mandants tripartites aux processus décisionnels nationaux relatifs à l'inscription d'objectifs et stratégies concernant le travail décent dans les plans et mesures pratiques pour le développement, et leur influence en la matière.
- 3) Cohérence entre les objectifs, politiques et programmes relatifs au travail décent, d'une part, et la coopération pour le développement à l'échelon national relevant des institutions des Nations Unies et de Bretton Woods, de l'autre. Les efforts viseront à assurer l'intégration des programmes par pays de promotion du travail décent dans les cadres pour le développement et les stratégies

de réduction de la pauvreté mis en place dans la perspective d'une unification de l'action des institutions des Nations Unies («One UN»). La participation du BIT à un tel effort d'harmonisation dans plusieurs pays pilotes offrira un excellent moyen d'assurer une meilleure cohérence de l'action entreprise par le système multilatéral en vue de l'exécution de mesures et programmes favorisant le travail décent.

- 4) Perfectionnement de la panoplie type de mesures pour promouvoir la prise en compte du plein emploi productif et du travail décent pour tous par les organisations membres du CCS, comme demandé dans la déclaration ministérielle de 2006 de l'ECOSOC, à laquelle le CCS s'est associé. La panoplie type de mesures a été conçue de sorte à pouvoir être utilisée par chaque institution pour évaluer et maximiser, individuellement et collectivement, sa contribution à la réalisation des objectifs relatifs au travail décent, jetant ainsi des bases solides et cohérentes pour une coopération interinstitutions au-delà des programmes par pays.
- 5) Adoption d'initiatives spécifiques axées sur la cohérence des politiques avec d'autres organisations internationales. En 2008-09, les travaux relatifs à l'Initiative de cohérence des politiques sur la croissance, l'investissement et l'emploi lancée par le BIT se poursuivront en vue de parvenir, avec les partenaires pour le développement du système multilatéral, à une définition commune des fondements techniques d'une plus grande cohérence des politiques économiques et sociales dans ce domaine. D'autres initiatives interinstitutions pour la cohérence des politiques pourront être lancées.

274. Ce résultat commun mettra à contribution tous les secteurs techniques et toutes les régions, à des degrés divers, selon leur implication dans les cinq niveaux énumérés plus haut. Le Département de l'intégration des politiques fournira un appui aux secteurs techniques pour l'analyse des politiques en amont, et le Département des partenariats et de la coopération pour le développement ainsi que le Bureau de programmation et de gestion fourniront des orientations générales et un appui pour la mise en place de partenariats interinstitutions aux niveaux mondial, régional et national et pour une action, par le biais des programmes par pays de promotion du travail décent, dans les cadres de développement plus généraux au niveau national.

Une politique intégrée pour l'économie informelle

Résultat immédiat commun:

Accroître la capacité des mandants d'élaborer des politiques intégrées pour relever le niveau de l'économie informelle et faciliter le passage à la formalité

Indicateurs	Cibles
Nombre de cas où les programmes par pays des Nations Unies incorporent et appliquent les normes de l'OIT et les directives pratiques, outils ou connaissances du Bureau pour lancer des initiatives intégrées en faveur de possibilités d'emploi productif et d'une protection sociale des travailleurs et producteurs de l'économie informelle comme moyen de faciliter la transition vers la formalisation	15 cas, dans toutes les régions
Nombre de cas où les gouvernements, les employeurs et les travailleurs utilisent, par le biais du dialogue tripartite, les connaissances et approches du BIT pour des politiques concernant l'économie informelle	5 cas

	Budget ordinaire (en dollars E.-U. constants de 2006-07)
Une politique intégrée pour l'économie informelle	10 128 055

Stratégie

275. Ce résultat répond à la résolution concernant le travail décent et l'économie informelle (Conférence internationale du Travail, 2002) et fait suite à l'initiative focale de 2006-07 sur l'économie informelle. La modernisation de l'économie informelle est une contribution majeure à la réduction de la pauvreté et essentielle pour réduire la pauvreté de moitié d'ici 2015 – l'OMD n° 1.

276. Pour faciliter la transition d'activités informelles vers l'économie formelle, le BIT élaborera une approche intégrée combinant la promotion de l'emploi et la protection des travailleurs ainsi que la protection sociale, avec prise en compte de droits, notamment celui d'être représenté. Pour promouvoir la formalisation des activités informelles, le Bureau dressera un inventaire des outils, bonnes pratiques, directives et normes pour l'intégration des politiques. Il proposera également des conseils pour intégrer les bonnes pratiques dont l'application se prête à certains secteurs économiques et/ou certaines zones locales dans les politiques nationales et les cadres de dévelop-

pement internationaux. Il aidera les ministères du travail et les organisations d'employeurs et de travailleurs à soutenir les travailleurs indépendants, les petites et micro-entreprises et les autres travailleurs de l'économie informelle.

277. Les secteurs 2 et 3 assument la responsabilité première pour ce résultat commun, en collaboration avec les secteurs 1 et 4 et les programmes régionaux.

278. Ce résultat commun contribue à l'obtention de nombreux résultats intermédiaires, concernant notamment la croissance économique, la création d'emplois et la réduction de la pauvreté; l'accès aux prestations de sécurité sociale; la sécurité, la santé et les conditions de travail; la ratification et l'application des normes internationales du travail; dialogue tripartite pour l'élaboration des politiques, pour la réforme de la législation du travail et pour la mise en application de cette législation. Il contribuera à sous-tendre une dimension essentielle des priorités régionales et des programmes par pays de promotion du travail décent.

Renforcement de l'inspection du travail

Résultat immédiat commun:

Accroître la capacité des Etats Membres d'exercer des activités d'inspection du travail

Indicateurs	Cibles
Nombre d'Etats Membres sollicitant l'assistance du BIT pour effectuer des audits tripartites de leurs systèmes d'inspection du travail	10 Etats Membres, dans toutes les régions
Nombre d'Etats Membres sollicitant l'assistance du BIT pour élaborer des plans d'action nationaux en matière d'inspection du travail	15 Etats Membres, dans toutes les régions
Nombre d'Etats Membres sollicitant l'assistance du BIT pour accroître les ressources financières allouées à l'inspection du travail	10 Etats Membres, dans toutes les régions

	Budget ordinaire (en dollars E.-U. constants de 2006-07)
Renforcement de l'inspection du travail	2 534 829

Stratégie

279. Une bonne gouvernance nécessite des systèmes fiables d'inspection du travail, un élément indispensable à une bonne administration du travail et à de bonnes relations employeur/employés fondées sur une législation du travail moderne. De concert avec les gouvernements, les partenaires sociaux jouent un rôle essentiel pour accroître l'efficacité de l'inspection du travail. Le Bureau encouragera la ratification et l'application des normes pertinentes de l'OIT. Il apportera également une assistance technique pour les audits tripartites de l'inspection du travail et pour l'élaboration et la mise en œuvre de plans d'action nationaux, compte dûment tenu des observations faites lors des processus de contrôle concernant l'application de la convention (n° 81) sur l'inspection du travail, 1947, de la convention (n° 129) sur l'inspection du travail (agriculture), 1969, et de la convention (n° 155) sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981. Le Bureau encouragera l'adoption de pratiques modernes d'inspection axées sur la prévention et intégrera plus efficacement l'inspection du travail dans d'autres programmes, notamment les programmes par pays de promotion du travail décent et ceux ayant trait à la sécurité et la santé au travail, aux conditions de travail, aux salaires et aux relations professionnelles, au VIH/SIDA, à la sécurité sociale, aux travailleurs migrants, au travail forcé et au travail des enfants. Il sera accordé une at-

tention particulière à l'économie informelle en rapport avec l'article 7 de la convention (n° 150) sur l'administration du travail, 1978. Le Bureau insistera également sur la nécessité d'allouer à l'inspection du travail davantage de ressources, avec bureaux et moyens de transport appropriés. Le Bureau continuera de développer les outils d'information et de formation à l'intention des mandants, notamment le portail d'inspection du travail sur Internet et le système intégré de formation à l'inspection du travail, en apportant son assistance aux pays selon les besoins. La création de réseaux nationaux et internationaux plus vastes sera encouragée, le but étant d'améliorer la compétence et l'expérience professionnelle des inspecteurs du travail. Le BIT s'efforcera d'obtenir des ressources extrabudgétaires pour développer ses activités dans ce domaine.

280. Les secteurs 3 et 4 assumeront la responsabilité première pour ce résultat commun, en collaboration avec les secteurs 1 et 2 et avec les programmes régionaux.

281. Ce résultat commun contribue aux résultats intermédiaires dans les domaines suivants: principes et droits fondamentaux au travail; travail des enfants; entreprises durables; sécurité, santé et conditions de travail; dialogue tripartite pour l'élaboration des politiques, pour la réforme de la législation du travail et pour la mise en application de cette législation.

Promouvoir l'égalité entre hommes et femmes dans le monde du travail

Résultat immédiat commun:

Accroître la capacité des mandants d'élaborer des politiques et programmes intégrés pour promouvoir l'égalité entre hommes et femmes dans le monde du travail

Indicateurs	Cibles
Nombre de cas où les programmes par pays des Nations Unies et les décisions nationales prises dans ces pays requièrent une assistance de la part du BIT pour l'élaboration de politiques ou programmes axés sur les aspects suivants: promotion de l'égalité des chances pour les hommes et pour les femmes dans le domaine de la formation et de l'amélioration des compétences; stimulation de l'embauche et amélioration de la stabilité d'emploi; accession des femmes à des postes de responsabilité; promotion de l'entrepreneuriat féminin; accès des femmes aux moyens de financement et aux ressources	15 pays
Nombre de cas où les pays, qu'ils aient ou non ratifié les conventions n ^{os} 100, 111, 156 et 183, recourent à des programmes, législations, politiques, conventions collectives ou décisions de justice pour la mise en œuvre des principales dispositions de ces conventions	20 cas

	Budget ordinaire (en dollars E.-U. constants de 2006-07)
Promouvoir l'égalité entre hommes et femmes dans le monde du travail	5 095 960

Stratégie

282. Conformément à la résolution concernant la promotion de l'égalité entre hommes et femmes, l'égalité de rémunération et la protection de la maternité (Conférence internationale du Travail, 2004) et au rapport global de 2007 qui porte sur la discrimination, le Bureau appliquera une stratégie comportant deux axes pour promouvoir l'égalité entre les sexes.

283. Le premier axe de cette stratégie consiste à incorporer systématiquement, dans tous les programmes et dans toutes les actions de l'OIT, les préoccupations en matière d'égalité entre les sexes. Le Bureau tiendra dûment compte des besoins spécifiques et souvent différents des femmes et des hommes, ou des garçons et des filles, lors de la conception et de la mise en œuvre des programmes par pays de promotion du travail décent et, ce faisant, intégrera dans les programmes par pays des Nations Unies les questions d'égalité entre hommes et femmes dans le monde du travail. Le Bureau réalisera des audits sur l'égalité entre hommes et femmes et formulera des recommandations visant à promouvoir des changements concrets dans les politiques, les

législations, les programmes et les structures institutionnelles.

284. Le deuxième axe consiste à mener des interventions fondées sur une distinction de sexe lorsqu'il ressort de l'analyse que l'un des deux sexes – généralement les femmes – est désavantagé sur les plans social, politique et/ou économique. Les interventions viseront à inciter les femmes et les hommes à contester les pratiques discriminatoires sur le marché du travail et à promouvoir le renforcement des capacités, le dialogue social et la représentation dans le processus de prise de décisions.

285. Le Bureau fournira des informations comparatives sur les bonnes pratiques en matière de promotion de l'égalité entre hommes et femmes dans le monde du travail, et plus particulièrement sur les aspects suivants: discrimination fondée sur le sexe sur le marché du travail; promotion de l'entrepreneuriat féminin; procédures de recrutement et d'évaluation des emplois; différence de rémunération fondée sur le sexe; responsabilités professionnelles et familiales; protection de la maternité. En s'appuyant sur les observations des organes de contrôle concernant l'application des conventions ratifiées relatives à l'égalité entre hommes et femmes, le Bureau mettra ces infor-

mations à profit pour engager une série de dialogues tripartites et bipartites afin d'identifier les mesures propres à promouvoir l'égalité entre les sexes, avec une attention particulière pour les groupes de travailleuses vulnérables, et d'influencer les politiques nationales et la coopération internationale en conséquence. Ces stratégies sont compatibles avec la convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951, la convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958, la convention (n° 156) sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981, et la convention (n° 183) sur la protection de la maternité, 2000.

286. On continuera de mobiliser des ressources extrabudgétaires pour soutenir le programme ordinaire du BIT pour la promotion de l'égalité entre hommes et femmes.

287. Le Bureau de l'égalité entre hommes et femmes assumera la coordination pour ce résultat commun, la responsabilité de l'exécution étant partagée avec l'ensemble des secteurs et des régions. Ce résultat commun contribue aux résultats intermédiaires sur les normes internationales du travail; les politiques de l'emploi et de développement des compétences; les entreprises durables; l'accès à la sécurité sociale; la santé, la sécurité et les conditions de travail; le dialogue tripartite pour l'élaboration de politiques, pour la réforme de la législation du travail et pour la mise en application de cette législation. Il œuvrera en faveur du partage des connaissances et d'une action concertée avec le système multilatéral, contribuant ainsi à la promotion de l'égalité entre hommes et femmes dans la réforme des Nations Unies.

Le microfinancement au service du travail décent

Résultat immédiat commun:

Accroissement de la participation des mandants à l'élaboration des politiques financières

Indicateur	Cible
Nombre de cas où les mandants participent à l'élaboration ou à la mise en œuvre de politiques de microfinancement, de fonds sociaux ou de systèmes de crédit dans l'intérêt des travailleurs pauvres ou d'autres groupes vulnérables	25 cas, dans toutes les régions

	Budget ordinaire (en dollars E.-U. constants de 2006-07)
Le microfinancement au service du travail décent	1 407 657

Stratégie

288. Le Conseil d'administration a chargé le Bureau, en novembre 2005, de développer ses activités de service et son fonds de connaissances pour aider les mandants à participer de manière efficace à l'élaboration des politiques financières au profit des travailleurs pauvres et d'autres groupes vulnérables⁴. Le BIT analysera les coûts et avantages de diverses options dans le domaine du microfinancement. Le microfinancement contribue à plusieurs OMD et favorise le travail décent en permettant aux travailleurs pauvres d'accéder à des ressources financières.

289. Le microfinancement permet aux pauvres de constituer des actifs, de monter et de consolider des entreprises et de participer aux program-

mes de crédit et d'épargne. Grâce au microfinancement, la contrainte sera moins forte d'envoyer les enfants travailler, d'où une amélioration de leurs chances de scolarisation. Le microfinancement donne aux femmes les moyens de devenir autonomes en leur permettant de participer aux revenus du ménage et d'accroître la valeur de leurs avoirs personnels; cela leur permet également de mieux contrôler les décisions concernant leur vie.

290. Dans le domaine du microfinancement, le BIT fera porter son action sur les considérations de production et de protection et s'appuiera sur la collaboration avec des organisations d'employeurs et de travailleurs. Il contribuera à faire en sorte que l'ensemble de la coopération, relevant aussi bien des Nations Unies que des acteurs du développement international, encourage le recours au microfinancement comme moyen de

⁴ Document GB.294/ESP/3.

combattre la pauvreté. Ainsi le microfinancement sera-t-il intégré dans les programmes par pays de promotion du travail décent et dans les programmes par pays des Nations Unies dans le cadre d'une «ONU homogène».

291. L'action menée au titre de ce résultat commun le sera par l'ensemble des secteurs et régions, avec le soutien du point focal pour le microfinancement du Secteur de l'emploi. Ce ré-

sultat commun en matière de microfinancement intègre les travaux accomplis par les secteurs et les régions dans les domaines du crédit, de l'épargne, de l'assurance et des transferts. Le Centre de Turin continuera d'organiser une fois l'an un cours de portée mondiale sur le microfinancement. Le Bureau utilisera des ressources extrabudgétaires pour développer ses activités dans ce domaine.

Capacités institutionnelles

Développer les partenariats

292. La communauté internationale s'est engagée en faveur du travail décent et des OMD. L'ECOSOC a appelé les institutions, fonds et programmes des Nations Unies ainsi que les institutions financières à promouvoir le plein emploi productif et le travail décent pour tous et à inscrire ces objectifs dans l'ensemble de leurs programmes.

293. L'OIT est invitée à promouvoir et appuyer la prise en compte de l'Agenda du travail décent par l'ensemble des organisations du système multilatéral et à déployer tous les efforts nécessaires pour mettre au jour et encourager les possibilités de collaboration et de partenariat interinstitutions au sein du système des Nations Unies et avec les institutions de Bretton Woods. Cette nouvelle mission doit amener l'OIT à agir avec ses mandats tripartites pour le renforcement des partenariats basés sur des orientations et des programmes avec les programmes et institutions des Nations Unies, la Banque mondiale, les organismes donateurs, les organisations régionales et le secteur privé.

294. Dans le cadre de l'Initiative pour l'unité d'action des Nations Unies («One UN»), le BIT nouera avec le système des Nations Unies des partenariats solides reposant sur des programmes communs, une participation aux programmes par pays des Nations Unies et des initiatives interinstitutions. Le BIT renforcera sa capacité de participer pleinement aux programmes par pays relevant de l'initiative susmentionnée et de faire face à toutes leurs conséquences sur les plans de la définition de l'action et de la mise en œuvre.

295. Des partenariats avec des organisations régionales en Afrique, en Asie, dans les Amériques, au Moyen-Orient et en Europe (Union africaine, Ligue des Etats arabes, Association des nations de l'Asie du Sud-Est, Union européenne et Organisation des Etats américains), des banques régionales de développement et des organismes donateurs contribueront à promouvoir les politiques relatives au travail décent et leur mise en relation avec les stratégies visant la réalisation des objectifs du Millénaire pour le développement.

296. En outre, le Bureau instaurera des partenariats public/privé combinant les compétences spécialisées du BIT et celles des entreprises privées, des syndicats et des gouvernements chaque fois qu'il apparaîtra que de telles alliances sont utiles à la réalisation des objectifs relatifs au travail décent.

Une stratégie de communication pour le travail décent

297. La stratégie de communication du BIT vise pour l'essentiel à montrer comment le travail décent peut contribuer à une mondialisation plus juste, à la réduction de la pauvreté et au développement durable et à appeler l'attention sur le lien entre l'Agenda du travail décent et les OMD. Tous les messages et produits du BIT pour la communication et l'information visent à donner aux mandants de l'OIT, aux responsables politiques et aux agents d'exécution les matériels nécessaires à la promotion du travail décent.

298. Le BIT diffusera des informations claires, concises et d'actualité par différents canaux – publications, radiodiffusion et Internet. Les établissements d'enseignement, les universités et les bibliothèques des pays à revenu faible, intermédiaire ou élevé auront accès aux matériels du BIT sur papier et sur support électronique. Les informations du BIT seront disponibles en différentes versions linguistiques pour toucher des publics très variés. Ces efforts se fondent sur l'idée qu'il est essentiel d'assurer la communication avec toutes les régions du monde pour un appui accru en faveur de l'exécution de l'Agenda du travail décent.

299. Les centres d'information du BIT au siège et dans les bureaux extérieurs utiliseront les mêmes méthodes de gestion informatique ainsi qu'une base de données commune pour l'enregistrement, l'analyse et le contrôle des données. La numérisation croissante des publications du BIT contribuera à favoriser la diffusion des connaissances. La base de données Labordoc du BIT permettra aux mandants, aux institutions partenaires et au grand public d'accéder facilement et de façon performante aux informations relatives aux questions sociales et au travail.

Renforcement des capacités des mandants

300. Les programmes de l'OIT comprennent systématiquement une composante pour le renforcement de la capacité des mandants, prévoyant ainsi la production de matériels adaptés et l'organisation de consultations, d'ateliers et de réunions.

301. En collaboration avec le Centre international de formation de l'OIT à Turin, une stratégie coordonnée renforcera la capacité des mandants pour ce qui touche à chacun des quatre piliers du travail décent et aux approches intégrées pour l'instauration du travail décent. La planification et la coordination entre le Centre de Turin et les programmes régionaux et techniques de l'OIT seront renforcées.

302. Le Plan quinquennal de développement pour 2007-2011 que le Conseil du Centre de Turin a adopté en novembre 2006 constitue le cadre de référence des travaux du Centre pour la période biennale. Ce plan repose dans une très large mesure sur l'Agenda du travail décent, l'Agenda global pour l'emploi et les conclusions et recommandations de la Commission mondiale sur la dimension sociale de la mondialisation.

303. Le plan de développement du Centre de Turin sera organisé autour des thèmes suivants: mondialisation socialement responsable; intégration du tripartisme; approche intégrée de l'égalité entre les femmes et les hommes; et responsabilité sociale des entreprises.

304. Le plan de développement pour 2007-2011 se distingue notamment par l'importance accordée aux régions. Il est prévu ainsi, d'ici à 2011, de consacrer 35 pour cent au moins des activités aux besoins de l'Afrique. Le Centre aura recours à différentes méthodes pour dispenser ses formations, avec des stages en internat mais aussi des plates-formes et des outils pour l'enseignement à distance.

305. Le Centre de Turin sera désormais un partenaire clé pour la fourniture de programmes de mise au courant destinés aux fonctionnaires nouvellement recrutés par le BIT ainsi que pour la formation du personnel aux questions relatives au partage des connaissances et à certains aspects techniques et généraux.

306. L'Institut international d'études sociales renforcera la collaboration existante avec le Centre de Turin en mettant à la disposition du BIT des services d'enseignement, en dispensant des cours sur les grandes orientations dans les domaines social et du travail aux personnes appe-

lées à assumer des responsabilités parmi les mandants de l'OIT et en organisant des séminaires et des dialogues sur l'action à mener.

Renforcement et partage des connaissances du BIT

307. L'efficacité de l'Organisation dépend dans une large mesure de sa capacité à rassembler et exploiter les connaissances nécessaires aux mandants pour la réalisation de l'Agenda du travail décent. Le BIT fera en sorte d'améliorer la coordination de ses stratégies en matière de recherche, introduira des mécanismes d'évaluation collégiale systématiques et se fixera pour objectif la production d'un nombre limité de publications de qualité.

308. Les priorités du BIT en matière de recherche ont été établies compte tenu de la conjonction des demandes principales sur ce plan, demandes qui émanent des mandants et des organes de gouvernance de l'OIT, des acteurs impliqués dans l'élaboration de bons programmes par pays de promotion du travail décent et de la communauté internationale.

309. Les nouveaux projets de recherche se concentreront sur un nombre limité de thèmes choisis parce que des progrès sont possibles en 2008-09 sur ce plan et que la contribution de l'OIT en la matière a fait l'objet de demandes claires. Le but sera de produire une analyse approfondie et de qualité sur les sujets essentiels pour l'OIT et ses mandants. L'amélioration de la gestion et de l'exploitation des connaissances du BIT passe par une réévaluation de la stratégie applicable aux publications et à la diffusion des résultats de la recherche.

310. Premièrement, les stratégies relatives à la décennie du travail décent appellent l'élaboration de scénarios à moyen terme devant servir de base pour la tenue de débats d'orientation sur la réalisation des objectifs du travail décent. Ces scénarios devront donner des pistes quant à l'évolution prévisible en ce qui concerne les marchés du travail, la création d'emplois, l'égalité des sexes, la pauvreté et les conditions de travail et tenir compte des mutations en cours dans un cadre plus large, notamment de l'importance croissante de la Chine et de l'Inde sur la scène économique mondiale. De tels scénarios seront préparés pour chaque région et il en sera tenu compte lors de l'élaboration des programmes par pays de promotion du travail décent visant une action à moyen terme.

311. Deuxièmement, certains domaines intersectoriels essentiels demandent une réflexion plus poussée et la définition d'orientations générales. Il s'agit notamment de la promotion du travail décent dans l'économie rurale (thème qui fera l'objet d'une discussion à la session de 2008 de la Conférence internationale du Travail); de la gouvernance du marché du travail, aspect pour lequel le BIT doit appuyer les efforts entrepris par les mandants pour assurer l'équilibre entre flexibilité et sécurité et qui repose à la fois sur l'action législative et institutionnelle, la concertation et la politique économique; et, enfin, des moyens envisageables pour assurer le respect des buts et valeurs de l'OIT au sein des réseaux de production mondiaux, qui sont en pleine expansion aujourd'hui, c'est-à-dire pour conjuguer productivité, compétitivité et travail décent.

312. Au-delà de ces grands domaines, certains aspects particuliers des objectifs stratégiques justifient aussi des recherches plus poussées. Il s'agit des éléments suivants: politiques pour la réduction du travail forcé et de la discrimination et mesures envisageables pour assurer le respect des normes et droits au travail au sein de l'économie informelle; politiques envisageables pour renforcer le potentiel de la croissance en matière de création d'emplois et faciliter l'ajustement du marché du travail au commerce et à la technologie; politiques pour étendre la couverture de protection sociale de base, accroître l'impact sur le lieu de travail de l'action relative au VIH/SIDA et assurer la protection des travailleurs migrants; enfin, ensemble de mesures pour l'amélioration de la qualité de la production et de l'emploi dans les zones franches d'exportation.

313. Les travaux sur l'équilibre, la complémentarité et la synergie entre les différentes composantes du travail décent se poursuivront, ainsi que ceux qui portent sur la cohérence de la politique économique et sociale au plan mondial, dans la perspective d'un renforcement de la capacité des mandants de formuler des politiques intégrées.

314. L'année 2009, qui marquera le 90^e anniversaire de l'OIT, sera l'occasion d'appeler l'attention sur la contribution apportée par l'Organisation, tout au long de son histoire, à la réflexion sur la politique relative au travail et aux questions sociales, et le Bureau rassemblera différents points de vue et expériences en la matière.

315. Le Bureau définira des procédures pour un examen systématique des projets de recherche, dans un souci de qualité et de pertinence et pour assurer la cohérence avec l'Agenda du travail décent. D'ici le début de l'année 2008, tous les pro-

jets de recherche seront évalués par rapport à ces critères. En outre, les articles issus des activités de recherche proposés pour publication seront soumis à un examen collégial. La Commission de la recherche et des publications, comité interne composé de représentants de différents services du Bureau, supervisera cette procédure d'assurance qualité. L'influence effective de l'OIT sur les réseaux de recherche extérieurs sera un critère important pour évaluer l'adéquation des projets de recherche réalisés par le Bureau.

316. Les implications de la stratégie de recherche sur le plan des ressources humaines seront précisées avant la fin du premier semestre de 2008.

317. Sur la base du cadre à moyen terme pour la recherche et le dialogue sur l'action à mener adopté par son Conseil, l'Institut axera son travail de fond pour 2008-09 sur les moyens envisageables pour inscrire plus pleinement les objectifs relatifs au travail décent dans les politiques pour la croissance et pour le développement et pour promouvoir la prise en compte des aspects sociaux dans la gouvernance de l'économie mondiale.

Renforcement des capacités en matière de statistiques

318. Les statistiques jouent un rôle clé pour tout ce qui touche à la base de connaissances. En 2007, le BIT procédera à la réorganisation de ses activités statistiques en créant une unité centralisée. En 2008-09, cette nouvelle unité aura pour tâche principale d'examiner les tendances concernant certaines dimensions essentielles du travail décent et de rassembler et tenir à disposition les données pertinentes, parmi lesquelles notamment des mesures des quatre dimensions du travail décent. Ces travaux seront réalisés dans le cadre de la décennie du travail décent, conformément aux décisions prises lors de réunions régionales de l'OIT et à la déclaration ministérielle de 2006 de l'ECOSOC, et en conjonction avec les travaux pour l'évaluation des progrès dans la réalisation des OMD fixés à l'horizon 2015, notamment du premier de ces OMD, à savoir l'élimination de l'extrême pauvreté et de la faim.

319. En 2008, l'OIT tiendra la 18^e Conférence internationale des statisticiens du travail, qui examinera notamment la question de la mesure du travail décent.

Gouvernance, appui et management

320. Pour pouvoir s'acquitter efficacement de sa mission et aider, dans les Etats Membres, les mandants à promouvoir et mettre en œuvre les politiques et programmes relatifs au travail décent, le BIT s'appuie sur un ensemble de services internes qui nécessitent une gestion de ressources humaines, financières, technologiques et matérielles ainsi que l'organisation de réunions et la publication de documents. Ces services facilitent le contrôle du respect des règlements et règles du BIT et soutiennent l'approche de la gestion axée sur les résultats adoptée par le Bureau.

321. L'objectif global des services de gouvernance, d'appui et de management est de permettre au BIT d'aider efficacement les mandants dans les Etats Membres à appliquer les politiques et à exécuter les programmes de promotion du travail décent. Deux considérations importantes étayent cet objectif: les ressources de l'OIT doivent être gérées d'une manière efficace et efficiente par le Bureau, et les mandants doivent exercer un

contrôle sur les ressources. De ce fait, les services de gouvernance, d'appui et de management, tant au siège que dans les bureaux extérieurs, sont responsables de trois résultats spécifiques qui facilitent la transparence et la gestion des risques. Les résultats effectivement obtenus seront communiqués par le biais des indicateurs qui figurent sous chaque résultat.

322. Ces indicateurs et résultats ont été retenus pour donner une vue d'ensemble des fonctions liées à la gouvernance, à l'appui et au management. Dans bien des cas, on peut se faire une idée plus précise des indicateurs et des cibles pour ces fonctions en consultant les documents stratégiques relatifs à certains domaines comme les ressources humaines, les technologies de l'information, l'évaluation et la mobilisation des ressources. Des rapports plus détaillés sur les résultats obtenus dans le cadre de ces stratégies sont présentés périodiquement et directement au Conseil d'administration.

Résultats
1. Améliorer l'utilisation des ressources humaines, financières, matérielles et technologiques du Bureau à l'appui de l'exécution du programme
2. Améliorer l'application par le BIT de principes juridiques et de principes de gestion rigoureux, notamment de la gestion axée sur les résultats
3. Améliorer le fonctionnement des organes directeurs de l'Organisation et leur accès aux informations, aux conseils, aux services et à l'appui nécessaires

323. On trouvera les renseignements relatifs aux ressources opérationnelles liées aux résultats en matière de gouvernance, d'appui et de management dans l'annexe documentaire 1 des propositions de programme et de budget. Les services concernés sont les suivants: Département des relations, réunions et documents; Bureau du Conseiller juridique; Département des partenariats et de la coopération pour le développement; Dé-

partement du développement des ressources humaines; Bureau de l'informatique et des communications; Département des services financiers; Bureau de programmation et de gestion; Bureau de l'audit interne et du contrôle; Unité d'évaluation; Bureau de l'administration intérieure; Bureau du directeur exécutif du Secteur de la gestion et de l'administration.

Résultat 1: Améliorer l'utilisation des ressources humaines, financières, matérielles et technologiques du Bureau à l'appui de l'exécution du programme

Indicateurs	Cibles
1.1. Pourcentage d'utilisateurs déclarant être «satisfaits» ou «très satisfaits» des services de gouvernance, d'appui et de management dans les enquêtes menées en 2008-09	Accroissement de 15 pour cent en moyenne par unité concernée
1.2. Pourcentage des dépenses allouées aux programmes par pays de promotion du travail décent (sur la base des dépenses par pays)	i) 40 pour cent au minimum des dépenses imputées au budget ordinaire pour les programmes techniques et régionaux ii) 70 pour cent au minimum de l'ensemble des dépenses extrabudgétaires
1.3. Délai écoulé entre la date de parution d'un avis de vacance de poste et la recommandation de recrutement	Moyenne de 90 jours
1.4. Délai requis pour répondre aux demandes internes adressées au Service d'assistance informatique	85 pour cent des demandes satisfaites dans un délai d'un jour, 10 pour cent dans un délai de quatre jours
1.5. Accès aux fonctionnalités d'IRIS – finances, ressources humaines, module Oracle de comptabilité des dons et module amélioré de gestion stratégique – sur le terrain	Toutes les régions ont accès aux fonctionnalités d'IRIS d'ici la fin de 2009
1.6. Nombre de transactions d'achat (de biens et de services) par fonctionnaire chargé des achats et valeur de ces transactions par fonctionnaire	i) Accroissement de 3 pour cent du nombre des transactions d'achat par fonctionnaire chargé des achats ii) Accroissement de 3 pour cent en valeur des transactions par fonctionnaire chargé des achats
1.7. Degré d'observation des mesures de sûreté et de sécurité des Nations Unies applicables dans les bureaux de l'OIT	100 pour cent dans tous les bureaux de l'OIT

Stratégie

324. Les ressources humaines, financières, matérielles et technologiques du BIT sont les instruments dont le Bureau dispose pour exécuter les programmes techniques de l'Organisation. Pour mieux relier les ressources et les résultats et pour soutenir les programmes par pays de promotion du travail décent, l'utilisation d'IRIS dans les bureaux extérieurs sera étendue à d'autres fonctionnalités utiles. Grâce à la formation permanente, à une planification prospective et après un examen des services et procédures existants, le BIT traitera en temps voulu les paiements au personnel et aux fournisseurs, achètera au meilleur prix les

biens et les services et observera des délais de recrutement plus courts. Il prêtera attention aux procédures en veillant à limiter les risques juridiques. Les ressources affectées à la mise en valeur du personnel permettront également de renforcer les capacités du Bureau.

325. Les procédures appliquées pour mobiliser des ressources aideront à répondre aux attentes des donateurs et aux priorités de l'OIT. Avant d'être soumises aux donateurs, toutes les nouvelles propositions de coopération technique devront répondre à des normes minimales pour ce qui a trait à la qualité de la conception, à la faisabilité d'un point de vue technique et juridique et à la contribution des programmes proposés aux cinq

principes d'action communs, notamment à l'intégration des questions d'égalité entre hommes et femmes et au tripartisme.

326. Un service de gestion électronique des documents sera mis en place pour accroître la qualité et l'accessibilité de la correspondance officielle et des rapports, documents et archives du BIT. Des systèmes de gestion de l'information centralisés fonctionnent actuellement avec moins de trente minutes de période d'indisponibilité par mois, et les niveaux de disponibilité seront maintenus, voire accrus.

327. Le partage des connaissances et la mise en valeur des ressources humaines, grâce à des fonds spécialement consacrés à la formation, aideront aussi à améliorer la qualité des services, des procédures et des programmes. Pour aider à mieux orienter les services du BIT, une enquête de satisfaction interne et externe sera menée en 2008, les résultats de l'enquête de 2006 servant de point de référence. Le questionnaire sera amélioré et sa portée étendue.

Résultat 2: Améliorer l'application par le BIT de principes juridiques et de principes de gestion rigoureux, notamment de la gestion axée sur les résultats

Indicateurs	Cibles
2.1. Pourcentage de responsables du BIT dont l'action est passée en revue par un système évaluant l'efficacité et l'efficience du programme dans l'obtention des résultats	75 pour cent de l'ensemble des responsables du BIT
2.2. Pourcentage de rapports d'évaluation du travail établis conformément au nouveau système de suivi du comportement professionnel	70 pour cent des rapports d'évaluation du travail
2.3. Pourcentage de responsables du BIT qui utilisent les rapports générés par IRIS comme base pour prendre des décisions touchant à la gestion	50 pour cent de l'ensemble des responsables du BIT
2.4. Délai requis par la direction pour mettre en œuvre toutes les conclusions et recommandations du Chef auditeur interne	i) Toutes les conclusions et recommandations ayant un degré de priorité élevé dans les deux mois qui suivent la publication du rapport d'audit ii) Toutes les conclusions et recommandations dans les six mois qui suivent la publication du rapport d'audit
2.5. Délai nécessaire à la direction pour donner suite à toutes les recommandations et mettre en œuvre les mesures de suivi convenues qui figurent dans les rapports d'évaluation indépendante	i) La direction donne suite officiellement à toutes les recommandations dans un délai de six mois ii) La direction met en œuvre les mesures de suivi convenues dans un délai de six mois
2.6. Pourcentage d'utilisateurs qui déclarent, dans les enquêtes menées en 2008-09 auprès des utilisateurs, bénéficier au moment voulu des services juridiques dont ils ont besoin	75 pour cent des répondants

Stratégie

328. Les responsables des programmes et le personnel du BIT sont le groupe cible pour ce résultat. La stratégie sera confortée par une forma-

tion à la gestion et la clarification des responsabilités dans le cadre d'une stratégie globale de gestion du changement. A l'appui de cette stratégie, des mécanismes internes seront mis en place pour offrir des procédures d'examen recon-

nues sur la performance globale, les rapports d'audit et l'évaluation. Le Bureau aura davantage recours à des évaluations indépendantes des programmes par pays de promotion du travail décent, des stratégies et des grands projets en tant que moyen de gestion axée sur les résultats et pour instaurer et développer une culture de la responsabilité. A cet égard, un système d'autoévaluation sera mis au point, qui servira d'outil aux responsables pour évaluer l'efficacité et l'efficacité de leurs programmes. Ces mécanismes permettront au BIT de suivre les réponses à ces processus, de partager les connaissances acquises et de prendre toutes mesures supplémentaires pouvant s'avérer utiles.

329. Le recours au dialogue continuera à guider le Bureau dans les relations professionnelles et avec le personnel. L'accent sera mis sur le règle-

ment informel des conflits avant qu'ils n'atteignent le stade de la procédure formelle de règlement des différends. Des mesures seront prises pour mieux faire connaître au personnel les normes applicables à la fonction publique internationale ainsi que les règles et règlements du BIT en matière d'éthique.

330. De nouveaux outils juridiques et les améliorations qui seront apportées au site Web aideront à renforcer la capacité du personnel à l'échelle du Bureau et permettront de limiter les demandes de services juridiques directs et d'assurer une prestation plus rapide des services juridiques.

331. Les missions et services à l'étranger et dans les bureaux extérieurs de l'OIT seront de plus en plus assurés au moyen d'Internet, du téléphone et de vidéoconférences.

Résultat 3: Améliorer le fonctionnement des organes directeurs de l'Organisation et leur accès aux informations, aux conseils, aux services et à l'appui nécessaires

Indicateurs	Cibles
3.1. Pourcentage des ressources du budget ordinaire et des ressources extrabudgétaires dont l'utilisation pour la réalisation des résultats immédiats et des programmes par pays de promotion du travail décent est suivie et fait l'objet de rapports	L'utilisation des deux tiers des ressources est suivie et fait l'objet de rapports
3.2. Certification sans réserve par le Commissaire aux comptes des états financiers de l'OIT pour 2006-07 et 2008-09	Le Commissaire aux comptes certifie sans réserve les états financiers de 2006-07 et de 2008-09
3.3. Pourcentage de membres du Conseil d'administration et de délégués à la Conférence qui jugent «bons» ou «très bons» les services fournis dans le cadre des relations, des réunions et de la correspondance officielle	95 pour cent des répondants jugent les services «bons» ou «très bons»
3.4. Délai de réception des documents par les membres du Conseil d'administration et les délégués à la Conférence	i) Les membres du Conseil d'administration reçoivent les documents au moins quinze jours avant leur examen par le Conseil ii) Les délégués à la Conférence internationale du Travail et aux réunions régionales reçoivent les documents conformément aux prescriptions du Règlement de la Conférence et du Règlement pour les réunions régionales iii) Les participants aux réunions sectorielles et techniques reçoivent les documents un mois au moins avant l'ouverture de la réunion

Indicateurs	Cibles
3.5. Nombre total de documents et de pages par document produit pour les grandes réunions de l'OIT	i) Réduction de 5 pour cent du nombre total de documents et de pages par document produit pour le Conseil d'administration ii) Réduction de 5 pour cent du nombre total de pages produites pour la Conférence internationale du Travail, les grandes réunions régionales et les réunions sectorielles, techniques et connexes
3.6. Les structures et les procédures sont rationalisées pour réduire les coûts des organes directeurs de l'OIT	Réduction d'au moins 600 000 dollars pour 2008-09

Stratégie

332. La qualité, la fourniture en temps voulu et la pertinence des informations et des services contribuent de manière significative à l'efficacité du Conseil d'administration et de la Conférence internationale du Travail dans l'accomplissement de leur rôle de gouvernance. Le Conseil d'administration a entrepris un examen des mesures possibles pour réformer les méthodes de travail et les procédures de la Conférence internationale du Travail.

333. En continuant à améliorer son appui à la gouvernance, le Bureau insistera sur deux aspects importants. Premièrement, il y aura une amélioration sensible de la transparence et de la qualité des informations financières, budgétaires et relatives aux résultats. IRIS sera utilisé pour assurer la disponibilité de données plus détaillées (allocations et dépenses par résultat opérationnel plutôt que par objectif opérationnel). La qualité des informations relatives aux résultats sera améliorée par le biais des liens spécifiques avec les programmes par pays de promotion du travail décent (PPTD). Les informations sur la coopération technique seront fournies avec des liens clairs avec le programme et budget et avec les programmes par pays de promotion du travail décent. Un rapport d'évaluation de synthèse et un plan annuels seront soumis au Conseil d'administration. Le suivi des recommandations des

audits externe et interne continuera de retenir l'attention.

334. Le deuxième aspect de l'appui fourni par le Bureau concerne le coût et la qualité du service de la Conférence et des réunions. Dans le cadre des décisions de gouvernance relatives au fonctionnement du Conseil d'administration et de la Conférence internationale du Travail, le Bureau s'efforcera de maintenir et améliorer les services sans accroître les coûts. Les technologies de l'information seront utilisées par le Bureau pour accroître l'efficacité du traitement des documents. Les unités auteurs des principaux documents seront soumises à des exigences plus strictes en ce qui concerne la longueur des documents et les délais d'exécution.

335. La nécessité de mesurer la qualité de l'information, des conseils sur les mesures à prendre, des services et de l'appui fournis n'est pas pleinement abordée ici. L'aspect qualitatif est important mais il est plus difficile à appréhender. Sur la base de son expérience actuelle, le BIT espère pouvoir mieux traiter cet aspect à l'avenir.

336. Le nombre, la durée et le déroulement des réunions de l'OIT seront examinés en vue d'introduire une plus grande efficacité dans l'utilisation des ressources. Une approche axée sur les résultats sera appliquée à l'examen du fonctionnement des réunions et des organes directeurs de l'OIT en vue d'élaborer une stratégie permettant d'assurer une plus grande efficacité.

Projet de budget des dépenses et des recettes pour 2008-09

337. Compte tenu des variations probables des coûts, les propositions de programme et de budget pour 2008-09, évaluées au taux de change budgétaire pour 2006-07 de 1,25 franc suisse pour 1 dollar, s'élèvent à 638 198 183 dollars, soit un montant égal en termes réels à celui de la période biennale antérieure.

338. Après une analyse des facteurs de coûts tant au siège que dans les bureaux extérieurs, les augmentations de coûts ont été estimées à un taux global de 7,4 pour cent. Des informations complètes sur les variations des facteurs de coûts sont fournies dans l'annexe documentaire 2 des propositions de programme et de budget.

339. Le taux de change budgétaire pour la période biennale 2008-09 sera fixé au taux du marché lorsque le budget sera examiné par la Commission des finances des représentants gouvernementaux à la 96^e session (juin 2007) de la Conférence. Les présentes propositions ont donc été évaluées au même taux de change budgétaire (1,25 franc suisse pour 1 dollar des Etats-Unis) que le programme et budget pour 2006-07, à la

fois pour faciliter les comparaisons et parce que le coût des propositions en dollars des Etats-Unis comme en francs suisses continuera d'évoluer avec le taux de change jusqu'à ce que le budget soit définitivement arrêté.

340. A titre indicatif cependant, le taux de change comptable mensuel de l'ONU pour février 2007 était de 1,25 franc suisse pour 1 dollar. Au cas où ce taux serait toujours valable en juin 2007, le montant du budget proposé en dollars serait de quelque 638,2 millions, et le montant correspondant en francs suisses des contributions serait d'environ 797,7 millions.

341. Ainsi, les contributions payables par les Etats Membres en 2008-09 dépendront du montant global du budget, du taux de change budgétaire qui sera finalement fixé et du barème des contributions approuvé par la Conférence.

342. Le projet de budget des dépenses et des recettes avec les chiffres correspondants pour 2006-07, présenté sous la forme requise pour son adoption par la Conférence, figure ci-après.

Projet de budget

Dépenses	Budget 2006-07		Prévisions 2008-09		Recettes				
	(dollars E.-U.)		(dollars E.-U.)		Budget 2006-07		Prévisions 2008-09		
	(dollars E.-U.)	(dollars E.-U.)	(dollars E.-U.)	(dollars E.-U.)	(dollars E.-U.)	(francs suisses)	(dollars E.-U.)	(francs suisses)	
Partie I									
Budget courant	587 253 275	631 207 586			Contributions des Etats Membres	594 310 000	742 887 500	638 198 183	797 747 729
Partie II									
Dépenses imprévues	875 000	875 000							
Partie III									
Fonds de roulement	-	-							
Partie IV									
Investissements institutionnels et éléments extraordinaires	6 181 725	6 115 597							
Budget total	594 310 000	638 198 183				594 310 000	742 887 500	638 198 183	797 747 729

343. Lorsqu'elle aura terminé l'examen des prévisions budgétaires figurant dans le présent document, la Commission du programme, du budget et de l'administration voudra sans doute soumettre au Conseil d'administration, pour qu'il soit proposé à la Conférence internationale du Travail, un projet de résolution concernant l'adoption du programme et budget du 71^e exercice (2008-09) et la répartition des dépenses entre les Etats Membres pour 2008-09. Le texte proposé pour ce projet de résolution est le suivant:

La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail,

Aux termes du Règlement financier, approuve, pour le 71^e exercice prenant fin le 31 décembre 2009, le budget des dépenses de l'Organisation internationale du Travail, s'élevant à dollars des Etats-Unis, et le budget des recettes s'élevant à dollars des Etats-Unis, soit, au taux de change de franc suisse pour 1 dollar des Etats-Unis, à une somme de 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.

Annexes documentaires *

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

* Le tableau des postes permanents a été inclus dans le programme et budget à la suite d'une décision prise en 1988 par le Conseil d'administration. Il est identique d'un exercice biennal à l'autre et restera inchangé tant que le Conseil d'administration en décidera ainsi. Il n'a pas été inclus pour cette période biennale mais peut être consulté dans n'importe quel programme et budget depuis 1990-91.

Budget opérationnel

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

Partie I: Organes directeurs

345. Les ressources budgétées pour la **Conférence internationale du Travail**, le **Conseil d'administration** et les **réunions régionales** représentent les coûts directs (tels que les frais d'interprétation, d'élaboration et d'impression des rapports, de location des installations, de voyage des membres du Conseil d'administration et certaines dépenses de personnel) liés à la tenue de deux sessions de la Conférence et de six sessions du Conseil d'administration, ainsi que de deux réunions régionales pendant la période biennale, à savoir la quinzième Réunion régionale asiatique et la huitième Réunion régionale européenne. 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 budget de la Conférence est réduit de 300 000 dollars en valeur réelle, puisque la Commission des résolutions est toujours suspendue. Le coût des réunions régio-

nales a diminué de quelque 228 800 dollars parce que la Réunion régionale européenne se tiendra à Genève où elle bénéficiera de services d'appui moins chers.

346. Services juridiques. Ce titre recouvre les travaux juridiques se rapportant à la Constitution et aux organes directeurs. Ces services s'occupent d'établir et d'examiner les conventions et recommandations internationales du travail et autres instruments. Ils fournissent également des avis juridiques sur les questions de personnel, sur des questions commerciales ou techniques et sur les contrats. Les ressources affectées à ce programme ont été augmentées de quelque 168 240 dollars pour financer le renforcement des activités du Bureau relatives aux questions d'éthique.

347. Relations, réunions et documents. Ce département assure le service des conférences et réunions, notamment en ce qui concerne la traduction, le traitement de texte, l'impression et la distribution des documents ainsi que les services d'interprétation; il assure également les relations officielles avec les Etats Membres. Les ressources allouées à ce programme ont été réduites de 300 000 dollars en valeur réelle, l'hypothèse étant que le nombre et la longueur des documents continueront à diminuer. Cette réduction tient compte également de la modification des méthodes de travail, de l'augmentation de la productivité et de la mise en place d'autres mesures internes de rationalisation du travail. L'augmentation des ressources consacrées aux services organiques et aux dépenses autres que les dépenses de personnel est compensée par la réduction des années de travail dans les services organiques.

Budget opérationnel pour 2008-09

	Propositions de budget pour 2008-09					Budget révisé 2006-07 ¹	Ecart	
	Services organiques	Services généraux	Dépenses de personnel	Autres dépenses	Ressources totales			%
	(années/mois de travail)		(en dollars constants de 2006-07)					
PARTIE I								
Organes directeurs								
Conférence internationale du Travail	2 / 5	0 / 0	7 988 524	3 144 369	11 132 893	11 432 893	-300 000	-2,6
Conseil d'administration	0 / 0	0 / 0	2 364 620	2 515 061	4 879 681	4 879 681	0	0,0
Réunions régionales	0 / 0	0 / 0	253 092	362 375	615 467	844 309	-228 842	-27,1
Services juridiques	13 / 0	4 / 1	2 944 760	130 230	3 074 990	2 906 742	168 248	5,8
Relations, réunions et documents	106 / 0	198 / 9	44 049 402	2 854 509	46 903 911	47 203 911	-300 000	-0,6
	121 / 5	202 / 10	57 600 398	9 006 544	66 606 942	67 267 536	-660 594	-1,0
Objectifs stratégiques								
Programmes techniques								
Normes et principes et droits fondamentaux au travail (secteur 1)								
Principes et droits fondamentaux au travail	23 / 0	13 / 10	5 673 444	1 047 853	6 721 297	6 721 297	0	0,0
Normes internationales du travail	80 / 3	29 / 8	18 021 740	2 436 553	20 458 293	20 925 020	-466 727	-2,2
Cabinet du directeur exécutif et appui central	7 / 0	2 / 0	1 652 248	554 436	2 206 684	2 274 932	-68 248	-3,0
Coopération technique financée par le budget ordinaire	0 / 0	0 / 0		1 321 396	1 321 396	1 321 396	0	0,0
	110 / 3	45 / 6	25 347 432	5 360 238	30 707 670	31 242 645	-534 975	-1,7
Emploi (secteur 2)								
Analyses économiques et des marchés du travail	23 / 10	11 / 0	5 536 344	1 267 643	6 803 987	0	n/a	n/a
Compétences et employabilité	23 / 10	7 / 8	5 172 184	1 103 885	6 276 069	0	n/a	n/a
Politique de l'emploi	28 / 0	10 / 0	6 184 896	1 325 396	7 510 292	0	n/a	n/a
Création d'emplois et développement de l'entreprise	45 / 7	14 / 8	9 892 636	1 809 916	11 702 552	0	n/a	n/a
Cabinet du directeur exécutif et appui central	10 / 0	23 / 6	4 546 223	1 075 389	5 621 612	5 795 476	-173 864	-3,0
Coopération technique financée par le budget ordinaire	0 / 0	0 / 0		2 155 834	2 155 834	2 155 834	0	0,0
	131 / 3	66 / 10	31 332 283	8 738 063	40 070 346	40 994 967	-924 621	-2,3

	Propositions de budget pour 2008-09					Budget révisé 2006-07 ¹	Ecart	
	Services organiques	Services généraux	Dépenses de personnel	Autres dépenses	Ressources totales			
	(années/mois de travail)						(en dollars constants de 2006-07)	%
Protection sociale (secteur 3)								
Sécurité sociale	32 / 5	17 / 1	7 908 462	384 332	8 292 794	9 479 400	-1 186 606	-12,5
Protection des travailleurs	59 / 7	30 / 0	14 446 082	1 868 618	16 314 700	15 808 111	506 589	3,2
VIH/SIDA et monde du travail	6 / 0	2 / 0	1 309 728	87 108	1 396 836	1 385 017	11 819	0,9
Cabinet du directeur exécutif et appui central	4 / 0	4 / 7	1 388 988	125 172	1 514 160	1 560 990	-46 830	-3,0
Coopération technique financée par le budget ordinaire	0 / 0	0 / 0		1 190 308	1 190 308	1 190 308	0	0,0
	102 / 0	53 / 8	25 053 260	3 655 538	28 708 798	29 423 826	-715 028	-2,4
Dialogue social (secteur 4)								
Activités pour les employeurs	17 / 1	9 / 6	4 279 164	324 177	4 603 341	4 659 252	-55 911	-1,2
Activités pour les travailleurs	40 / 0	18 / 0	9 375 672	2 098 359	11 474 031	11 613 392	-139 361	-1,2
Dialogue social, législation du travail et administration du travail	32 / 0	12 / 0	7 265 208	830 008	8 095 216	8 380 374	-285 158	-3,4
Activités sectorielles	34 / 0	13 / 0	7 603 872	2 943 182	10 547 054	10 728 507	-181 453	-1,7
Cabinet du directeur exécutif et appui central	6 / 0	8 / 0	2 128 036	161 124	2 289 160	2 359 959	-70 799	-3,0
Coopération technique financée par le budget ordinaire	0 / 0	0 / 0		7 671 302	7 671 302	7 671 302	0	0,0
	129 / 1	60 / 6	30 651 952	14 028 152	44 680 104	45 412 786	-732 682	-1,6
Programmes intersectoriels								
Communication et information du public	59 / 0	51 / 0	16 863 537	4 949 465	21 813 002	22 143 854	-330 852	-1,5
Relations externes et partenariats	20 / 8	14 / 0	4 941 407	932 450	5 873 857	5 511 764	362 093	6,6
Appui à la réforme des Nations Unies et aux programmes interinstitutions	5 / 6	5 / 10	2 140 242	360 746	2 500 988	0	2 500 988	n/a
Egalité entre hommes et femmes	8 / 0	4 / 0	1 905 968	578 980	2 484 948	2 484 948	0	0,0
Contribution de l'OIT à une mondialisation équitable	0 / 0	0 / 0	0	0	0	945 594	-945 594	-100,0
Institut international d'études sociales	0 / 0	0 / 0	0	4 913 743	4 913 743	5 065 714	-151 971	-3,0
Centre international de formation de l'OIT, Turin	0 / 0	0 / 0	0	6 085 751	6 085 751	6 085 751	0	0,0
Intégration des politiques	20 / 10	10 / 0	5 033 706	1 178 352	6 212 058	6 801 673	-589 615	-8,7
Statistiques	20 / 0	24 / 0	6 259 392	1 292 506	7 551 898	7 188 154	363 744	5,1
Réserve pour les réunions techniques	2 / 0	0 / 0	363 744	796 209	1 159 953	1 659 953	-500 000	-30,1
	136 / 0	106 / 10	37 507 996	21 088 202	58 596 198	57 887 405	708 793	1,2
Total, programmes techniques	609 / 7	333 / 4	149 892 923	52 870 193	202 763 116	204 961 629	-2 198 513	-1,1

	Propositions de budget pour 2008-09					Budget révisé 2006-07 ¹	Ecart	%
	Services organiques	Services généraux	Dépenses de personnel	Autres dépenses	Ressources totales			
	(années/mois de travail)			(en dollars constants de 2006-07)				
Régions								
Partenariats et coopération pour le développement	11 / 7	4 / 0	2 681 035	84 116	2 765 151	2 765 151	0	0,0
Programmes extérieurs en Afrique	219 / 0	274 / 0	39 513 466	14 788 204	54 301 670	52 978 706	1 322 964	2,5
Programmes extérieurs dans les Amériques	169 / 0	137 / 11	31 324 500	13 060 490	44 384 990	43 547 675	837 315	1,9
Programmes extérieurs dans les Etats arabes	36 / 0	39 / 3	8 051 449	2 819 448	10 870 897	10 659 457	211 440	2,0
Programmes extérieurs en Asie et dans le Pacifique	194 / 5	248 / 3	33 529 628	14 398 575	47 928 203	46 991 671	936 532	2,0
Programmes extérieurs en Europe et en Asie centale	81 / 0	46 / 2	13 455 442	4 181 930	17 637 372	17 563 732	73 640	0,4
	711 / 0	749 / 7	128 555 520	49 332 763	177 888 283	174 506 392	3 381 891	1,9
Services d'appui								
Informations et communications	47 / 0	29 / 7	11 881 650	9 265 413	21 147 063	21 578 636	-431 573	-2,0
Administration intérieure	10 / 0	143 / 0	18 400 643	18 321 531	36 722 174	36 940 670	-218 496	-0,6
Achats	5 / 0	10 / 0	2 001 840	234 618	2 236 458	2 282 100	-45 642	-2,0
	62 / 0	182 / 7	32 284 133	27 821 562	60 105 695	60 801 406	-695 711	-1,1
Total, objectifs stratégiques	1 382 / 7	1 265 / 6	310 732 576	130 024 518	440 757 094	440 269 427	487 667	0,1
Services de management								
Direction générale	18 / 0	18 / 0	5 802 905	1 879 949	7 682 854	7 839 647	-156 793	-2,0
Développement des ressources humaines	41 / 0	75 / 11	16 208 895	3 501 154	19 710 049	20 229 642	-519 593	-2,6
Services financiers	31 / 0	58 / 6	12 163 368	1 229 786	13 393 154	13 800 157	-407 003	-2,9
Programmation et gestion	33 / 0	7 / 7	7 014 598	552 367	7 566 965	7 721 393	-154 428	-2,0
Cabinet du directeur exécutif, gestion et administration	4 / 0	2 / 0	1 104 577	16 416	1 120 993	1 126 465	-5 472	-0,5
	127 / 0	162 / 0	42 294 343	7 179 672	49 474 015	50 717 304	-1 243 289	-2,5
Contrôle et évaluation								
Audit interne et contrôle	8 / 0	3 / 0	1 782 720	198 700	1 981 420	1 406 341	575 079	40,9
Comité consultatif de contrôle indépendant	0 / 0	0 / 0	169 000	50 000	219 000	0	219 000	n/a
Evaluation	6 / 0	2 / 0	1 444 056	205 291	1 649 347	937 210	712 137	76,0
	14 / 0	5 / 0	3 395 776	453 991	3 849 767	2 343 551	1 506 216	64,3
Autres provisions budgétaires	2 / 0	2 / 5	1 469 310	30 367 874	31 837 184	31 708 184	129 000	0,4
Ajustement pour mouvements de personnel	0 / 0	0 / 0	-5 052 727	0	-5 052 727	-5 052 727	0	0,0
TOTAL PARTIE I	1 647 / 0	1 637 / 9	410 439 676	177 032 599	587 472 275	587 253 275	219 000	0,0

	Propositions de budget pour 2008-09					Budget révisé 2006-07 ¹	Ecart	
	Services organiques	Services généraux	Dépenses de personnel	Autres dépenses	Ressources totales			
	(années/mois de travail)				(en dollars constants de 2006-07)		%	
PARTIE II. DÉPENSES IMPRÉVUES								
Dépenses imprévues				875 000	875 000	875 000	0	0,0
PARTIE III. FONDS DE ROULEMENT								
Fonds de roulement						0	0	n/a
TOTAL (PARTIES I-III)	1 647 / 0	1 637 / 9	410 439 676	177 907 599	588 347 275	588 128 275	219 000	0,0
PARTIE IV. INVESTISSEMENTS INSTITUTIONNELS ET ÉLÉMENTS EXTRAORDINAIRES								
Sécurité	2 / 0	0 / 0	363 744	2 336 256	2 700 000	2 791 087	-91 087	-3,3
Locaux	0 / 0	0 / 0	0	2 000 000	2 000 000	643 200	1 356 800	210,9
Technologies de l'information et de la communication	0 / 0	0 / 0	320 000	452 725	772 725	1 077 440	-304 715	-28,3
Suivi de la session maritime de la Conférence internationale du Travail	0 / 0	0 / 0	300 000	0	300 000	1 669 998	-1 369 998	-82,0
IPSAS	0 / 0	0 / 0	180 000	10 000	190 000	0	190 000	n/a
TOTAL PARTIE IV	2 / 0	0 / 0	1 163 744	4 798 981	5 962 725	6 181 725	-219 000	-3,5
TOTAL (PARTIES I-IV)	1 649 / 0	1 637 / 9	411 603 420	182 706 580	594 310 000	594 310 000	0	0,0

¹ En raison de la réorganisation du Secteur de l'emploi, les ressources ne sont pas comparables entre 2006-07 et 2008-09. Un montant de 3 669 927 dollars est transféré d'ITCOM à PROGRAM, un autre, de 19 703 dollars, est transféré de PROGRAM au cabinet du directeur exécutif du Secteur de la gestion et de l'administration.

Objectifs stratégiques

348. Normes et principes et droits fondamentaux au travail. Ce secteur technique est responsable des normes internationales du travail, de la promotion de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail, y compris ses procédures de suivi, et de l'élimination du travail des enfants. Il se compose de deux départements: le Département des principes et droits fondamentaux au travail, qui gère les grands domaines de coopération technique que sont la promotion de la Déclaration et l'élimination du travail des enfants, et le Département des normes internationales du travail, qui est chargé de la politique relative aux normes dans toute l'Organisation. Ce dernier département fournit un appui au Comité de la liberté syndicale du Conseil d'administration. L'ensemble du secteur est administré par le cabinet du directeur exécutif, qui assure également la présence de l'OIT au Myanmar. Au total, le budget de ce secteur est réduit de 1,7 pour cent, ce qui représente une diminution des ressources consacrées aux services organiques et aux services généraux, compensée par une augmentation des ressources consacrées aux dépenses autres que les dépenses de personnel.

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

l'intention des personnes handicapées et des groupes défavorisés. Le Département de la création d'emplois et du développement de l'entreprise est chargé des travaux du Bureau concernant le développement des petites entreprises, le développement local, les coopératives et les entreprises multinationales, ainsi que la réponse aux crises et la responsabilité sociale des entreprises. En outre, le secteur soutient les travaux techniques concernant des thèmes transversaux tels que l'emploi des jeunes, l'économie informelle, l'égalité entre hommes et femmes, la responsabilité sociale des entreprises et le financement solidaire, qui exigent la participation de plusieurs départements du secteur et d'autres unités du siège et du terrain. Le secteur de l'emploi dans son ensemble est administré par le cabinet du directeur exécutif. Son budget total est réduit de 2,3 pour cent. Pour obtenir ce résultat, les ressources consacrées aux services organiques et aux services généraux ont été diminuées grâce à la rationalisation des fonctions administratives, et les ressources autres que les dépenses de personnel ont été augmentées. Un montant de quelque 236 400 dollars a notamment été budgété pour le suivi du rapport sur une mondialisation juste. Du fait de la réorganisation du secteur de l'emploi, le budget proposé pour chaque département ne peut être comparé avec celui de 2006-07.

350. Protection sociale. Ce secteur technique concentre les compétences du BIT dans les domaines suivants: systèmes nationaux de sécurité sociale et analyse quantitative des systèmes de sécurité sociale existants ou en cours d'élaboration; sécurité et santé au travail; conditions de travail et d'emploi; migrations de main-d'œuvre; le VIH/SIDA et le monde du travail. Outre le programme relatif au VIH/SIDA, il se compose de deux départements: le Département de la sécurité sociale, qui est chargé des études, de l'élaboration des politiques et des stratégies, des services consultatifs et de la coopération technique liés aux questions de sécurité sociale, et le Département de la protection des travailleurs, qui est chargé de la sécurité et de la santé au travail, des conditions de travail et d'emploi et des questions relatives aux migrations. Le secteur dans son ensemble est administré par le cabinet du directeur exécutif. Son budget total est réduit de 2,4 pour cent, ce qui représente, d'une part, une diminution des ressources consacrées aux services organiques et aux services généraux et, d'autre part, une augmentation des ressources consacrées aux dépenses autres que les dépenses de personnel. Le Programme focal sur la sécurité socio-économique, qui auparavant faisait partie du Département de la sécurité sociale, a été supprimé. Son budget a été utilisé pour renforcer le secteur et réaliser des économies. Un montant de quelque 236 400 dollars a été inclus

pour les dépenses non afférentes au personnel se rapportant au suivi du rapport sur une mondialisation juste.

351. Dialogue social. Ce secteur technique concentre les compétences du BIT dans les domaines suivants: renforcement des organisations d'employeurs et de travailleurs; cadres juridiques, institutions, mécanismes et processus de dialogue social tripartite et bipartite; relations professionnelles aux niveaux de l'entreprise, du secteur, du pays et de la sous-région; conséquences pour les secteurs de tous les éléments du travail décent. Il a trois composantes – le Bureau des activités pour les employeurs, le Bureau des activités pour les travailleurs et le Département du dialogue social, de la législation et de l'administration du travail et des activités sectorielles – qui sont toutes administrées par le cabinet du directeur exécutif. Le Bureau des activités pour les employeurs et le Bureau des activités pour les travailleurs entretiennent et développent les relations du Bureau avec les partenaires sociaux. Le Département du dialogue social, de la législation et de l'administration du travail et des activités sectorielles aide les Etats Membres à améliorer les institutions, les processus et les mécanismes qui favorisent le dialogue social, et il facilite l'échange d'informations entre les mandants tripartites de l'OIT sur l'évolution des questions sociales et du travail dans tel ou tel secteur économique. Les ressources allouées à ce secteur ont été réduites de 1,6 pour cent. Ce résultat a été obtenu en diminuant les ressources consacrées aux services organiques et aux services généraux et en augmentant les ressources pour les dépenses non afférentes au personnel, dans lesquelles un montant de quelque 236 400 dollars a été inclus pour le suivi du rapport sur une mondialisation juste.

Programmes intersectoriels

352. Le Département de la communication et de l'information du public est chargé de coordonner les activités de communication, de publication et de gestion des connaissances du BIT. Il donne des conseils sur les activités de sensibilisation et les relations avec les médias; il examine les initiatives et documents d'information destinés au grand public; il gère le site Web (public) de l'OIT et le site Intranet du BIT; il facilite l'accès du personnel du BIT, des mandants et des clients externes à l'information grâce à la bibliothèque et à ses services d'information en ligne; enfin, il gère la production, la commercialisation et la distribution des publications du BIT. L'appui aux sites Internet et Intranet a été accru. Les ressources ont été réduites de 1,5 pour cent, essentiellement par une réduction des ressources en personnel des services organiques.

353. Relations externes et partenariats. Ce bureau apporte son soutien au Directeur général

et au BIT pour ce qui est des relations avec le système multilatéral, s'efforce de renforcer les liens avec les organisations du système des Nations Unies et les autres partenaires internationaux, et fait valoir les perspectives et les positions de l'OIT auprès de ces organisations et à l'occasion de réunions et de tribunes organisées par la communauté internationale. Le bureau de liaison de New York est le principal point de contact avec l'ONU et les institutions spécialisées établies à New York. Les ressources en personnel des services organiques de ce programme ont été augmentées de 6,6 pour cent compte tenu de l'expansion des activités de coordination du système des Nations Unies.

354. Appui à la réforme des Nations Unies et aux programmes interinstitutions. Ce programme apporte un soutien à la réforme des Nations Unies et au renforcement de la collaboration interinstitutions.

355. Le programme **Egalité entre hommes et femmes** est chargé de faciliter la mise en œuvre d'une stratégie d'intégration des questions relatives à l'égalité entre hommes et femmes dans tous les aspects des travaux du BIT, tant au siège que sur le terrain. Il permet au Bureau d'étendre sa base de connaissances sur ces questions et de contribuer de façon visible à l'égalité entre les sexes. Les ressources affectées à ce programme ont été maintenues au même niveau qu'en 2006-07.

356. Contribution de l'OIT à une mondialisation équitable. Ce programme permet aux secteurs et aux régions d'assurer le suivi des discussions sur la dimension sociale de la mondialisation.

357. L'Institut international d'études sociales est un lieu stratégique où l'on étudie les nouveaux aspects des politiques du travail qui ont une incidence sur l'OIT. Il offre par ailleurs un moyen de dialogue libre et informel entre les chercheurs du monde entier, le personnel du BIT et les mandants de l'Organisation. La contribution de l'OIT à l'Institut international d'études sociales a été réduite en termes réels de 3 pour cent (151 900 dollars environ), compte tenu des réserves financières de l'Institut.

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

359. Intégration des politiques est le département technique qui apporte des connaissances spécialisées au BIT sur les tendances économiques globales et la mondialisation, les politiques et programmes intégrés concernant le travail dé-

cent et les stratégies de réduction de la pauvreté au niveau national. Le budget du Département de l'intégration des politiques a été réduit de 8,7 pour cent en termes réels, en raison notamment du transfert d'un poste de la catégorie des services organiques au Bureau de statistique.

360. Le programme **Statistiques** est responsable du travail d'élaboration et d'analyse des statistiques du travail. Comparées à 2006-07, les ressources affectées à ce programme ont augmenté de 5,1 pour cent en raison du transfert d'un poste de la catégorie des services organiques provenant du Département de l'intégration des politiques.

361. La **Réserve pour les réunions techniques** est destinée à couvrir les frais liés à l'établissement des rapports des réunions techniques et à l'organisation de ces réunions. Les ressources affectées à ce programme ont été réduites de 30,1 pour cent. Un montant de 500 000 dollars, prélevé sur la Réserve pour les réunions techniques, a été réparti entre les régions pour les réunions tripartites régionales et sous-régionales sur le suivi des décisions des réunions régionales, du Conseil d'administration et de la Conférence, y compris la promotion de la ratification de la nouvelle convention du travail maritime, 2006. La dotation pour les réunions techniques couvre également les frais liés à l'organisation de la Conférence internationale des statisticiens du travail de 2008. Le Conseil d'administration sera invité, lors de ses prochaines sessions, à se prononcer sur le sujet et la composition des autres réunions techniques.

Régions

362. Partenariats et coopération pour le développement est le point focal pour la mobilisation des ressources et les partenariats avec les donateurs et soutient l'élaboration, la gestion et l'évaluation des programmes de coopération technique dans tout le BIT. Ce travail suppose une coordination avec les départements techniques et les services extérieurs sur les politiques et procédures de coopération technique ainsi que la coordination de la collaboration opérationnelle à l'échelle du système des Nations Unies, notamment sur le terrain et par l'intermédiaire du Groupe des Nations Unies pour le développement. Les ressources affectées à ce programme sont maintenues au même niveau qu'en 2006-07.

Programmes extérieurs en Afrique

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

364. Il existe six bureaux sous-régionaux:

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

365. Les ressources pour la région ont augmenté de 2,5 pour cent. Cette augmentation doit permettre essentiellement d'accroître le personnel de la catégorie des services organiques. Les ressources non afférentes au personnel comprennent des ressources affectées à la tenue de réunions tripartites régionales et sous-régionales sur le suivi des décisions des réunions régionales, du Conseil d'administration et de la Conférence, y compris la promotion de la ratification de la nouvelle convention du travail maritime, 2006. Sont également incluses des ressources destinées à la promotion d'une mondialisation équitable et au renforcement des services aux mandants dans le contexte des programmes par pays de promotion du travail décent.

Programmes extérieurs dans les Amériques

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

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

368. Il existe quatre bureaux sous-régionaux:

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

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

370. Les ressources pour la région ont augmenté de 1,9 pour cent. Cette augmentation permettra d'accroître les ressources en personnel des catégories organiques et les ressources non afférentes au personnel. Ces dernières comprennent des ressources affectées à la tenue de réunions tripartites régionales et sous-régionales sur le suivi des décisions des réunions régionales, du Conseil d'administration et de la Conférence, y compris la promotion de la ratification de la nouvelle convention du travail maritime, 2006. Sont également incluses des ressources destinées à la promotion d'une mondialisation équitable et au renforcement des services aux mandants dans le contexte des programmes par pays de promotion du travail décent.

Programmes extérieurs dans les Etats arabes

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

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

373. Le montant total des ressources pour la région a été augmenté de 2 pour cent. Cette augmentation doit permettre essentiellement d'accroître le personnel de la catégorie des services organiques. Les ressources non afférentes au personnel comprennent des ressources affectées à la tenue de réunions tripartites régionales et sous-régionales sur le suivi des décisions des réunions régionales, du Conseil d'administration et de la Conférence, y compris la promotion de la ratification de la nouvelle convention du travail maritime, 2006. Sont également incluses des ressources destinées à la promotion d'une mondialisation équitable et au renforcement des services aux mandants dans le contexte des programmes par pays de promotion du travail décent.

Programmes extérieurs en Asie et dans le Pacifique

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

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

376. Il existe trois bureaux sous-régionaux:

- le bureau sous-régional pour l'Asie de l'Est, situé à Bangkok, qui dessert les pays suivants: Brunéi Darussalam, Cambodge, Chine, République de Corée, République démocratique populaire de Corée, République démocratique populaire lao, Malaisie, Mongolie, Myanmar, Singapour, Thaïlande et Viet Nam;

- le bureau sous-régional pour l'Asie du Sud-Est et le Pacifique, situé à Manille, qui dessert les pays et territoires suivants: Fidji, Iles Salomon, Indonésie, Kiribati, Papouasie-Nouvelle-Guinée, Etat indépendant du Samoa, Philippines, Timor-Leste et pays insulaires du Pacifique Sud;
- le bureau sous-régional pour l'Asie du Sud, situé à New Delhi, qui dessert les pays suivants: Afghanistan, Bangladesh, Bhoutan, Inde, République islamique d'Iran, Maldives, Népal et Sri Lanka.

377. Les ressources pour la région ont augmenté de 2 pour cent. Cette augmentation permettra d'accroître les ressources en personnel des catégories organiques et des services généraux, et les ressources non afférentes au personnel. Ces dernières comprennent des ressources affectées à la tenue de réunions tripartites régionales et sous-régionales sur le suivi des décisions des réunions régionales, du Conseil d'administration et de la Conférence, y compris la promotion de la ratification de la nouvelle convention du travail maritime, 2006. Sont également incluses des ressources destinées à la promotion d'une mondialisation équitable, au renforcement des services aux mandants dans le contexte des programmes par pays de promotion du travail décent, et aussi à couvrir une partie du coût de la présence de l'OIT au Myanmar.

Programmes extérieurs en Europe et en Asie centrale

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

379. Les bureaux de l'OIT sont situés à Ankara, Berlin et Bruxelles (pour l'UE et les pays du Benelux), à Lisbonne, Madrid, Paris et Rome. Le Royaume-Uni et l'Irlande sont desservis par un fonctionnaire de liaison. Il existe également des correspondants nationaux dans les pays suivants: Albanie, Arménie, Azerbaïdjan, Bélarus, Bosnie-Herzégovine, Bulgarie, Kazakhstan, Kirghizistan, République de Moldova, Roumanie et Ukraine.

380. Il existe deux bureaux sous-régionaux:

- le bureau sous-régional pour l'Europe centrale et orientale, situé à Budapest, qui dessert les pays et territoires suivants: Albanie, Bosnie-Herzégovine, Bulgarie, Croatie, Estonie, ex-République yougoslave de Macédoine, Hongrie, territoire du Kosovo administré par la MINUK, Lettonie, Lituanie,

République de Moldova, Monténégro, Pologne, Roumanie, Serbie, Slovaquie, Slovénie, République tchèque et Ukraine;

- le bureau sous-régional pour l'Europe orientale et l'Asie centrale, situé à Moscou, qui dessert les pays suivants: Arménie, Azerbaïdjan, Bélarus, Géorgie, Kazakhstan, Kirghizistan, Ouzbékistan, Fédération de Russie, Tadjikistan et Turkménistan.

381. Les ressources pour la région ont augmenté de 0,4 pour cent. Cette augmentation permettra d'accroître les ressources en personnel des catégories organiques et les ressources non afférentes au personnel. Ces dernières comprennent des ressources affectées à la tenue de réunions tripartites régionales et sous-régionales sur le suivi des décisions des réunions régionales, du Conseil d'administration et de la Conférence, y compris la promotion de la ratification de la nouvelle convention du travail maritime, 2006. Sont également incluses des ressources destinées à la promotion d'une mondialisation équitable et au renforcement des services aux mandants dans le contexte des programmes par pays de promotion du travail décent.

Services d'appui

382. Informatique et communications. Ce service est chargé de l'infrastructure informatique du BIT (matériels, logiciels et connexions), de la fourniture de services de consultants en matière de développement des applications, de l'administration des bases de données, des activités de recherche-développement dans le domaine informatique, des normes informatiques et de l'aspect technique de l'exploitation d'IRIS. Le niveau du budget 2006-07 a été révisé à la baisse (moins 2 pour cent) pour tenir compte de la prise en charge de l'aspect fonctionnel d'IRIS par le Bureau de programmation et de gestion.

383. Administration intérieure. Ce bureau, qui a été réorganisé, se compose de trois sections: section de l'accueil, section de l'entretien du bâtiment et section des dossiers et des communications. Il gère et administre les biens, les services de voyage, de transport et d'assurance et administre les services sous-traités – sécurité, restauration et nettoyage notamment. Il s'occupe également de tout ce qui a trait au matériel, au mobilier et aux fournitures, au téléphone, au service de télécopie et de messagerie, ainsi qu'à la maintenance du système central de classement et d'archivage. Les fonctions d'achat ne relèvent plus de ce bureau et sont désormais présentées séparément dans le budget, en conséquence de quoi le niveau du budget 2006-07 a été révisé. Les ressources sont réduites de 0,6 pour cent du fait de la suppression d'un poste de la catégorie des services généraux.

384. La section des **achats et contrats** est chargée de l'administration des procédures d'achat, de l'achat de matériel et de services, ainsi que de la sous-traitance et de la gestion du mobilier de bureau et des articles de papeterie. Elle relève désormais directement du Trésorier et contrôleur des finances. Les ressources ont été réduites de 2 pour cent, essentiellement en diminuant les ressources consacrées aux services organiques, des gains d'efficacité étant rendus possibles par une réorganisation du travail.

Services de management

385. Direction générale. La direction générale recouvre la direction exécutive du Bureau. Les ressources ont été réduites de 2 pour cent en termes réels. Dans cette limite, les ressources consacrées aux services organiques ont été augmentées et les ressources non afférentes au personnel diminuées.

386. Développement des ressources humaines. Ce département gère la planification du personnel et les appuis à 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 ont été diminuées de 2,6 pour cent, principalement en réduisant les dépenses non afférentes au personnel et en supprimant des années de travail des services généraux. Les ressources allouées au bureau du Médiateur et à la Commission consultative paritaire de recours sont intégrées dans ce programme, sans préjudice des dispositions qui pourraient être prises en ce qui concerne l'autorité dont ils relèvent.

387. Services financiers. Ils sont chargés d'assurer la bonne exécution des tâches et des obligations financières, conformément au Règlement financier et aux Règles de gestion financière. Les ressources allouées à ce programme ont été réduites de 2,9 pour cent en termes réels. Ceci a été rendu possible par une diminution des années de travail des services organiques, partiellement compensée par une augmentation des dépenses non afférentes au personnel.

388. Programmation et gestion. Ce bureau fournit au Conseil d'administration et à la Conférence l'analyse et les propositions nécessaires pour définir le programme d'activités de l'OIT et pour en suivre et en évaluer l'exécution. Il conseille le Bureau sur les mesures à prendre pour améliorer les structures internes et les systèmes de gestion et fournit un appui à cet effet, notamment par le support fonctionnel intégré d'IRIS. Le niveau du budget 2006-07 a été révisé pour incorporer le transfert de la dotation relative au support fonctionnel d'IRIS précédemment gérée par le Bureau de l'informatique et des communications, ainsi que le transfert de ressources

non afférentes au personnel. Les ressources allouées à ce programme ont été réduites de 2 pour cent. Ce résultat a été obtenu en diminuant les ressources consacrées aux services organiques.

389. Le Bureau de l'**audit interne et du contrôle** exerce un contrôle conformément aux dispositions de l'article 30 d) du Règlement financier de l'Organisation. Il relève directement du Directeur général. Ses ressources ont été augmentées de 40,9 pour cent en termes réels pour renforcer la fonction de contrôle. Cette augmentation porte sur les ressources consacrées aux services organiques et aux services généraux et sur les ressources non afférentes au personnel.

390. En outre, une provision a été constituée pour la création d'un **Comité consultatif de contrôle indépendant**, sous réserve des décisions que prendra le Conseil d'administration à sa 298^e session (mars 2007). 219 000 dollars ont été réservés pour couvrir les frais liés aux réunions du comité durant la période biennale.

391. Evaluation est un programme chargé de fournir au BIT des services d'évaluation indépendante de qualité. Les ressources ont été accrues de quelque 712 100 dollars en termes réels pour renforcer les fonctions d'évaluation du Bureau, comme le Conseil d'administration en a convenu. Cette augmentation porte sur les ressources consacrées aux services organiques et aux services généraux et sur les ressources non afférentes au personnel.

392. Gestion et administration est le cabinet du directeur exécutif pour le secteur de la gestion et de l'administration. Ce secteur comprend le Département des services financiers (FINANCE), le Bureau de programmation et de gestion (PROGRAM), le Département du développement des ressources humaines (HRD), le Bureau de l'administration intérieure (INTER) et le Bureau de l'informatique et des communications (ITCOM). Le directeur exécutif est responsable de l'ensemble des services de gestion et d'administration du BIT. Le niveau du budget pour 2006-07 a été révisé pour tenir compte du transfert de dépenses non afférentes au personnel du Bureau de programmation et de gestion au cabinet du directeur exécutif. Compte tenu de la diminution globale des ressources allouées aux services de management, les ressources devant couvrir les dépenses non afférentes au personnel ont ensuite été réduites de 0,5 pour cent.

Autres provisions budgétaires

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

qui ne relèvent spécifiquement d'aucun autre titre du programme et budget.

394. *Annuités dues pour le bâtiment du BIT.* Une provision est constituée pour le versement de deux annuités de 3 702 300 francs suisses en 2008 et 2009 (soit 5 923 677 dollars pour l'exercice biennal) en remboursement du prêt accordé pour le bâtiment du BIT par la Fondation des immeubles pour les organisations internationales (FIPOI). Le prêt sera entièrement remboursé en 2025.

395. *Caisse des pensions du personnel du BIT.* Bien que la provision reste la même en termes réels compte tenu de la diminution du nombre des titulaires d'une pension versée par la caisse, une réduction des coûts de quelque 152 000 dollars a été prévue pour 2008-09.

396. *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.

397. *Caisse d'assurance pour la protection de la santé du personnel (CAPS): contribution au titre de l'assurance des fonctionnaires retraités.* Cette provision, qui s'élève à quelque 18,8 millions de dollars, correspond à la contribution de l'OIT à la CAPS au titre de l'assurance des fonctionnaires retraités, des bénéficiaires d'une pension d'invalidité, des conjoints survivants et des orphelins. En 2006-07, une provision générale de 5 millions de dollars a été prévue pour faire face partiellement à la détérioration de la situation financière de la caisse. Sur cette augmentation, environ 1,7 million de dollars est lié aux dépenses de personnel et est actuellement incorporé dans la catégorie de dépenses appropriée par une provision pour augmentation des coûts. Le montant proposé pour 2008-09 pour les fonctionnaires retraités est le même en termes réels qu'en 2006-07. Les paragraphes 467 à 477 de l'annexe documentaire 2 font état des mesures requises pour faire face à l'accroissement des coûts de la caisse.

398. *Contribution au Fonds pour le bâtiment et le logement.* La contribution du budget ordinaire à ce fonds (370 000 francs suisses, ou 299 371 dollars par période biennale) est la même en termes réels que pour la période biennale précédente. Une provision de 2 millions de dollars a été inscrite dans la Partie IV de ces propositions (Investissements institutionnels et éléments extraordinaires) pour établir à un niveau plus réaliste le niveau de financement du fonds par le budget ordinaire.

399. *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 (345 347 dollars);
- Conseil des chefs de secrétariat (303 408 dollars) pour:
 - le *Comité de haut niveau sur la gestion* (270 544 dollars);
 - le *Comité de haut niveau sur les programmes* (32 864 dollars);
- Commission de la fonction publique internationale (785 739 dollars);
- Ecole des cadres des Nations Unies (52 125 dollars);
- Activités au titre des enquêtes communes sur les conditions d'emploi (157 668 dollars).

400. Le crédit total de quelque 1,64 million de dollars couvre les contributions de l'OIT à ces diverses entités du régime commun des Nations Unies et demeure inchangé en termes réels par rapport à 2006-07.

401. *Unité de services de santé.* A la fin de 2005, le Service médical commun a été dissous et les unités médicales ont été absorbées dans les organisations où elles se trouvaient, comme les organisations participantes en avaient décidé d'un commun accord. Le budget 2006-07 proposait d'utiliser la contribution de l'OIT au Service médical commun pour créer une unité de sécurité et de santé au travail faisant partie intégrante du Bureau et assumant les fonctions de l'actuelle Unité de services de santé, la dotation en effectifs et le fonctionnement de l'unité étant financés par le budget (1 540 431 dollars) alloué auparavant au Service médical commun. La provision est la même en termes réels que pour l'exercice précédent.

402. *Frais de vérification externe des comptes.* Les ressources prévues sous cette rubrique, qui s'élèvent à 703 926 dollars, doivent couvrir les frais de vérification de tous les fonds commis à la garde du Directeur général (budget ordinaire, ressources du PNUD, fonds fiduciaires, comptes extrabudgétaires et autres comptes spéciaux) et demeurent les mêmes en termes réels que pour l'exercice précédent.

403. *Tribunal administratif.* Les ressources sous cette rubrique couvrent la rémunération du greffier du Tribunal administratif, les services d'un secrétariat à temps partiel et une partie des autres dépenses de fonctionnement. Les autres dépenses de fonctionnement sont les dépenses afférentes au greffier adjoint, aux services de secrétariat, aux frais de mission, de traduction et de mise à jour de la banque de données sur la jurisprudence du Tribunal, aux honoraires et aux frais de voyage des juges. Elles sont réparties en fonction de la part du personnel du BIT dans les effectifs des

organisations qui reconnaissent la compétence du Tribunal et du nombre de cas dans lesquels le BIT est mis en cause par rapport au nombre total des cas soumis au Tribunal pendant la période biennale. La provision est la même en termes réels que pour l'exercice précédent.

404. Représentation du personnel. L'article 10.1 du Statut du personnel accorde aux membres du Comité du Syndicat du personnel le temps qui leur est nécessaire pour représenter le personnel du Bureau lors de consultations portant sur les conditions de travail et d'emploi. Comme lors des périodes biennales précédentes, une dotation de 4/00 années de travail des services organiques et 1/00 année de travail des services généraux est prévue pour financer en partie le remplacement des membres du Comité du Syndicat du personnel dans les services où ils travaillent habituellement. Une dotation complémentaire de 2/00 années de travail des services généraux est prévue pour le financement d'un secrétaire pour le Syndicat du personnel. La provision totale pour la représentation du personnel est de 1 060 000 dollars environ.

405. Services de crèche et de garderie. Un accroissement réel de 161 000 francs suisses a été proposé pour couvrir la subvention de places de crèche supplémentaires à la crèche locale pour le personnel et les mandants. La provision totale atteint maintenant 431 000 francs suisses (quelque 345 000 dollars).

406. 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 2008-09 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

407. 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.

408. 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.

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

Exercice	Dollars des Etats-Unis
1996-97	438 900
1998-99	8 682 250
2000-01	2 550 600
2002-03	3 520 000
2004-05	1 473 500

410. 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.

411. A sa 221^e session (novembre 1982), le Conseil d'administration a approuvé la proposition du Directeur général visant à ce que la provision sous cette rubrique soit fixée à un niveau plus réaliste. Le Directeur général avait proposé une augmentation à cette provision en 2006-07, mais le montant a été ramené au niveau initial en raison du climat qui prévalait alors, marqué par les contraintes financières. Le Directeur général, conscient de la nécessité de maintenir cette provision à un niveau raisonnable en proportion du budget, propose de la laisser au niveau de 2006-07 – à savoir, 875 000 dollars.

Partie III: Fonds de roulement

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

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

413. 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.

414. Remboursement des prélèvements. En vertu des dispositions de l'article 21.2 du Règlement financier, toute somme prélevée sur le Fonds de roulement pour financer des dépenses budgétaires

res en attendant le versement des contributions sera remboursée en utilisant des arriérés de contributions reçus. Les sommes prélevées pour financer des dépenses engagées pour faire face à des besoins imprévus ou des circonstances exceptionnelles avec l'autorisation préalable du Conseil d'administration seront remboursées en mettant en recouvrement une contribution supplémentaire auprès des Etats Membres. Il ne devrait pas être nécessaire d'ouvrir des crédits dans cette partie du budget en 2008-09.

Partie IV: Investissements institutionnels et éléments extraordinaires

415. Des crédits sont prévus sous cette rubrique pour financer les investissements institutionnels au titre de la sécurité, des locaux et des technologies de l'information et de la communication, ainsi que de deux nouveaux éléments extraordinaires – le suivi de la 94^e session (maritime) de la Conférence internationale du Travail et les Normes comptables internationales pour le secteur public (IPSAS) – pour lesquels aucun crédit n'est prévu dans la Partie I du budget.

416. Sécurité. Pour donner suite à l'engagement du Conseil d'administration de faire en sorte que les besoins globaux en matière de sécurité soient satisfaits, une provision de 2,7 millions de dollars a été constituée pour couvrir les dépenses liées à la sécurité en rapport avec: les fournitures et accessoires nécessaires pour appliquer les Normes minimales de sécurité opérationnelle (MOSS) et les Normes minimales de sécurité opérationnelle en matière de résidence (MORSS), le poste de coordonnateur pour les mesures de sécurité au

siège, la contribution de l'Organisation au bureau du Coordonnateur des Nations Unies pour les mesures de sécurité (UNSECOORD) (900 000 dollars) et la formation liée aux MOSS.

417. Locaux. Une provision de 2 millions de dollars est proposée pour établir le financement du Fonds pour le bâtiment et le logement à un niveau plus réaliste, de manière à pouvoir faire face aux besoins futurs du Bureau concernant les locaux de l'OIT.

418. Technologies de l'information et de la communication. Une provision est constituée pour le remplacement de serveurs (50 000 dollars), le remplacement du câblage de réseau (50 000 dollars), la mise à niveau du système téléphonique (100 000 dollars), le déploiement du système de gestion électronique des documents (EDMS) au siège et sur le terrain (320 000 dollars), et les investissements et mises à niveau dans le domaine informatique. Il est à noter que ces ressources sont insuffisantes pour financer les besoins futurs dans le domaine informatique. Les ressources ont été réduites de 28,3 pour cent par rapport aux niveaux de 2006-07.

419. Suivi de la session maritime de la Conférence. Outre les crédits prévus dans le cadre du budget des régions, 300 000 dollars sont mis de côté pour assurer la promotion de la convention du travail maritime, 2006.

420. IPSAS. Lorsqu'il a approuvé l'adoption des IPSAS à sa 297^e session (novembre 2006), le Conseil d'administration a été avisé du montant estimatif des dépenses à engager en 2006-07 et en 2008-09. Un montant de 190 000 dollars sera nécessaire pour couvrir le coût des services de conseil et les autres dépenses liées à la mise en application des IPSAS pendant l'exercice.

Détail des augmentations de coûts

	2006-07	2008-09	Augmentations du programme		Augmentations de coûts		2008-09	% du budget
	Dollars E.-U.	Dollars E.-U.	Dollars E.-U.	%	Dollars E.-U.	%	Dollars E.-U.	%
PARTIE I. BUDGET COURANT								
Organes directeurs	67 267 536	66 606 942	-660 594	-1,0	4 515 394	6,8	71 122 336	11,1
Conférence internationale du Travail	11 432 893	11 132 893	-300 000	-2,6	927 059	8,3	12 059 952	
Conseil d'administration	4 879 681	4 879 681	0	0,0	323 065	6,6	5 202 746	
Réunions régionales	844 309	615 467	-228 842	-27,1	180 362	29,3	795 829	
Services juridiques	2 906 742	3 074 990	168 248	5,8	176 222	5,7	3 251 212	
Relations, réunions et documents	47 203 911	46 903 911	-300 000	-0,6	2 908 686	6,2	49 812 597	
Objectifs stratégiques	440 269 427	440 757 094	487 667	0,1	31 180 095	7,1	471 937 189	74,0
Programmes techniques	204 961 629	202 763 116	-2 198 513	-1,1	12 331 863	6,1	215 094 979	33,7
Normes et principes et droits fondamentaux au travail	31 242 645	30 707 670	-534 975	-1,7	1 943 085	6,3	32 650 755	
Emploi	40 994 967	40 070 346	-924 621	-2,3	2 557 324	6,4	42 627 670	
Protection sociale	29 423 826	28 708 798	-715 028	-2,4	1 779 616	6,2	30 488 414	
Dialogue social	45 412 786	44 680 104	-732 682	-1,6	2 726 880	6,1	47 406 984	
Programmes intersectoriels								
Communication et information du public	22 143 854	21 813 002	-330 852	-1,5	1 383 435	6,3	23 196 437	
Relations externes et partenariats	5 511 764	5 873 857	362 093	6,6	411 799	7,0	6 285 656	
Appui à la réforme des Nations Unies et aux programmes interinstitutions	0	2 500 988	2 500 988	n/a	140 312	5,6	2 641 300	
Egalité entre hommes et femmes	2 484 948	2 484 948	0	0,0	152 355	6,1	2 637 303	
Contribution de l'OIT à une mondialisation équitable	945 594	0	-945 594	-100,0	0	0,0	0	
Institut international d'études sociales	5 065 714	4 913 743	-151 971	-3,0	161 281	3,3	5 075 024	
Centre international de formation de l'OIT, Turin	6 085 751	6 085 751	0	0,0	183 790	3,0	6 269 541	
Intégration des politiques	6 801 673	6 212 058	-589 615	-8,7	377 367	6,1	6 589 425	
Statistiques	7 188 154	7 551 898	363 744	5,1	459 395	6,1	8 011 293	

	2006-07	2008-09	Augmentations du programme		Augmentations de coûts		2008-09	% du budget
	Dollars E.-U.	estimations en dollars constants de 2006-07 Dollars E.-U.	(diminutions)	%	(diminutions)	%	Dollars E.-U.	total
Réserve pour les réunions techniques	1 659 953	1 159 953	-500 000	-30,1	55 224	4,8	1 215 177	
Régions et coopération technique	174 506 392	177 888 283	3 381 891	1,9	15 442 014	8,7	193 330 297	30,3
Partenariats et coopération pour le développement	2 765 151	2 765 151	0	0,0	155 313	5,6	2 920 464	
Programmes extérieurs en Afrique	52 978 706	54 301 670	1 322 964	2,5	4 523 698	8,3	58 825 368	
Programmes extérieurs dans les Amériques	43 547 675	44 384 990	837 315	1,9	4 176 628	9,4	48 561 618	
Programmes extérieurs dans les Etats arabes	10 659 457	10 870 897	211 440	2,0	775 598	7,1	11 646 495	
Programmes extérieurs en Asie et dans le Pacifique	46 991 671	47 928 203	936 532	2,0	4 744 799	9,9	52 673 002	
Programmes extérieurs en Europe et en Asie centrale	17 563 732	17 637 372	73 640	0,4	1 065 978	6,0	18 703 350	
Services d'appui	60 801 406	60 105 695	-695 711	-1,1	3 406 218	5,7	63 511 913	10,0
Informatique et communications	21 578 636	21 147 063	-431 573	-2,0	1 415 550	6,7	22 562 613	
Administration intérieure	36 940 670	36 722 174	-218 496	-0,6	1 852 442	5,0	38 574 616	
Achats	2 282 100	2 236 458	-45 642	-2,0	138 226	6,2	2 374 684	
Services de management	50 717 304	49 474 015	-1 243 289	-2,5	2 988 212	6,0	52 462 227	8,2
Direction générale	7 839 647	7 682 854	-156 793	-2,0	480 010	6,2	8 162 864	
Développement des ressources humaines	20 229 642	19 710 049	-519 593	-2,6	1 135 832	5,8	20 845 881	
Services financiers	13 800 157	13 393 154	-407 003	-2,9	814 341	6,1	14 207 495	
Programmation et gestion	7 721 393	7 566 965	-154 428	-2,0	468 254	6,2	8 035 219	
Cabinet du directeur exécutif, gestion et administration	1 126 465	1 120 993	-5 472	-0,5	89 775	8,0	1 210 768	
Contrôle et évaluation	2 343 551	3 849 767	1 506 216	64,3	215 793	5,6	4 065 560	0,6
Audit interne et contrôle	1 406 341	1 981 420	575 079	40,9	127 585	6,4	2 109 005	
Comité consultatif de contrôle indépendant	0	219 000	219 000	n/a	8 078	3,7	227 078	
Evaluation	937 210	1 649 347	712 137	76,0	80 130	4,9	1 729 477	
Autres provisions budgétaires	31 708 184	31 837 184	129 000	0,4	5 164 023	16,2	37 001 207	5,8
Ajustement pour mouvements de personnel	-5 052 727	-5 052 727	0	0,0	-328 206	6,5	-5 380 933	-0,8
TOTAL PARTIE I	587 253 275	587 472 275	219 000	0,0	43 735 311	7,4	631 207 586	98,9

	2006-07	2008-09	Augmentations du programme		Augmentations de coûts		2008-09	% du budget
	Dollars E.-U.	estimations en dollars constants de 2006-07 Dollars E.-U.	(diminutions)	(diminutions)	(diminutions)	(diminutions)	% du budget	total
	Dollars E.-U.	Dollars E.-U.	Dollars E.-U.	%	Dollars E.-U.	%	Dollars E.-U.	%
PARTIE II. DÉPENSES IMPRÉVUES								
Dépenses imprévues	875 000	875 000	0	0,0	0	0,0	875 000	0,1
PARTIE III. FONDS DE ROULEMENT								
Fonds de roulement	-	-	-	-	-	-	-	-
TOTAL (PARTIES I-III)	588 128 275	588 347 275	219 000	0,0	43 735 311	7,4	632 082 586	99,0
PARTIE IV. INVESTISSEMENTS INSTITUTIONNELS ET ÉLÉMENTS EXTRAORDINAIRES								
Sécurité	2 791 087	2 700 000	-91 087	-3,3	85 549	3,2	2 785 549	
Locaux	643 200	2 000 000	1 356 800	210,9	0	0,0	2 000 000	
Technologies de l'information et de la communication	1 077 440	772 725	-304 715	-28,3	33 696	4,4	806 421	
Suivi de la session maritime de la Conférence internationale du Travail	1 669 998	300 000	-1 369 998	-82,0	21 017	7,0	321 017	
IPSAS	0	190 000	190 000	n/a	12 610	6,6	202 610	
TOTAL PARTIE IV	6 181 725	5 962 725	-219 000	-3,5	152 872	2,6	6 115 597	1,0
TOTAL (PARTIES I-IV)	594 310 000	594 310 000	0	0,0	43 888 183	7,4	638 198 183	100,0

Méthodologie

421. Les propositions de budget stratégique et opérationnel sont élaborées au départ sur la base de taux constants pour les coûts afin d'assurer la comparabilité du budget approuvé pour 2006-07 avec le budget proposé pour 2008-09. La présente annexe documentaire donne des détails sur la méthodologie utilisée pour calculer les augmentations de coûts pour 2008-09 et sur les montants proposés.

Base de calcul des augmentations de coûts

422. L'estimation des variations de coûts est faite à partir du calcul détaillé de chaque élément des dépenses de personnel et des autres dépenses, et toute augmentation prévue en pourcentage est appliquée au budget de 2008-09 aux taux constants pour les coûts de 2006-07 pour l'objet de dépense correspondant. Les montants prévus ont été en grande partie établis sur la base de prévisions vérifiables et indépendantes concernant les indices des prix à la consommation, dans la mesure du possible, et à partir de données publiées par des organismes faisant autorité, comme la CFPI, le FMI et les banques centrales. Les coûts des intrants et l'évolution de ces coûts dans les lieux d'affectation décentralisés font l'objet d'un examen spécifique, car dans les régions où l'OIT mène ses activités le taux d'inflation est très variable, que ce soit d'une région à l'autre ou à l'intérieur d'une même région.

423. Des coûts standard sont utilisés pour l'ensemble de la catégorie des services organiques, quel que soit le lieu d'affectation, et pour celle des services généraux à Genève. Ces coûts se composent d'un certain nombre d'éléments qui ont trait au coût de la vie, aux conditions d'emploi, aux lieux de recrutement et d'affectation, etc., et qui sont pris en considération dans le calcul des traitements et indemnités. Les augmentations des composants des coûts standard sont fondées sur les dernières orientations et décisions en matière de traitements qui ont été approuvées par l'Assemblée générale des Nations Unies sur la recommandation de la CFPI et sont applicables à l'ensemble du régime commun des Nations Unies en matière de traitements, indemnités et autres prestations. Etant donné que l'OIT participe au régime commun, le Bureau est tenu d'appliquer ces augmentations obligatoires.

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

coûts et les prévisions des principaux prestataires de services de Genève.

425. S'agissant des postes du budget relatifs aux bureaux extérieurs, on a appliqué aux barèmes de traitements nationaux les plus récents les prévisions en matière d'inflation publiées par des sources indépendantes, comme les dernières *Perspectives de l'économie mondiale* du FMI, pour les différents pays dans lesquels les bureaux sont installés. Etant donné que les prévisions en matière d'inflation peuvent rarement être établies sur plus de deux ans, elles ont été extrapolées pour l'exercice biennal 2008-09. Les taux ont été ajustés pour tenir compte de l'incidence des variations des taux de change depuis l'élaboration du budget précédent.

426. En approuvant les programmes et budgets successifs, la Conférence internationale du Travail a reconnu la nécessité d'augmenter le budget établi en dollars constants pour faire en sorte que des fonds soient disponibles pour maintenir les services fournis aux mandants au niveau souhaité. Le tableau A2-1 récapitule les augmentations de coûts approuvées et les pourcentages correspondants pour les exercices biennaux précédents.

Tableau A2-1. Augmentation des coûts dans le temps

Exercice biennal	Augmentation en % pour l'exercice	Dollars E.-U.
1992-93	13,62	44 853 593
1994-95	9,99	40 521 000
1996-97	6,26	29 192 345
1998-99	1,95	10 682 428
2000-01	-0,16	-785 000
2002-03	1,51	7 022 705
2004-05	3,22	13 980 730
2006-07	6,22	33 293 300

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

427. Depuis plusieurs périodes biennales, le BIT se fonde, pour calculer les augmentations de coûts dans la partie de son budget exécutée à Genève, sur des hypothèses formulées d'un commun accord avec les autres organismes des Nations Unies ayant leur siège ou des bureaux importants à Genève.

428. Poursuivant donc la pratique établie, qui a été approuvée par le Conseil des chefs de secrétariat (CCS) des organismes des Nations Unies (antérieurement Comité administratif de coordination (CAC)), les représentants de ces organisations se sont réunis en octobre 2006 pour

examiner les taux de change et d'inflation dont il faudrait tenir compte pour la Suisse dans leurs propositions de dépenses pour 2008-09.

429. Les principales conclusions de la réunion de coordination interinstitutions sont résumées ci-après. Sauf indication contraire, les hypothèses formulées d'un commun accord ont été utilisées pour calculer les augmentations de coûts en 2008-09 pour les dépenses à engager en Suisse.

Dépenses de personnel

430. Catégorie des services organiques et catégories supérieures. L'Assemblée générale a approuvé la recommandation de la CFPI prévoyant, à compter du 1^{er} janvier 2007, une augmentation de 4,57 pour cent du barème des traitements de base minima pour la catégorie des services organiques et les catégories supérieures selon le principe «ni gain ni perte» pour tenir compte de l'évolution, sur deux ans (2006 et 2007), des traitements nets selon le barème de base de la fonction publique de référence.

431. Traitements des agents des services généraux. La prochaine enquête sur les traitements des agents des services généraux à Genève aura lieu entre mars et avril 2007. Aucune position commune ne s'est dégagée sur les augmentations prévues pour le prochain exercice budgétaire.

432. Cotisations à la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies. Le comité mixte de la Caisse n'a recommandé de réviser ni le taux global des cotisations à la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies ni la part financée par les organisations membres. Les participants à la réunion ont décidé de maintenir le *statu quo* en ce qui concerne ce taux tout au long de la période biennale 2008-09.

433. La rémunération considérée aux fins de la pension du personnel de la catégorie des services organiques et des catégories supérieures a augmenté en septembre 2006 de 2,14 pour cent et poursuivra sa progression chaque année en proportion de l'évolution de la rémunération nette totale (c'est-à-dire du traitement de base net et de l'ajustement de poste).

434. Pour le personnel de la catégorie des services généraux, la rémunération considérée aux fins de la pension représente toujours l'équivalent en dollars de la somme du traitement brut local, de la prime éventuelle de connaissances linguistiques et, le cas échéant, du montant de l'indemnité de non-résident. Toute modification des taux de change entre le dollar et le franc suisse influencerait sur le coût en dollars de la contribution des organisations.

435. Autres dépenses communes de personnel. L'Assemblée générale a approuvé les recomman-

dations de la CFPI prévoyant une baisse des indemnités pour charges de famille versées aux fonctionnaires qui y ont droit à compter du 1^{er} janvier 2007 et aucune augmentation pour les fonctionnaires recevant déjà ces indemnités. Des augmentations du niveau de l'allocation pour frais d'études ont été approuvées pour des dépenses engagées dans les pays/zones monétaires désignés, avec effet au 1^{er} janvier 2007.

Dépenses non afférentes au personnel

436. Taux d'inflation en Suisse et autres augmentations de coûts. Les participants à la réunion de coordination interinstitutions se sont mis d'accord sur un certain nombre d'hypothèses communes en ce qui concerne l'évolution des facteurs économiques en Suisse au cours de la période considérée, notamment le taux global d'inflation, en se fondant sur les statistiques officielles, les déclarations des autorités compétentes, le point de vue d'analystes économiques réputés, et des informations recueillies auprès d'associations professionnelles et d'autres sources pertinentes. Ils ont noté que dans certains cas ces données indiquent, pour telle ou telle catégorie de dépenses, un taux d'inflation différent du taux global présumé. Ils ont également mis en garde contre le fait que, pour diverses raisons, les prévisions de chaque organisation concernant l'exercice précédent donnent corps à des hypothèses différentes quant aux montants des coûts. En conséquence, il appartient à chaque organisation de décider des ajustements à opérer dans ses prévisions pour 2006 et 2007 afin d'établir convenablement les éléments fondamentaux des coûts pour la budgétisation des conditions économiques conjointement anticipées pour 2008 et 2009. En outre, les hypothèses seraient sujettes à révision par chaque organisation sur la base de toute autre information qui viendrait à être disponible à un stade ultérieur.

437. Taux général d'inflation. L'indice officiel des prix à la consommation pour la Suisse a accusé une augmentation de 0,8 pour cent d'une année sur l'autre au cours de 2004, et une augmentation de 1,2 pour cent en 2005. Bien que le taux moyen d'augmentation entre janvier et septembre 2006 ait été de 1,3 pour cent, les participants ont convenu de retenir un taux général d'inflation de 1,5 pour cent pour 2008 et 2009.

438. Services contractuels. A l'exception du coût du papier qui devrait augmenter au rythme de 1,2 pour cent par an, il a été convenu que les augmentations pour les services contractuels en Suisse (y compris les services d'imprimerie et de reliure, l'entretien des locaux et du matériel) devraient suivre le taux d'inflation annuel présumé qui a été indiqué précédemment.

439. 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 brut. 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.* En raison de l'augmentation prévue des taxes imposées sur l'eau par les autorités locales, le prix de l'eau devrait augmenter de 3 pour cent en 2007. Pour l'électricité, il ne devrait pas y avoir de hausse cette année par rapport aux prix actuels bien que cela puisse changer en fonction des décisions prises par les autorités locales et du fait d'une éventuelle libéralisation du marché.
- *Communications (téléphone, télex, télécopie).* D'après les données dont on dispose sur l'évolution des frais de communication, les frais de téléphone sont restés à un niveau stable entre 2004 et 2006 et on ne prévoit donc aucun changement notable entre 2007 et 2009.
- *Affranchissement.* Les coûts afférents aux services postaux, aux services de coursiers et à la valise diplomatique devraient augmenter à un taux annuel de, respectivement, 11,4 pour cent, 5 pour cent et 2,5 pour cent entre 2007 et 2009.

440. Fournitures et accessoires. D'après les tendances récentes sur le marché, le prix du papier devrait augmenter au taux de 1,2 pour cent par an. La hausse du coût des autres fournitures devrait être à peu près égale au taux général d'inflation.

441. Acquisition de mobilier et de matériel. La baisse des prix du matériel de bureautique (équipement et logiciels) devrait se poursuivre, mais plus lentement. 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 une augmentation globale de quelque 5 pour cent en 2007.

Augmentation des coûts pour 2008-09

442. Selon les estimations les plus récentes, le taux d'inflation prévu pour Genève est de 1,3 pour cent en 2007 et 1 pour cent en 2008. Aux fins du présent budget, on a opté pour l'hypothèse d'un taux de 1 pour cent en 2007 et en 2008. L'hypothèse formulée d'un commun accord par les organisations des Nations Unies basées à Genève concernant le taux général d'inflation a été retenue pour 2009. Pour certains programmes impliquant certains types de dépenses, il n'est pas réaliste d'utiliser les taux moyens d'augmentation des coûts. Lorsqu'un examen spécifique a été effectué, cela est expressément indiqué ci-dessous.

443. Comme indiqué plus haut, la principale source d'estimations en matière d'inflation pour les bureaux extérieurs sont les données du FMI. Pour ces bureaux, les coûts de 2006 les plus récents sont majorés du taux d'inflation prévu pour 2007, 2008 et 2009 et il est tenu compte, dans le calcul, des variations du taux de change entre la monnaie locale et le dollar et le franc suisse (aux fins de l'établissement du budget, la monnaie locale est assimilée au franc suisse). Les taux annuels d'augmentation des coûts varient considérablement d'une région à l'autre et à l'intérieur d'une même région. Le tableau A2-2 indique le taux annuel moyen prévu pour chaque région en dollars.

Tableau A2-2. Taux annuel moyen prévu par région

Régions	Hausse annuelle en pourcentage
Afrique	5,9
Amériques	5,6
Etats arabes	3,0
Asie et Pacifique	4,9
Europe	4,7

444. Le tableau A2-3 récapitule les augmentations de coûts pour 2008-09 par objet de dépense. Au total, les augmentations de coûts pour l'exercice biennal atteignent 43,89 millions de dollars, soit 7,4 pour cent.

Tableau A2-3. Augmentations des coûts par objet de dépense (dollars E.-U.)

Objet de dépense	Budget proposé (en dollars E.-U. constants)	Montant des augmentations/ (diminution) de coûts	Augmentation/ (diminution) en % pour l'exercice biennal
Dépenses de personnel	411 603 420	29 923 203	7,3 ⁽¹⁾
Voyages en mission	13 914 899	160 946	1,2
Services contractuels	31 678 217	2 079 233	6,6
Dépenses générales de fonctionnement	40 188 536	3 034 691	7,6
Fournitures et accessoires	4 715 801	262 224	5,6
Mobilier et matériel	4 077 599	126 874	3,1
Amortissement des emprunts contractés pour le bâtiment du siège	5 923 677	0	0
Bourses d'études, allocations et CTBO	57 811 117	3 525 583	6,1
Autres dépenses	5 609 487	-50 423	-0,9
Sous-total	575 522 753	39 062 331	6,8
Caisse d'assurance pour la protection de la santé du personnel	18 787 247	4 825 852	25,7 ⁽¹⁾
Total	594 310 000	43 888 183	7,4

⁽¹⁾ Comme indiqué aux paragraphes 445 et 468, l'augmentation des coûts relative aux dépenses de personnel prend en compte un transfert de 1,7 million de dollars lié à l'exercice 2006-07 qui figurait auparavant sous la rubrique Caisse d'assurance pour la protection de la santé du personnel. L'augmentation nette des coûts pour 2008-09 s'élève donc à 6,85 pour cent.

Dépenses de personnel

445. Les dépenses de personnel représentent quelque 69 pour cent du budget total des dépenses. Avec 29,9 millions de dollars (7,3 pour cent), l'augmentation projetée dans ce domaine est la plus forte en chiffres absolus. Les augmentations des dépenses de personnel pour 2008-09 répercutent dans leur intégralité les ajustements de coûts déjà intervenus pendant l'exercice biennal en cours. Un transfert de 1,7 million de dollars lié à l'exercice 2006-07 destiné à couvrir l'augmentation des cotisations à la Caisse d'assurance pour la protection de la santé du personnel (CAPS) est également inclus. Cette augmentation a été approuvée dans le budget précédent mais a été imputée à un autre poste de dépenses.

446. Les dépenses de personnel recouvrent:

- l'ensemble des dépenses de personnel afférentes à la catégorie des services organiques et à la catégorie des services généraux au siège, budgétisées aux coûts standard et décrites plus amplement ci-après;
- la rémunération des interprètes, secrétaires de commission et autre personnel de conférence recrutés pour une courte durée, étant entendu que l'augmentation des coûts envisagée dans ce domaine correspond à ce qui est prévu en ce qui concerne le personnel des services organiques et des services généraux au siège et aux accords conclus avec

l'Association internationale des interprètes de conférence; et

- la rémunération du personnel recruté sur le plan local, étant entendu que les montants prévus dans ce domaine coïncident avec le taux annuel moyen projeté pour chacun des bureaux et chacune des régions, comme indiqué dans le tableau figurant plus haut.

Dépenses de personnel calculées aux coûts standard

447. Des coûts standard distincts sont utilisés en ce qui concerne la catégorie des services organiques, quel que soit le lieu d'affectation, et celle des services généraux à Genève. La valeur de ces coûts en 2008-09 a été obtenue par une extrapolation des coûts de 2006, dans laquelle on a tenu compte comme il convient des tendances prévisibles de l'inflation, de l'évolution des droits statutaires du personnel, des mouvements de personnel et de la composition générale de celui-ci. Des augmentations de coûts sont provisionnées pour couvrir l'augmentation du coût standard d'une année de travail des services organiques, lequel passe de 181 872 à 194 184 dollars. Le coût standard d'une année de travail des services généraux au siège est passé, quant à lui, de 109 248 à 115 656 dollars.

448. Même si ces coûts standard ont été pris en compte dans la charge estimative des augmentations de coûts, les coûts standard d'une année de travail utilisés dans les chiffres estimatifs qui figurent dans les tableaux budgétaires de l'annexe

documentaire 1 sont ceux de 2006-07, étant donné que les propositions sont présentées en dollars constants de 2006-07. Quand le budget sera adopté par la Conférence en juin, les tableaux budgétaires seront ajustés pour tenir compte des dépenses de personnel, y compris du montant estimatif des augmentations de coûts et de l'impact du nouveau taux de change budgétaire pour l'exercice 2008-09.

449. Catégorie des services organiques. La projection des coûts afférents au personnel de la catégorie des services organiques intègre un ajustement nécessité par l'augmentation de 4,57 pour cent du barème des traitements de base minima, tel qu'approuvé par l'Assemblée générale des Nations Unies en décembre 2006. Cette augmentation a été compensée par une baisse correspondante des taux d'ajustement de poste. Les autres éléments du coût standard qui sont liés au traitement de base (par exemple, la rémunération considérée aux fins de la pension, les cotisations d'assurance maladie et les cotisations au fonds des indemnités de fin de contrat) ont été révisés en conséquence. Les augmentations du salaire de base qui découlent des droits statutaires liés à l'ancienneté ont été appliquées.

450. Les modifications des indices d'ajustement de poste dues aux fluctuations du taux de change et à l'évolution du coût de la vie sont telles que déterminées par la CFPI à New York. Étant donné que le budget est défini en fonction d'un taux de change budgétaire franc suisse/dollar fixe, et que les propositions actuelles sont établies sur la base du taux de change budgétaire existant, ce facteur n'a entraîné aucun changement dans l'ajustement de poste à Genève. Toutefois, les deux augmentations statutaires qui, en raison du coût de la vie, ont été appliquées en août 2005 et en avril 2006 à l'ajustement de poste à Genève ont considérablement dépassé les montants prévus dans le budget pour 2006-07 (ces augmentations ont été respectivement de 13,4 pour cent et de 3 pour cent alors que les estimations budgétaires correspondantes étaient de 2,5 pour cent et de 2,6 pour cent).

451. Les taux d'ajustement de poste sur le terrain sont déterminés par la CFPI et correspondent au coût de la vie sur place et au taux de change monnaie locale/dollar. La baisse du dollar s'est traduite par une hausse moyenne non anticipée de quelque 29 pour cent pour cet élément, par rapport à la provision du budget de l'exercice 2006-07.

452. Le Comité mixte de la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies n'a recommandé de réviser ni le taux global des cotisations à la caisse ni la part financée par les organisations membres. On part du principe que le statu quo en ce qui concerne ce taux sera maintenu tout au long de la période 2008-09. Toutefois, la rémunération considérée aux fins de la pension du personnel de la catégorie des services organiques et des catégories supérieures, telle que déterminée par la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies, continue de s'accroître à des taux plus élevés que ceux contenus dans le programme et budget précédent. L'augmentation appliquée par la caisse en septembre 2006 a été de 2,14 pour cent. Les hausses annuelles liées à l'inflation prévue à New York ont été prises en compte dans les prévisions pour 2008-09.

453. L'analyse des données démographiques a fait apparaître une diminution du nombre des ayants droits à charge, d'où une diminution significative du nombre de demandeurs de ce droit statutaire.

454. Catégorie des services généraux. Il n'est pas prévu d'enquête générale sur les salaires du personnel en poste à Genève avant mai 2007. Par conséquent, on a seulement intégré le taux d'inflation prévu pour Genève tel qu'indiqué au paragraphe 442 dans la projection sur les salaires du personnel des services généraux. Les fonctionnaires de cette catégorie sont pour la plupart recrutés localement. C'est pourquoi les provisions constituées pour couvrir les prestations d'expatriation dues au personnel non local, comme le congé dans les foyers, sont plus faibles.

455. Pour le personnel de cette catégorie, la rémunération considérée aux fins de la pension est l'équivalent en dollars de la somme du traitement brut local, de la prime éventuelle de connaissances linguistiques et, le cas échéant, du montant de l'indemnité de non-résident.

456. Le tableau A2-4 montre la composition des coûts standard et les chiffres comparatifs de 2006-07. La composante franc suisse des éléments des coûts standard de la catégorie des services organiques est établie en fonction d'un taux de change de 1,25 franc suisse pour 1 dollar. Les éléments des coûts standard de la catégorie des services généraux sont exprimés en francs suisses.

Tableau A2-4. Composition des coûts standard, 2006-07 et 2008-09

Catégorie de personnel	Budget de 2006-07 en dollars E.-U. (1 dollar = 1,25 franc suisse)	Budget de 2008-09 en dollars E.-U. (1 dollar = 1,25 franc suisse)
Catégorie des services organiques		
Traitements de base	84 337	86 592
Ajustement de poste	40 393	48 780
Indemnités pour charges de famille	2 672	2 412
Cotisation de l'OIT à la Caisse des pensions	28 011	28 680
Cotisation de l'OIT à la Caisse d'assurance maladie du personnel et à d'autres assurances	3 964	4 896
Allocations pour frais d'études et allocations pour frais de voyage à l'occasion des études	6 611	7 224
Voyages et indemnités de réinstallation et versements à la cessation de service	15 884	15 600
Total	181 872	194 184
	Budget de 2006-07 (francs suisses)	Budget de 2008-09 (francs suisses)
Catégorie des services généraux		
Traitements de base	102 001	107 472
Indemnités pour charges de famille	7 917	7 932
Cotisation de l'OIT à la Caisse des pensions	20 300	21 564
Cotisation de l'OIT à la Caisse d'assurance maladie du personnel et à d'autres assurances	3 289	4 008
Allocations pour frais d'études et allocations pour frais de voyage à l'occasion des études	1 338	1 404
Voyages et indemnités de réinstallation et versements à la cessation de service	1 715	2 196
Total	136 560	144 576
	109 248 dollars (1,25 franc suisse = 1 dollar)	115 656 dollars (1,25 franc suisse = 1 dollar)

Dépenses non afférentes au personnel

Voyages en mission

457. Aucune inflation n'a été prévue concernant le coût des titres de transport, du fait que l'on s'attend à un recours accru à des moyens de transport plus économiques. Des augmentations ont été provisionnées pour les indemnités de subsistance afin de refléter l'augmentation réelle des taux applicables à l'indemnité journalière de subsistance dans les différents lieux d'affectation de l'OIT. L'augmentation projetée concerne uniquement les voyages des membres du Conseil d'administration, de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations et des participants aux réunions sectorielles et techniques. Aucune augmentation de coûts n'a été prévue concernant les voyages en mission des fonctionnaires du BIT.

Services contractuels

458. L'augmentation du coût des contrats de collaboration extérieure est fonction de l'augmentation prévue pour la catégorie des services organiques, à savoir 4 pour cent par an. Les contrats pour les travaux d'imprimerie et de reliure réalisés à l'extérieur devraient subir une hausse équivalente à celle du papier, soit environ 1,9 pour cent. Le taux d'inflation annuel a été pris en compte pour les autres catégories de services contractuels sur le terrain.

Dépenses générales de fonctionnement

459. *Mazout.* Les prix du pétrole brut ont augmenté de façon significative ces derniers temps, dépassant les 4,5 pour cent de hausse prévus dans le budget 2006-07. Une hausse du prix réel du mazout d'environ 16 pour cent a été enregistrée au début de 2006 mais cette tendance s'infléchit quelque peu actuellement. Le FMI a prévu une hausse des prix de 8,3 pour cent en 2007. Compte tenu des tendances antérieures et des incertitudes qui pèsent sur ce produit clé, il a

été prévu que le taux d'inflation annuel sera de 10 pour cent supérieur à celui de 2006-07.

460. Autres services collectifs. En l'absence d'informations plus précises sur la période postérieure à 2007, on est parti de l'hypothèse que les prix de l'eau et de l'électricité subiront une augmentation égale à celle du taux général d'inflation.

461. Communications. Aucune augmentation de coûts n'a été prévue pour cette catégorie de dépenses, l'augmentation de la demande et de l'utilisation de la connectivité mobile pour les liaisons en phonie et les communications de données étant compensée par la réduction des coûts unitaires.

462. Loyer. Des provisions ont été inscrites pour faire face aux augmentations contractuelles des loyers et aux coûts supplémentaires résultant des déménagements pour raisons de sécurité. Du fait des incertitudes pesant sur la situation mondiale en matière de sécurité, de nouvelles augmentations des primes d'assurance sont à prévoir.

Fournitures, accessoires, mobilier et matériel

463. Papeterie et fournitures d'imprimerie, périodiques, revues, etc. Selon les prévisions en vigueur dans ce secteur d'activité, les prix de la pâte à papier devraient augmenter de 3 à 6 pour cent par an et le papier de 2 à 11,7 pour cent en fonction de son type. Une augmentation générale des coûts de 1,9 pour cent par an a été appliquée pour le papier et les articles de papeterie. En ce qui concerne les articles de la bibliothèque, notamment les périodiques, leur coût continue d'augmenter beaucoup plus rapidement que l'inflation générale. Les dépenses allouées aux ouvrages, aux revues et aux abonnements ont été augmentées en moyenne de 8,5 pour cent par an.

464. Acquisition de mobilier et de matériel. Compte tenu de l'évolution actuelle des prix, il n'a pas été prévu d'augmentation pour le matériel informatique. L'augmentation des coûts liés à l'acquisition de mobilier et de matériel reflétera le taux d'inflation annuel du lieu d'affectation.

Bourses d'études, allocations et projets de coopération technique inscrits au budget ordinaire

465. Une augmentation des coûts de 5,3 pour cent par an en dollars a été retenue pour les projets de coopération technique sur le terrain inscrits au budget ordinaire. Les activités qui s'inscrivent dans ce cadre ont des composantes qui relèvent à la fois du terrain et du siège, d'où une augmentation des coûts prévue fondée sur le lieu d'affectation. Une augmentation des coûts de 2,1 pour cent par an en dollars a été provisionnée pour la contribution au Centre international de

formation de l'OIT à Turin afin de tenir compte de l'inflation prévue en Italie, de même qu'une augmentation de 5,1 pour cent par an, correspondant au taux d'inflation local en Uruguay, pour les composantes autres que les dépenses de personnel de la contribution au Centre interaméricain de recherche et de documentation sur la formation professionnelle (CINTERFOR). Dans la mesure où les coûts de formation se composent principalement de frais de voyage, du coût de services de consultants et du coût de travaux d'imprimerie, le taux d'inflation de chacun de ces éléments a été appliqué pour déterminer le niveau de l'augmentation des coûts pour ce poste de dépenses.

Autres dépenses

466. Ce poste recouvre certaines fonctions administratives assurées conjointement dans le cadre du régime commun des Nations Unies: Commission de la fonction publique internationale, Comité de haut niveau sur la gestion, Corps commun d'inspection, etc. Lorsqu'elles étaient disponibles, les prévisions budgétaires propres à ces organes ont servi de base de calcul, les augmentations de coûts étant fondées sur le taux général présumé de l'inflation au lieu de leur siège (1,5 pour cent à Genève et 2 pour cent à New York). De plus, des modifications mineures ont été apportées à la répartition des coûts entre les institutions participantes. Un montant de 500 000 dollars environ a également été prévu pour couvrir l'augmentation du coût de la cotisation de l'OIT à la Caisse d'assurance pour la protection de la santé du personnel au titre des fonctionnaires retraités due à l'augmentation du nombre de retraités et à l'inflation locale.

Assurance pour la protection de la santé du personnel

467. Une provision générale de 6 millions de dollars a été inscrite pour couvrir l'augmentation attendue de la part de l'Organisation dans le financement du coût des soins de santé prodigués aux fonctionnaires en activité et aux retraités. Quand bien même une partie de cette augmentation sera imputée aux dépenses de personnel lorsque la proposition définitive sera approuvée par la Conférence internationale du Travail, le montant total de la provision a été inclus temporairement dans la rubrique «Autres provisions budgétaires» pour les besoins de la présentation.

468. Il est rappelé que, à sa 93^e session (juin 2005), la Conférence internationale du Travail, lors de l'adoption du programme et budget pour 2006-07, a approuvé une provision générale de

5 millions de dollars destinés à être utilisés immédiatement pour rétablir l'équilibre financier de la CAPS. L'augmentation de la contribution du Bureau est survenue après une période de quinze ans au cours de laquelle les taux de cotisation étaient restés inchangés. Une partie de cette augmentation (1,7 million de dollars) relevait des dépenses de personnel et est maintenant imputée comme il se doit à ce poste. Comme on l'a fait remarquer à l'époque, cette provision générale de 5 millions de dollars était sensiblement inférieure à l'augmentation nécessaire pour assurer durablement l'équilibre financier de la CAPS; en effet, selon les projections actuarielles de 2004, une augmentation d'environ 50 pour cent des taux de cotisations était nécessaire à cet effet. Cependant, compte tenu des restrictions budgétaires qui ne permettaient pas de remédier complètement à la situation au cours d'un seul exercice biennal, le Comité de gestion de la CAPS a décidé de procéder par étapes. L'augmentation proposée – 6 millions de dollars – porterait l'augmentation totale à 39,3 pour cent, chiffre qui reste sensiblement inférieur à celui qui a été recommandé sur la base de la projection actuarielle de 2004.

469. La solvabilité de la CAPS est assurée par un Fonds de garantie dont le montant, à la fin de l'année, ne doit pas être inférieur à un sixième du total des prestations versées par la Caisse au cours des trois années précédentes. Avec l'augmentation du taux de cotisation en 2006-07 et le rendement des placements du Fonds, la CAPS devrait être en mesure de maintenir le Fonds de garantie au-dessus du niveau minimum prescrit.

470. Cependant, la CAPS affiche régulièrement des résultats d'exploitation insatisfaisants depuis 2000, avec notamment une série de déficits d'exploitation entre 2003 et fin 2005. En 2005, le montant total des prestations a atteint 36,3 millions de dollars, soit 4,5 millions de dollars de plus que le montant des cotisations perçues au cours de la même année. Pour pouvoir faire face aux demandes de remboursement, la CAPS a commencé dès 2004 à liquider des actifs du Fonds de garantie, puis a continué en 2005. Au 31 décembre 2005, le solde du Fonds de garantie s'élevait à 28,7 millions de dollars, la limite statutaire minimale étant de 17,2 millions de dollars.

471. Les déficits d'exploitation ne peuvent être attribués à une seule cause. L'augmentation constante du coût des soins médicaux joue à cet égard un rôle décisif, au même titre que l'évolution sensible du profil démographique des personnes assurées par la CAPS. Au 31 décembre 2005, la Caisse assurait 12 681 personnes, dont 31,7 pour cent de retraités. Logiquement, le ratio demandes de remboursement/revenus est nettement plus faible pour le personnel en activité (78 pour cent en 2005) que pour les retraités (162 pour cent en 2005). En 2005, la Caisse assurait 2,15 personnes actives par retraité, contre 3,17 en 1995. Le ratio personnel en activité/retraités a donc baissé de plus de 32 pour cent au cours des dix dernières années, et les conséquences de cette nouvelle répartition n'ont pas été compensées par l'augmentation parallèle des traitements et des pensions de retraite sur la base desquels est calculé le montant des cotisations. L'augmentation constante du coût des soins médicaux ne fait par ailleurs qu'amplifier le phénomène.

472. A sa 294^e session (novembre 2005), la Commission du programme, du budget et de l'administration a pris connaissance d'un document faisant le point sur la situation financière de la CAPS du BIT et de l'UIT⁵. La commission a été sensibilisée à la nécessité de renforcer le financement de la CAPS à partir de 2008. Une étude actuarielle effectuée à la demande de la CAPS en 2006 permet à la fois de mieux cerner la perspective financière de la CAPS jusqu'à l'horizon 2014 et de mieux comprendre l'impact des mesures qui doivent être mises en œuvre au cours de la période biennale 2008-09 en vue de rétablir l'équilibre financier de la Caisse et de reconstituer ses réserves. Une augmentation de 18,2 pour cent des cotisations est nécessaire pour maintenir cet équilibre financier à moyen terme et pour garantir des résultats d'exploitation équilibrés jusqu'en 2011. L'augmentation de la contribution du Bureau qui en résulterait est estimée à 6 millions de dollars pour la période biennale 2008-09. L'étude actuarielle précise que, sans cette augmentation, il faudrait s'attendre à enregistrer au cours de la période biennale 2008-09 un déficit de plus de 9,3 millions de dollars, auquel cas le Fonds de garantie atteindrait quasiment la limite minimale statutaire (voir figure ci-dessous). En cas de pertes imprévues, le solde du Fonds pourrait tomber en dessous du minimum réglementaire.

⁵ Document GB.294/PFA/19/1.

Soldes du Fonds de garantie de la CAPS pour la période 2007-2014 (en milliers de dollars)



473. On estime à 39 pour cent la part de l'augmentation totale des cotisations incombant au Bureau. Le solde serait financé par l'UIT (à hauteur de 2,5 millions de dollars) et par les assurés (à hauteur de 6,9 millions de dollars). Cette augmentation porterait le solde du Fonds de garantie à 34 millions de dollars. Le déficit enregistré en 2005 par la CAPS a montré qu'une telle marge ne permet pas de garantir une solvabilité supérieure au minimum requis, tant en cas de dépassement des niveaux de remboursement prévus que de perte de change importante.

474. Le taux de cotisation de base est actuellement de 3,3 pour cent du traitement ou de la pension de retraite. La contribution du Bureau est de 100 pour cent (pour le personnel en activité) ou de 200 pour cent (pour les fonctionnaires à la retraite) du taux de base. Cette formule de partage des coûts devrait être maintenue. Il n'existe pas pour l'instant de cotisation séparée pour les personnes à charge, qui sont automatiquement couvertes par l'assurance du fonctionnaire concerné. Le taux de cotisation est donc identique pour les fonctionnaires qui n'ont pas de personnes à charge et pour ceux qui en ont. Une augmentation de 18,2 pour cent des cotisations porterait le taux de cotisation de base à 3,9 pour cent du traitement ou de la pension de retraite dans un système à cotisant unique. Le Comité de gestion de la CAPS est en train d'envisager l'introduction de cotisations pour les personnes à charge, au lieu du pur et simple relèvement de l'actuel taux de cotisation de base. Cette restructuration du système de cotisations, qui serait sans effet sur l'indispensable augmentation du revenu à provenir des cotisations, aurait pour but de favoriser une répartition plus équitable, qui se ferait en fonction du nombre de personnes assurées dans une famille. Le Comité de gestion est cependant conscient qu'il convient de ne pas demander de cotisations trop élevées aux familles nombreuses.

475. Les effets d'une restructuration du système de cotisation ont fait l'objet d'une simulation et les cotisations de la CAPS ont été comparées à celles des régimes d'assurance de quatre autres grandes organisations internationales ayant leur siège à Genève. Avec l'application de l'augmentation envisagée de 6 millions de dollars, la contribution du BIT en tant qu'organisme employeur représente 92,9 pour cent de la contribution moyenne des quatre autres organisations.

476. Le Comité de gestion de la CAPS poursuit résolument sa politique de limitation des coûts. Les seuils des prestations supplémentaires ont été relevés de 25 pour cent à partir du 1^{er} janvier 2006. Une campagne de promotion des médicaments génériques a été lancée en avril 2006. Il est envisagé de modifier l'intitulé de certaines prestations, de manière à ce que les ressources correspondent à des actes médicaux clairement définis. Le Comité de gestion est également en train de réexaminer les règles relatives aux conditions d'admission des conjoints salariés (qui remplissent les conditions d'admission à la Caisse au titre d'autres arrangements en matière d'assurance) et les règles concernant la condition d'admission des personnes à charge automatiquement couvertes. La CAPS continue par ailleurs de collaborer avec d'autres organisations internationales ayant leur siège à Genève en vue de négocier conjointement des accords tarifaires avec des hôpitaux, des cliniques, des laboratoires et des pharmacies.

477. L'augmentation nette des coûts de l'assurance pour la protection de la santé du personnel, d'un montant de 4 825 852 dollars, comprend: 6 millions de dollars destinés à assurer l'équilibre financier de la Caisse, 500 000 dollars correspondant à l'augmentation de la contribution du Bureau à l'assurance maladie des fonctionnaires retraités, moins le montant de 1,7 million de dollars imputé aux dépenses de personnel, dont il est question au paragraphe 468 ci-dessus.

Budget opérationnel, par rubrique et objet de dépense

		1	2	3	4	5	6	7	8	9	Total
		Dépenses de personnel	Voyages en mission	Services contractuels	Dépenses générales de fonctionnement	Fournitures et accessoires	Mobilier et matériel	Amortissement des emprunts pour le bâtiment du siège	Bourses d'études, allocations et CTBO	Autres postes budgétaires	
		\$	\$	\$	\$	\$	\$	\$	\$	\$	\$
PARTIE I. BUDGET COURANT											
Organes directeurs											
Conférence internationale du Travail	2006-07	7 663 043	58 477	2 056 450	1 349 388	276 430	10 684	-	18 421	-	11 432 893
	2008-09	7 988 524	82 000	1 380 000	1 582 369	80 000	-	-	20 000	-	11 132 893
Conseil d'administration	2006-07	2 364 620	2 409 318	-	105 743	-	-	-	-	-	4 879 681
	2008-09	2 364 620	2 409 318	-	105 743	-	-	-	-	-	4 879 681
Réunions régionales	2006-07	241 094	223 048	107 281	266 769	6 117	-	-	-	-	844 309
	2008-09	253 092	122 600	109 368	123 611	6 796	-	-	-	-	615 467
Services juridiques	2006-07	2 826 512	25 001	8 029	-	-	9 514	-	37 686	-	2 906 742
	2008-09	2 944 760	23 792	38 029	-	-	9 514	-	58 895	-	3 074 990
Relations, réunions et documents	2006-07	44 386 950	35 841	999 182	260 471	214 112	758 280	-	549 075	-	47 203 911
	2008-09	44 049 402	35 841	802 760	511 000	214 112	468 280	-	822 516	-	46 903 911
Total, organes directeurs	2006-07	57 482 219	2 751 685	3 170 942	1 982 371	496 659	778 478	-	605 182	-	67 267 536
	2008-09	57 600 398	2 673 551	2 330 157	2 322 723	300 908	477 794	-	901 411	-	66 606 942
Objectifs stratégiques											
Programmes techniques											
Normes et principes et droits fondamentaux au travail	2006-07	25 972 126	1 106 855	2 294 151	35 292	-	132 360	-	1 701 861	-	31 242 645
	2008-09	25 347 432	1 088 661	2 244 009	52 715	-	148 196	-	1 826 657	-	30 707 670
Emploi	2006-07	32 483 767	1 584 381	3 801 860	-	140 942	395 233	-	2 588 784	-	40 994 967
	2008-09	31 332 283	1 389 891	4 029 754	-	140 942	395 233	-	2 782 243	-	40 070 346
Protection sociale	2006-07	25 870 168	671 191	1 149 141	10 017	38 818	130 040	-	1 554 451	-	29 423 826
	2008-09	25 053 260	575 971	1 216 549	10 017	22 080	116 815	-	1 714 106	-	28 708 798
Dialogue social	2006-07	31 821 102	826 420	1 568 788	2 233 902	6 252	86 523	-	8 869 799	-	45 412 786
	2008-09	30 651 952	1 059 492	1 596 921	2 232 613	6 252	74 411	-	9 058 463	-	44 680 104
Programmes intersectoriels											
Communication et information du public	2006-07	17 189 680	198 537	3 061 473	113 351	1 139 189	194 241	-	247 383	-	22 143 854
	2008-09	16 863 537	198 537	3 048 651	110 873	1 051 032	182 401	-	357 971	-	21 813 002

		1	2	3	4	5	6	7	8	9	Total
		Dépenses de personnel	Voyages en mission	Services contractuels	Dépenses générales de fonctionnement	Fournitures et accessoires	Mobilier et matériel	Amortissement des emprunts pour le bâtiment du siège	Bourses d'études, allocations et CTBO	Autres postes budgétaires	
		\$	\$	\$	\$	\$	\$	\$	\$	\$	\$
Relations externes et partenariats	2006-07	4 602 217	85 577	22 511	697 559	11 976	30 738	-	61 186	-	5 511 764
	2008-09	4 941 407	80 000	28 088	689 625	11 976	21 145	-	101 616	-	5 873 857
Appui à la réforme des Nations Unies et aux programmes interinstitutions	2006-07	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	2008-09	2 140 242	360 746	-	-	-	-	-	-	-	2 500 988
Egalité entre hommes et femmes	2006-07	1 906 053	97 333	289 555	-	1 528	24 441	-	166 038	-	2 484 948
	2008-09	1 905 968	97 000	251 570	2 000	1 528	20 000	-	206 882	-	2 484 948
Contribution de l'OIT à une mondialisation équitable	2006-07	-	312 464	432 979	72 440	-	-	-	127 711	-	945 594
	2008-09	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Institut international d'études sociales	2006-07	-	-	-	-	-	-	-	5 065 714	-	5 065 714
	2008-09	-	-	-	-	-	-	-	4 913 743	-	4 913 743
Centre international de formation de l'OIT, Turin	2006-07	-	-	-	-	-	-	-	6 085 751	-	6 085 751
	2008-09	-	-	-	-	-	-	-	6 085 751	-	6 085 751
Intégration des politiques	2006-07	5 804 867	239 317	486 411	-	-	94 279	-	176 799	-	6 801 673
	2008-09	5 033 706	239 317	605 781	-	-	94 279	-	238 975	-	6 212 058
Statistiques	2006-07	5 895 648	154 080	759 720	-	-	209 336	-	169 370	-	7 188 154
	2008-09	6 259 392	134 080	733 139	-	-	209 336	-	215 951	-	7 551 898
Réserve pour les réunions techniques	2006-07	363 744	960 615	335 594	-	-	-	-	-	-	1 659 953
	2008-09	363 744	660 615	135 594	-	-	-	-	-	-	1 159 953
Total, programmes techniques	2006-07	151 909 372	6 236 770	14 202 183	3 162 561	1 338 705	1 297 191	-	26 814 847	-	204 961 629
	2008-09	149 892 923	5 884 310	13 890 056	3 097 843	1 233 810	1 261 816	-	27 502 358	-	202 763 116
Régions et coopération technique											
Partenariats et coopération pour le développement	2006-07	2 701 241	18 871	6 693	-	-	2 331	-	36 015	-	2 765 151
	2008-09	2 681 035	21 472	6 693	-	-	2 331	-	53 620	-	2 765 151
Programmes extérieurs en Afrique	2006-07	37 888 221	1 450 607	867 215	4 551 183	355 005	342 846	-	7 504 173	19 456	52 978 706
	2008-09	39 513 466	1 412 500	998 396	4 101 417	300 500	417 000	-	7 538 935	19 456	54 301 670
Programmes extérieurs dans les Amériques	2006-07	30 941 977	1 041 522	1 084 990	3 973 465	282 295	186 314	-	6 037 112	-	43 547 675
	2008-09	31 324 500	1 074 107	1 534 642	3 894 066	287 641	159 997	-	6 110 037	-	44 384 990
Programmes extérieurs dans les Etats arabes	2006-07	7 664 778	274 271	507 954	403 690	50 750	64 587	-	1 693 427	-	10 659 457
	2008-09	8 051 449	255 254	322 301	425 678	50 569	64 484	-	1 701 162	-	10 870 897
Programmes extérieurs en Asie et dans le Pacifique	2006-07	33 767 629	1 298 528	1 267 957	4 325 730	428 571	459 575	-	5 428 211	15 470	46 991 671
	2008-09	33 529 628	1 332 179	2 336 566	4 445 057	454 761	396 452	-	5 433 560	-	47 928 203

		1	2	3	4	5	6	7	8	9	Total
		Dépenses de personnel	Voyages en mission	Services contractuels	Dépenses générales de fonctionnement	Fournitures et accessoires	Mobilier et matériel	Amortissement des emprunts pour le bâtiment du siège	Bourses d'études, allocations et CTBO	Autres postes budgétaires	
		\$	\$	\$	\$	\$	\$	\$	\$	\$	\$
Programmes extérieurs en Europe et en Asie centrale	2006-07	13 682 847	203 429	557 518	1 813 403	90 882	106 364	-	1 109 289	-	17 563 732
	2008-09	13 455 442	427 154	1 025 981	1 429 587	74 372	115 115	-	1 109 721	-	17 637 372
Total, régions et coopération technique	2006-07	126 646 693	4 287 228	4 292 327	15 067 471	1 207 503	1 162 017	-	21 808 227	34 926	174 506 392
	2008-09	128 555 520	4 522 666	6 224 579	14 295 805	1 167 843	1 155 379	-	21 947 035	19 456	177 888 283
Services d'appui											
Informatique et communications	2006-07	13 169 528	40 464	6 530 660	1 588 103	-	132 937	-	116 944	-	21 578 636
	2008-09	11 881 650	97 895	5 937 019	2 796 868	-	241 192	-	192 439	-	21 147 063
Administration intérieure	2006-07	17 675 068	75 137	79 741	16 944 942	1 431 757	511 002	-	223 023	-	36 940 670
	2008-09	18 400 643	75 000	151 173	16 133 740	1 000 000	700 000	-	261 618	-	36 722 174
Achats	2006-07	2 183 712	20 000	10 000	29 000	-	11 000	-	28 388	-	2 282 100
	2008-09	2 001 840	20 000	160 861	12 729	-	11 000	-	30 028	-	2 236 458
Total, services d'appui	2006-07	33 028 308	135 601	6 620 401	18 562 045	1 431 757	654 939	-	368 355	-	60 801 406
	2008-09	32 284 133	192 895	6 249 053	18 943 337	1 000 000	952 192	-	484 085	-	60 105 695
Total, objectifs stratégiques	2006-07	311 584 373	10 659 599	25 114 911	36 792 077	3 977 965	3 114 147	-	48 991 429	34 926	440 269 427
	2008-09	310 732 576	10 599 871	26 363 688	36 336 985	3 401 653	3 369 387	-	49 933 478	19 456	440 757 094
Services de management											
Direction générale	2006-07	5 851 218	226 507	1 169 249	496 343	7 956	13 905	-	74 469	-	7 839 647
	2008-09	5 802 905	226 507	1 024 499	496 343	7 956	13 905	-	110 739	-	7 682 854
Développement des ressources humaines	2006-07	16 550 203	150 624	338 643	203 277	5 284	145 245	-	2 836 366	-	20 229 642
	2008-09	16 208 895	150 624	493 236	203 277	5 284	145 245	-	2 503 488	-	19 710 049
Services financiers	2006-07	13 484 107	14 566	4 861	85 543	4 510	27 053	-	179 517	-	13 800 157
	2008-09	12 163 368	15 421	914 517	90 343	-	27 053	-	182 452	-	13 393 154
Programmation et gestion	2006-07	7 014 598	97 396	362 780	114 939	-	50 526	-	81 154	-	7 721 393
	2008-09	7 014 598	63 652	304 210	34 939	-	44 215	-	105 351	-	7 566 965
Cabinet du directeur exécutif, gestion et administration	2006-07	1 104 577	-	-	-	-	-	-	21 888	-	1 126 465
	2008-09	1 104 577	-	-	-	-	-	-	16 416	-	1 120 993
Total, services de management	2006-07	44 004 703	489 093	1 875 533	900 102	17 750	236 729	-	3 193 394	-	50 717 304
	2008-09	42 294 343	456 204	2 736 462	824 902	13 240	230 418	-	2 918 446	-	49 474 015
Contrôle et évaluation											
Audit interne et contrôle	2006-07	1 309 728	44 797	34 353	-	-	-	-	17 463	-	1 406 341
	2008-09	1 782 720	44 797	126 980	-	-	-	-	26 923	-	1 981 420

		1	2	3	4	5	6	7	8	9	Total
		Dépenses de personnel	Voyages en mission	Services contractuels	Dépenses générales de fonctionnement	Fournitures et accessoires	Mobilier et matériel	Amortissement des emprunts pour le bâtiment du siège	Bourses d'études, allocations et CTBO	Autres postes budgétaires	
		\$	\$	\$	\$	\$	\$	\$	\$	\$	\$
Comité consultatif de contrôle indépendant	2006-07	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	2008-09	169 000	50 000	-	-	-	-	-	-	-	219 000
Evaluation	2006-07	836 736	-	89 318	-	-	-	-	11 156	-	937 210
	2008-09	1 444 056	76 295	105 182	-	-	-	-	23 814	-	1 649 347
Total, contrôle et évaluation	2006-07	2 146 464	44 797	123 671	-	-	-	-	28 619	-	2 343 551
	2008-09	3 395 776	171 092	232 162	-	-	-	-	50 737	-	3 849 767
Autres provisions budgétaires	2006-07	1 469 310	4 181	15 748	703 926	-	-	5 923 677	19 205 311	4 386 031	31 708 184
	2008-09	1 469 310	4 181	15 748	703 926	-	-	5 923 677	19 205 311	4 515 031	31 837 184
Ajustement pour mouvements de personnel	2006-07	-5 052 727	-	-	-	-	-	-	-	-	-5 052 727
	2008-09	-5 052 727	-	-	-	-	-	-	-	-	-5 052 727
TOTAL PARTIE I	2006-07	411 634 342	13 949 355	30 300 805	40 378 476	4 492 374	4 129 354	5 923 677	72 023 935	4 420 957	587 253 275
	2008-09	410 439 676	13 904 899	31 678 217	40 188 536	3 715 801	4 077 599	5 923 677	73 009 383	4 534 487	587 472 275
PARTIE II. DÉPENSES IMPRÉVUES											
Dépenses imprévues	2006-07	-	-	-	-	-	-	-	-	875 000	875 000
	2008-09	-	-	-	-	-	-	-	-	875 000	875 000
PARTIE III. FONDS DE ROULEMENT											
Fonds de roulement	2006-07	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	2008-09	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
TOTAL (PARTIES I-III)	2006-07	411 634 342	13 949 355	30 300 805	40 378 476	4 492 374	4 129 354	5 923 677	72 023 935	5 295 957	588 128 275
	2008-09	410 439 676	13 904 899	31 678 217	40 188 536	3 715 801	4 077 599	5 923 677	73 009 383	5 409 487	588 347 275
PARTIE IV. INVESTISSEMENTS INSTITUTIONNELS ET ÉLÉMENTS EXTRAORDINAIRES											
Sécurité	2006-07	350 566	-	-	123 280	-	-	-	2 317 241	-	2 791 087
	2008-09	363 744	-	-	-	1 000 000	-	-	1 336 256	-	2 700 000
Locaux	2006-07	-	-	-	-	-	-	-	643 200	-	643 200
	2008-09	-	-	-	-	-	-	-	2 000 000	-	2 000 000
Technologies de l'information et de la communication	2006-07	-	-	-	-	-	-	-	-	1 077 440	1 077 440
	2008-09	320 000	-	-	-	-	-	-	252 725	200 000	772 725
Suivi de la session maritime de la Conférence internationale du Travail	2006-07	515 231	33 836	692 131	-	428 800	-	-	-	-	1 669 998
	2008-09	300 000	-	-	-	-	-	-	-	-	300 000

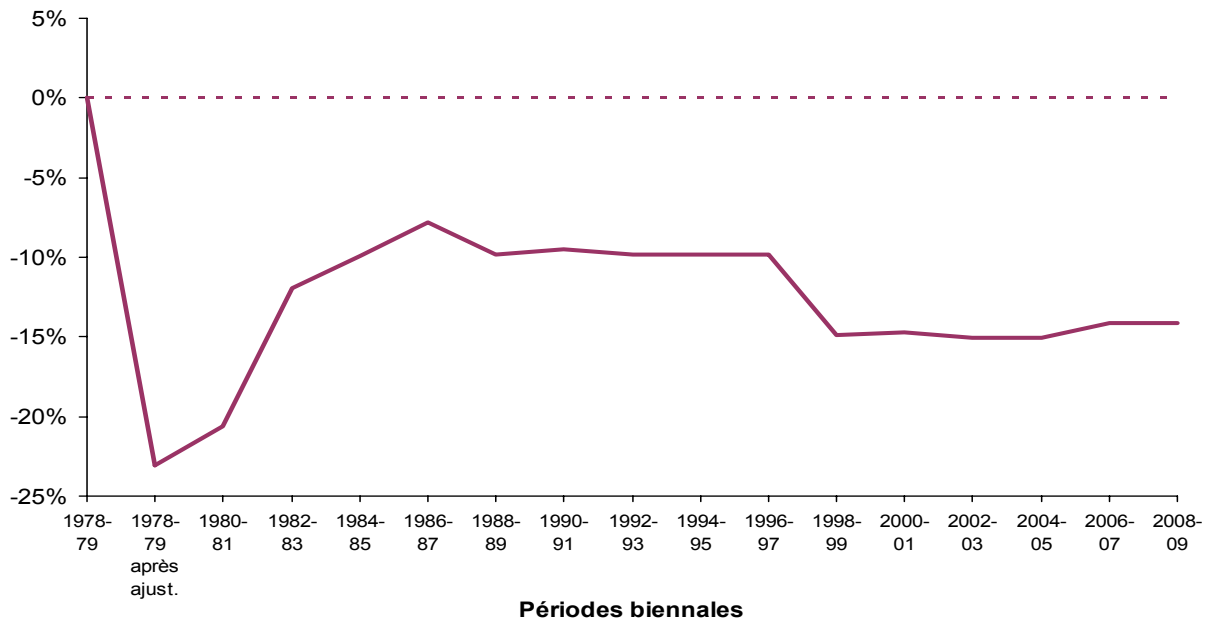
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	Total
		Dépenses de personnel	Voyages en mission	Services contractuels	Dépenses générales de fonctionnement	Fournitures et accessoires	Mobilier et matériel	Amortissement des emprunts pour le bâtiment du siège	Bourses d'études, allocations et CTBO	Autres postes budgétaires	
		\$	\$	\$	\$	\$	\$	\$	\$	\$	\$
IPSAS	2006-07	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	2008-09	180 000	10 000	-	-	-	-	-	-	-	190 000
TOTAL PARTIE IV	2006-07	865 797	33 836	692 131	123 280	428 800	-	-	2 960 441	1 077 440	6 181 725
	2008-09	1 163 744	10 000	-	-	1 000 000	-	-	3 588 981	200 000	5 962 725
TOTAL (PARTIES I-IV)	2006-07	412 500 139	13 983 191	30 992 936	40 501 756	4 921 174	4 129 354	5 923 677	74 984 376	6 373 397	594 310 000
	2008-09	411 603 420	13 914 899	31 678 217	40 188 536	4 715 801	4 077 599	5 923 677	76 598 364	5 609 487	594 310 000
Recalculé		441 526 623	14 075 845	33 757 450	43 223 227	4 978 025	4 204 473	5 923 677	84 949 799	5 559 064	638 198 183

Etat récapitulatif des dépenses de coopération technique proposées au titre du budget ordinaire

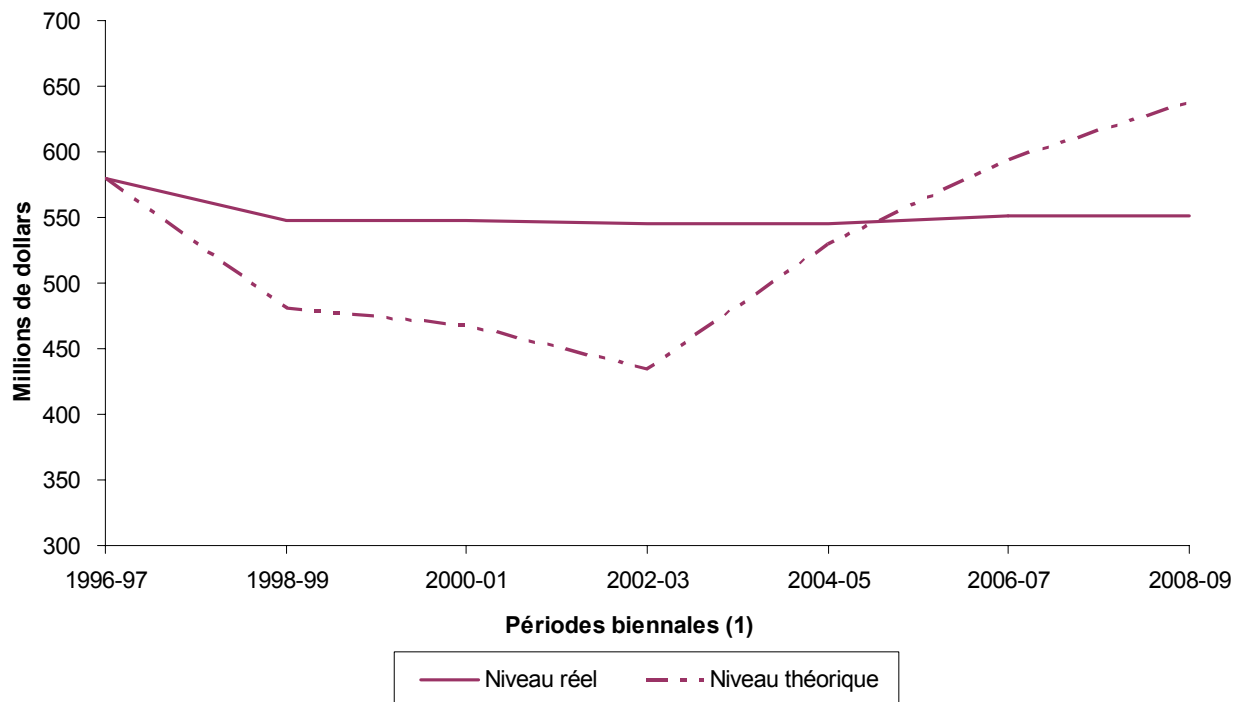
	2006-07	2008-09	2008-09
	(en dollars E.-U. constants de 2006-07)		(recalculé (en dollars E.-U.))
Normes et principes et droits fondamentaux au travail	1 321 396	1 321 396	1 422 200
Emploi	2 155 834	2 155 834	2 320 294
Protection sociale	1 190 308	1 190 308	1 281 112
Dialogue social	7 671 302	7 671 302	8 256 514
Activités pour les employeurs	1 862 851	1 862 851	2 004 960
Activités pour les travailleurs	4 752 948	4 752 948	5 115 531
Egalité entre hommes et femmes	99 997	99 997	107 626
Statistiques	90 762	90 762	97 686
Programmes extérieurs en Afrique	6 698 870	6 698 870	7 209 900
Programmes extérieurs dans les Amériques	3 732 967	3 732 967	4 017 740
Programmes extérieurs dans les Etats arabes	1 540 337	1 540 337	1 657 843
Programmes extérieurs en Asie et dans le Pacifique	4 636 944	4 636 944	4 990 678
Programmes extérieurs en Europe et en Asie centrale	841 343	841 343	905 525
	29 980 060	29 980 060	32 267 118

Evolution du programme et des dépenses

Evolution réelle du programme (1978-2009) (la base zéro est le programme et budget approuvé pour 1978-79)



Evolution du budget des dépenses de 1996 à 2009 (en prenant 1996-97 comme base)



¹ Pour les périodes biennales 1996-97 à 2006-07, les niveaux sont tels qu'adoptés par la Conférence internationale du Travail.