Bureau
international
du Travail

Genève

Rapport VI

Faire progresser la justice sociale

Examen de l'impact de la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable

Conférence internationale du Travail

105e session, 2016

Conférence internationale du Travail, 105e session, 2016

Rapport VI

Faire progresser la justice sociale

Examen de l'impact de la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable

Sixième question à l'ordre du jour

Bureau international du Travail, Genève

ISBN 978-92-2-229727-6 (imprimé)
ISBN 978-92-2-229728-3 (pdf Web)
ISSN 0251-3218

Première édition 2016

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

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

Les publications et les produits numériques du Bureau international du Travail peuvent être obtenus dans les principales librairies ou auprès des plates-formes de distribution numérique. On peut aussi se les procurer directement en passant commande auprès de ilo@turpin-distribution.com. Pour plus d'information, consultez notre site Web www.ilo.org/publns ou écrivez à l'adresse ilopubs@ilo.org.

Mis en pages par TTF: CONFREP-ILC105(2016)-VI-[DDGMR-160209-1]-Fr.docx
Imprimé par le Bureau international du Travail, Genève, Suisse

Table des matières

Page

Abréviations v

Introduction 1

Chapitre 1. Un contexte mondial en pleine mutation 5

1.1. La crise économique et financière 5
1.2. Le monde du travail 7
1.3. Défis et possibilités en matière de développement 10

Chapitre 2. Mesures prises par les Membres 13

2.1. Connaissance de la Déclaration et approches adoptées pour sa mise en œuvre 15
2.1.1. Connaissance et compréhension de la Déclaration 15
2.1.2. Approches adoptées pour mettre en œuvre la Déclaration 15
2.2. Mise en œuvre au niveau des pays 16
2.2.1. Politiques, stratégies et plans nationaux 17
2.2.2. Indicateurs et statistiques appropriés 18
2.2.3. Ratification et application des normes internationales du travail 19
2.2.4. Promotion d'entreprises durables 20
2.2.5. Coordination par le dialogue social et d'autres moyens 20
2.3. La coordination entre les Membres au service de la mise en œuvre 22
2.3.1. Echange de bonnes pratiques 22
2.3.2. Coopération pour le développement 22
2.3.3. Accords commerciaux et accords d'investissement 25
2.3.4. Coordination au niveau régional 25
2.3.5. Accords régionaux sur la migration 27
2.3.6. Coordination au niveau multilatéral 28
2.4. Observations et difficultés rencontrées 29

Chapitre 3. Action menée par l'Organisation 31

3.1. Comprendre la situation et les besoins des Membres et y répondre au moyen de discussions récurrentes 31
3.1.1. Modalités 32
3.1.2. Les discussions récurrentes: outils de connaissance et de gouvernance 33

Page

3.2. Tirer le meilleur parti de l'avantage unique que représentent la structure tripartite et le système normatif de l'OIT 38
3.2.1. Améliorer le fonctionnement du Conseil d'administration et de la Conférence internationale du Travail 39
3.2.2. Renforcer les normes pour réaliser tous les objectifs stratégiques 41
3.3. Promouvoir une approche plus intégrée au sein de l'OIT 42
3.3.1. Efficacité et efficience des activités du Bureau 42
3.3.2. Travaux de recherche et renforcement des connaissances à des fins de prise de décisions et de sensibilisation 44
3.3.3. Coopération technique et conseils d'experts 45
3.4. Observations et difficultés rencontrées 52

Chapitre 4. Action menée par les organisations internationales et régionales ou avec leur collaboration 57

4.1. Les organisations internationales 57
4.1.1. Le système des Nations Unies 57
4.1.2. Collaboration avec les institutions économiques internationales 61
4.2. Organisations régionales 63
4.3. La coopération de l'OIT avec les groupements d'Etats 66
4.4. Acteurs non étatiques 67
4.5. Observations et difficultés rencontrées 71

Chapitre 5. Donner plein effet à la Déclaration 75

5.1. Impact constaté à ce jour et défis à venir 75
5.2. Equiper l'OIT pour un deuxième centenaire 77
5.2.1. Actions visant expressément à améliorer la mise œuvre de la Déclaration 77
5.2.2. Satisfaire l'aspiration universelle à la justice sociale 79

Abréviations

APEC	Association de coopération économique Asie-Pacifique
ASEAN	Association des nations de l'Asie du Sud-Est
BAfD	Banque africaine de développement
BAsD	Banque asiatique de développement
BEI	Banque européenne d'investissement
BRICS	Brésil, Fédération de Russie, Inde, Chine et Afrique du Sud
CARICOM	Communauté des Caraïbes
CCI	Corps commun d'inspection du système des Nations Unies
CCS	Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies pour la coordination
CIST	Conférence internationale des statisticiens du travail
CSBO	Compte supplémentaire du budget ordinaire
CSI	Confédération syndicale internationale
CTXB	coopération technique financée par des ressources extrabudgétaires
ECOSOC	Conseil économique et social de l'Organisation des Nations Unies
FAO	Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture
FMI	Fonds monétaire international
G15	Groupe des 15
G20	Groupe des 20
G7	Groupe des 7
G77	Groupe des 77
G8	Groupe des 8
ISO	Organisation internationale de normalisation
MEN	mécanisme d'examen des normes
MERCOSUR	Marché commun du Sud
OCDE	Organisation de coopération et de développement économiques
ODD	objectifs de développement durable
OEA	Organisation des Etats américains
OIE	Organisation internationale des employeurs

OMC	Organisation mondiale du commerce
OMD	objectifs du Millénaire pour le développement
ONG	organisation non gouvernementale
PIB	produit intérieur brut
PNUAD	Plan-cadre des Nations Unies pour l'aide au développement
PNUD	Programme des Nations Unies pour le développement
PPA	parité de pouvoir d'achat
PPTD	programme par pays de promotion du travail décent
RIAL	Réseau interaméricain pour l'administration du travail
SADC	Communauté de développement de l'Afrique australe
UA	Union africaine
UE	Union européenne

Introduction

1. L'adoption en 2008 de la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable (ci-après la «Déclaration») témoigne du large consensus qui se dégageait alors sur la nécessité pour l'OIT de contribuer à faire en sorte que les résultats soient meilleurs et équitablement partagés entre tous, à un moment où de profondes mutations s'opéraient dans le monde du travail. La Déclaration institutionnalise le concept de travail décent et présente une approche intégrée au service du travail décent, fondée sur quatre «objectifs stratégiques» interdépendants dérivés du mandat constitutionnel de l'OIT: promotion de l'emploi, protection sociale, dialogue social et tripartisme, et principes et droits fondamentaux au travail. Ces objectifs doivent être poursuivis compte tenu des questions transversales que sont l'égalité entre hommes et femmes et la non-discrimination.

2. L'Organisation et ses Membres [1] s'engagent dans la Déclaration à adopter une approche intégrée pour parvenir au travail décent et faire progresser la justice sociale [2]. Cette approche insiste sur la nécessité de placer l'emploi et le travail décent au cœur des politiques économiques et sociales, à la fois aux niveaux national et régional et au sein du système multilatéral. L'engagement pris par les Membres concerne la mise en œuvre intégrée des objectifs stratégiques à l'échelon national et en coopération les uns avec les autres. Quant à l'OIT, elle s'est engagée à soutenir et appuyer les Membres dans les efforts qu'ils déploient en renforçant sa capacité, en coordonnant ses moyens d'action et en améliorant son efficacité opérationnelle et stratégique dans le système multilatéral.

3. En mars 2014, le Conseil d'administration a décidé d'inscrire l'évaluation de l'impact de la Déclaration à l'ordre du jour de la 105e session de la Conférence, comme le prévoit l'annexe intitulée «Suivi de la Déclaration» [3]. Conformément au Suivi, la Conférence devrait axer ses débats sur la mesure dans laquelle la Déclaration a contribué à promouvoir parmi les Membres les buts et objectifs de l'OIT par la mise en œuvre intégrée des objectifs stratégiques. L'évaluation devrait aussi porter sur les mesures particulières relatives au suivi institutionnel telles que prévues dans la résolution adoptée parallèlement à la Déclaration [4].

[1] Aux fins du présent rapport, on entend par «Membres» les Etats qui ont accepté les obligations découlant de la Constitution de l'OIT. Les Membres de l'Organisation agissent par l'entremise de mandants tripartites représentant les gouvernements, les travailleurs et les employeurs.

[2] L'approche intégrée comprend: la promotion universelle des quatre objectifs stratégiques; la nature des objectifs stratégiques, qui sont indissociables, interdépendants et se renforcent mutuellement; le respect des mesures de mise en œuvre prises par les Membres compte tenu des conditions et circonstances nationales, ainsi que des priorités et besoins exprimés par les employeurs et les travailleurs; l'interdépendance, la solidarité et la coopération entre tous les Membres; et les principes et dispositions des normes internationales du travail. Déclaration, Partie I.

[3] BIT: *Procès-verbaux de la 320e session du Conseil d'administration du Bureau international du Travail*, Genève, mars 2014, document GB.320/PV, paragr. 351.

[4] BIT: *Résolution concernant le renforcement de la capacité de l'OIT d'appuyer les efforts déployés par ses Membres pour atteindre ses objectifs dans le contexte de la mondialisation*, Conférence internationale du Travail, 97e session, Genève, 2008.

4. Comme énoncé dans la Déclaration, la Conférence devra se prononcer, à la lumière de son évaluation, sur l'opportunité de nouvelles évaluations ou d'autres formes appropriées d'actions à engager pour donner pleinement effet à la Déclaration. En outre, l'évaluation effectuée par la Conférence aura lieu en temps opportun pour orienter les activités liées au centenaire de l'OIT, au plan stratégique pour 2018-2021 et aux activités de suivi engagées par l'Organisation au titre du Programme de développement durable à l'horizon 2030.

5. Le présent rapport a été établi conformément aux orientations et directives fournies par le Conseil d'administration [5], compte tenu des vues exprimées lors des consultations tripartites informelles et des réponses à un questionnaire reçues d'une centaine d'Etats Membres représentés par leurs mandants tripartites. Son économie est la suivante:

- Le chapitre 1 décrit brièvement le contexte économique et social mondial en pleine mutation dans lequel se sont inscrites les mesures prises par les Membres et par l'Organisation pour mettre en œuvre la Déclaration.
- Le chapitre 2 traite des actions menées par les Membres pour donner suite à la Déclaration, à titre individuel et en coopération les uns avec les autres.
- Le chapitre 3 est centré sur les mesures prises par l'Organisation pour comprendre les besoins de ses Membres et y répondre au moyen des discussions récurrentes, pour améliorer sa gouvernance et pour mettre en œuvre l'approche intégrée dans ses activités.
- Le chapitre 4 porte sur l'action des organisations internationales et régionales intéressées et d'autres acteurs internationaux dans le cadre de la Déclaration, et sur leur collaboration avec l'OIT.
- Le chapitre 5 contient des observations relatives aux données démontrant l'impact global de la Déclaration; il indique les questions que la Conférence devrait examiner dans son évaluation de l'impact de la Déclaration et propose des orientations possibles pour l'action future.

[5] Des orientations ont été fournies aux 320e, 322e, 323e et 325e sessions du Conseil d'administration. Voir les documents GB.323/INS/3 et GB.325/INS/3.

6. Les informations et l'analyse figurant dans le présent rapport se fondent en grande partie sur les éléments suivants: les réponses au questionnaire élaboré par le Bureau, l'expérience de multiples fonctionnaires du BIT, des rapports du BIT, décisions de l'OIT et des documents connexes, des bases de données statistiques et autres, des évaluations et des examens institutionnels internes [6]. Le rapport s'appuie également sur les résolutions officielles et rapports pertinents des organismes des Nations Unies et d'autres organisations internationales et régionales, ainsi que sur des consultations tenues avec des membres des secrétariats de plusieurs organisations internationales ou autres [7]. Ces consultations ont porté sur la contribution de leurs institutions respectives à l'approche intégrée et sur les prochaines étapes envisagées en vue d'assurer la cohérence des politiques multilatérales.

[6] Les sources du BIT utilisées en particulier pour le présent rapport sont énumérées à l'adresse www.ilo.org/sjd2008.

[7] Commission de l'Union africaine (UA), Commission européenne, Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture (FAO), Banque interaméricaine de développement, Société financière internationale, Fonds monétaire international (FMI), Organisation internationale pour les migrations, Centre du commerce international, Organisation des Etats américains (OEA), Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE), Programme commun des Nations Unies sur le VIH/sida, Haut-Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés, Conférence des Nations Unies sur le commerce et le développement, Département des affaires économiques et sociales de l'ONU, Groupe des Nations Unies pour le développement, Programme des Nations Unies pour le développement (PNUD), Commission économique pour l'Europe, Entité des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes, Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture, Programme des Nations Unies pour l'environnement, Pacte mondial des Nations Unies, Comité de haut niveau sur les programmes de l'ONU, Organisation des Nations Unies pour le développement industriel, Institut des Nations Unies pour la formation et la recherche, Institut de recherche des Nations Unies pour le développement social, Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies pour la coordination, Programme alimentaire mondial, Groupe de la Banque mondiale, Organisation mondiale de la santé et Organisation mondiale du commerce (OMC).

Chapitre 1

Un contexte mondial en pleine mutation

7. La Déclaration sur la justice sociale a été adoptée à une époque de grande incertitude dans le monde du travail, alors que les incidences de la mondialisation suscitaient des préoccupations croissantes et que l'on prenait conscience de la nécessité, pour les organisations internationales, de collaborer plus étroitement sur ces questions.

8. L'adoption de la Déclaration, trois mois avant que la crise financière mondiale n'éclate à la fin de 2008, s'est révélée opportune à bien des égards. La réaffirmation dans la Déclaration des valeurs de l'OIT à travers le concept du travail décent ainsi que l'appel lancé en faveur d'une plus grande cohérence des politiques ont servi de base au Pacte mondial pour l'emploi, que la Conférence a adopté en juin 2009 en réponse à la crise [1]. Le Pacte a ensuite été approuvé par le Conseil économique et social de l'Organisation des Nations Unies (ECOSOC) [2], le groupe des 8 (G8) [3], le groupe des 20 (G20) [4], le Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies pour la coordination (CCS) et d'autres organisations internationales et régionales (voir chapitre 4).

9. Dans son évaluation de l'impact de la Déclaration, la Conférence devra obligatoirement tenir compte des effets de la crise et des mesures prises pour y faire face, ainsi que d'autres grandes tendances et transitions globales qui influent sur le monde du travail depuis 2008. Parmi celles-ci, on peut notamment citer les changements climatiques, la croissance démographique, l'épuisement des ressources naturelles, les catastrophes naturelles ou causées par l'homme, les mouvements de population sans précédent et le développement rapide des flux d'information et des technologies de l'information.

1.1. La crise économique et financière

10. La crise économique et financière qui s'est produite à la fin de 2008 a frappé tant les pays développés que les pays en développement. La pire récession que le monde ait connue depuis la Grande Dépression des années trente a conduit certains pays européens à la limite du défaut de paiement, faisant craindre un effondrement de l'euro. De nombreux pays en développement ont traversé dans le même temps une crise alimentaire, les prix

[1] BIT: *Surmonter la crise: un Pacte mondial pour l'emploi*, Conférence internationale du Travail, 98e session, Genève, 2009.

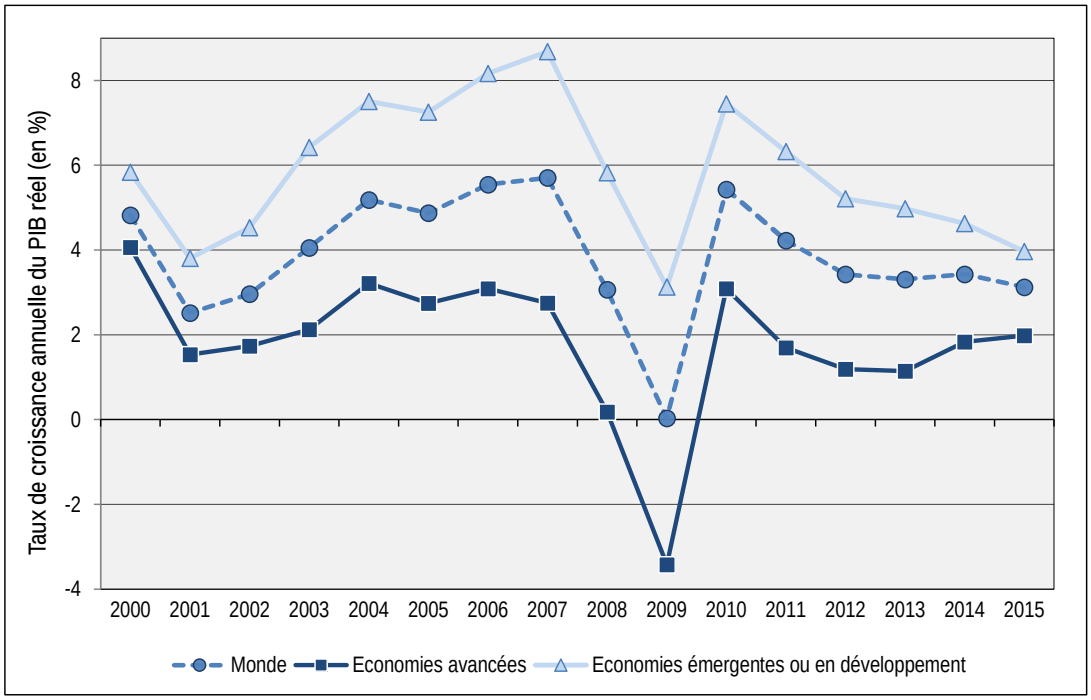
[2] ECOSOC: *Surmonter la crise: un Pacte mondial pour l'emploi*, résolution 2009/5. La résolution encourage les Etats membres à tirer pleinement parti du Pacte dans les plans de relance à la suite de la crise.

[3] En juillet 2009, les dirigeants du G8 ont déclaré que le Pacte mondial pour l'emploi constituait «une bonne riposte à la crise au niveau mondial et permettrait de développer la dimension sociale de la mondialisation»: *Déclaration des dirigeants du G8 sur un leadership responsable pour un avenir durable* (L'Aquila, juillet 2009), paragr. 37.

[4] En novembre 2009, les dirigeants du G20 ont salué le Pacte mondial pour l'emploi et l'ont décrit comme «un cadre favorisant l'emploi pour la croissance économique à venir»: *Déclaration des chefs d'Etat et de gouvernement du G20, Sommet de Pittsburgh*, paragr. 46.

des produits de base hors combustibles ayant augmenté de 50 pour cent entre 2005 et 2008 [5].

Figure 1.1. Croissance du produit intérieur brut (PIB) entre 2000 et 2015



Source: Fonds monétaire international (FMI), base de données des *Perspectives de l'économie mondiale*, oct. 2015.

11. Au niveau mondial, la croissance annuelle moyenne du PIB est passée de 4,5 pour cent entre 2000 et 2007 à 3,3 pour cent après la crise, entre 2009 et 2015. Les pays avancés, dont la croissance annuelle du PIB est tombée de 2,7 à 1,1 pour cent, ont été les plus durement touchés. La croissance a aussi ralenti dans les pays émergents ou en développement, où elle est passée de 6,5 pour cent en moyenne avant la crise à 5,1 pour cent après. Les faiblesses des économies avancées ont continué de se propager aux économies émergentes ou en développement, où les taux moyens de croissance annuelle du PIB ont reculé de plus de 3,0 pour cent au cours des six dernières années, pour s'établir à 4,0 pour cent en 2015 [6].

12. Dans un premier temps, les gouvernements ont coordonné leurs mesures budgétaires en vue de contrer l'impact de la crise sur le plan social et économique et de favoriser une croissance profitable à tous, comme préconisé dans le Pacte mondial pour l'emploi. La crise a eu des effets moins graves dans certains pays qui ont mis en place un ensemble intégré de mesures [7]. Cependant, elle a aussi mis en évidence des problèmes profondément enracinés dans certaines économies, et plusieurs pays avancés se sont détournés des plans de relance au profit de mesures d'assainissement budgétaire. Dès 2011, la contraction des

[5] FMI: base de données des *Perspectives de l'économie mondiale*, oct. 2015.

[6] Le Brésil, la Fédération de Russie, l'Inde, la Chine et l'Afrique du Sud (BRICS) ont subi un ralentissement relativement plus marqué: entre 2010 et 2014, le taux moyen de croissance des investissements dans ces pays était inférieur de 4,5 points de pourcentage au niveau d'avant la crise. Banque mondiale: base de données des Indicateurs du développement dans le monde.

[7] Comme l'Australie et le Brésil, où des mesures spéciales ont été prises pour préserver ou augmenter les revenus des ménages au moyen de programmes d'assistance sociale améliorés. BIT: *Rapport sur le travail dans le monde: la crise mondiale de l'emploi et ses suites* (Genève, 2009), p. ix.

dépenses dans les principales économies s'est traduite par une demande globale insuffisante, une incertitude des consommateurs et des entreprises et un faible volume d'investissement. Les indicateurs clés, comme les taux de croissance moyens de la consommation privée et des investissements, n'ont toujours pas retrouvé leurs niveaux d'avant la crise [8]. Les microentreprises et les petites et moyennes entreprises (PME) sont souvent particulièrement désavantagées en raison de leur productivité moindre et d'un accès plus difficile au financement, alors qu'elles continuent de faire face à une faible demande.

13. La création d'emplois a largement stagné après la crise et n'a repris que récemment dans certains pays. On dénombrait 197 millions de chômeurs dans le monde en 2015, soit 27 millions de plus qu'avant la crise [9]. Le taux de chômage des jeunes représente plus du double du taux de chômage moyen dans de nombreux pays, et le taux d'activité des femmes sur le marché du travail reste inférieur de 26 pour cent à celui des hommes [10].

14. Les taux de salaires réels mondiaux ont fortement chuté en 2008 et 2009, sont remontés légèrement en 2010 et n'ont cessé de baisser depuis [11]. Si les tendances sont contrastées, les inégalités se sont creusées dans la plupart des pays développés et dans nombre de pays en développement, ce qui est une source de préoccupation considérable. En effet, les inégalités peuvent avoir un effet corrosif sur la cohésion sociale et politique, et de plus en plus d'études montrent qu'un niveau élevé d'inégalité peut donner lieu à une croissance économique plus lente et moins durable [12].

1.2. Le monde du travail

15. Sur fond de changements cycliques liés à la crise et à la reprise, le monde du travail a continué d'être l'objet de profondes transformations structurelles dues aux effets de facteurs tels que l'évolution démographique, les nouvelles technologies, l'organisation du travail et les nouveaux modes de production.

16. L'évolution démographique de la main-d'œuvre modifie le monde du travail sous l'effet, d'une part, de l'augmentation rapide de la population dans la plupart des pays d'Afrique et, d'autre part, de la quasi-stagnation démographique et du vieillissement de la population dans d'autres pays en développement et pays avancés [13]. Le monde doit relever l'immense défi consistant à créer 600 millions de nouveaux emplois d'ici à 2030, essentiellement dans les pays en développement, pour retrouver les niveaux d'emploi antérieurs à la crise, absorber les 40 millions de jeunes qui arrivent chaque année sur le marché du travail et augmenter le taux d'activité des femmes conformément aux objectifs fixés au niveau international [14].

[8] Après la crise (2008-2013), ces taux de croissance moyens étaient encore inférieurs de 1,5 et 2,4 points de pourcentage, respectivement, à leurs niveaux d'avant la crise (2000-2007). Banque mondiale: base de données des Indicateurs du développement dans le monde.

[9] BIT: *Emploi et questions sociales dans le monde: tendances pour 2016* (Genève, 2016), p. 7.

[10] BIT: *Emploi et questions sociales dans le monde: tendances pour 2016* (Genève, 2016), p. 30.

[11] BIT: *Rapport mondial sur les salaires 2014/15: salaires et inégalités de revenus* (Genève, 2014), p. 5.

[12] BIT, FMI, OCDE et Groupe de la Banque mondiale: *Income inequality and labour income share in G20 countries: Trends, impacts and causes* (Genève, 2015), p. 2.

[13] BIT: *Perspectives pour l'emploi et le social dans le monde: tendances pour 2015* (Genève, 2015), pp. 57-59.

[14] BIT: *Tendances mondiales de l'emploi 2012: prévenir une aggravation de la crise de l'emploi* (Genève, 2012), p. 9.

17. Le progrès technologique rapide contribue aussi à modifier le monde du travail. La micro-informatique et les technologies de l'information, les progrès réalisés dans les domaines de la robotique, des logiciels et de l'intelligence artificielle et la multiplicité des services disponibles sur l'Internet ont changé la façon dont les biens et les services sont produits et fournis aux consommateurs. Ces innovations ont resserré les liens entre le secteur manufacturier, l'agriculture et les services et influent inévitablement sur l'organisation du travail.

18. Alors que les emplois routiniers disparaissent, de nouveaux emplois voient le jour dans l'économie du savoir, l'économie verte et le secteur des services à la personne, dans les pays en développement comme dans les pays industrialisés. Selon les estimations du BIT, la transition vers une économie plus verte pourrait créer entre 15 et 60 millions d'emplois supplémentaires dans le monde au cours des décennies à venir [15]. Les types de travail mobile et indépendant fondés sur l'Internet facilitent la mise en correspondance des travailleurs et des employeurs et offrent une certaine flexibilité, mais ils présentent aussi des difficultés lorsqu'il s'agit de garantir des conditions de travail décentes. Sans contrats formels, ces nouvelles modalités peuvent être synonymes d'horaires de travail excessifs et de faible protection sociale. Compte tenu du caractère décentralisé de ces emplois, il est actuellement plus difficile pour les travailleurs de s'organiser et d'exercer leur droit à la négociation collective. Par exemple, le travail collaboratif *(crowdwork)* [16], qui offre des possibilités de travail aux internautes partout dans le monde, pose des problèmes en ce qui concerne la réglementation du travail et la protection des travailleurs.

19. Les nouveaux modes de production ont favorisé le développement de chaînes d'approvisionnement mondiales plus longues et plus nombreuses, qui sont devenues un moyen courant d'organiser l'investissement et la production dans l'économie mondialisée. Ce phénomène a ouvert des perspectives de développement économique et social et créé des emplois, permettant à beaucoup de travailleurs dans de nombreux pays d'accéder au marché du travail formel et de sortir de la pauvreté. Il a aussi accru les gains de productivité des entreprises intégrées dans ces chaînes d'approvisionnement mondiales. Néanmoins, il semble aussi que ces chaînes peuvent avoir une incidence sur différents aspects de la qualité des emplois, tels que les salaires ou la nature des contrats de travail [17].

20. Une analyse récemment effectuée par le BIT met en évidence des changements notables dans les formes atypiques d'emploi. Le nombre de travailleurs salariés a tendance à baisser dans la majorité des pays avancés; il augmente encore dans les pays émergents ou en développement, mais plus lentement qu'avant [18]. Dans les pays en développement, en particulier, le travail salarié peut élargir les possibilités d'emploi et permettre aux femmes, aux jeunes et à d'autres groupes de travailleurs exposés aux déficits de travail décent d'entrer sur le marché du travail. Les données collectées montrent cependant que la moitié environ des travailleurs salariés dans le monde ne bénéficient pas d'un contrat

[15] BIT: *Working towards sustainable development: Opportunities for decent work and social inclusion in a green economy* (Genève, 2012), p. viii.

[16] Le travail collaboratif passe par des plates-formes en ligne et est effectué par des groupes de travailleurs individuels répondant à des appels lancés sur le Web. Les travailleurs peuvent se trouver n'importe où dans le monde, pourvu qu'ils aient une connexion à l'Internet. Voir BIT: *Regulating work in the "gig economy"*, 2015: iloblog.org/2015/07/10/regulating-work-in-the-gig-economy.

[17] BIT: *Emploi et questions sociales dans le monde: des modalités d'emploi en pleine mutation* (Genève, 2015), p. 140. L'impact des chaînes d'approvisionnement mondiales sur le monde du travail fait l'objet d'une discussion générale à la présente session de la Conférence.

[18] BIT: *Emploi et questions sociales dans le monde: des modalités d'emploi en pleine mutation* (Genève, 2015), p. 13. L'emploi salarié progresse dans certaines régions, comme l'Afrique subsaharienne et l'Asie du Sud, où il concerne 20 pour cent environ des travailleurs. Les autres travailleurs occupent des emplois atypiques.

permanent, ce qui a des conséquences pour les droits au travail, la sécurité du revenu, les inégalités de salaires et de revenus, la couverture de protection sociale et le progrès social et économique en général [19]. En outre, les travailleurs qui ne sont pas sous contrat permanent sont souvent plus vulnérables que ceux qui bénéficient d'un contrat de travail classique; ils sont aussi moins bien payés et davantage exposés aux risques pour la sécurité et la santé liés au travail [20].

21. Si de nouveaux défis et possibilités émergent et transforment le monde du travail, les 2,3 millions de travailleurs qui meurent chaque année à la suite d'accidents du travail ou de maladies professionnelles [21], les 21 millions de victimes du travail forcé [22] et les 168 millions d'enfants astreints au travail [23] nous rappellent cruellement les déficits de travail décent qui persistent – parmi lesquels le déni des droits au travail, l'insuffisance des possibilités d'emploi de qualité, la protection sociale inadéquate et l'absence de dialogue social, notamment dans l'économie informelle, qui occupe plus de la moitié de la main-d'œuvre mondiale.

22. L'évolution de la structure et de l'organisation de la production et du travail ainsi que les déficits de travail décent persistants vont de pair avec des difficultés dans le domaine de la gouvernance du travail. Les dernières décennies ont certes été caractérisées par une tendance à la déréglementation dans de nombreux pays, mais les normes internationales du travail sont de plus en plus reconnues comme une composante essentielle des processus d'intégration régionale et sous-régionale, et leurs dispositions sont incluses dans des accords commerciaux conclus à différents niveaux. Parallèlement, l'augmentation du nombre et de la taille des entreprises multinationales s'est accompagnée d'une multiplication des initiatives privées de contrôle de la conformité (notamment dans le cadre de la responsabilité sociale des entreprises) et des accords négociés qui encouragent le dialogue entre les entreprises multinationales et les représentants des travailleurs, d'un bout à l'autre de la chaîne d'approvisionnement.

23. Pour faire face aux transformations qui s'opèrent dans le monde du travail, il faut procéder à un examen prospectif du travail décent dans toutes ses dimensions. Il convient notamment de se poser les questions suivantes: que représente le travail dans notre vie et dans la société, et comment cela évolue-t-il? Où les emplois sont-ils créés? Quels facteurs influent sur l'organisation du travail et de la production, et quelles sont leurs conséquences pour ce qui est du travail décent? Enfin, quels ajustements conviendrait-il d'apporter aux cadres réglementaires et aux institutions de contrôle pour régir un monde du travail en pleine mutation? Ces questions pourront être examinées dans le cadre du dialogue continu avec les mandants tripartites et de multiples parties prenantes qu'il est prévu d'engager au titre de l'initiative sur l'avenir du travail, et qui servira ultérieurement de base aux travaux

[19] BIT: *Emploi et questions sociales dans le monde: des modalités d'emploi en pleine mutation* (Genève, 2015). Dans les pays à revenu intermédiaire ou à faible revenu, près de 72 et 87 pour cent des travailleurs salariés, respectivement, sont employés sans contrat permanent. Ce taux est plus faible dans les pays à revenu élevé (25 pour cent), mais il a légèrement augmenté depuis 2004 avec l'apparition d'une nouvelle catégorie de travailleurs sans contrat.

[20] Par exemple, il arrive souvent que les travailleurs temporaires ne reçoivent pas de formation appropriée sur la sécurité et la santé ni d'explications sur leurs droits et devoirs. Ministère du Travail des Etats-Unis: www.osha.gov/temp_workers/.

[21] BIT: *Safety and health at work: A vision for sustainable prevention*, XX[e] Congrès mondial sur la sécurité et la santé au travail 2014, Forum mondial pour la prévention, 24-27 août 2014, Francfort, Allemagne (Genève, 2014).

[22] BIT: *Estimation du travail forcé dans le monde: résultats et méthodologie* (Genève, 2012), p. 13.

[23] BIT: *Mesurer les progrès dans la lutte contre le travail des enfants: estimations et tendances mondiales 2000-2012* (Genève, 2013), p. 1.

d'une commission de haut niveau consacrée au sujet, ainsi qu'à la discussion de la Conférence en 2019 [24].

1.3. Défis et possibilités en matière de développement

24. Comme l'a souligné l'Organisation des Nations Unies (ONU), des milliards de femmes et d'hommes continuent de vivre dans la pauvreté, privés de leur dignité – ainsi, l'on dénombre plus de 327 millions de travailleurs vivant dans l'extrême pauvreté et 967 millions de travailleurs modérément pauvres ou quasi pauvres [25]. Les inégalités se creusent dans les pays et d'un pays à l'autre, avec d'énormes disparités en termes de perspectives, de richesse et de pouvoir. Les inégalités entre les sexes constituent toujours un problème sérieux, comme l'illustre par exemple l'écart de rémunération entre hommes et femmes, qui demeure d'environ 20 pour cent [26]. Les menaces sanitaires mondiales, les catastrophes naturelles de plus en plus fréquentes et intenses, la recrudescence des conflits, l'extrémisme violent, le terrorisme et les crises humanitaires et déplacements forcés de populations qui en résultent risquent de réduire à néant une grande partie des progrès accomplis au cours des dernières décennies en matière de développement. L'épuisement des ressources naturelles et les effets néfastes de la dégradation de l'environnement viennent s'ajouter aux difficultés avec lesquelles l'humanité est aux prises aujourd'hui, ce qui rend la situation encore plus périlleuse. Les changements climatiques représentent l'un des plus grands problèmes, et leurs incidences risquent d'empêcher certains pays de parvenir à un développement durable.

25. En dépit de ces difficultés, des avancées ont été réalisées au niveau mondial dans la lutte contre l'extrême pauvreté et la faim, l'instauration de l'éducation universelle et de l'égalité entre les sexes, et l'amélioration de la survie de l'enfant et de la santé infantile. De nombreuses cibles des objectifs du Millénaire pour le développement (OMD) ont été atteintes complètement ou partiellement, dont la cible 1.A qui consiste à réduire de moitié l'extrême pauvreté. Les enfants sont toujours plus nombreux à aller à l'école, et des millions d'entre eux qui avaient peu de chances de survivre jusqu'à leur cinquième anniversaire ont passé ce cap crucial. S'il existe des écarts importants d'une région ou d'un pays à l'autre, deux tiers environ des pays en développement sont parvenus à garantir la parité entre les sexes dans l'enseignement primaire. L'incidence des maladies évitables a en outre été réduite. L'expansion de l'informatique et des communications et l'interdépendance mondiale des activités peuvent largement contribuer à accélérer les progrès de l'humanité, à réduire la fracture numérique et à développer les sociétés du savoir, sans parler de l'innovation scientifique et technologique dans des domaines aussi différents que la médecine et l'énergie. En décembre 2015, à la Conférence de Paris sur les changements climatiques, 195 Etats membres de l'ONU ont conclu un accord historique visant à combattre les changements climatiques et à encourager l'action et l'investissement en faveur d'un avenir résilient, durable et sobre en carbone [27].

[24] BIT: *Vers le centenaire de l'OIT: réalités, renouveau et engagement tripartite*, rapport I (A), Conférence internationale du Travail, 102e session, Genève, 2013; et *L'initiative du centenaire sur l'avenir du travail*, rapport I, Conférence internationale du Travail, 104e session, Genève, 2015.

[25] BIT: *Emploi et questions sociales dans le monde: tendances pour 2016* (Genève, 2016), p. 23. Les personnes en situation d'extrême pauvreté sont celles qui travaillent, mais qui vivent avec moins de 1,90 dollar E.-U. par jour à parité de pouvoir d'achat (PPA). La pauvreté modérée se situe entre 1,90 et 3,10 dollars par jour (PPA); et la quasi-pauvreté, entre 3,10 et 5 dollars par jour (PPA).

[26] BIT: *Egalité de rémunération: guide d'introduction* (Genève, 2013), p. 15.

[27] L'accord met l'accent en particulier sur les «impératifs d'une transition juste pour la population active et de la création d'emplois décents et de qualité conformément aux priorités de développement définies au niveau national».

26. Cela étant, les progrès réalisés au regard des OMD se sont révélés inégaux, avec des résultats plus modestes en Afrique et dans les pays les moins avancés, dans les pays en développement sans littoral, les petits Etats insulaires en développement et les Etats fragiles. Certains OMD n'ont pas été atteints, en particulier ceux concernant la santé maternelle, néonatale et infantile. La cible 1.B («Assurer le plein emploi et la possibilité pour chacun, y compris les femmes et les jeunes, de trouver un travail décent et productif») – celle qui concorde le mieux avec les principes de la Déclaration – reste hors de portée. Comme l'ONU l'a conclu récemment, il reste beaucoup à faire pour «augmenter la productivité, promouvoir une transformation structurelle durable et développer les systèmes de protection pour les travailleurs les plus pauvres et les plus vulnérables et leurs familles» [28].

27. Le Programme de développement durable à l'horizon 2030 représente une nouvelle occasion de mettre fin à la pauvreté, lutter contre les inégalités et l'injustice et régler le problème du changement climatique d'ici à 2030. Les 17 objectifs de développement durable (ODD) vont plus loin que les OMD et reposent sur les mêmes principes transformateurs que la Déclaration. Le Programme à l'horizon 2030 est universel, fondé sur les droits et attentif aux besoins des deux sexes; il s'appuie sur le constat que les trois dimensions – économique, environnementale et sociale – doivent être traitées d'une manière intégrée, au moyen de partenariats multipartites et en renforçant la cohérence des politiques. L'objectif 8 prévoit de «promouvoir une croissance économique soutenue, partagée et durable, le plein emploi productif et un travail décent pour tous», et le travail décent est aussi pleinement intégré dans plusieurs autres cibles et objectifs mondiaux [29].

28. Le Programme à l'horizon 2030 est lié au Programme d'action d'Addis-Abeba sur le financement du développement, adopté en juillet 2015, qui lance un appel à la mobilisation des ressources publiques intérieures, des entreprises privées et des sources de financement nationales et internationales, ainsi que de la coopération internationale pour le développement [30]. En outre, l'ONU a récemment organisé une série de discussions intergouvernementales et de débats interinstitutions sur la question de savoir si elle était apte à aider les pays à mettre en œuvre le Programme à l'horizon 2030, en s'appuyant sur les réformes engagées dans le cadre de l'initiative «Unis dans l'action» pour renforcer la cohérence et améliorer l'efficacité opérationnelle, notamment au niveau des pays. Ces discussions ont été l'occasion d'examiner, dans une perspective élargie, la fragmentation au sein du système des Nations Unies, sa base de financement, sa structure de gouvernance, ses fonctions essentielles ainsi que la difficulté de relier les dimensions normative et opérationnelle de ses activités en faveur du développement, de la paix, des droits de l'homme et de l'aide humanitaire. Les participants ont souligné que le système des Nations Unies se trouve à un tournant à bien des égards; il est donc particulièrement important que les mandants et le Bureau engagent des débats aux niveaux intergouvernemental et interinstitutions pour s'assurer que les buts et principes de la Déclaration sont bien compris et dûment pris en considération dans la mise en œuvre du Programme à l'horizon 2030.

Adoption de l'Accord de Paris, Convention-cadre des Nations Unies sur les changements climatiques, Conférence des Parties, Paris, 30 novembre au 11 décembre 2015, FCCC/CP/2015/L.9/Rev.1.

[28] ONU: *Objectifs du Millénaire pour le développement: rapport 2015* (New York, 2015).

[29] ONU: *Transformer notre monde: le Programme de développement durable à l'horizon 2030*, A/RES/70/1 (New York, 2015).

[30] ONU: *Programme d'action d'Addis-Abeba issu de la troisième Conférence internationale sur le financement du développement*, A/RES/69/313 (Addis-Abeba, 2015).

29. La place centrale accordée au travail décent dans le Programme à l'horizon 2030 a des conséquences considérables pour les objectifs de la Déclaration. L'OIT et ses Membres seront certainement appelés à contribuer pleinement et activement à la mise en œuvre du programme, notamment en assurant la participation active des mandants tripartites et en appuyant les stratégies nationales en faveur du développement durable. Il est donc d'autant plus nécessaire pour l'OIT de soutenir les mandants en renforçant encore ses capacités, en coordonnant mieux ses moyens d'action et en améliorant son efficacité opérationnelle et stratégique dans le système multilatéral, comme le préconise la Déclaration.

Chapitre 2

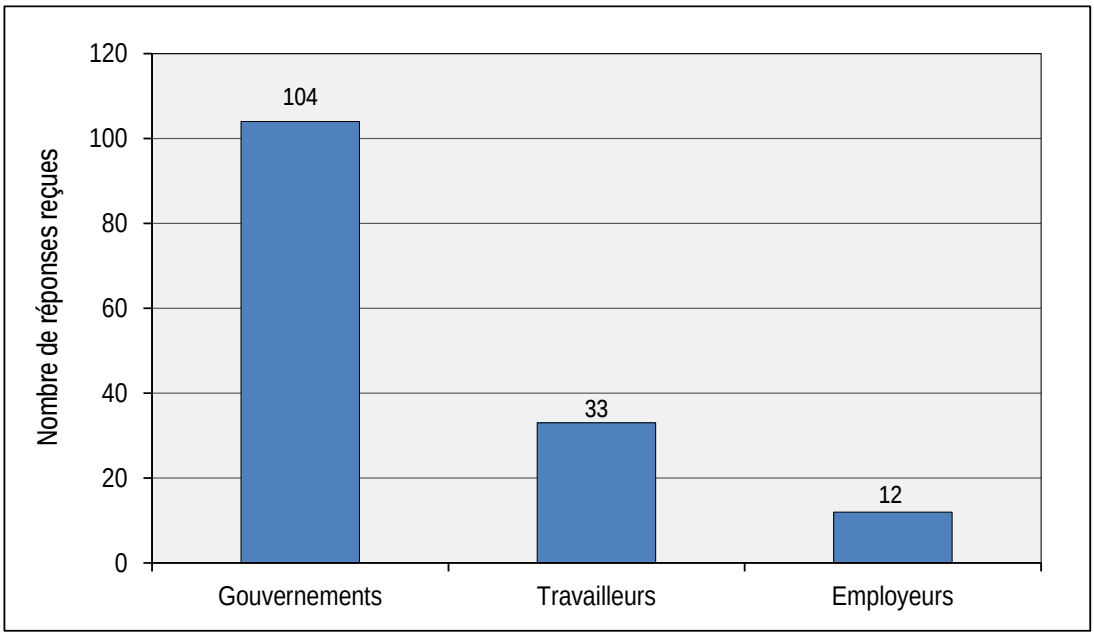
Mesures prises par les Membres

30. Par la Déclaration, les Membres de l'OIT réaffirment leur détermination à atteindre les objectifs stratégiques et reconnaissent que ces objectifs sont interdépendants et qu'il importe d'adopter une approche intégrée pour les mettre en œuvre. La Déclaration constitue un cadre de référence commun destiné à guider les Membres dans les actions qu'ils mènent à titre individuel ou en coopération les uns avec les autres.

31. Comme le prévoit la Déclaration, le Bureau a collecté auprès des mandants tripartites des informations sur les mesures que ceux-ci ont prises pour donner effet à l'instrument. Pour la première fois depuis l'adoption de la Déclaration, tous les Membres ont été consultés collectivement au moyen d'un questionnaire. Celui-ci a été élaboré en consultation avec les mandants tripartites pour obtenir des informations que le Bureau ne pourrait pas se procurer autrement, et les Membres ont été invités à consulter les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives pour formuler leurs réponses.

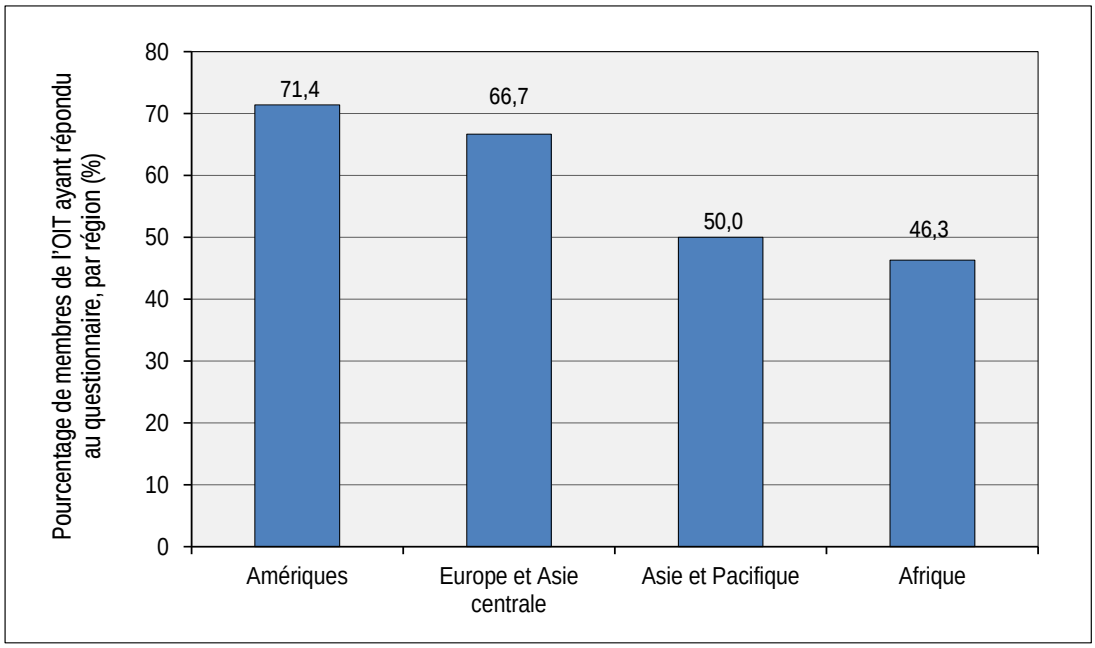
32. Les informations exposées dans le présent chapitre proviennent principalement des 104 réponses au questionnaire reçues de gouvernements, ainsi que des informations supplémentaires et observations reçues de 45 organisations d'employeurs et de travailleurs. Plus de la moitié des Membres de l'OIT et la plupart des membres actuels du Conseil d'administration ont répondu au questionnaire.

Figure 2.1. Réponses au questionnaire



33. Le taux de réponse a été particulièrement élevé en Europe et Asie centrale et dans les Amériques. Dans toutes les régions, les réponses reflètent un vif intérêt pour l'évaluation de l'impact de la Déclaration. Selon certaines réponses, le questionnaire a donné lieu à des consultations tripartites sur l'impact de la Déclaration.

Figure 2.2. Réponses au questionnaire par région



34. Les réponses contiennent de multiples exemples de mesures prises par les Membres, comme la ratification de normes internationales du travail, l'adoption de législations, de politiques et de programmes, la mise en œuvre d'activités de renforcement des capacités, la réalisation de travaux de recherche, l'établissement de statistiques et la coordination de l'action à tous les niveaux. Certaines de ces mesures correspondent, sans y être limitées, à des actions énumérées dans la Partie II B de la Déclaration, bien que les réponses n'y fassent pas expressément référence [1]. Lorsque c'était possible, les réponses des Membres ont été complétées par des informations dont le Bureau disposait déjà, par exemple sur les taux de ratification, les politiques nationales de l'emploi, les accords commerciaux et la coopération pour le développement.

35. Les sections ci-après donnent une vue d'ensemble des connaissances générales des Membres sur la Déclaration, des approches qu'ils ont adoptées pour la mettre en œuvre et des mesures prises au niveau national. Elles traitent en outre des actions menées par les Membres en coopération les uns avec les autres aux niveaux régional et international, dans le cadre de la coopération Sud-Sud et de la coopération triangulaire, de la coopération pour le développement, des activités commerciales et d'investissement, des processus d'intégration régionale et des accords sur les migrations de main-d'œuvre.

[1] Les actions envisagées sont les suivantes: des stratégies nationales ou régionales pour le travail décent; des indicateurs ou statistiques permettant de suivre et d'évaluer les progrès réalisés; la ratification et l'application des instruments de l'OIT; la coordination des positions exprimées dans les forums internationaux pertinents avec les mesures prises à la lumière de la Déclaration; la promotion des entreprises durables; l'échange des bonnes pratiques nationales et régionales ayant trait au travail décent; et la mise à disposition de ressources pour appuyer les efforts déployés par d'autres Membres. Déclaration, Partie II B i) à vii).

2.1. Connaissance de la Déclaration et approches adoptées pour sa mise en œuvre

2.1.1. Connaissance et compréhension de la Déclaration

36. Les réponses montrent que les Membres connaissent l'existence de la Déclaration et comprennent généralement son importance pour l'Organisation. Si toutes les réponses réaffirment l'appui constant au concept de travail décent, il apparaît que les différents éléments de la Déclaration sont mieux compris que ses conséquences en tant qu'instrument destiné à orienter l'action des Membres. Cela est particulièrement évident dans le cas de la mise en œuvre de l'approche intégrée du travail décent.

37. Dans l'ensemble, les réponses contiennent plus d'informations sur la promotion des objectifs stratégiques de l'emploi et de la protection sociale que sur le dialogue social et le tripartisme et les principes et droits fondamentaux au travail. Si toutes les réponses mentionnent le dialogue social, la plupart des informations données sur cet objectif concernent des procédures particulières de consultation tripartite, et non la promotion du dialogue social et du tripartisme en tant qu'objectif stratégique à part entière.

38. Certaines réponses contiennent des renseignements sur la protection des principes et droits fondamentaux au travail conformément à la Constitution ou à la législation nationales, ou dans le cadre du système judiciaire. Cependant, peu donnent des informations de fond sur les stratégies et mesures mises en place pour promouvoir, respecter et mettre en œuvre les principes et droits fondamentaux au travail, à la fois en tant que groupe de droits cohérent et que conditions favorables. De plus, il semble y avoir une certaine confusion quant à la différence entre l'objectif stratégique des principes et droits fondamentaux au travail, appuyé par les conventions fondamentales, et la nécessité d'utiliser tout le corpus des normes internationales du travail comme moyen de promouvoir, de mettre en œuvre et d'atteindre les quatre objectifs stratégiques, y compris ces principes et droits.

2.1.2. Approches adoptées pour mettre en œuvre la Déclaration

39. Après l'adoption de la Déclaration, de nombreux Membres ont diffusé son texte auprès des administrations nationales et l'ont présenté à d'autres entités, telles que des parlements nationaux. Certains l'ont aussi communiqué à des organisations d'employeurs et de travailleurs représentatives. La Norvège et l'Uruguay ont indiqué avoir présenté des projets de résolutions relatives à la Déclaration au sein d'organismes multilatéraux (ONU) et régionaux (Marché commun du Sud ou MERCOSUR), respectivement (voir aussi chapitre 4).

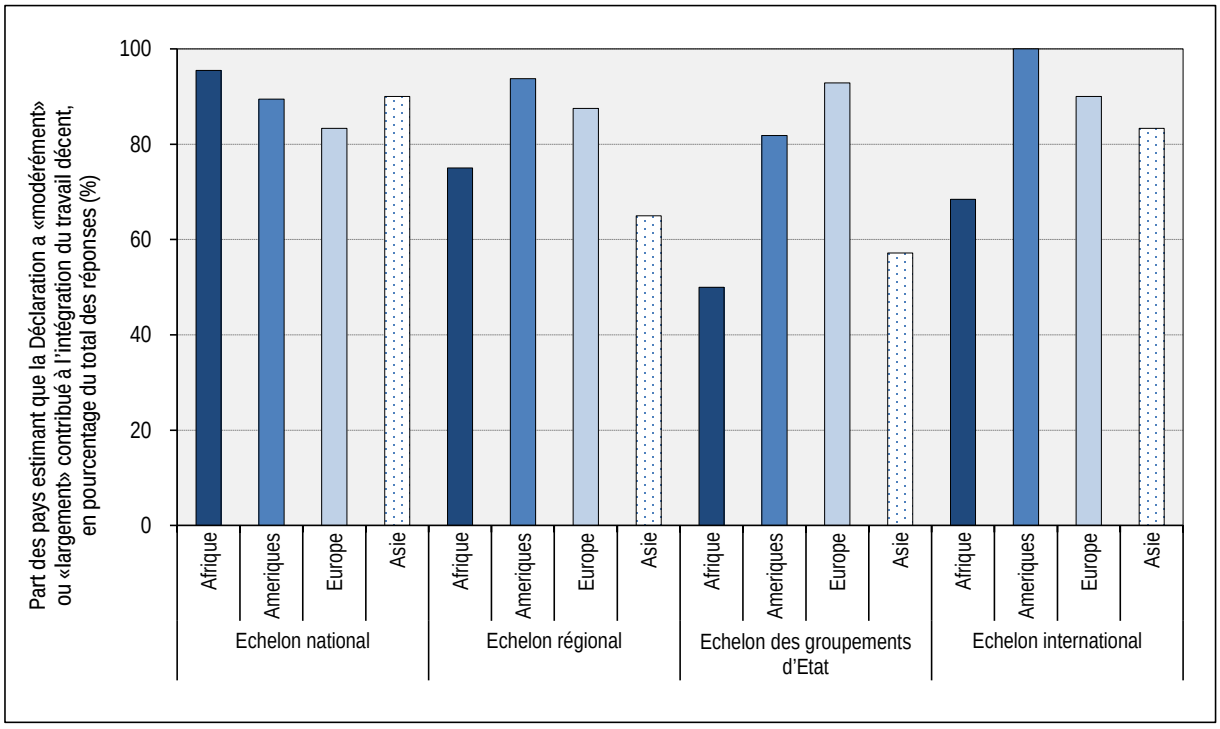
40. Quelques Membres ont déclaré avoir donné suite à la Déclaration en élaborant des stratégies pour assurer la mise en œuvre intégrée des quatre objectifs stratégiques et, de manière plus générale, la cohérence des politiques économiques, sociales et commerciales et des politiques d'investissement. Si ces stratégies peuvent inclure un volet national, l'accent est mis dans les réponses sur la promotion par les Membres du travail décent dans d'autres pays, notamment à travers la coopération pour le développement, le commerce et l'investissement.

41. A l'inverse, d'autres Membres indiquent qu'ils n'ont pas ressenti le besoin de prendre des mesures particulières pour appliquer la Déclaration, puisque les objectifs stratégiques étaient déjà intégrés dans la législation et les politiques en vigueur. Beaucoup d'entre eux soulignent néanmoins qu'ils ont fait connaître la Déclaration aux niveaux international ou régional. Selon des organisations de travailleurs de certains de ces pays, l'absence de mesures particulières visant à appliquer la Déclaration a amoindri l'efficacité

des politiques sociales; ces organisations demandent l'adoption d'une stratégie spécifique au niveau national.

42. Si les approches adoptées pour le suivi et la mise en œuvre de la Déclaration varient beaucoup d'un pays à l'autre, la majorité des Membres ont répondu que la Déclaration a «modérément» ou «largement» contribué à assurer la prise en compte systématique de l'Agenda du travail décent à l'échelon national, régional et international. Les Membres des régions Europe et Asie centrale et Amériques estiment que la Déclaration a contribué à l'intégration du travail décent davantage aux niveaux international et régional qu'au niveau national, tandis que les Membres des régions Afrique et Asie ont un avis opposé.

Figure 2.3. Contribution de la Déclaration à l'intégration du travail décent à différents niveaux



2.2. Mise en œuvre au niveau des pays

43. La majorité des réponses au questionnaire expriment l'avis que la Déclaration a largement contribué à l'intégration du travail décent au niveau national, notamment en Afrique, dans les Amériques et en Europe et Asie centrale. A l'inverse, cette contribution est jugée modérée dans la plupart des réponses reçues de l'Asie et du Pacifique.

Tableau 2.1. Dans quelle mesure la Déclaration a-t-elle contribué à l'intégration du travail décent à l'échelon national? (nombre de réponses)

Région	Pas du tout	Un peu	Modérément	Largement	s.o.
Afrique	0	1	4	17	3
Amériques	0	2	3	14	3
Asie et Pacifique	1	1	12	6	3
Europe et Asie centrale	1	4	10	15	4
Total	2	8	29	52	13

44. La plupart des Membres dotés d'un programme par pays de promotion du travail décent (PPTD) indiquent dans leurs réponses que ces programmes ont été déterminants pour promouvoir une approche intégrée des quatre objectifs stratégiques à l'échelon national. Ils notent aussi que la mise en œuvre des PPTD a contribué, dans une certaine mesure, à mieux faire connaître la Déclaration au niveau national. Tandis que certains Membres avaient conçu et adopté des PPTD avant l'adoption de la Déclaration, le nombre de pays dotés de tels programmes a augmenté depuis 2008, notamment en Afrique et en Europe et Asie centrale.

2.2.1. Politiques, stratégies et plans nationaux

45. Les réponses reçues de toutes les régions indiquent que les politiques de l'emploi et du marché du travail, les plans de développement et les stratégies de croissance économique au niveau national ont contribué à renforcer les liens entre les objectifs stratégiques. En Afrique, la plupart des Etats Membres ont fait des progrès sur la voie de l'intégration du travail décent dans leurs stratégies et cadres nationaux de développement [2].

46. Les gouvernements font état de l'élaboration de politiques établissant des liens entre l'emploi (notamment la réduction de l'économie informelle et la promotion de l'emploi des jeunes), la protection sociale (en particulier les salaires minima et la sécurité et la santé au travail) et la sécurité sociale. La nécessité d'assurer la coordination avec les politiques financières, budgétaires et commerciales a été prise en considération dans l'élaboration de ces politiques. Selon les informations dont dispose le Bureau, depuis 2008, des politiques nationales de l'emploi fondées sur des stratégies globales, intégrées et soucieuses de l'égalité entre les sexes ont été conçues et mises en œuvre dans une soixantaine de pays, avec le soutien de l'OIT.

47. Certaines réponses font état de mesures prises en ce qui concerne les questions transversales de l'égalité entre hommes et femmes et de la non-discrimination, notamment dans le cadre de plans d'action destinés à promouvoir une croissance inclusive. Les mesures adoptées pour combattre la discrimination visent souvent à mieux protéger certaines catégories de personnes, en particulier les jeunes, les femmes, les travailleurs migrants et, dans une moindre mesure, les personnes handicapées.

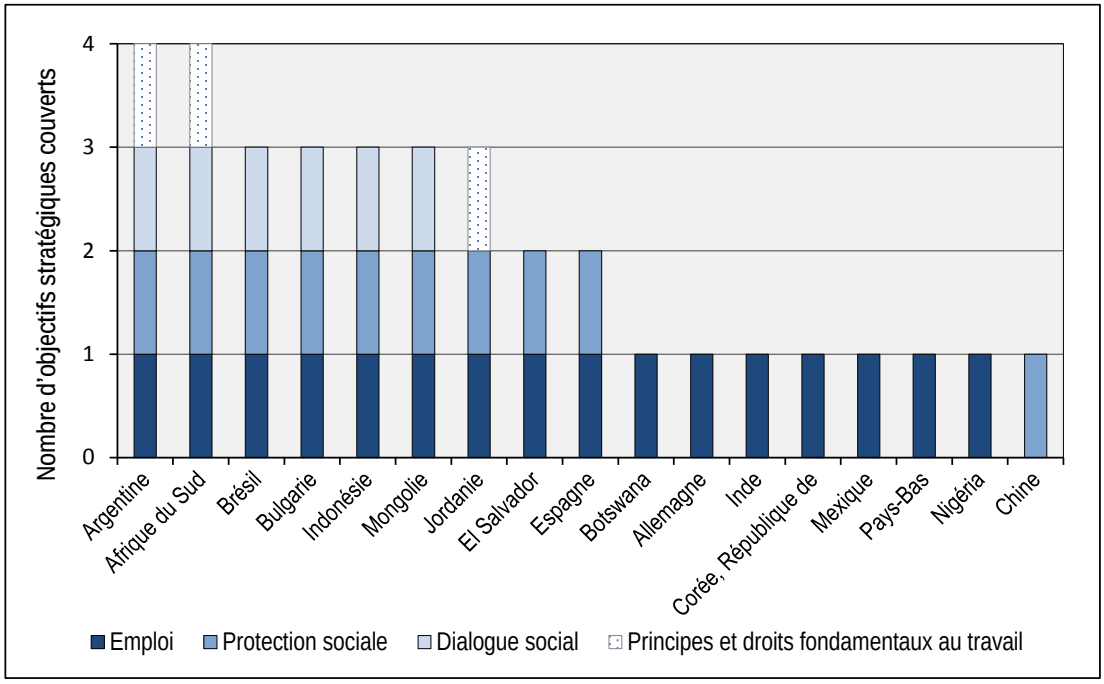
48. Il est souligné dans la plupart des réponses que les conditions économiques et sociales sont à l'origine de l'élaboration et de l'application de politiques de l'emploi ou de plans de développement nationaux, lesquels poursuivent généralement un double objectif: croissance économique et meilleures possibilités d'emploi. Parmi ces conditions, on peut notamment citer les effets de la crise financière mondiale, la pauvreté, l'insuffisance des ressources financières et humaines et, dans certains cas, la guerre, le terrorisme et les changements climatiques.

49. Le Bureau a collecté des informations sur les activités visant à mettre en œuvre le Pacte mondial pour l'emploi dans 17 pays choisis. Ces données offrent un aperçu de la façon dont certains pays ont répondu à l'appel en faveur d'une approche intégrée lancé dans la Déclaration, puis renouvelé dans le Pacte. Sept des pays concernés ont adopté une approche multidimensionnelle, couvrant plus de deux objectifs stratégiques. Parmi ces objectifs, l'emploi est l'axe d'intervention le plus courant, 16 pays ayant entrepris des activités dans ce domaine; il est suivi par la protection sociale (10 pays), le dialogue social (6 pays) et les principes et droits fondamentaux au travail (3 pays). En outre, les informations à la disposition du Bureau montrent que l'action menée au titre d'un objectif

[2] BIT: *Vers un développement inclusif et durable en Afrique grâce au travail décent*, rapport du Directeur général, treizième Réunion régionale africaine, Addis-Abeba, novembre-décembre 2015, p. 17.

stratégique donné aboutit souvent à l'obtention de résultats dans le cadre d'autres objectifs stratégiques.

Figure 2.4. Objectifs stratégiques couverts par les activités menées dans 17 pays pour mettre en œuvre le Pacte mondial pour l'emploi, entre 2009 et 2012



50. Dans les réponses figurent aussi des informations sur les institutions nationales qui ont contribué à la réalisation des objectifs stratégiques, comme les services d'inspection et d'administration du travail, les services de l'emploi, les systèmes d'information sur le marché du travail et les centres de formation. Certains gouvernements de la région Amériques ont souligné le rôle joué par l'appareil judiciaire, notamment les tribunaux du travail, dans la mise en œuvre des objectifs stratégiques et en particulier dans la protection effective des principes et droits fondamentaux au travail.

2.2.2. Indicateurs et statistiques appropriés

51. Un certain nombre de réponses mentionnent l'établissement d'indicateurs ou la réalisation d'enquêtes pour suivre et évaluer les progrès accomplis dans la mise en œuvre des politiques sociales et de l'emploi, comme il est préconisé dans la Déclaration. D'autres font état de la création d'institutions chargées de collecter des données sur le travail des enfants, le marché du travail, la négociation collective ou les migrations de main-d'œuvre, ou encore des projets du BIT en cours visant à appuyer l'action des Membres dans ce domaine. Les informations dont dispose le Bureau confirment qu'un nombre croissant de pays ont défini des mesures statistiques relatives au travail décent et les ont intégrées dans leurs systèmes de statistiques et d'information sur le marché du travail, principalement sous l'effet de la crise économique et financière mondiale. Grâce aux nouvelles enquêtes réalisées sur la population active, de nombreux pays sont mieux à même de prendre des décisions éclairées sur la politique du travail et les principaux enjeux liés au marché du travail. D'autres pays ont inclus des indicateurs du travail décent dans leur profil.

52. Néanmoins, certaines réponses soulignent qu'une assistance technique du BIT reste nécessaire pour établir des indicateurs et statistiques appropriés. Les informations dont dispose le Bureau confirment l'existence de disparités en ce qui concerne la production et

la disponibilité d'indicateurs et de sources statistiques recouvrant les quatre dimensions du travail décent. Si des progrès ont été accomplis dans les domaines de l'emploi et de la protection sociale, de nombreux pays ne produisent toujours pas suffisamment de données de base sur les droits et le dialogue social. De manière générale, il existe encore de graves lacunes dans les statistiques du travail, en particulier dans les pays peu développés.

2.2.3. Ratification et application des normes internationales du travail

53. La Déclaration appelle les Membres à examiner leur situation en termes de ratification ou d'application des instruments de l'OIT en vue d'assurer une couverture de plus en plus large de chacun des objectifs stratégiques [3]. Les informations données dans les réponses révèlent l'extrême lenteur des progrès accomplis dans l'adoption d'une approche globale de la ratification et de l'application des conventions.

54. Un gouvernement indique que sa politique en matière de ratification fait partie intégrante d'une vaste stratégie nationale en faveur du travail décent mise en place pour donner suite à la Déclaration. Certains gouvernements mentionnent une politique nationale en matière de ratification, prévoyant notamment le réexamen des conventions non ratifiées, tandis que d'autres font savoir que la Déclaration a donné lieu à des discussions au niveau national sur la ratification des conventions fondamentales et des conventions relatives à la gouvernance. Des gouvernements déclarent que les questions normatives sont traitées dans le cadre de mécanismes tripartites nationaux et que, dans certains cas, la législation nationale du travail fait l'objet d'un examen constant afin de répondre à l'évolution du monde du travail. Il ressort que les normes sont parfois examinées dans le cadre des PPTD ou des activités du système de contrôle, avec l'assistance technique du BIT.

55. Le Bureau a enregistré moins de ratifications des conventions fondamentales depuis 2008 qu'au cours des huit années qui ont précédé l'adoption de la Déclaration. Cette tendance doit être considérée à la lumière du taux global de ratification. Il manque encore 123 ratifications pour atteindre l'objectif de la ratification universelle de toutes les conventions fondamentales.

Tableau 2.2. Ratification des conventions fondamentales par région, entre 2008 et 2015
(nombre de réponses)

Région	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2008-2015	Taux de ratification (%)
Afrique	1	1	2	4	7	0	3	0	18	97,7
Amériques	0	1	0	1	0	0	0	2	4	95,0
Asie et Pacifique	11	8	2	1	7	10	1	2	42	72,2
Europe et Asie centrale	1	1	1	0	1	0	0	0	4	99,9
Toutes les régions	13	11	5	6	15	10	4	4	68	91,5

56. Le Conseil d'administration a adopté en novembre 2009 un plan d'action pour promouvoir la ratification des instruments relatifs à la gouvernance (2010-2016) [4]. Depuis, 4 Etats Membres ont ratifié la convention (nº 81) sur l'inspection du travail, 1947, 5 la

[3] Déclaration, Partie II B iii).

[4] BIT: *Plan d'action (2010-2016): pour une large ratification et une application effective des conventions de gouvernance* (Genève, 2011).

convention (nº 129) sur l'inspection du travail (agriculture), 1969, 8 la convention (nº 122) sur la politique de l'emploi, 1964, et 16 la convention (nº 144) sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail, 1976. Ces nouvelles ratifications sont à prendre en considération conjointement avec les taux globaux de ratification par région.

Tableau 2.3. Ratifications des conventions relatives à la gouvernance par région, entre 2008 et 2015 (nombre de réponses)

Région	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2008-2015	Taux de ratification (%)
Afrique	1	2	1	2	3	4	2	1	16	54,2
Amériques	0	0	3	1	1	2	1	1	9	64,3
Asie et Pacifique	2	0	5	0	1	0	0	0	8	27,2
Europe et Asie centrale	2	5	1	3	0	1	2	0	14	83,8
Toutes les régions	5	7	10	6	5	7	5	2	47	55,1

2.2.4. Promotion d'entreprises durables

57. La Déclaration reconnaît le rôle indispensable joué par des entreprises productives, rentables et durables dans le développement économique et les possibilités d'emploi, ainsi que la nécessité de créer un environnement propice à leur développement. Certaines réponses soulignent qu'un tel environnement est essentiel à la croissance économique et à la création d'emplois, mais peu d'informations sont données sur les mesures concrètes visant à promouvoir des entreprises durables au niveau national. Quoi qu'il en soit, selon les données dont dispose le Bureau, 72 pour cent des Etats Membres en Afrique ont accompli des progrès s'agissant de l'adoption de stratégies intégrées pour le développement d'entreprises durables, et presque tous les PPTD comprennent des résultats relatifs au développement des entreprises [5].

58. Certaines réponses font état de mesures prises concernant en particulier les entreprises multinationales, notamment dans le contexte des Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme (ONU) et des Principes directeurs à l'intention des entreprises multinationales de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE), mais pas de la Déclaration de principes tripartite de l'OIT sur les entreprises multinationales et la politique sociale. D'autres indiquent que les stratégies en faveur du travail décent prévoient des mesures visant à encourager les entreprises à assumer leur responsabilité sociale, surtout pour ce qui est des principes et droits fondamentaux au travail.

2.2.5. Coordination par le dialogue social et d'autres moyens

59. Le dialogue social est l'un des moyens d'action constitutionnels de l'OIT. La reconnaissance du dialogue social et du tripartisme en tant qu'objectif stratégique fait ressortir l'importance qu'ils revêtent lorsqu'il s'agit d'adapter les mesures prises pour mettre en œuvre les autres objectifs stratégiques aux besoins et circonstances de chaque pays ainsi que de faciliter la formation d'un consensus aux niveaux national et

[5] BIT: *Vers un développement inclusif et durable en Afrique grâce au travail décent, op. cit.*, p. 19.

international [6]. Des dispositifs efficaces de coordination entre les institutions nationales sont aussi essentiels pour garantir la cohérence dans l'élaboration des politiques publiques.

60. Selon un certain nombre de réponses, des consultations tripartites sur des questions ayant trait à la Déclaration sont menées dans le cadre des procédures et organes existants. Il s'agit notamment d'organes établis en vertu de la convention n° 144, d'organes tripartites nationaux spéciaux créés pour examiner de grandes questions sociales et économiques, comme les effets de la crise économique et financière mondiale, et de comités directeurs tripartites nationaux créés au titre des PPTD.

61. Certains pays indiquent dans leurs réponses que, lors de consultations tripartites sur les priorités en matière de politique sociale, la question du maintien d'un équilibre entre les objectifs stratégiques a été traitée, notamment dans le contexte des mesures de lutte contre la crise. Une réponse mentionne que le gouvernement et des organisations d'employeurs et de travailleurs ont eu des débats approfondis sur les priorités et la conciliation des différents objectifs stratégiques, et plus particulièrement sur la quantité et la qualité des emplois devant être créés. Cependant, la plupart des organisations de travailleurs font état de difficultés dans la conduite du dialogue social et le fonctionnement des organes compétents, et mettent en doute la capacité qu'ont ceux-ci d'atténuer efficacement les effets de la crise.

62. Ce phénomène avait déjà été décrit dans le rapport établi pour la discussion récurrente sur le dialogue social en 2013; il est ainsi noté dans ce rapport que «les institutions de dialogue social s'affaiblissent du fait que des mesures d'austérité et autres mesures de lutte contre la crise sont imposées sans recours au dialogue social», notamment dans certains pays européens et à revenu élevé. Il est ajouté dans le rapport que ces mesures sapent parfois «des processus de négociation collective établis depuis plusieurs générations». «En revanche, dans d'autres parties du monde, d'importants progrès ont été accomplis sur la voie d'une instauration progressive du dialogue social par le biais de cadres et de processus légaux et institutionnels. Dans certains pays d'Asie et d'Amérique latine notamment, le dialogue social et la négociation collective ont été renforcés dans le cadre de stratégies de développement économique [7].» En Afrique, des mécanismes de promotion du dialogue social au niveau national, notamment des conseils économiques et sociaux, ont été institués dans 38 pays [8].

63. D'après certaines réponses, l'attribution de plusieurs portefeuilles à un seul ministère a contribué à renforcer la coordination et à faciliter la mise en œuvre intégrée des objectifs stratégiques. Des ministères cumulent par exemple les portefeuilles du travail et des entreprises durables, de la politique économique ou du commerce, ce qui est censé améliorer la coordination et la cohérence des politiques. Toutefois, une organisation d'employeurs estime que le portefeuille du ministère du Travail a été trop élargi, au point que le travail n'est pas considéré comme une priorité.

64. Plusieurs réponses décrivent des dispositifs de coordination entre des ministères et diverses autres institutions ayant pour but de promouvoir certains objectifs stratégiques, surtout celui de l'emploi. Certaines réponses indiquent que des comités interministériels, où siègent notamment des représentants de banques centrales, ont été créés pour contrôler l'application des politiques de l'emploi. D'autres précisent que le système de coordination

[6] Déclaration, Partie I A iii).

[7] BIT: *Dialogue social: discussion récurrente en vertu de la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable*, rapport VI, Conférence internationale du Travail, 102e session, Genève, 2013, paragr. 365.

[8] BIT: *Vers un développement inclusif et durable en Afrique grâce au travail décent, op. cit.*, p. 7.

prévoit des activités concernant les ODD, qui sont l'occasion de discussions à ce sujet avec les partenaires sociaux.

65. D'autres mécanismes existent pour coordonner le dialogue entre les ministères et divers acteurs, par exemple des organisations non gouvernementales (ONG) et des centres de recherche, sur des questions telles que la politique de l'emploi, la protection sociale, la formalisation de l'économie, l'égalité entre les sexes et l'égalité raciale, les migrations de main-d'œuvre, l'élimination du travail des enfants et l'inspection du travail. Des réponses mentionnent des activités de coordination entre les autorités centrales et les autorités locales compétentes pour traiter certaines questions liées aux objectifs stratégiques. Ainsi, en Amérique latine et dans les Caraïbes, ces activités consistent en la promotion, avec l'appui du BIT, de programmes tripartites sur le travail décent au niveau local ou provincial et en la mise en place de politiques de l'emploi sous-nationales.

2.3. La coordination entre les Membres au service de la mise en œuvre

66. Conformément à la Déclaration, les Membres devraient prendre des mesures pour se soutenir mutuellement dans les efforts qu'ils déploient afin de donner effet aux principes et objectifs visés dans la Déclaration. A cette fin, ils pourront entre autres envisager d'échanger des bonnes pratiques tirées d'initiatives réussies en faveur du travail décent et de se soutenir les uns les autres dans leurs efforts en la matière, sur une base bilatérale, régionale ou multilatérale, y compris par l'aide au développement, le commerce, l'investissement et la conclusion d'accords sur des questions migratoires [9].

2.3.1. Echange de bonnes pratiques

67. Les réponses insistent sur l'importance que revêtent des consultations renforcées, l'échange de bonnes pratiques et la collaboration entre Membres pour parvenir au travail décent compte tenu des réalités et priorités nationales. Beaucoup mettent en avant l'échange constant de bonnes pratiques dans le cadre de l'assistance fournie par le BIT dans des domaines tels que les migrations de main-d'œuvre, l'élimination du travail des enfants et l'inspection du travail. De manière générale, les réponses montrent que les Membres attendent de l'OIT qu'elle les aide à échanger des exemples de bonnes pratiques et de réussites concernant le travail décent aux niveaux national et international, notamment à l'occasion des discussions récurrentes à la Conférence.

68. Les Membres échangent des bonnes pratiques pour la promotion du travail décent à l'occasion d'activités bilatérales de dialogue et de coopération, mais le Bureau n'a pas une vue d'ensemble complète de ces activités ni de leur portée. Néanmoins, depuis 2008, on constate une nette avancée des domaines liés au travail décent dans le cadre de la coopération Sud-Sud et de la coopération triangulaire, et cette forme de coopération est reconnue comme un moyen particulièrement efficace d'échanger des bonnes pratiques et de renforcer la capacité des mandants [10].

2.3.2. Coopération pour le développement

69. Il ressort de nombreuses réponses que la coopération pour le développement apportée dans un cadre bilatéral ou multilatéral par l'intermédiaire du BIT est considérée

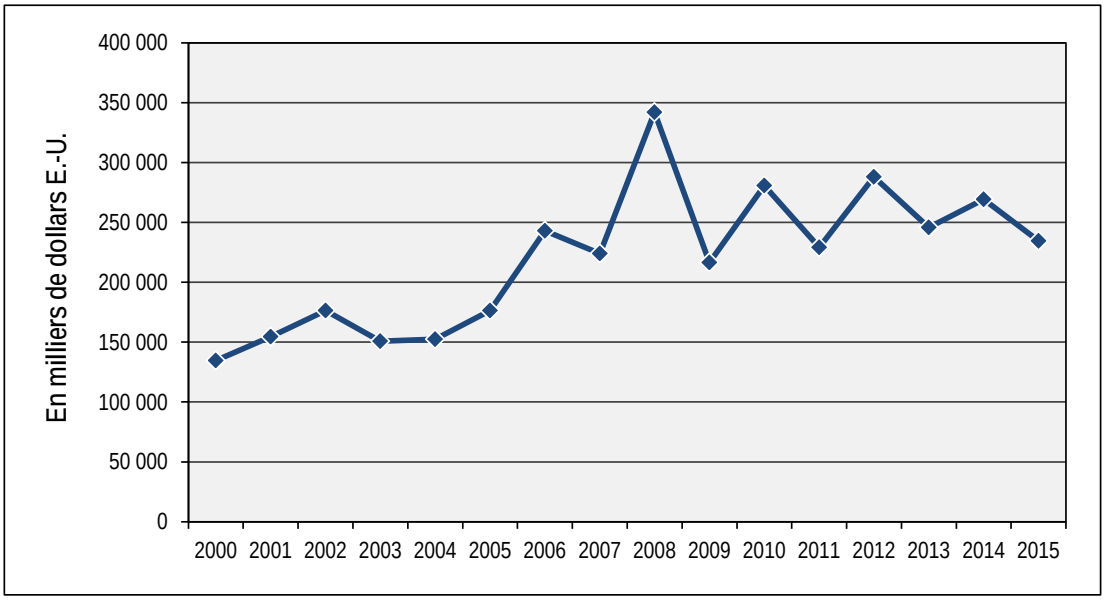
[9] Déclaration, Partie II B vi) et vii).

[10] BIT: *Triangular cooperation and decent work: Good practices* (Genève, 2015); et *ILO Solution Forum: South-South cooperation in the Post-2015 development agenda: Decent work solutions*, Exposition mondiale sur le développement Sud-Sud 2014, Washington (Genève, 2014).

comme essentielle à l'échange de bonnes pratiques sur le travail décent, ainsi qu'au renforcement de la capacité des mandants de faire progresser la justice sociale. Les informations dont dispose le Bureau montrent qu'un grand nombre de partenaires de développement ont fait des efforts particuliers pour intégrer le travail décent dans leurs politiques de développement. Une analyse effectuée en 2011 par la Confédération syndicale internationale (CSI) confirme cette dynamique, mais précise toutefois que le travail décent n'est pas toujours pleinement intégré dans les politiques de coopération pour le développement et les pratiques en la matière [11].

70. Dans leurs réponses, plusieurs Membres mentionnent l'important appui financier qu'ils ont apporté aux programmes visant à promouvoir un ou plusieurs objectifs stratégiques dans d'autres pays. Comme le Comité d'aide au développement de l'OCDE ne mesure pas, dans ses statistiques, l'assistance en faveur des objectifs stratégiques que les partenaires de développement fournissent par la voie bilatérale ou via le système multilatéral, on ignore si cette assistance a augmenté depuis 2008. En revanche, les statistiques sur les fonds accordés par les partenaires de développement à la promotion du travail décent par l'intermédiaire du BIT font apparaître une augmentation notable, ces fonds étant passés d'environ 1,4 milliard de dollars E.-U. entre 2000 et 2007 à 2,1 milliards entre 2008 et 2015. Dans cette hausse des contributions volontaires à l'OIT, on trouve notamment des contributions volontaires sans affectation spéciale à hauteur de quelque 172,7 millions de dollars depuis 2008, versées par l'intermédiaire du Compte supplémentaire du budget ordinaire (CSBO). Le Bureau a alloué ces ressources aux résultats et priorités définis par les mandants dans le cadre stratégique et les PPTD, en sus des contributions volontaires affectées à des programmes ou projets particuliers [12].

Figure 2.5. Contributions volontaires des partenaires de développement, entre 2000 et 2015



71. Le nombre d'Etats faisant partie des partenaires de développement est passé de 25 en 2008 à 34 en 2015, les 9 nouveaux étant l'Algérie, la Chine, Israël, le Koweït, la Pologne, la Roumanie, la Fédération de Russie, la République tchèque et la Turquie. Cependant,

[11] CSI: www.ituc-csi.org/decent-work-in-donor-country.

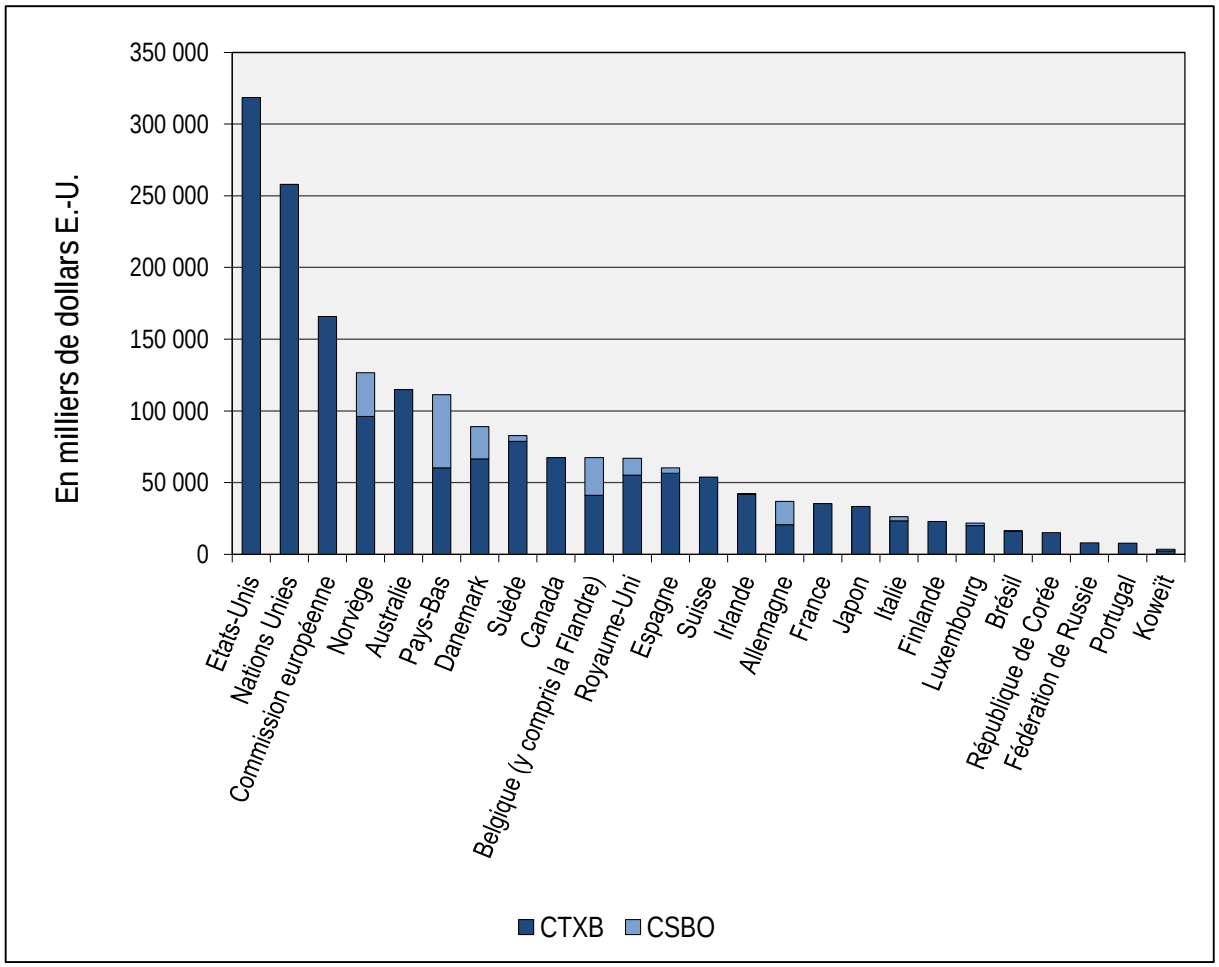
[12] Les pays suivants ont versé des contributions au CSBO: Allemagne, Belgique, Brésil, Danemark, Espagne, Irlande, Italie, Koweït, Luxembourg, Norvège, Pays-Bas, Pologne, Royaume-Uni et Suède.

l'OIT, comme la plupart des institutions des Nations Unies, dépend en grande partie d'un petit nombre de partenaires de développement. Entre 2008 et 2015, les 6 principaux partenaires de développement de l'Organisation ont compté pour plus de la moitié des contributions volontaires. A cet égard, il convient de noter que les contributions peuvent être imprévisibles et qu'elles sont souvent affectées à des programmes ou projets spécifiques.

72. De plus en plus d'Etats Membres mobilisent des ressources publiques intérieures pour financer l'assistance technique du BIT dans leur pays aux fins de la mise en œuvre de l'Agenda du travail décent. Ce «financement national du développement» se monte à 64,8 millions de dollars E.-U. depuis 2009, soit une augmentation d'environ 40 pour cent par rapport à la période 2002-2008.

73. Aux contributions susmentionnées se sont ajoutés 80 millions de dollars E.-U. versés depuis 2009 par des fondations, des entreprises privées et d'autres acteurs non étatiques, ce qui représente une hausse d'environ 50 pour cent par rapport à 2002-2008. Il importe de souligner que, dans l'ensemble, les Membres et plus de 200 acteurs non étatiques ont continué d'appuyer le programme de coopération pour le développement de l'OIT, à l'heure où d'autres organismes des Nations Unies ont signalé une réduction de leur base de partenaires de développement et une diminution des contributions volontaires.

Figure 2.6. Contributions des 25 principaux partenaires de développement de l'OIT, entre 2008 et 2015



2.3.3. Accords commerciaux et accords d'investissement

74. Dans leurs réponses au questionnaire, certains Membres indiquent que des accords commerciaux ont encouragé la coordination avec d'autres Membres pour mettre en œuvre les objectifs stratégiques. Un gouvernement fait savoir qu'un accord conclu entre l'Union européenne (UE) et l'Amérique centrale contient des dispositions sur les principes et droits fondamentaux au travail, et rappelle qu'il est nécessaire d'adopter des politiques macroéconomiques visant à promouvoir le travail décent par la coopération, l'assistance technique et l'échange de bonnes pratiques, conformément à la Déclaration de 1998. Des organisations de travailleurs font aussi référence aux accords commerciaux dans leurs réponses, mais ont des avis divergents quant à leur incidence sur la réalisation des objectifs de l'OIT.

75. Selon les informations dont dispose le Bureau, la coordination entre Membres sur les objectifs stratégiques dans le cadre d'accords commerciaux comme de traités d'investissement bilatéraux s'est renforcée pendant la période considérée. Depuis 1994, 75 accords commerciaux assortis de dispositions relatives au travail ont été conclus, dont 62 pour cent sont entrés en vigueur entre 2008 et 2015. Parmi les 103 accords commerciaux conclus depuis 2008, 39 renvoient à la Déclaration de 1998 et/ou aux conventions fondamentales, et quelques-uns font expressément référence à l'Agenda du travail décent et/ou à la Déclaration sur la justice sociale. En outre, plusieurs traités d'investissement bilatéraux conclus récemment traitent de la protection des droits des travailleurs dans leur préambule.

76. Dans la majorité des accords, les parties réaffirment leur volonté de parvenir à un développement durable, dont les trois composantes – interdépendantes et synergiques – sont le développement économique, le développement social et la protection de l'environnement. Certains accords prévoient une coopération spécialement destinée à renforcer la cohérence entre politiques commerciales et politiques du travail et à promouvoir l'emploi et la protection sociale, notamment dans l'objectif de garantir le travail décent pour tous et d'assurer le respect des principes et droits fondamentaux au travail et la promotion du dialogue social. S'agissant de la mise en œuvre, des activités visant à renforcer la législation nationale du travail et son application, ainsi qu'à favoriser le dialogue et le tripartisme, ont été menées dans le cadre de partenariats commerciaux. Elles ont notamment pris la forme de séminaires, de groupes de travail, de projets de recherche conjoints et d'activités d'assistance technique, de formation et de renforcement des capacités, souvent en collaboration avec le BIT et parfois avec d'autres organisations internationales et régionales compétentes.

2.3.4. Coordination au niveau régional

77. La plupart des Membres, notamment ceux des régions Afrique, Asie et Pacifique, et Europe et Asie centrale, ont répondu que, selon eux, la Déclaration a modérément contribué à l'intégration du travail décent au niveau régional.

Tableau 2.4. Dans quelle mesure la Déclaration a-t-elle contribué à l'intégration du travail décent à l'échelon régional? (nombre de réponses)

Région	Pas du tout	Un peu	Modérément	Largement	s.o.
Afrique	1	4	11	4	5
Amériques	0	1	7	8	6
Asie et Pacifique	1	6	9	4	3
Europe et Asie centrale	0	3	16	5	10
Total	2	14	43	21	24

78. Les réponses au questionnaire mentionnent un large éventail de résolutions et de déclarations qui mettent le travail décent au cœur des processus d'intégration économique et sociale, et dont beaucoup ont été adoptées au terme d'une action coordonnée des Membres au sein d'organisations régionales, sous-régionales et interrégionales [13]. Dans le même temps, les réponses révèlent aussi d'importantes différences entre régions dans la façon de mettre ces engagements en pratique. C'est peut-être pour cette raison que la Déclaration semble avoir modérément (plutôt que largement) contribué à l'intégration du travail décent au niveau régional.

79. Plusieurs membres de l'Organisation des Etats américains (OEA) mentionnent les réunions régulières des ministres américains du Travail ainsi que le Réseau interaméricain pour l'administration du travail (RIAL), qui coordonne les politiques économiques, financières et sociales et les politiques du travail et qui a pour priorités l'amélioration des systèmes de protection sociale, la promotion du dialogue social et de la négociation collective et le respect des principes et droits fondamentaux au travail. Le RIAL a permis l'échange de bonnes pratiques et l'organisation d'activités de renforcement des capacités et de coopération bilatérale et régionale, notamment la coopération Sud-Sud. Dans leurs réponses, la plupart des Etats membres de la Communauté des Caraïbes (CARICOM) soulignent le rôle joué par celle-ci dans la coordination des positions relatives au travail et au plein emploi.

80. Les réponses en provenance de la région Afrique mentionnent principalement les mesures prises en ce qui concerne des objectifs stratégiques précis, ou la ratification d'instruments de l'OIT, dans le cadre de l'Union africaine (UA), de la Communauté économique des Etats de l'Afrique de l'Ouest et de la Communauté de développement de l'Afrique australe (SADC). Par exemple, le programme de la SADC sur le travail décent (2013-2019), qui couvre les quatre objectifs stratégiques, met l'accent sur la ratification, le respect des normes et l'établissement de rapports en la matière, ainsi que sur une meilleure connaissance des pratiques optimales dans le domaine des politiques de l'emploi.

[13] Par exemple: le *Plan d'action arabe pour l'emploi*, adopté par le Forum arabe pour l'emploi, Beyrouth, octobre 2009; la *Déclaration ministérielle conjointe* de la cinquième réunion ministérielle de l'APEC sur le développement des ressources humaines, 2010; la *Déclaration des dirigeants des pays membres de l'ASEAN sur le développement des ressources humaines et des compétences au service du redressement économique et de la croissance durable*, 2010; la *Déclaration de Bandar Seri Bagawan sur l'entrepreneuriat et l'emploi des jeunes* et la *Déclaration de l'ASEAN sur le renforcement de la protection sociale*, 2013; la *Déclaration de Medellín: Cinquante ans de dialogue interaméricain pour la promotion de la justice sociale et le travail décent: progrès réalisés et défis à relever vers le développement durable*, 2013, et la *Déclaration de Cancún: Parvenir au travail décent, à l'intégration sociale et au développement durable dans les Amériques*, 2015, toutes deux adoptées par les ministres du Travail de l'OEA; la *Déclaration du MERCOSUR sur les questions sociales et le travail*, 2015; et la *Déclaration et le Plan d'action pour l'emploi, l'éradication de la pauvreté et le développement inclusif en Afrique*, adoptés par les chefs d'Etat et de gouvernement de l'UA en janvier 2015.

81. Un certain nombre de réponses de pays d'Asie et du Pacifique traitent de la coopération sur des questions particulières dans le cadre de l'Association des nations de l'Asie du Sud-Est (ASEAN) et de l'Association de coopération économique Asie-Pacifique (APEC) et donnent des informations sur la promotion d'objectifs stratégiques précis. Des gouvernements des Etats arabes font référence de manière générale à leur appartenance à l'Organisation arabe du travail et au Conseil de coopération du Golfe. Un gouvernement signale des difficultés dans la mise en œuvre de la Déclaration, au niveau régional, dues à des intérêts divergents et à la diversité des situations nationales.

82. De nombreuses réponses de membres de l'UE établissent un lien entre la coordination au niveau régional et l'action menée par l'UE, et mettent en avant les mesures concernant les quatre objectifs stratégiques prises conformément à la législation et aux politiques européennes. Selon un gouvernement, le système de coordination des politiques de l'UE permet de s'adapter rapidement aux transformations économiques et sociales qui s'opèrent à l'échelle mondiale et de répondre ainsi aux besoins du marché du travail actuel. Il est aussi fait référence dans les réponses à l'action en faveur du travail décent entreprise dans le cadre du Conseil nordique.

2.3.5. Accords régionaux sur la migration

83. Les réponses au questionnaire mentionnent un certain nombre d'accords sur la migration et de nouvelles initiatives visant à renforcer la coordination dans les régions touchées par l'augmentation spectaculaire des mouvements migratoires et des déplacements humains. Les accords en question ont pour principal objectif d'améliorer la gestion des migrations de main-d'œuvre, d'assurer la non-discrimination et la protection des travailleurs migrants et de leur éviter le risque d'être victimes de la traite et du travail forcé.

84. Ces dix dernières années, un ensemble complet d'engagements et de recommandations en matière de politique migratoire a été élaboré sous les auspices de l'UA. On peut citer en particulier la Déclaration et le Plan d'action pour l'emploi, l'éradication de la pauvreté et le développement inclusif en Afrique, qui fait de la gestion des migrations de main-d'œuvre une priorité pour l'intégration régionale [14], dans le prolongement du Cadre stratégique de 2006 pour une politique de migration pour l'Afrique [15]. Celui-ci recommande l'adoption de mécanismes de suivi concernant l'accès des migrants à un travail décent et encourage les organismes internationaux compétents dans les domaines de la migration et des droits de l'homme à échanger des informations et à coordonner leurs activités.

85. Le programme de la Commission européenne sur la migration définit l'action engagée au niveau européen en vue, notamment, de faire le lien entre les besoins du marché du travail dans les pays de destination et le développement dans les pays d'origine. Ce lien essentiel a été renforcé au Sommet de La Valette sur la migration, tenu en novembre 2015, où les Etats membres de l'UE et de l'UA ont adopté un plan d'action conjoint pour s'attaquer aux causes profondes de la migration irrégulière et des déplacements forcés, notamment en renforçant les avantages des migrations en termes de développement [16].

[14] UA: *Déclaration et Plan d'action pour l'emploi, l'éradication de la pauvreté et le développement inclusif en Afrique, op. cit.*

[15] UA: *Cadre stratégique pour une politique de migration pour l'Afrique*, adopté par le Conseil exécutif, Banjul, juin 2006.

[16] UE: *Plan d'action*, Sommet de La Valette sur la migration, novembre 2015.

86. En Asie, le Forum annuel de l'ASEAN sur les travailleurs migrants est une plate-forme ouverte permettant aux gouvernements, aux organisations de travailleurs et d'employeurs et aux représentants de la société civile d'échanger des bonnes pratiques sur les principaux problèmes auxquels les travailleurs migrants doivent faire face dans la région. Le forum élabore des recommandations en vue de promouvoir la mise en œuvre des principes de la Déclaration de l'ASEAN sur la protection et la promotion des droits des travailleurs migrants. En outre, le BIT a apporté une assistance en ce qui concerne les processus interrégionaux de migration de main-d'œuvre et notamment la promotion d'un recrutement équitable de travailleurs migrants entre l'Asie et les Etats arabes, en particulier les membres du Conseil de coopération du Golfe. Le Bureau intensifie actuellement sa collaboration avec diverses institutions régionales pour encourager l'intégration du Cadre multilatéral de l'OIT pour les migrations de main-d'œuvre dans leurs programmes [17].

2.3.6. Coordination au niveau multilatéral

87. Dans leurs réponses au questionnaire, 24 membres de groupements, tels que le G20 et le Groupe des 77 (G77), essentiellement de la région Europe et Asie centrale, ont estimé que la Déclaration a modérément contribué à l'intégration du travail décent au niveau multilatéral.

Tableau 2.5. Dans quelle mesure la Déclaration a-t-elle contribué à l'intégration du travail décent au niveau des groupements d'Etats? (nombre de réponses)

Région	Pas du tout	Un peu	Modérément	Largement	s.o.
Afrique	2	6	4	4	9
Amériques	0	2	5	4	11
Asie et Pacifique	3	3	6	2	9
Europe et Asie centrale	0	1	9	4	20
Total	5	12	24	14	49

88. Toutes régions confondues, 61 Membres ont déclaré que la Déclaration a largement ou modérément contribué à l'intégration du travail décent au niveau international.

Tableau 2.6. Dans quelle mesure la Déclaration a-t-elle contribué à l'intégration du travail décent à l'échelon international? (nombre de réponses)

Région	Pas du tout	Un peu	Modérément	Largement	s.o.
Afrique	2	4	5	8	6
Amériques	0	0	7	8	7
Asie et Pacifique	2	1	8	7	5
Europe et Asie centrale	0	2	8	10	14
Total	4	7	28	33	32

[17] On trouvera des orientations sur une approche des migrations de main-d'œuvre fondée sur les droits, ainsi qu'un cadre de critères pour l'établissement d'accords bilatéraux sur le travail, dans BIT: *Cadre multilatéral de l'OIT 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* (Genève, 2006); dans l'accord type qui figure en annexe à la recommandation (nº 86) sur les travailleurs migrants (révisée), 1949; dans la convention (nº 97) sur les travailleurs migrants (révisée), 1949, et dans la convention (nº 143) sur les travailleurs migrants (dispositions complémentaires), 1975.

89. D'une manière générale, les réponses contiennent peu d'informations sur les mesures concrètes qui ont été prises pour assurer la coordination des positions des Membres dans les forums internationaux pertinents, comme le prévoit la Déclaration. Un gouvernement mentionne l'existence d'une telle coordination expressément fondée sur la Déclaration, qui aurait contribué à renforcer la cohérence des politiques relatives à l'emploi, à la protection sociale, au dialogue social et à la promotion des principes et droits fondamentaux au travail au sein de l'ONU, de l'OCDE et d'autres forums internationaux. Toutefois, d'autres réponses indiquent que cette coordination aurait existé même si la Déclaration n'avait pas été adoptée.

90. Des membres du G20 de plusieurs régions déclarent que leur participation aux travaux du G20, en particulier à ses réunions des ministres du Travail et de l'Emploi, les encourage à coordonner leurs positions au sujet des mesures prises concernant les objectifs stratégiques. Néanmoins, certaines organisations de travailleurs, tout en reconnaissant l'existence d'une coordination, soulignent qu'il est nécessaire d'évaluer son efficacité ou notent l'absence de résultats concrets.

91. De nombreuses réponses émanant de toutes les régions mentionnent des initiatives visant à contribuer à la définition et à l'adoption des ODD dans le contexte du Programme de développement durable à l'horizon 2030, et insistent sur le fait que la coordination efficace entre Membres est à l'origine de l'objectif 8 sur le plein emploi productif et le travail décent. Dans le même temps, plusieurs gouvernements de différentes régions soulignent qu'il convient d'améliorer la coopération entre l'OIT et les autres institutions des Nations Unies afin de renforcer la cohérence dans l'élaboration et la mise en œuvre de projets de coopération pour le développement, d'éviter les chevauchements d'activités et d'optimiser les synergies.

2.4. Observations et difficultés rencontrées

92. Les réponses au questionnaire montrent un appui constant aux principes énoncés dans la Déclaration et reconnaissent l'importance que celle-ci revêt pour l'OIT et ses Membres. S'ils donnent peu d'exemples d'action intégrée en faveur du travail décent, les mandants confirment la pertinence de l'approche consistant à promouvoir les quatre objectifs stratégiques. Ils donnent en outre de multiples exemples des mesures variées prises par les Membres, soit à titre individuel – ratification de normes internationales du travail, adoption de législations, de politiques et de programmes, travaux de recherche et statistiques –, soit en coordination les uns avec les autres – dans les domaines de la coopération pour le développement, du commerce, de la migration et de l'intégration régionale. D'après les données collectées, ces mesures ne semblent pas s'inscrire dans une stratégie en faveur du travail décent plus vaste et cohérente, ni être liées à la Déclaration; elles n'en présentent pas moins un intérêt pour la mise en œuvre de celle-ci et ont contribué à protéger et à promouvoir le travail décent à l'ère de la mondialisation.

93. Les informations fournies dans les réponses indiquent que les gouvernements et les partenaires sociaux ont dû faire des choix difficiles face à la crise financière mondiale et à ses effets économiques et sociaux. Parmi les difficultés rencontrées, on peut citer l'incidence des mesures d'assainissement budgétaire sur les droits économiques et sociaux, les obstacles à un dialogue social digne de ce nom (notamment la nécessité de renforcer les capacités des partenaires sociaux) et l'insuffisance des ressources humaines, financières et techniques. Plusieurs réponses ont mis en évidence le manque de coordination au niveau national, en particulier entre les principaux ministères et organismes responsables des politiques financières et économiques, ainsi que le caractère inapproprié et non coordonné des mesures prises par les institutions internationales. De

nombreux Membres mentionnent le potentiel de la Déclaration à cet égard et attendent du BIT une assistance et des conseils sur la façon de poursuivre, de manière intégrée, leur développement économique, leurs objectifs en matière de progrès social et leurs objectifs environnementaux.

94. Les réponses semblent indiquer que le fait de renforcer la promotion des principes et objectifs de la Déclaration en tant que cadre d'action fondé sur les droits, tout en fournissant des conseils bien étayés sur leur application effective et en tenant dûment compte des situations nationales, permettrait d'intensifier les efforts visant à la mise en œuvre intégrée des objectifs de l'OIT et d'améliorer la cohésion entre mesures sociales et mesures économiques. Le travail décent a bien été intégré dans les stratégies nationales de développement et les politiques économiques et sociales, mais la plupart des actions entreprises par les Membres étaient centrées sur l'emploi et la protection sociale. Les réponses font ressortir qu'il est nécessaire de renforcer l'assistance fournie par le BIT aux Membres dans les domaines suivants:

- l'établissement d'indicateurs et de statistiques appropriés, surtout pour ce qui est des droits et du dialogue social, afin de suivre et d'évaluer les progrès accomplis dans la mise en œuvre des politiques sociales et des politiques de l'emploi;
- la promotion des principes et droits fondamentaux au travail, à la fois en tant que droits et en tant que conditions propices à la pleine réalisation de tous les objectifs stratégiques;
- l'augmentation du taux de ratification et d'application des normes internationales du travail, notamment des conventions fondamentales et des conventions relatives à la gouvernance, comme moyen de progresser vers la mise en œuvre de tous les objectifs stratégiques;
- la promotion d'entreprises durables et la création d'un environnement propice à leur développement;
- le renforcement de la coordination des actions des Membres par le dialogue social au niveau national et par une plus grande cohérence des politiques aux niveaux régional et international.

95. Dans l'ensemble, la majorité des Membres ont indiqué que la Déclaration a largement contribué à l'intégration du travail décent à tous les niveaux, même s'il apparaît clairement que cette contribution peut et doit être renforcée. Le Programme de développement durable à l'horizon 2030 requiert la participation active des Membres et du Bureau pour garantir que la mise en œuvre des ODD fait avancer celle des objectifs énoncés dans la Déclaration et que les Membres contribuent à la réalisation des objectifs mondiaux à l'échelon national. Il a été proposé d'axer les travaux futurs sur les mesures énumérées dans la Partie II B de la Déclaration, qui restent capitales pour sensibiliser les Membres et les encourager à prendre des mesures concrètes en vue de la réalisation des quatre objectifs stratégiques. A cette fin, le Bureau pourrait prendre l'initiative en élaborant un ensemble de priorités ou de buts qui serviraient d'axes d'intervention aux niveaux national, régional et international, dans le cadre, tant du nouveau Plan stratégique pour 2018-2021 que d'une nouvelle génération de PPTD.

Chapitre 3

Action menée par l'Organisation

96. La Déclaration invite l'OIT à «revoir et adapter ses pratiques institutionnelles afin d'améliorer sa gouvernance et de renforcer ses capacités, de manière à tirer le meilleur parti» de ses ressources et de «l'avantage unique que représentent sa structure tripartite et son système normatif», en vue d'aider efficacement ses Membres dans les efforts qu'ils déploient pour réaliser les objectifs stratégiques [1].

97. Le plan de mise en œuvre adopté par le Conseil d'administration en mars 2009 [2] comprend une feuille de route prévoyant des mesures qui pourraient être prises au cours de la période du cadre stratégique pour 2010-2015. Une analyse de la feuille de route, menée aux fins de la présente évaluation, montre que la plupart des mesures en question ont été appliquées [3].

98. Le présent chapitre fait le point sur les mesures prises dans trois principaux domaines: mieux comprendre la situation et les besoins des Membres de l'OIT et y répondre au moyen d'un dispositif de discussions récurrentes, tirer le meilleur parti de l'avantage unique que représentent la structure tripartite et le système normatif de l'OIT, et promouvoir une approche plus intégrée des objectifs stratégiques au sein de l'Organisation.

3.1. Comprendre la situation et les besoins des Membres et y répondre au moyen de discussions récurrentes

99. L'une des principales innovations de la Déclaration du point de vue des pratiques institutionnelles de l'OIT est l'inscription d'une discussion récurrente à l'ordre du jour de la Conférence, de manière à permettre à l'Organisation de mieux comprendre les besoins de ses Membres et d'y répondre efficacement par une utilisation coordonnée de tous les moyens d'action dont elle dispose, y compris les normes internationales du travail [4].

100. Les discussions récurrentes remplissent une double fonction. En tant qu'*outils de connaissance*, elles sont un moyen pour l'Organisation d'offrir une «analyse régulièrement actualisée des tendances et des politiques concernant les objectifs stratégiques. De tels examens pourraient servir aussi à renforcer la base de connaissances et la capacité analytique du Bureau.» En tant qu'*outils de gouvernance*, les discussions récurrentes contribuent à «établir un lien plus direct entre les besoins des mandants et [à]

[1] Déclaration, Partie II A.

[2] BIT: *Plan de mise en œuvre: Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable*, Conseil d'administration, 304e session, Genève, mars 2009, document GB.304/SG/DECL/1(Rev.). Voir aussi le document GB.309/SG/DECL/2.

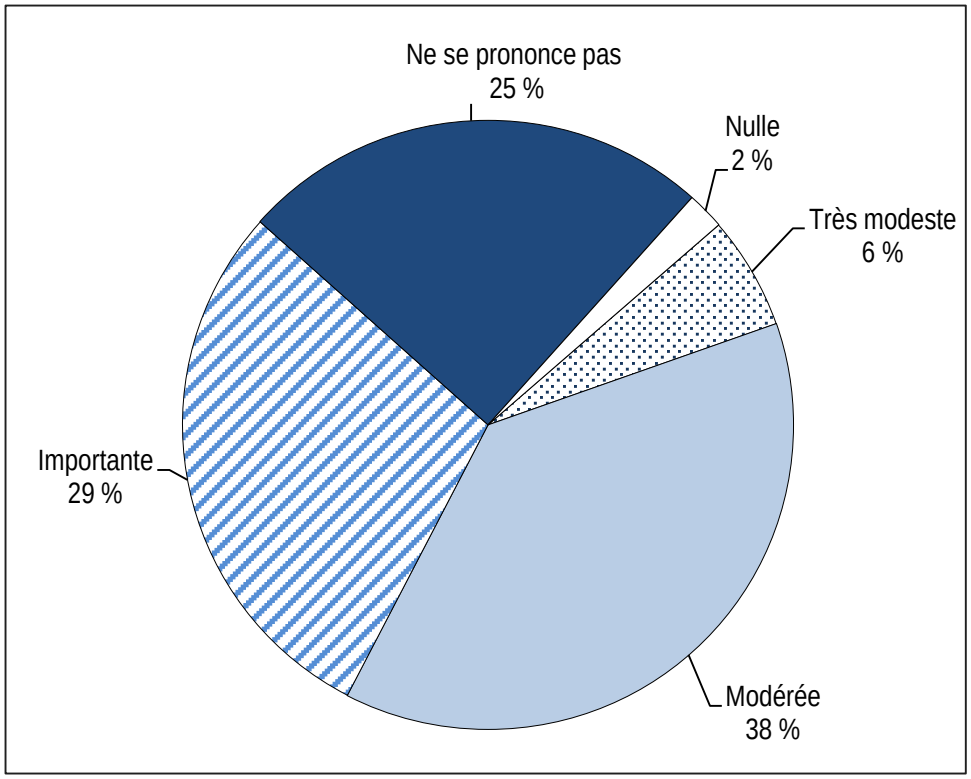
[3] Il convient de noter qu'aucune mesure visant à mettre en place des examens par les pairs n'a encore été prise.

[4] Déclaration, Partie II A i).

faciliter le choix des priorités pour l'action future, y compris l'action normative. L'examen [des rapports établis en vue des discussions récurrentes] pourrait permettre d'évaluer systématiquement la validité de ces priorités et l'impact des mesures prises pour leur donner effet, sur la base des informations en retour fournies par les mandants» [5].

101. Un certain nombre de réponses au questionnaire confirment que la double fonction des discussions récurrentes reste pertinente pour les Membres. Il ressort également des réponses reçues que ces discussions permettent aux Membres de dégager une vision commune et actualisée de la mise en œuvre pratique de l'approche intégrée et de fixer les priorités des futures activités relatives aux objectifs stratégiques. Deux tiers des réponses au questionnaire indiquent que les discussions récurrentes ont contribué de manière «importante» ou «modérée» à une meilleure compréhension par l'OIT des besoins à l'échelon national et à une meilleure réponse de l'Organisation à ces besoins. Ces réponses donnent des exemples de mesures inspirées de certaines discussions récurrentes, allant de réformes législatives, politiques, administratives ou programmatiques à des consultations interinstitutions et tripartites.

Figure 3.1. Opinions des Membres quant à l'incidence des discussions récurrentes sur la manière dont l'OIT comprend leurs besoins et y répond



3.1.1. Modalités

102. L'Organisation a mis en place le dispositif des discussions récurrentes immédiatement après l'adoption de la Déclaration. Le Conseil d'administration a décidé que les deux premières discussions récurrentes traiteraient des objectifs stratégiques concernant l'emploi et la protection sociale. Il a en outre adopté un cycle de sept ans pour les discussions récurrentes, au cours duquel les questions de l'emploi, de la protection

[5] BIT: *Conclusions sur le renforcement de la capacité de l'OIT*, Conférence internationale du Travail, 96e session, Genève, 2007, paragr. 5.

sociale et des principes et droits fondamentaux au travail seront examinées à deux reprises [6]. Le cycle de sept ans arrivera à son terme à la session de 2017 de la Conférence [7] et le Conseil d'administration a décidé d'attendre les résultats de l'évaluation menée par la Conférence avant d'établir un nouveau cycle de discussions récurrentes et de définir l'ordre dans lequel celles-ci seront tenues [8].

103. En novembre 2008, dans le cadre du suivi de la Déclaration [9], le Conseil d'administration a décidé d'aligner les thèmes des études d'ensemble élaborées par la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations et examinées par la Commission de l'application des normes de la Conférence [10] sur les objectifs stratégiques dont traitent les diverses discussions récurrentes. Depuis lors, des études d'ensemble ont porté sur l'intégralité des instruments pertinents relatifs à l'objectif stratégique concerné ou sur certains d'entre eux. Dans cette perspective, le modèle des formulaires de rapport envoyés aux Membres au titre l'article 19 (paragraphes 5 *e)* et 6 *d)*) de la Constitution de l'OIT en vue d'obtenir des informations sur les conventions et recommandations non ratifiées, qu'utilise la Commission d'experts pour élaborer les études d'ensemble, a été modifié de manière à couvrir un plus grand nombre d'instruments et à faciliter l'utilisation de ces formulaires. De 2010 à 2013, l'examen des études d'ensemble par la Commission de l'application des normes de la Conférence a eu lieu à la même session de la Conférence que les discussions récurrentes correspondantes. Depuis 2014, afin de favoriser la prise en considération des aspects normatifs dans les discussions récurrentes, les études d'ensemble sont examinées par cette commission un an avant la tenue des discussions récurrentes correspondantes [11].

3.1.2. Les discussions récurrentes: outils de connaissance et de gouvernance

Les rapports établis en vue des discussions récurrentes

104. Les rapports établis par le Bureau en vue des discussions récurrentes visent à traiter des principales modifications statistiques, juridiques et autres qui rendent compte de la diversité des besoins et des situations des Membres, à analyser comment ces modifications influent sur la réalisation des objectifs stratégiques et dans quelle mesure les activités de l'OIT ont contribué à répondre aux besoins recensés et à évaluer les effets des priorités de programmation de l'Organisation. L'expérience montre que les rapports concis et fondés sur des données concrètes favorisent le débat tripartite sur les besoins des Membres et la

[6] BIT: *Procès-verbaux de la 304e session du Conseil d'administration du Bureau international du Travail*, mars 2009, document GB.304/PV, paragr. 183 *b)*.

[7] La deuxième discussion récurrente sur les principes et droits fondamentaux au travail a été reportée de 2016 à 2017, afin de faire place à la question consacrée à l'évaluation de l'impact de la Déclaration à la présente session de la Conférence.

[8] BIT: *Procès-verbaux de la 325e session du Conseil d'administration du Bureau international du Travail*, octobre-novembre 2015, document GB.325/PV, paragr. 56.

[9] Déclaration, annexe, Partie I B.

[10] A partir des informations fournies au titre de l'article 19 de la Constitution de l'OIT, des études d'ensemble sont menées en vue d'analyser les législations et les pratiques nationales des Etats Membres dans un domaine précis traité par des instruments choisis par le Conseil d'administration. Ces études visent à examiner l'incidence des instruments en question et les difficultés d'application rencontrées, et portent sur l'ensemble des Etats Membres, qu'ils aient ou non ratifié ces instruments.

[11] BIT: *Rapport du Groupe directeur sur le suivi de la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable*, Conseil d'administration, 309e session, Genève, novembre 2010, document GB.309/10, paragr. 8. A des fins de synchronisation, aucune étude d'ensemble relative à la deuxième discussion récurrente sur l'emploi n'a été menée en 2014.

formation d'un consensus sur les ajustements à apporter aux activités et aux mesures de suivi de l'OIT. Selon plusieurs réponses, les rapports devraient éviter de porter sur des points de discussion trop généraux, de manière à favoriser une réflexion sur la mise en œuvre pratique des objectifs stratégiques, et être envoyés suffisamment tôt pour permettre la tenue de consultations à l'échelon national.

105. Les rapports se fondent sur des informations dont dispose le Bureau et, conformément à la disposition de la Déclaration relative à l'adaptation des modalités d'application de l'article 19 [12], sont établis sans accroître les obligations des Etats en matière de présentation de rapports. Des connaissances empiriques et des travaux de recherche approfondis sont nécessaires pour rendre compte des situations et des besoins actuels des Membres. Si les bases de données par pays et les statistiques nationales pertinentes au regard de l'approche intégrée ont amélioré les informations disponibles à cette fin, il est encore fait état d'un déficit de connaissances dans certains domaines. En vue de faciliter l'établissement des rapports destinés aux discussions récurrentes, le Bureau réalise, chaque année depuis 2013, une étude synthétique indépendante sur l'incidence des activités de l'OIT [13]. Cependant, des difficultés persistent pour ce qui est de l'obtention d'informations concernant les besoins des Membres et l'incidence des activités de l'OIT sur la réalisation de chaque objectif stratégique et sur les questions de l'égalité hommes-femmes et de la non-discrimination. Une collaboration renforcée à l'échelle du Bureau est donc nécessaire, tant au siège que sur le terrain, pour que ces rapports s'appuient sur tous les domaines de compétence pertinents. Pour cinq des six rapports établis, le Bureau a demandé au Conseil d'administration de lui fournir des orientations sur les idées directrices des rapports et a mené à ce sujet des consultations tripartites informelles à Genève [14]. L'expérience montre également que la tenue d'un large débat tripartite propice au consensus au cours des années qui précèdent une discussion récurrente sur l'objectif stratégique concerné permet de disposer d'une base solide pour comprendre les situations et les besoins des Etats Membres et y répondre [15].

Les discussions récurrentes et leurs résultats

106. Selon plusieurs réponses au questionnaire, les discussions récurrentes constituent un cadre privilégié pour échanger des points de vue, des données d'expérience et des pratiques. Les Membres considèrent que ces échanges favorisent l'évaluation des activités de l'OIT et permettent de déterminer les mesures à prendre pour répondre à leurs besoins. Toutefois, selon certaines réponses, les discussions récurrentes devraient être plus axées sur les situations et les besoins nationaux et éviter les discussions ou débats de politique générale. Au cours de débats du Conseil d'administration, certains membres ont également évoqué la nécessité de distinguer discussion récurrente et discussion générale, étant donné

[12] Déclaration, annexe, Partie I B.

[13] BIT: *Qu'est-ce qui fonctionne, et pourquoi? Résultats d'une étude synthétique des interventions sur le dialogue social* (Genève, 2013); *Résultats en matière de travail décent des interventions de l'OIT sur la promotion de l'emploi: Leçons tirées des évaluations réalisées sur la période 2003-2013* (Genève, 2014); et *Effective labour protection for all: Lessons learned from a synthesis review, 2004-2014* (Genève, 2015).

[14] Aucune consultation au sujet du rapport de 2011 concernant la discussion récurrente sur la sécurité sociale n'a été menée au sein du Conseil d'administration, en raison des consultations approfondies sur la stratégie bidimensionnelle d'extension de la protection sociale menées les années précédentes.

[15] Le rapport établi en vue de la discussion récurrente sur l'emploi en 2014, par exemple, s'appuie sur les discussions concernant des questions d'emploi tenues au sein du Conseil d'administration, sur des séances d'information informelles et des consultations qui ont eu lieu au cours de sessions précédentes de la Conférence ou du Conseil d'administration, ainsi que sur les meilleures pratiques signalées par des Etats Membres et des bureaux de pays.

qu'elles ont chacune une finalité spécifique [16]. A cet égard, il pourrait être envisagé de mettre en place un format de discussion récurrente qui soit plus efficacement axé sur les fonctions de connaissance et de gouvernance de ce type de discussion et qui permette aux membres des commissions de bénéficier de contributions de spécialistes reconnus et d'autres parties prenantes essentielles, notamment par l'intermédiaire de tables rondes et de débats thématiques ciblés.

107. Les résolutions et conclusions adoptées à l'issue des discussions récurrentes définissent les grandes lignes des mesures que les Membres et l'Organisation doivent prendre au regard des priorités établies. Dans les résolutions issues des quatre dernières discussions récurrentes, le Conseil d'administration a été invité à «donner au Bureau des orientations pour donner effet» aux résolutions en question, et le Directeur général prié de «tenir le Conseil d'administration au courant de [leur] mise en œuvre» et de soumettre les conclusions à l'attention des organisations internationales et régionales concernées [17]. Les conclusions des récentes discussions récurrentes ont porté sur des sujets communs tels que la situation dans laquelle se trouvent les Membres; les orientations politiques ou principes directeurs relatifs à la réalisation de l'objectif stratégique examiné; l'importance de l'égalité entre hommes et femmes; un cadre d'action pour les Membres et, dans certains cas, pour des gouvernements ou des partenaires sociaux en particulier; des moyens d'action spécifiques, y compris des mesures normatives, mis en œuvre par l'OIT pour aider les Membres.

108. Si les résultats des discussions récurrentes semblent de plus en plus conformes aux objectifs de la Déclaration, ils ne le seront pleinement que lorsqu'ils mettront l'accent sur l'interdépendance des objectifs stratégiques, prendront en considération les questions transversales de l'égalité hommes-femmes et de la non-discrimination et appelleront à la cohérence des politiques de promotion du travail décent. En outre, il n'a en général pas été donné d'orientations précises sur les priorités à donner aux mesures de suivi dans le programme et budget ainsi que sur la mobilisation et l'allocation de ressources.

109. Les conclusions de plusieurs discussions récurrentes ont souligné l'interdépendance des objectifs stratégiques et le rôle primordial des principes et droits fondamentaux au travail. La discussion récurrente de 2015 sur la protection des travailleurs a par exemple appelé à un renforcement de la protection dont bénéficient les travailleurs au moyen de la réalisation de tous les principes et droits fondamentaux au travail [18]. Pour ce qui est des questions transversales, celle de l'égalité entre hommes et femmes a été traitée en principe dans les conclusions de toutes les discussions récurrentes et a en général fait l'objet d'un suivi par le Conseil d'administration par l'intermédiaire de ses liens avec le Plan d'action pour l'égalité entre hommes et femmes 2010-2015. A l'inverse, le principe de la non-discrimination a été traité uniquement dans les conclusions de trois des six discussions récurrentes [19]. Cela s'explique peut-être en partie par la portée étendue de ce principe et par le manque de données à l'échelle mondiale sur la discrimination dans le monde du

[16] BIT: *Améliorer le fonctionnement de la Conférence internationale du Travail*, Conseil d'administration, 325e session, octobre-novembre 2015, document GB.325/WP/GBC/1, paragr. 5 et 6.

[17] Voir par exemple, BIT: *Résolution concernant la discussion récurrente sur les principes et droits fondamentaux au travail*, Conférence internationale du Travail, 101e session, Genève, 2012.

[18] BIT: *Conclusions concernant la discussion récurrente sur la protection sociale (protection des travailleurs)*, Conférence internationale du Travail, 104e session, Genève, 2015.

[19] Le lien intrinsèque entre égalité et non-discrimination n'apparaît que dans les résultats de deux discussions récurrentes. Voir BIT: *Résolution concernant la discussion récurrente sur les principes et droits fondamentaux au travail*, 101e session, Genève, 2012, paragr. 15 *d)*; et BIT: *Conclusions concernant la deuxième discussion récurrente sur l'emploi*, Conférence internationale du Travail, 103e session, Genève, 2014, paragr. 7 *e)* v).

travail. Les conclusions de la discussion récurrente sur la protection des travailleurs appellent à poursuivre les travaux de recherche sur la non-discrimination.

110. Plusieurs discussions récurrentes et le suivi dont elles ont fait l'objet ont mis l'accent sur le recours accru aux moyens d'action de l'OIT pour améliorer la cohérence entre les politiques menées aux niveaux international et national sur les plans économique, financier et social et sur le plan de l'emploi. Certains Membres ont appelé en outre à faire davantage dans ce domaine. Dans les conclusions de la première discussion récurrente sur l'emploi, en 2010, le Directeur général était invité à engager rapidement des discussions à ce sujet avec les principales institutions internationales et à présenter au Conseil d'administration un document proposant un éventuel cadre d'action [20]. En réponse, le Conseil d'administration a souligné le rôle joué par l'OIT au sein du G20, des organismes des Nations Unies et d'organisations internationales pour promouvoir la cohérence entre les politiques menées et l'Agenda du travail décent, et a insisté sur la nécessité de renforcer les connaissances et les capacités de recherche et de mettre l'accent sur la participation des mandants de l'OIT à ces instances [21].

Adaptation des pratiques institutionnelles de l'OIT

111. Les discussions récurrentes visent aussi à influer directement sur l'établissement de l'ordre du jour de la Conférence. Outre l'inscription automatique d'une question devant faire l'objet d'une discussion récurrente à l'ordre du jour de la Conférence pendant le cycle de sept ans, elles ont permis de déterminer d'autres questions à inscrire à l'ordre du jour de la Conférence, pour des discussions tant normatives que générales. Les conclusions concernant la discussion générale sur le dialogue social ont par exemple été à l'origine de l'inscription à l'ordre du jour de la présente session de la Conférence d'une discussion générale sur le travail décent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales.

112. Les discussions récurrentes ont aussi été à l'origine des mesures visant à unifier et rationaliser l'établissement de rapports par les Etats Membres. Outre l'adoption d'un nouveau modèle pour les formulaires de rapport utilisés dans le cadre d'études d'ensemble, le Conseil d'administration a décidé que, aux fins d'établissement de rapports, les conventions devraient être regroupées par objectif stratégique, étant entendu que cette classification pourrait également servir de base au choix des instruments à examiner dans le cadre des études d'ensemble. Certaines réponses au questionnaire insistent sur la nécessité de prendre des mesures supplémentaires pour alléger la charge de travail que représentent l'établissement de rapports au titre des articles 19 et 22 de la Constitution ainsi que les nombreux autres questionnaires, enquêtes et exigences en la matière auxquels doivent répondre les Membres, tout en reconnaissant qu'il convient de veiller à l'intégrité du système de présentation des rapports.

113. De plus, des mesures visant à améliorer les synergies entre les discussions récurrentes et l'établissement de rapports en vertu de la Déclaration de 1998 relative aux principes et droits fondamentaux au travail ont été prises. En 2010, la Conférence a décidé d'aligner le suivi de la Déclaration de 1998 sur celui de la Déclaration sur la justice sociale. Les rapports globaux portant sur l'une des quatre catégories de principes et droits fondamentaux au travail, soumis chaque année à la Conférence, ont été remplacés par un rapport unique sur ces principes et droits établi en vue des discussions récurrentes. La

[20] BIT: *Conclusions concernant la discussion récurrente sur l'emploi*, Conférence internationale du Travail, 99e session, Genève, 2010, paragr. 50.

[21] BIT: *Questions découlant des travaux de la Conférence internationale du Travail à sa 99e session (2010): Suite donnée à l'adoption de la résolution concernant la discussion récurrente sur l'emploi*, Conseil d'administration, 309e session, Genève, novembre 2010, document GB.309/3/1, paragr. 14-17.

Conférence a néanmoins décidé de continuer à présenter chaque année au Conseil d'administration des examens annuels des mesures prises par les Membres n'ayant pas encore ratifié toutes les conventions fondamentales, dans lesquels figurent aussi des informations sur la campagne de ratification des conventions en question.

Incidence des discussions récurrentes sur les moyens d'action normatifs et autres de l'OIT

114. Les discussions récurrentes permettent, à partir des études d'ensemble, de recenser les insuffisances existant dans la mise en œuvre des normes et la fourniture d'une assistance appropriée de l'OIT, et de déterminer s'il est nécessaire d'établir des normes, ou de réviser celles qui existent, pour chaque objectif stratégique. Plusieurs instruments ont été adoptés pour donner directement effet aux conclusions formulées à l'issue de discussions récurrentes: la recommandation (n° 202) sur les socles de protection sociale, 2012, le Protocole de 2014 relatif à la convention sur le travail forcé, 1930, et la recommandation (n° 203) sur le travail forcé (mesures complémentaires), 2014. Des mesures prises à la suite de discussions récurrentes ont également été à l'origine de l'adoption de normes, notamment de la recommandation (n° 204) sur la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle, 2015.

115. Dans les conclusions de discussions récurrentes, l'Organisation a été appelée à prendre des mesures telles que le lancement de campagnes de ratification, la réalisation de travaux de recherche sur les pratiques des pays ou la mise en œuvre d'activités de formation et de coopération technique. A la suite de la vague de ratifications des conventions fondamentales qui a suivi l'adoption de la Déclaration de 1998, le Conseil d'administration a adopté un plan d'action pour 2012-2016 qui s'appuie sur les résultats de la discussion récurrente de 2012 concernant les principes et droits fondamentaux au travail, à l'issue de laquelle l'appel à une ratification universelle de ces conventions a été renouvelé. Si les Membres ont bénéficié de conseils et d'assistance à cette fin, davantage de ressources sont nécessaires pour répondre aux demandes d'assistance technique de plus en plus nombreuses dans ce domaine.

116. Les discussions récurrentes ont aussi été directement à l'origine d'un recours accru à d'autres moyens d'action de l'OIT, notamment à des travaux de recherche et des collectes de données, à des services consultatifs, à des programmes techniques et à des partenariats. Par exemple, la discussion récurrente de 2010 sur l'emploi a entraîné la réalisation de travaux principalement axés sur les cadres macroéconomiques favorables à l'emploi, les objectifs quantitatifs en matière d'emploi et les liens entre le commerce et l'emploi. La discussion récurrente de 2011 sur la protection sociale (sécurité sociale) a donné lieu à l'amélioration des outils techniques relatifs aux socles nationaux de protection sociale, notamment les études de faisabilité, les documents d'orientation fondés sur des données factuelles et la publication phare *Rapport mondial sur la protection sociale*. Elle a en outre entraîné la fourniture aux Etats Membres d'une aide pour concevoir et appliquer une stratégie bidimensionnelle d'extension de la sécurité sociale et a stimulé davantage la collaboration entre l'OIT, le Groupe de la Banque mondiale et le Groupe des Nations Unies pour le développement en ce qui concerne la mise en place de socles de protection sociale. La deuxième discussion récurrente sur l'emploi, tenue en 2014, a aussi contribué à promouvoir le nouveau cadre global des politiques de l'emploi dans tous les pays et à renouveler le partenariat pour l'emploi des jeunes conclu avec l'Organisation des Nations Unies.

Incidence des discussions récurrentes sur les priorités et la programmation de l'OIT

117. Certaines discussions récurrentes ont permis de parvenir à un nouveau consensus politique et à une vision commune des solutions à apporter, ce qui a ensuite donné lieu à un réajustement des priorités de l'OIT. La discussion récurrente de 2011 a par exemple abouti à une nouvelle entente sur les principes d'action, à partir de laquelle la programmation a davantage mis l'accent sur la sécurité sociale au cours des années suivantes. La deuxième discussion récurrente sur l'emploi, tenue en 2014, a également permis de trouver un compromis plus large qu'auparavant sur des questions telles que l'importance des cadres macroéconomiques favorables à l'emploi et des environnements propices aux entreprises, et la place essentielle que tiennent le dialogue social, les normes internationales du travail, la protection sociale, l'égalité hommes-femmes et la non-discrimination au sein de ces cadres.

118. Les liens entre le programme et budget et les priorités déterminées au cours de discussions récurrentes ne sont pas encore automatiques. Certaines réponses au questionnaire soulignent qu'une meilleure coordination est nécessaire entre les résultats des discussions récurrentes et les questions examinées par le Conseil d'administration. Des progrès ont cependant été accomplis en ce qui concerne la prise en considération dans les cycles de programmation des priorités définies au cours de discussions récurrentes. Le programme et budget pour 2016-17 et les nouveaux programmes phares, par exemple, ont été élaborés de manière à mieux s'appuyer sur une collaboration entre les objectifs stratégiques que lors des cycles précédents [22]. Le Conseil d'administration a également établi des liens entre les priorités déterminées à l'occasion de discussions récurrentes et les plans d'action en vigueur [23]. Il est probable qu'à mesure de l'évolution des discussions récurrentes une grande partie de l'action de l'OIT sera intégrée dans la programmation découlant des mesures et des priorités définies au cours de discussions récurrentes préalables portant sur les différents objectifs. Il a également été signalé que les discussions sur le programme et budget étaient plus bénéfiques lorsqu'elles se tenaient immédiatement après des discussions récurrentes (comme ce fut le cas en 2014). Il est cependant possible de faire davantage pour que les résultats des discussions récurrentes se traduisent par des priorités de programmation et des activités de l'OIT, y compris pour la mobilisation de ressources extrabudgétaires.

3.2. Tirer le meilleur parti de l'avantage unique que représentent la structure tripartite et le système normatif de l'OIT

119. Les efforts déployés pour renforcer la capacité de l'Organisation à aider ses Membres dans un contexte de mondialisation portent principalement sur l'amélioration du fonctionnement de ses organes de gouvernance tripartite, en particulier le Conseil d'administration et la Conférence internationale du Travail. Le système normatif de l'OIT est profondément ancré dans la structure tripartite de l'Organisation, ce qui garantit le

[22] Les cinq programmes phares de l'OIT sont les suivants: i) Better Work; ii) Programme international révisé pour l'abolition du travail des enfants et le travail forcé (IPEC+); iii) Initiative mondiale pour une action préventive dans le domaine de la sécurité et de la santé au travail; iv) Des emplois au service de la paix et de la résilience; et v) Le socle de protection sociale. BIT: *Les programmes phares de l'OIT de portée mondiale*, Conseil d'administration, 325e session, Genève, octobre-novembre 2015, document GB.325/POL/7.

[23] BIT: *Plan d'action du BIT pour l'égalité entre hommes et femmes 2010-2015 – Phase II: basée sur le programme et budget 2012-13* (Genève, 2012).

large consensus grâce auquel les normes de l'OIT font autorité et influencent la formulation des politiques.

3.2.1. Améliorer le fonctionnement du Conseil d'administration et de la Conférence internationale du Travail

120. En réponse à l'appel, lancé dans la Déclaration, en faveur d'une amélioration de la gouvernance de l'OIT au moyen d'une élaboration des politiques, d'un suivi et d'une application efficaces, le Conseil d'administration a mis en place, en juin 2009, un Groupe de travail sur le fonctionnement du Conseil d'administration et de la Conférence internationale du Travail. Les travaux de ce groupe ont d'abord porté sur le Conseil d'administration, puis sur la Conférence.

Réformes du Conseil d'administration

121. En mars 2011, un train de réformes visant à améliorer le fonctionnement du Conseil d'administration [24] et une version révisée de son règlement [25] ont été adoptés. L'application de ce train de réformes a été examinée en mars 2014 [26] et le suivi de cet examen a été étudié en mars 2015 [27]. Les réformes ont notamment pour objectifs la pleine association de tous les membres du Conseil d'administration aux délibérations, à la prise de décisions et au processus d'établissement de l'ordre du jour ainsi qu'une transparence accrue grâce à des consultations informelles régulières et au suivi des décisions du Conseil d'administration. Les réformes du Conseil d'administration reposent sur quatre piliers:

- Une structure rationalisée, s'appuyant sur cinq sections plénières du Conseil d'administration en vue de favoriser un examen intégré de l'action de l'OIT conformément à l'approche définie dans la Déclaration [28], qui a établi un meilleur équilibre au cours des discussions de politique générale et de gouvernance concernant les objectifs stratégiques. Le fait que les travaux se déroulent en séance plénière continue, et non plus dans le cadre de commissions siégeant simultanément, a permis d'associer tous les membres du Conseil d'administration aux discussions et à la prise de décisions.
- Une amélioration du mécanisme d'établissement de l'ordre du jour du Conseil d'administration, qui s'inscrit dans une démarche intégrée et cohérente permettant d'éviter des redites ou des lacunes et de privilégier les débats d'orientation débouchant sur des décisions. Un groupe de sélection tripartite examine les questions à inscrire à l'ordre du jour du Conseil d'administration, y compris le suivi de questions découlant des travaux de la Conférence. Les discussions relatives aux domaines de première importance (pendant la période biennale 2014-15) et les liens entre les résultats du programme et budget et le Programme de développement durable à l'horizon 2030 (période biennale 2016-17) montrent comment

[24] BIT: *Un paquet de réformes pour améliorer le fonctionnement du Conseil d'administration*, Conseil d'administration, 310e session, Genève, mars 2011, document GB.310/9/1.

[25] BIT: *Recueil de règles applicables au Conseil d'administration du Bureau international du Travail* (Genève, 2011).

[26] BIT: *Examen de l'application de la réforme du Conseil d'administration*, Conseil d'administration, 320e session, Genève, mars 2014, document GB320/WP/GBC/2.

[27] BIT: *Améliorer le fonctionnement du Conseil d'administration: Suivi de l'examen de la mise en œuvre de la réforme du Conseil d'administration*, Conseil d'administration, 323e session, mars 2015, document GB.323/WP/GBC/2.

[28] Les sections en question sont les suivantes: Section institutionnelle (INS), Section de l'élaboration des politiques (POL), Section des questions juridiques et des normes internationales du travail (LILS), Section du programme, du budget et de l'administration (PFA) et Section de haut niveau (HL).

l'établissement de l'ordre du jour du Conseil d'administration peut être plus pertinent et cohérent.

- Une amélioration de la transparence et un renforcement de l'appui fourni par le Bureau aux mandants tripartites, notamment au moyen de l'établissement d'un mécanisme tripartite basé à Genève qui vise à favoriser une participation active de tous les groupes aux consultations sur les travaux du Conseil d'administration, et du renforcement de l'appui technique et logistique apporté au groupe gouvernemental [29]. Le compromis trouvé par des membres du Conseil d'administration sur certaines questions qui faisaient l'objet d'un contentieux depuis longtemps a démontré qu'une meilleure consultation et une participation et des débats à haut niveau sont utiles pour parvenir à un consensus et trouver des solutions aux problèmes rencontrés.
- Une amélioration de la présentation des documents et de la gestion du temps, qui se traduit notamment par des documents moins longs et publiés dans les délais impartis, ce qui facilitera la tenue de consultations plus constructives à l'échelon national avant le début des sessions du Conseil d'administration. La consigne relative à la distribution, la veille de la discussion concernée, des amendements aux points appelant une décision a également favorisé le dialogue social, tant au cours des discussions du Conseil d'administration que de celles tenues avec les mandants nationaux.

Réformes de la Conférence internationale du Travail

122. Les principaux objectifs de la réforme de la Conférence sont les suivants: renforcer la Conférence en tant qu'organe de décision suprême de l'OIT; mieux répondre aux besoins des mandants et de la communauté internationale; faire en sorte que les travaux de la Conférence soient efficaces, transparents et cohérents; conférer davantage de visibilité et d'autorité à la Conférence grâce à l'examen de questions d'actualité qui sont importantes pour le monde du travail. Depuis 2011, les principaux points que le Conseil d'administration a recensés en vue d'améliorer le fonctionnement de la Conférence portent principalement sur les procédures et concernent notamment la structure et la durée de la session de la Conférence, la plénière, l'établissement de l'ordre du jour de la Conférence et les méthodes de travail des commissions de la Conférence. Les réformes ont été expérimentées aux 102e et 103e sessions de la Conférence (2013 et 2014). De l'avis général, la session réduite à deux semaines, expérimentée en juin 2015, constitue une bonne base en vue d'améliorations supplémentaires, et le Conseil d'administration a confirmé que les futures sessions de la Conférence auraient une durée de deux semaines, étant entendu que le fonctionnement de la Conférence sera réexaminé en 2016. En outre, des mesures concrètes sont envisagées pour garantir la participation pleine et équilibrée de délégations tripartites à la Conférence et remédier à la proportion insuffisante de femmes dans ces délégations.

123. La manière dont l'ordre du jour de la Conférence est établi est essentielle pour un fonctionnement efficace de la structure tripartite de l'OIT. A cet égard, le Conseil d'administration a adopté en novembre 2014 une «approche stratégique et cohérente» de l'établissement de l'ordre du jour de la Conférence pour les sessions précédant celle du centenaire, qui se tiendra en 2019. Cette approche stratégique met l'accent sur une participation plus active des mandants tripartites et une plus grande cohérence entre

[29] En vertu du train de réformes de 2011, le rôle du président du groupe gouvernemental et des coordonnateurs régionaux inclut en outre leur participation à des procédures consultatives et à un groupe de sélection tripartite chargé d'établir l'ordre du jour du Conseil d'administration. BIT: *Recueil de règles applicables au Conseil d'administration du Bureau international du Travail*, *op. cit.*, Note introductive, paragr. 20 et 22.

l'établissement de l'ordre du jour de la Conférence et d'autres processus stratégiques tels que l'élaboration du Plan stratégique pour 2018-2021 et le suivi des initiatives du centenaire.

3.2.2. Renforcer les normes pour réaliser tous les objectifs stratégiques

124. La Déclaration appelle l'Organisation à promouvoir «sa politique normative en tant que pierre angulaire des activités de l'OIT en renforçant sa pertinence pour le monde du travail, et [à] s'assurer que les normes remplissent bien leur rôle dans la réalisation des objectifs constitutionnels de l'Organisation» [30]. En particulier, elle souligne que les normes internationales du travail contribuent de manière décisive à la mise en œuvre du mandat constitutionnel de l'OIT [31], les principes et dispositions de ces normes montrant aux Membres la voie à suivre pour réaliser les objectifs stratégiques [32]. Il ressort des réponses au questionnaire que les mandants soutiennent l'OIT dans l'exercice de sa fonction de gouvernance mondiale fondée sur les normes internationales.

125. Dans le contexte de la mondialisation, le plus large recours à la procédure de présentation des rapports prévue à l'article 19 est devenu un élément important des mesures prises pour renforcer l'incidence des normes sur la réalisation des objectifs stratégiques de l'OIT. Cette évolution est conforme à l'objectif initial de cette disposition constitutionnelle, à savoir permettre à l'OIT de recenser les besoins en matière d'action normative en recueillant des informations au sujet de l'influence des conventions, qu'elles aient été ratifiées ou non, et des recommandations, sur les législations et pratiques nationales ainsi que des obstacles à une ratification plus large des conventions.

126. Cependant, ayant constaté que les études d'ensemble et les rapports établis en vue des discussions récurrentes ne traitaient pas de l'ensemble des normes relatives à un objectif stratégique, le Conseil d'administration a décidé de compléter ces sources et les résultats des discussions récurrentes afin de dresser, pour chaque objectif stratégique, un bilan complet des normes qu'il convient de promouvoir, de réviser ou de regrouper, et de déterminer si de nouvelles normes sont nécessaires. Il a établi à cette fin le mécanisme d'examen des normes (MEN) en novembre 2011 [33] et créé le Groupe de travail tripartite du MEN en mars 2015 [34]. L'examen des normes sera effectué en fonction des quatre objectifs stratégiques de l'OIT [35], en prenant dûment en considération leur interdépendance, conformément au texte de la Déclaration. Le MEN peut, à la demande

[30] Déclaration, Préambule. La politique normative de l'OIT comprend les éléments suivants: la détermination des meilleurs moyens de tenir à jour le corpus de normes; le recensement des normes qui doivent être révisées ou faire l'objet d'une autre mesure; le recensement et la promotion des normes à jour; la recherche de nouvelles thématiques et de nouvelles approches dans le domaine de l'action normative; l'élaboration et l'adoption de normes. Voir BIT: *Amélioration des activités normatives de l'OIT – Politique normative de l'OIT: Création et mise en œuvre d'un mécanisme d'examen des normes*, Conseil d'administration, 312e session, Genève, novembre 2011, document GB.312/LILS/5, paragr. 3.

[31] Déclaration, Préambule.

[32] Déclaration, Partie I C iii).

[33] BIT: *Procès-verbaux de la 312e session du Conseil d'administration du Bureau international du Travail*, Genève, novembre 2011, document GB.312/PV, paragr. 577.

[34] BIT: *Procès-verbaux de la 325e session du Conseil d'administration du Bureau international du Travail*, Genève, octobre-novembre 2015, document GB.325/PV, paragr. 612.

[35] Une classification possible des normes par objectif stratégique a été présentée au Conseil d'administration en mars 2011, mais n'a pas été officiellement adoptée. Voir BIT: *Amélioration des activités normatives de l'OIT – Politique normative de l'OIT: Une approche pour un code international du travail solide et efficace*, Conseil d'administration, 310e session, Genève, mars 2011, document GB.310/LILS/3/1(Rev.), annexe.

du Conseil d'administration [36], examiner toute autre question relative à l'action ou à la politique normative, notamment pour ce qui est de l'établissement, de la mise à jour et de la promotion de la liste des instruments de gouvernance.

127. Dans le cadre de l'initiative sur les normes [37], le MEN, en collaboration avec d'autres dispositifs, a pour mission de contribuer à la mise en œuvre de la politique normative de l'OIT et de renforcer le consensus tripartite sur le rôle joué par les normes internationales du travail dans la réalisation des objectifs de l'Organisation. La définition de procédures concrètes pour coordonner l'examen effectué par le Conseil d'administration par l'intermédiaire du MEN et les orientations fournies dans le cadre des discussions récurrentes sera cruciale pour garantir la cohérence de la politique normative en tant que pierre angulaire des activités de l'OIT.

128. Une autre évolution notable des activités normatives relatives à la Déclaration a été l'inscription des quatre catégories de principes et droits fondamentaux au travail dans les instruments récemment adoptés. La convention (n° 189) sur les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011, ainsi que la recommandation n° 201 qui l'accompagne, définit une stratégie globale de promotion du travail décent en vue de l'application des quatre catégories de principes et droits fondamentaux au travail qui est destinée à servir de base pour les politiques de l'emploi et de la protection sociale applicables aux travailleurs domestiques. Une vision plus large des activités normatives transparaît aussi dans la recommandation n° 202 qui réaffirme que la sécurité sociale est un droit de l'homme et une nécessité économique et sociale. Cette recommandation vise à aider les Etats Membres à couvrir toutes les personnes nécessiteuses, y compris les personnes dépourvues de protection, les travailleurs les plus pauvres et les plus vulnérables, ainsi que les travailleurs de l'économie informelle et leurs familles. De la même manière, la recommandation n° 204, qui vise à faciliter la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle, appelle aussi au respect des droits fondamentaux des travailleurs et à la création de possibilités de sécurité du revenu, de subsistance et d'entrepreneuriat.

3.3. Promouvoir une approche plus intégrée au sein de l'OIT

129. Des mesures ont été prises et des progrès accomplis au regard de la Déclaration dans plusieurs autres domaines complémentaires relatifs à la promotion d'une approche plus intégrée pour les activités de l'OIT.

3.3.1. Efficacité et efficience des activités du Bureau

Programmation et gestion axée sur les résultats

130. La Déclaration a beaucoup influencé le cadre stratégique pour 2010-2015 et les trois cycles de programme et budget correspondants, les priorités, capacités et méthodes de travail du Bureau ayant été revues dans le cadre d'une réaffirmation du mandat de l'Organisation. Le nouveau cadre axé sur les résultats a mis l'accent sur des priorités essentielles du monde du travail dont il est rendu compte dans 19 résultats relevant des quatre objectifs stratégiques, qui prennent tous en considération les questions de l'égalité

[36] BIT: *L'initiative sur les normes: Mandat du Groupe de travail tripartite du mécanisme d'examen des normes*, Conseil d'administration, 325e session, Genève, octobre-novembre 2015, document GB.325/LILS/3, paragr. 12.

[37] L'initiative sur les normes est l'une des sept initiatives du centenaire proposées par le Directeur général en 2013. Voir aussi BIT: *Vers le centenaire de l'OIT: Réalités, renouveau et engagement tripartite*, rapport I (A), Conférence internationale du Travail, 102e session, Genève, 2013; et BIT: *L'initiative du centenaire sur l'avenir du travail*, rapport I, Conférence internationale du Travail, 104e session, Genève, 2015.

hommes-femmes et de la non-discrimination. Afin de mieux cibler l'action, de maximiser la masse critique et d'accroître l'impact grâce à une approche multidisciplinaire, huit domaines de première importance ont été établis en 2014-15. Chacun de ces domaines regroupe des travaux correspondant à plusieurs des 19 résultats et au moins deux objectifs stratégiques. Les normes internationales du travail, le dialogue social, l'égalité entre hommes et femmes et la non-discrimination sont considérés comme des éléments transversaux déterminants dans le programme et budget pour 2016-17, à l'image de leur importance dans la Déclaration.

Utilisation efficace et efficiente des ressources de l'OIT

131. L'un des principaux objectifs du Plan de réforme à l'échelle du Bureau, lancé par le Directeur général en 2012, est de mobiliser les ressources humaines, financières et systémiques de l'OIT de la manière la plus efficiente et intégrée afin de répondre aux besoins des mandants [38].

132. Les mesures de réforme, qui ont pour principaux objectifs d'offrir un bon rapport coût-efficacité, de parvenir à l'excellence technique, de fournir des services de qualité aux mandants et de promouvoir le travail d'équipe dans le cadre de la campagne «Une seule OIT», concernent la restructuration de l'équipe de direction, la réorganisation du siège, les activités et la coopération technique sur le terrain, la gestion des ressources humaines, la communication et les services administratifs. L'application de la stratégie en matière de ressources humaines et d'autres mesures de réforme a permis de mettre en place des outils visant à améliorer la diversité, la mobilité, les compétences, l'aptitude au travail en équipe et la responsabilisation du personnel. Les réformes portent notamment sur le renforcement du Comité consultatif de contrôle indépendant et la pleine application des Normes comptables internationales pour le secteur public, à partir de 2012. La réforme a eu d'importants effets bénéfiques, dont rend compte le programme et budget pour 2016-17, qui se sont traduits par des économies d'environ 25 millions de dollars E.-U. Ces économies ont permis de réaffecter certaines ressources consacrées à l'administration et à l'appui au profit d'activités techniques et de transférer des ressources du siège vers les régions [39].

Evaluation au service des résultats

133. En vue d'harmoniser les pratiques d'évaluation à l'échelle du Bureau et de s'assurer que les évaluations s'inscrivent dans le cadre de la Déclaration, une analyse indépendante de la fonction d'évaluation du BIT a été menée en 2010. Une nouvelle stratégie d'évaluation mettant l'accent sur une meilleure utilisation de l'évaluation, sur l'harmonisation des pratiques d'évaluation et sur le renforcement des capacités d'évaluation a été élaborée pour la période 2011-2015. Le suivi des recommandations issues des évaluations et des enseignements tirés à ces occasions s'est amélioré entre 2009 et 2014, et une évaluation indépendante externe sera menée en 2016 afin de déterminer l'efficacité avec laquelle les conclusions des évaluations ont été utilisées pour aligner les activités du Bureau sur les objectifs de la Déclaration.

[38] BIT: *Deuxième rapport supplémentaire: Etat d'avancement de la réforme interne*, Conseil d'administration, 317e session, Genève, mars 2013, document GB.317/INS/12/2.

[39] BIT: *Propositions de programme et de budget pour 2016-17*, Genève, 2015, paragr. 18 et 19.

3.3.2. Travaux de recherche et renforcement des connaissances à des fins de prise de décisions et de sensibilisation

134. En réponse à l'appel en faveur d'un renforcement des capacités de recherche du BIT, lancé dans la Déclaration, un dispositif visant à renforcer les capacités techniques du Bureau, notamment dans le domaine de la gestion des connaissances, a été prévu dans le cadre stratégique pour 2010-2015. La stratégie en matière de connaissances approuvée par le Conseil d'administration en 2009 met l'accent sur trois résultats interdépendants: l'analyse fondée sur des données probantes, l'échange de connaissances et la diffusion des savoirs du BIT [40].

135. En ce qui concerne l'analyse fondée sur des données probantes, la création du Département de la recherche en juin 2013 a favorisé la constitution d'une masse critique de techniciens en mesure de mener des travaux transversaux de recherche empirique et d'analyse stratégique. La mise en place de rapports phares, notamment le *Rapport mondial sur les salaires*, le *Rapport mondial sur la protection sociale*, la publication *Emploi et questions sociales dans le monde* et les autres rapports phares issus de cette publication, a permis de mieux traiter des questions nouvelles et pertinentes à l'échelle mondiale et de mettre en évidence les connaissances du BIT. Ces publications ont également contribué à mettre en valeur l'expertise de l'OIT dans les grands débats mondiaux, en étayant les discussions menées avec des représentants du système des Nations Unies, du G20, des gouvernements du Brésil, de la Fédération de Russie, de l'Inde, de la Chine et de l'Afrique du Sud (BRICS), et d'autres instances internationales et régionales. La création au niveau mondial d'équipes techniques composées de spécialistes des bureaux extérieurs et du siège a renforcé les synergies entre les conclusions des analyses globales et les activités menées dans les pays. La mise en place d'un groupe chargé de l'examen de la recherche a permis d'accroître la crédibilité et la qualité des travaux de recherche du BIT [41]. Enfin, les capacités statistiques nécessaires aux analyses macroéconomiques et à la collecte et l'analyse de données, par exemple pour les enquêtes sur la population active, ont également été renforcées. En outre, dans ses conclusions, la dix-neuvième Conférence internationale des statisticiens du travail (CIST) a révisé des notions essentielles du travail décent, ouvrant ainsi la voie à l'acquisition de meilleures connaissances empiriques sur le monde du travail au moyen de mesures plus précises.

136. Entre 2008 et 2013, dans le cadre d'un programme pilote largement financé par la Commission européenne, le Bureau a aidé 20 pays à concevoir des indicateurs du travail décent et à élaborer des profils par pays concernant le travail décent. Les profils fournissent des données et des informations sur les principales dimensions du travail décent, ce qui permet d'analyser les progrès accomplis dans le cadre des politiques économiques et sociales et des politiques du travail menées à l'échelon national [42]. Ils se sont révélés très utiles pour disposer d'éléments concernant la situation en matière de travail décent et pour établir des priorités nationales et élaborer des politiques à tous les niveaux des sphères économique et sociale. En s'appuyant notamment sur ces expériences, le Bureau a élaboré en 2015 des directives techniques pour la préparation d'analyses

[40] BIT: *Stratégies axées sur les résultats en 2010-2015: Stratégie en matière de connaissances – renforcer la capacité de concrétiser le travail décent et le Pacte mondial pour l'emploi*, Conseil d'administration, 306e session, novembre 2009, document GB.306/PFA/12/3.

[41] BIT: *Rapport du Directeur général: Deuxième rapport supplémentaire: Suivi de la discussion sur la dissolution de l'Institut international d'études sociales et la création du Département central de la recherche,* Conseil d'administration, 320e session, Genève, mars 2014, document GB.320/INS/14/2, paragr. 10.

[42] L'investissement dans des indicateurs du travail décent revêt également un grand intérêt pour la poursuite des discussions concernant un cadre d'indicateurs pour les ODD menées au sein du système des Nations Unies.

relatives au travail décent en vue d'établir un bref diagnostic de la croissance, de l'emploi productif et du travail décent dans les pays où ces analyses seront effectuées. Ces directives joueront un rôle important dans la conception des programmes par pays de promotion du travail décent (PPTD) et la mise en place d'autres dispositifs, notamment des Plans-cadres des Nations Unies pour l'aide au développement (PNUAD).

137. La notoriété et la diffusion des données, travaux de recherche et analyses stratégiques du BIT ont été améliorées grâce à la numérisation, à l'élargissement de la couverture médiatique aux réseaux sociaux, à l'élaboration de nouveaux produits multimédias et à une utilisation plus efficace du site Web de l'OIT, notamment à la suite de la création du Portail des connaissances. Le renforcement et le partage des connaissances ont été favorisés par une collaboration à l'échelle du Bureau et la conclusion de partenariats avec des gouvernements, des partenaires sociaux et des institutions internationales ou régionales, y compris des organismes des Nations Unies, des instituts de recherche et des groupes d'experts.

3.3.3. Coopération technique et conseils d'experts

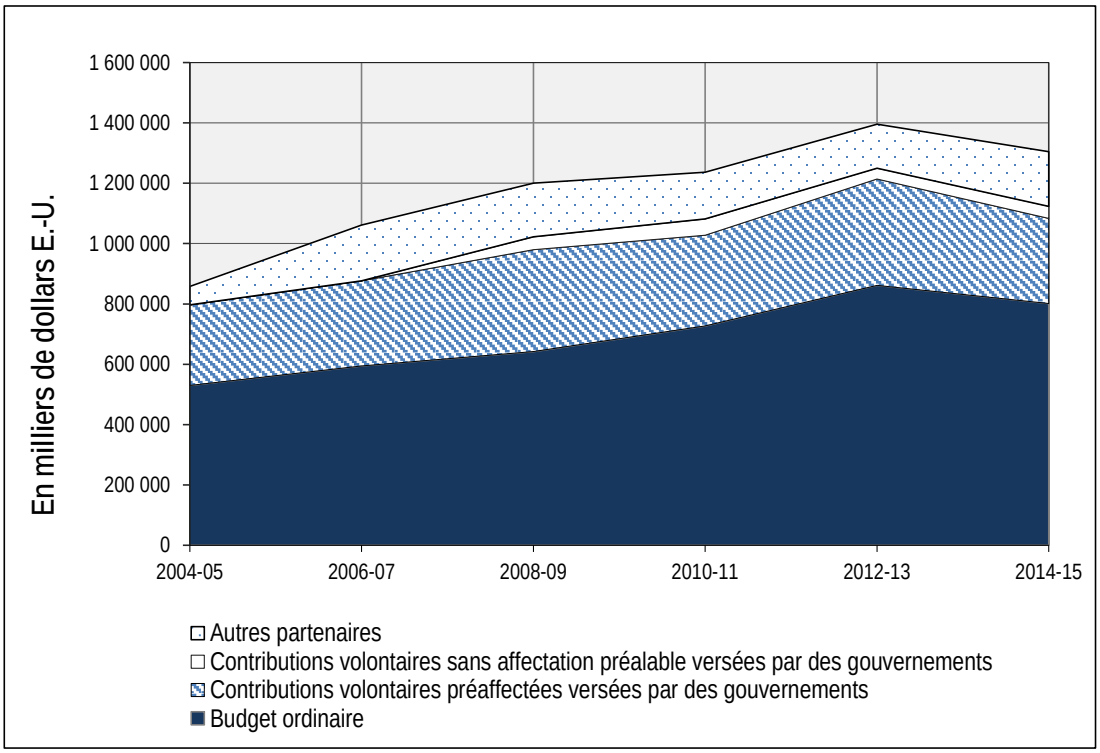
138. En réponse à l'appel lancé dans la Déclaration en faveur d'un renforcement et d'une coordination des activités de coopération technique menées par l'Organisation et de ses conseils d'experts, la stratégie de l'OIT en matière de coopération technique pour 2010-2015 a été élaborée et mise en œuvre de manière à aligner les ressources de la coopération technique avec les résultats définis dans les PPTD et le programme et budget, à répondre aux exigences d'une gestion axée sur les résultats et à participer aux efforts de cohérence à l'échelle du système des Nations Unies par l'intermédiaire des PNUAD et de la réforme de ce système [43]. Depuis 2010, tous les projets en cours ou à venir de l'OIT ont été liés à des résultats ou à des produits mondiaux précis des PPTD et correspondent pleinement aux priorités et aux besoins des mandants de l'OIT, conformément aux 19 résultats définis dans le cadre stratégique pour 2010-2015.

139. Depuis l'adoption de la Déclaration, la part des contributions volontaires aux activités de coopération technique s'est maintenue à environ 40 pour cent de l'ensemble des ressources dont dispose l'OIT [44]. Au cours des sept dernières années, les dépenses de coopération technique sont passées de 193,5 millions de dollars E.-U. en 2009 à 211,5 millions de dollars E.-U. en 2015 et ont connu une importante évolution tendant à la mise en œuvre de projets moins nombreux mais plus étendus et susceptibles d'avoir une incidence accrue. L'enveloppe moyenne par projet est ainsi passée de 1 million de dollars E.-U. en 2008 à 1,3 million de dollars E.-U. en 2015.

[43] BIT: *La stratégie de l'OIT en matière de coopération technique et le tripartisme dans le contexte du processus de réforme des Nations Unies*, Conseil d'administration, 306e session, Genève, novembre 2009, document GB.306/TC/1.

[44] Le terme «coopération technique» renvoie à tous les programmes et projets de l'OIT financés par des partenaires de développement au moyen de contributions extrabudgétaires à la coopération technique préaffectées et de contributions volontaires non affectées versées au Compte supplémentaire du budget ordinaire. Si le Conseil d'administration a récemment décidé de remplacer le terme «coopération technique» par la formule «coopération pour le développement», le terme initial a été conservé dans ce chapitre car il figure dans la Déclaration et a été employé par le Bureau jusqu'à la fin de l'année 2015.

Figure 3.2. Contributions à l'OIT entre 2004 et 2015



140. Depuis 2009, les dépenses de coopération technique relatives à l'emploi ont été presque aussi élevées que l'ensemble cumulé des dépenses consacrées aux trois autres objectifs stratégiques. Les dépenses concernant le dialogue social ont augmenté de 121 pour cent [45] et celles relatives à l'emploi de 29 pour cent [46], alors que les dépenses relatives aux principes et droits fondamentaux au travail [47] et celles concernant la protection sociale ont diminué respectivement de 18 pour cent et de 11 pour cent. Cette évolution s'explique par de nombreux facteurs, dont les changements de priorités des partenaires pour le développement et des Membres, et la variation des coûts des divers types d'interventions menées à l'échelon national [48].

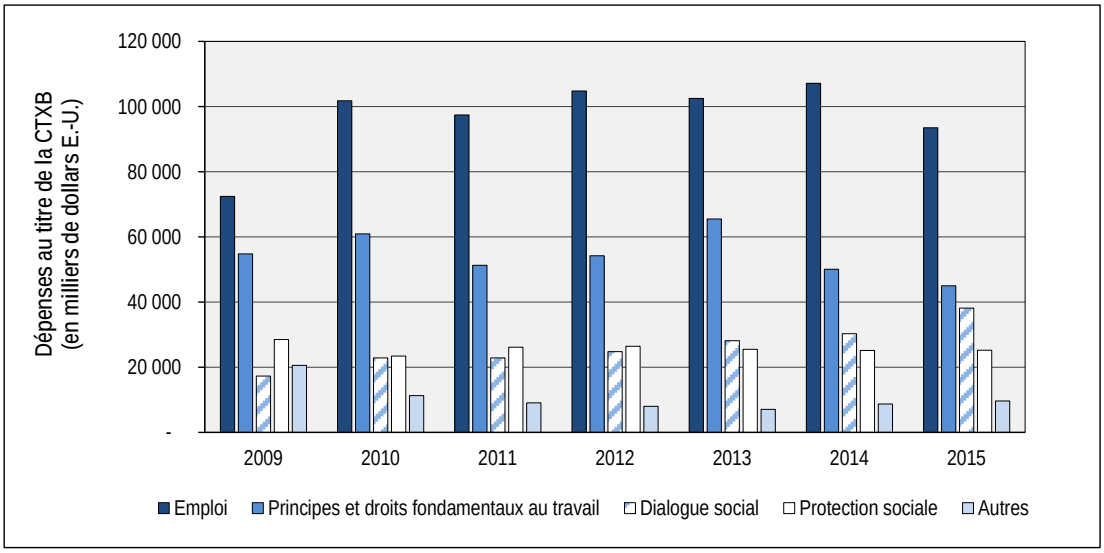
[45] En ce qui concerne l'objectif stratégique du dialogue social, les dépenses relatives aux projets menés dans le domaine des activités sectorielles ont augmenté, passant d'un peu plus de 2 millions de dollars E.-U. en 2009 à près de 12 millions de dollars E.-U. en 2015, principalement en raison de la mise en œuvre du programme Better Work dans huit pays supplémentaires.

[46] En ce qui concerne l'objectif stratégique de l'emploi, les dépenses relatives à des projets de promotion de l'emploi ont connu une hausse considérable entre 2009 et 2010, passant de moins de 36 millions de dollars E.-U. à plus de 54 millions de dollars E.-U., et se sont maintenues à un niveau élevé depuis lors.

[47] En ce qui concerne l'objectif stratégique des principes et droits fondamentaux au travail, les dépenses relatives à des projets de lutte contre le travail des enfants sont passées de près de 43 millions de dollars E.-U. en 2009, soit 78,5 pour cent des dépenses totales consacrées à des projets de promotion ou de protection des principes et droits en question, à 22,5 millions de dollars E.-U. en 2015, soit 50 pour cent de l'ensemble des dépenses engagées au titre de la CTXB relatives aux principes et droits fondamentaux au travail.

[48] Il convient de noter que les bases de données du BIT n'indiquent pas si les projets contribuent à la réalisation de plus d'un objectif stratégique. Il est donc impossible d'analyser si, et de quelle manière, les activités de coopération technique appuient les efforts déployés par les Membres en vue de la réalisation des objectifs stratégiques selon une approche intégrée au niveau de chaque projet de coopération technique.

Figure 3.3. Dépenses de l'OIT au titre de la coopération technique financée par des ressources extrabudgétaires (CTXB), par objectif stratégique, entre 2009 et 2015



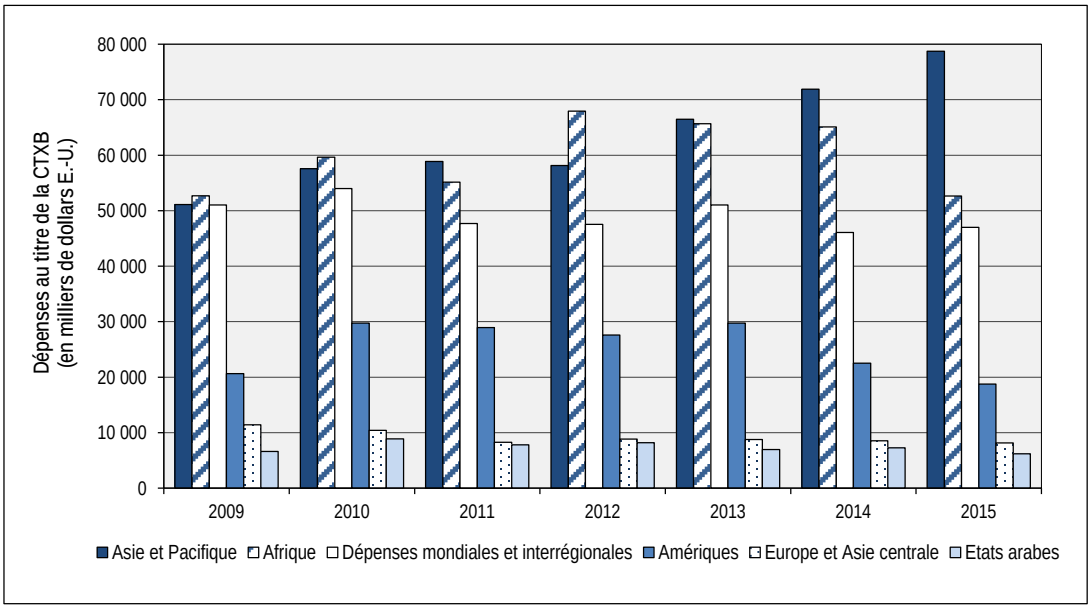
141. Dans ce contexte, la cible du Plan d'action pour l'égalité entre hommes et femmes consistant à réduire de 15 pour cent la part des projets qui ne tiennent pas compte des spécificités de chaque sexe ou qui laissent à désirer à cet égard n'a pas été atteinte. La part des projets ayant un marqueur de genre 1 ou 2 [49] est actuellement de 77,5 pour cent, contre 72 pour cent en 2010. L'examen par le Conseil d'administration prévu en mars 2016 des progrès accomplis en vue d'atteindre les cibles du Plan d'action du BIT pour l'égalité entre hommes et femmes 2010-2015 sera l'occasion de discuter des mesures de promotion de l'égalité entre hommes et femmes à prévoir dans le cadre des projets de coopération technique de l'OIT.

142. A l'échelle régionale, les dépenses de coopération technique ont augmenté dans les régions de l'Afrique et de l'Asie et Pacifique, mais sont restées stables ou ont diminué dans les Etats arabes, en Amérique latine et Caraïbes et en Europe et Asie centrale. La part des dépenses mondiales ou interrégionales dans l'ensemble des dépenses de coopération technique s'est maintenue entre 20 et 25 pour cent. La baisse des dépenses de coopération technique en Amérique latine et Caraïbes, ainsi qu'en Europe et Asie centrale, est probablement due au fait que de nombreux partenaires de l'action pour le développement destinent principalement leur aide aux pays les plus pauvres. La tendance à diminuer les ressources financières allouées aux pays en développement les plus riches a donné lieu à des controverses au sein du Comité d'aide au développement de l'OCDE, notamment parce que le profil de la pauvreté change et que la majorité des personnes les plus pauvres du monde vivent désormais dans des pays à revenu intermédiaire [50].

[49] Le marqueur de genre 1 correspond à un projet dont aucun objectif, aucun résultat, aucun produit ni aucune activité n'a été pensé de manière à encourager l'égalité entre hommes et femmes, et le marqueur de genre 2 correspond à un projet dans lequel l'égalité hommes-femmes ne fait pas partie des résultats attendus mais dont certains produits et/ou activités tiennent spécifiquement compte des questions d'égalité entre les sexes.

[50] A. Sumner: *Global poverty and the "New Bottom Billion" revisited: Exploring the paradox that most of the world's extreme poor no longer live in the world's poorest countries*, document de travail (Londres, 2012).

Figure 3.4. Dépenses de l'OIT au titre de la CTXB, par région, entre 2009 et 2015

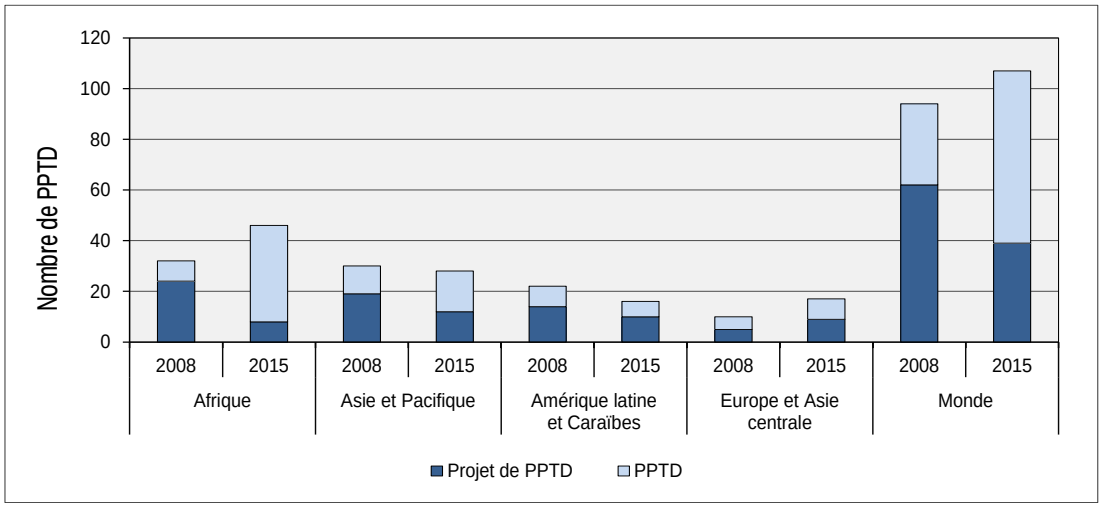


Rôle des programmes par pays de promotion du travail décent (PPTD) et des programmes de pays des Nations Unies

143. Les PPTD sont le principal moyen dont dispose l'OIT pour soutenir les Membres et les aider à «progresser vers l'ensemble des objectifs stratégiques, sur une base tripartite» [51]. Ce sont aussi des instruments de gouvernance, conçus en consultation avec les mandants, qui orientent l'utilisation la plus efficace et efficiente des ressources de l'OIT et aident les Membres à obtenir des résultats dans le cadre de programme par pays, généralement mis en œuvre au cours d'une période de quatre à six ans dans un pays donné, ou parfois une sous-région.

144. Le nombre de pays faisant l'objet d'un PPTD ou d'un projet de PPTD est passé de 94 en 2009 à 107 en 2015. Le nombre de programmes de ce type a nettement augmenté en Afrique et en Europe et Asie centrale au cours de cette période, est resté stable en Asie et Pacifique, mais a baissé en Amérique latine et Caraïbes.

Figure 3.5. Nombre de PPTD par région, en 2008 et 2015



[51] Déclaration, Partie II A ii).

145. Dans leurs réponses au questionnaire, les pays Membres faisant l'objet d'un PPTD soulignent l'importance de ces programmes en tant que principaux instruments de mise en œuvre de l'approche intégrée définie dans la Déclaration. Les mandants de l'OIT indiquent que les PPTD leur ont permis, ainsi qu'aux partenaires, de mieux adhérer à cette approche et qu'ils répondent donc mieux à leurs besoins. Ils ajoutent que ces programmes ont amélioré la notoriété, le profil et la place de l'OIT au niveau national, offert de nouvelles possibilités en matière de mobilisation de ressources et favorisé une approche mieux intégrée et coordonnée de la prestation de services dans le cadre de résultats interdépendants.

146. Au cours de la mise en œuvre du cadre stratégique pour 2010-2015, le Bureau a enregistré plus de 2 350 réalisations [52] correspondant à des résultats de programme par pays. Un peu plus de 30 pour cent de ces réalisations ont été obtenues dans le domaine des principes et droits fondamentaux au travail, un peu moins de 30 pour cent dans celui de la protection sociale et 20 pour cent dans le domaine de l'emploi et dans celui du dialogue social et du tripartisme. Pour ce qui est des principes et droits fondamentaux au travail, la majorité des réalisations concernent les questions du travail des enfants (338), puis celles de la liberté syndicale et de la négociation collective (33), de la discrimination au travail (28) et du travail forcé (24) [53].

147. Bien que les bases de données du BIT n'indiquent pas si chaque réalisation ou résultat contribue à l'accomplissement de plus d'un objectif stratégique, une étude documentaire portant sur 78 PPTD révèle que les priorités et les résultats définis dans tous les pays recouvrent plusieurs objectifs stratégiques de manière intégrée. Tous les PPTD examinés mentionnent la ratification ou l'application de normes internationales du travail et considèrent l'égalité entre hommes et femmes et, dans une certaine mesure, la non-discrimination comme des questions transversales, bien qu'ils ne le fassent pas tous de manière systématique et coordonnée. En outre, la proportion de PPTD comprenant au moins 35 pour cent d'indicateurs sexospécifiques a augmenté, passant de 17 pour cent au cours de la période biennale 2010-11 à 50 pour cent en 2014-15. Cela étant, des progrès sont encore possibles, notamment au regard de la Résolution concernant l'égalité entre femmes et hommes au cœur du travail décent [54], selon laquelle les PPTD doivent être élaborés dans une optique d'égalité des sexes et doivent préciser les résultats attendus pour les femmes et les hommes.

148. Dans toutes les régions, l'OIT a participé activement à l'élaboration et à la mise en œuvre des PNUAD. Une étude du BIT menée en 2015 révèle que les 43 PNUAD examinés traitent tous d'au moins un des quatre objectifs stratégiques et que la création d'emplois et la protection sociale sont dans l'ensemble les deux objectifs les plus souvent pris en considération. Parmi ces PNUAD, 70 et 60 pour cent, respectivement, font expressément référence au dialogue social et aux normes internationales du travail, soit une hausse de 6 et 10 pour cent, respectivement, par rapport à 2012.

149. L'harmonisation entre les PPTD et les PNUAD a été en général renforcée, comme en témoigne la mise en œuvre de plus de la moitié des PPTD dans le cadre de programmes plus larges du système des Nations Unies. Les services assurés par l'OIT dans les pays ont également bénéficié d'un meilleur accès aux fonds d'affectation spéciale multidonateurs

[52] Dans ce contexte, une réalisation correspond à la concrétisation d'un résultat de programme par pays, lequel est généralement défini dans le cadre d'un PPTD.

[53] BIT: *Rapport sur l'exécution du programme 2014-15*, Conseil d'administration, 326e session, Genève, mars 2016, document GB.326/PFA/1, annexe.

[54] BIT: *Résolution concernant l'égalité entre femmes et hommes au cœur du travail décent*, Conférence internationale du Travail, 98e session, Genève, 2009.

du système des Nations Unies et à d'autres mécanismes de financement commun, qui sont devenus des sources de financement de premier plan pour les programmes de coopération technique de l'OIT, en particulier en Afrique. Entre 2008 et 2015, l'OIT a mobilisé quelque 258 millions de dollars E.-U. par l'intermédiaire du système des Nations Unies, ce qui représente un peu plus de 13 pour cent de l'ensemble des fonds alloués aux activités de coopération technique de l'OIT au cours des huit dernières années, et une hausse de 139 pour cent par rapport à la période allant de 2000 à 2007 (voir la figure 2.6).

Développement des capacités institutionnelles

150. La Déclaration appelle l'OIT à «aider, là où cela s'avère nécessaire, à renforcer la capacité institutionnelle des Etats Membres, ainsi que celle des organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs, pour faciliter la conduite d'une politique sociale pertinente et cohérente ainsi que le développement durable» [55]. Il est également souligné dans la Déclaration que le renforcement des capacités devrait permettre aux mandants de poursuivre l'action qu'ils mènent tout en réalisant les objectifs de l'Organisation [56].

151. La plupart des PPTD conçus et mis en œuvre depuis 2008 prévoient expressément des résultats et des produits relatifs au renforcement des capacités des mandants. Pour ce qui est des résultats obtenus dans le cadre de PPTD entre 2010 et 2015, 17 pour cent environ concernent des changements soutenus par le BIT qui ont permis d'améliorer les capacités des institutions nationales, notamment des organisations d'employeurs et de travailleurs. La mobilisation des structures d'appui existantes et la création de groupes consultatifs au niveau national se sont révélées être des moyens efficaces d'accroître l'impact des activités de renforcement des capacités. La coopération Sud-Sud et la coopération triangulaire, l'apprentissage par les pairs et les accords de jumelage sous forme de voyages d'étude, le partage des connaissances et les services consultatifs ont aussi montré qu'ils contribuaient au renforcement des capacités.

152. Le portefeuille de coopération technique actuel du BIT comporte déjà de nombreuses activités de renforcement des capacités, dont la plupart portent principalement sur le renforcement des capacités techniques des Membres et des organisations d'employeurs et de travailleurs dans des domaines thématiques relevant du mandat de l'OIT. Sur l'ensemble des dépenses de coopération technique de l'OIT entre 2010 et 2015, quelque 10,2 millions de dollars E.-U. (0,8 pour cent) sont liés au résultat 9 (organisations d'employeurs) et 21,7 millions de dollars E.-U. (1,7 pour cent) au résultat 10 (organisations de travailleurs). Ces montants sont probablement sous-estimés, car ils ne rendent pas compte des dépenses réalisées au titre d'autres résultats relatifs au renforcement des capacités des organisations d'employeurs et de travailleurs. Il convient cependant de mettre davantage l'accent sur un renforcement ciblé des capacités institutionnelles, tant pour certains groupes de mandants, en particulier, que dans un cadre tripartite, afin de réaliser l'objectif de renforcement des capacités institutionnelles défini dans la Déclaration et d'en optimiser l'incidence.

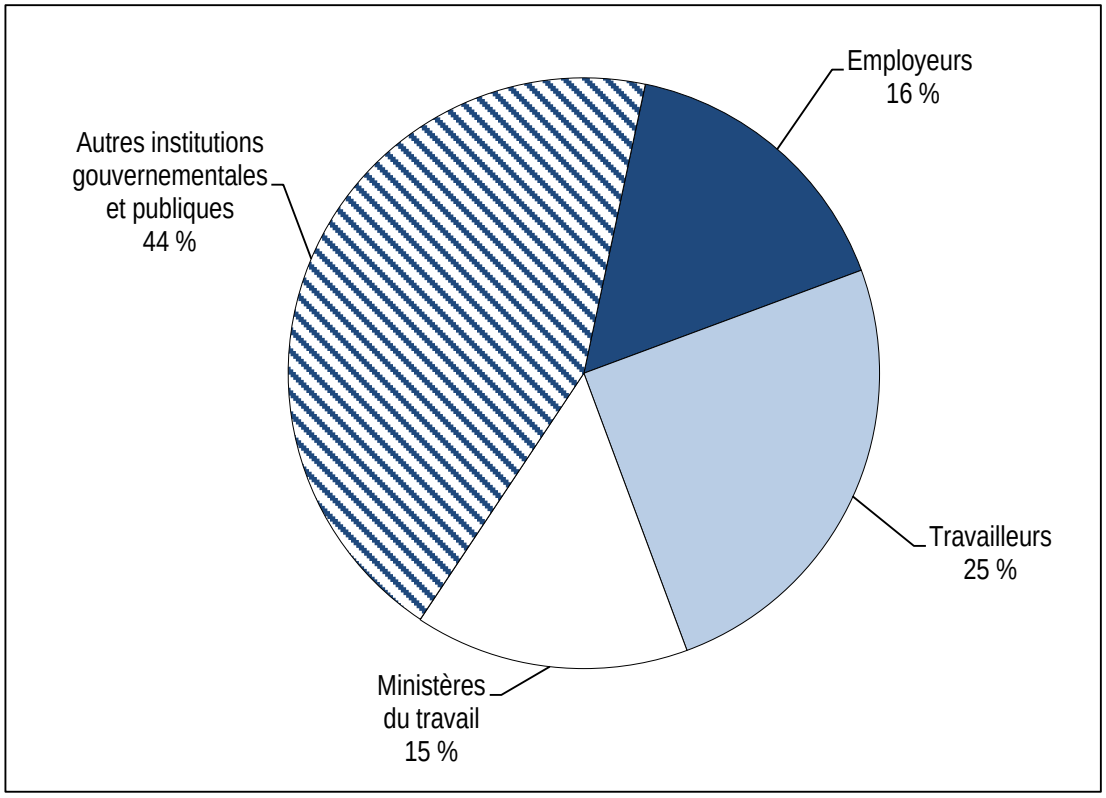
153. Le Centre international de formation de l'OIT à Turin (Centre de Turin) joue déjà un rôle important dans le domaine du renforcement des capacités. Entre 2010 et 2015, il a

[55] Déclaration, Partie II A ii).

[56] Le renforcement des capacités est généralement considéré comme un processus par lequel les individus, les organisations et la société acquièrent, renforcent et préservent les moyens dont ils ont besoin pour définir et réaliser leurs propres objectifs de développement au fil du temps. Les expressions «développement des capacités» et «renforcement des capacités» se recouvrent, le développement des capacités étant le moyen de parvenir à un renforcement des capacités. Les deux termes sont employés dans le présent rapport, selon qu'il convient.

proposé des programmes de formation et d'apprentissage à quelque 47 900 participants issus de ministères du Travail, d'organisations de travailleurs ou d'employeurs et d'autres institutions gouvernementales et publiques. Afin de contribuer davantage au renforcement des capacités institutionnelles des mandants, il a mis en place un cadre stratégique et des méthodes de travail qui s'inscrivent dans une approche intégrée et visent à obtenir des résultats et des réalisations en matière de travail décent à travers le développement des capacités des mandants tripartites de l'OIT.

Figure 3.6. Part des participants issus d'organisations de mandants tripartites dans les cours du Centre de Turin, entre 2010 et 2015



154. Si le renforcement des capacités constitue un dénominateur commun de tous les moyens d'action de l'OIT, les études menées par le Bureau et examinées par le Conseil d'administration ont montré que les approches en la matière étaient fragmentées suivant des lignes thématiques, manquaient de coordination et de continuité au sein des projets et ne s'inscrivaient pas dans un programme global de renforcement des capacités [57]. Pour remédier à cette situation, le renforcement des capacités est désormais l'un des quatre éléments de base de la stratégie révisée de l'OIT en matière de coopération pour le développement pour 2015-2017, dans laquelle il est prévu d'élaborer des programmes de renforcement des capacités spécifiquement pour chaque mandant et d'inclure les programmes de renforcement des capacités bipartites et tripartites dans des opérations de coopération pour le développement de grande envergure.

[57] BIT: *Renforcement des capacités des mandants dans le cadre des programmes par pays de promotion du travail décent et de la coopération technique: Suivi*, Conseil d'administration, 312e session, Genève, novembre 2011, document GB.312/POL/9.

Besoins particuliers des pays en développement

155. Conformément à l'accent mis dans le suivi de la Déclaration sur la nécessité de s'occuper «des besoins spécifiques et des capacités des pays en développement» [58], l'OIT s'est efforcée de répondre en priorité aux besoins des mandants des pays les moins avancés, des Etats fragiles et des petits Etats insulaires en développement.

156. Dans les pays les moins avancés, l'appui de l'OIT porte essentiellement sur les politiques globales de l'emploi, l'investissement dans l'infrastructure rurale et l'économie informelle urbaine en vue de favoriser progressivement la transition vers l'économie formelle. Depuis 2011, la part des dépenses de l'OIT consacrées aux activités de coopération technique au niveau national dans les pays les moins avancés est passée de 30,6 pour cent à 44,6 pour cent, atteignant un chiffre de 75,4 millions de dollars E.-U. en 2014. Si cette augmentation n'est pas négligeable, il faut faire davantage pour que personne ne soit laissé pour compte.

157. Entre 2009 et 2014, 11,4 pour cent environ des dépenses de l'OIT relatives à la coopération technique ont été consacrées à 18 Etats fragiles. En novembre 2015, le Conseil d'administration a adopté un nouveau programme phare intitulé «Des emplois au service de la paix et de la résilience», qui vise à créer des emplois dans les pays touchés par des conflits ou des catastrophes et s'inscrit dans le droit fil de l'Agenda du travail décent. A sa présente session, la Conférence tiendra une première discussion concernant la question normative (procédure de double discussion) «Le travail décent pour la paix, la sécurité et la résilience aux catastrophes: révision de la recommandation (n° 71) sur l'emploi (transition de la guerre à la paix), 1944».

3.4. Observations et difficultés rencontrées

Discussions récurrentes

158. Lorsque le Conseil d'administration, à la demande de la Conférence, a évalué les effets et l'organisation de la première discussion récurrente, il a mis en évidence un certain nombre de questions qui restent pertinentes, notamment l'importance de considérer les discussions récurrentes comme des outils de gouvernance dont les résultats devraient être pris en considération dans les propositions de programme et budget et dans les autres travaux du Conseil d'administration, la nécessité de trouver un équilibre entre les enjeux stratégiques et les activités de l'OIT et les enseignements tirés de leur mise en œuvre, l'utilité d'organiser des discussions préliminaires au sein des commissions du Conseil d'administration compétentes, et la nécessité d'établir et de diffuser rapidement des rapports ciblés dans le cadre d'une collaboration recouvrant tous les objectifs stratégiques [59].

159. Alors que nombre des réponses au questionnaire soulignent la contribution des discussions récurrentes à l'amélioration de la compréhension par l'OIT des besoins des mandants et des activités menées pour y répondre, et que plusieurs mesures importantes ont été prises par l'Organisation à la suite des orientations formulées à l'issue de discussions récurrentes, il est possible de faire davantage pour valoriser ces discussions en tant qu'outils de connaissance et de gouvernance. Les rapports établis en vue des discussions récurrentes pourraient être améliorés de manière à traiter et à analyser de manière plus approfondie les divers besoins et situations des Membres, à partir d'une

[58] Déclaration, annexe, Partie II C iv).

[59] BIT: *Rapport du Groupe directeur sur le suivi de la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable*, Conseil d'administration, 309e session, Genève, novembre 2009, document GB.309/10.

meilleure collecte d'informations et d'un partage des connaissances plus poussé dans le cadre d'une large collaboration à l'échelle du Bureau, de contributions des mandants et d'un modèle de présentation des rapports plus normalisé.

160. Le déroulement des discussions proprement dites pourrait être plus varié et innovant afin d'encourager un meilleur échange des informations et des points de vue et une participation plus active de toutes les parties prenantes, y compris des représentants des principales organisations internationales et régionales. Il pourrait être envisagé de faire de la commission chargée de la discussion récurrente une commission permanente de la Conférence dont le mandat serait fondé sur les objectifs de la Déclaration. La prise en considération des résultats des discussions récurrentes dans les pratiques et les procédures du Bureau pourrait être améliorée, au moyen notamment de l'affectation de ressources du programme et budget à un cycle de mesures visant à assurer un suivi de ces résultats dans des délais précis.

Réformes du Conseil d'administration et de la Conférence internationale du Travail

161. Bien que les mandants soulignent les effets positifs des réformes sur les fonctions de décision et de contrôle du Conseil d'administration ainsi que sur la participation accrue de l'ensemble de ses membres, la mise en œuvre pratique de ces réformes pose encore un certain nombre de difficultés, notamment en ce qui concerne l'amélioration du processus d'établissement de l'ordre du jour de la Conférence ainsi que la planification et la distribution appropriées des différentes questions entre les sections et segments du Conseil d'administration [60].

162. Les réformes en cours qui visent à accroître l'efficience, la transparence et l'autorité de la Conférence en tant qu'organe de décision suprême de l'Organisation continueront à tenir compte des enseignements tirés de la session expérimentale de deux semaines tenue en 2015, de l'approche stratégique concernant l'établissement de l'ordre du jour de la Conférence, du fonctionnement du MEN et de l'évaluation de la Déclaration par la Conférence. S'il reste encore beaucoup à faire pour atteindre les objectifs de la réforme, l'expérience montre qu'une relation de confiance entre les mandants et le Bureau et entre les partenaires eux-mêmes ainsi qu'un rôle actif mais neutre du Bureau sont essentiels pour le succès de la réforme de gouvernance. Les réformes en cours, y compris celle de la Conférence et celle envisagée des réunions régionales, devraient permettre d'améliorer, dans le cadre d'un dialogue tripartite, la légitimité représentative de la gouvernance de l'OIT dans un monde du travail en mutation.

Action normative de l'OIT

163. L'approche intégrée énoncée dans la Déclaration et les résultats des discussions récurrentes ont commencé à porter leurs fruits pour ce qui est de l'action normative de l'OIT. Il est prévu que la mise en place du MEN renforce le rôle joué par les normes dans la réalisation des objectifs stratégiques, en permettant notamment à l'OIT de disposer d'un corpus de normes solide, clairement défini et à jour.

164. Parmi les défis à relever, il faudra de nouvelles mesures pour faire en sorte que l'OIT et ses Membres aient une vue d'ensemble de l'état des ratifications et de mise en œuvre des instruments de l'OIT relatifs à chaque objectif stratégique. Cet éclairage serait utile pour l'élaboration des politiques normatives, sur la base d'une meilleure gouvernance tripartite, et pour l'appui apporté aux Membres en matière de ratification et de mise en

[60] BIT: *Examen de l'application de la réforme du Conseil d'administration*, 2014, *op. cit.*

œuvre des instruments, en vue d'assurer une couverture de plus en plus large de chacun des objectifs stratégiques.

Efficience des activités du Bureau

165. Bien qu'un certain nombre de mesures aient été prises en vue de concrétiser l'approche intégrée dans les activités du Bureau, leur application reste difficile et cette approche s'avère plus exigeante en ce qui concerne les connaissances et les méthodes nécessaires à sa mise en œuvre. Les ressources affectées aux capacités techniques, aux moyens d'exécution et aux résultats ont été mieux alignées dans le cadre stratégique pour 2010-2015, et des améliorations ont été apportées dans le programme et budget pour 2016-17. Il faudra néanmoins faire de nouveaux progrès dans le plan stratégique pour 2018-2021, notamment pour ce qui est de la prise en considération du Programme de développement durable à l'horizon 2030.

166. Le BIT s'applique actuellement à réviser et à rationaliser ses modalités de fonctionnement en vue d'en accroître l'efficience. Les politiques et pratiques en matière de ressources humaines doivent faire l'objet de mesures de réforme supplémentaires pour améliorer les compétences, les connaissances et les qualifications au sein du Bureau. Une typologie mondiale différenciée, élaborée en regroupant les Etats Membres dont les besoins d'appui par l'OIT sont similaires, contribuera à une meilleure adéquation entre les services assurés par l'Organisation et les différents besoins des mandants. Il faut aussi faire des efforts pour remédier au manque d'indicateurs et d'informations précises permettant d'évaluer les résultats et effets concrets. Ces efforts doivent être doublés d'une culture de l'évaluation renforcée grâce à la gestion des connaissances, à des liens plus étroits avec les activités de programmation, à de nouvelles initiatives d'apprentissage institutionnel et à des mesures d'encouragement, en vue de garantir une amélioration constante de la pertinence et de l'efficacité des activités du Bureau.

Connaissances

167. Au nombre des difficultés rencontrées dans la mise en œuvre de la stratégie en matière de connaissances figurent notamment les insuffisances en ce qui concerne l'acquisition, la production et la diffusion d'informations et de connaissances, ainsi que les incohérences à cet égard entre le siège et les bureaux extérieurs. En particulier, il manque des indicateurs statistiques qui rendent compte des quatre objectifs stratégiques. Des progrès pourraient être faits, en particulier dans les domaines suivants: renforcement des capacités statistiques, amélioration de la diffusion des publications et documents officiels, et perfectionnement des compétences spécialisées de l'OIT. L'application des conclusions de la CIST aux indicateurs du travail décent nécessitera des ressources techniques et financières supplémentaires dans de nombreux pays ainsi qu'un appui technique de l'OIT, en particulier pour le suivi des cibles et des indicateurs relatifs aux ODD.

Coopération technique et conseils d'experts

168. La coopération technique reste essentielle à la mise en œuvre du mandat de l'OIT et, selon les évaluations menées, les résultats de l'Organisation ont été jugés «satisfaisants» ou «très satisfaisants» dans la grande majorité des projets de coopération technique [61]. Néanmoins, les évaluations montrent également que les projets de coopération technique devraient être élaborés de manière à mieux tenir compte des objectifs intégrés. La nouvelle stratégie de l'OIT en matière de coopération pour le développement pour 2015-2017 offre

[61] BIT: *Decent work results and effectiveness of ILO technical cooperation: A meta analysis of project evaluations, 2011-2012* (Genève, 2013).

la possibilité de mobiliser des ressources supplémentaires en faveur du travail décent, de diversifier davantage les sources de financement et de favoriser la poursuite intégrée des quatre objectifs stratégiques au moyen de grands projets et programmes de coopération technique.

169. En outre, bien que les PPTD soient susceptibles d'entraîner de profonds changements à l'échelon national et d'optimiser les effets des interventions de l'OIT sur les politiques nationales, l'évaluation a également mis en évidence un manque de clarté en ce qui concerne l'adhésion de certains mandants à ces programmes. Nombre de PPTD ont encore tendance à rester des documents conceptuels qui, souvent, ne sont pas étayés par une analyse approfondie de la situation du pays. Peu sont intégralement budgétisés et financés, en raison à la fois des contraintes financières subies par l'OIT et du niveau faible ou nul des ressources budgétaires allouées directement par les gouvernements nationaux ou les partenaires de développement. Il est aussi nécessaire de mettre en place des modalités de programmation par pays plus flexibles adaptables pour les différents groupes de pays et, à la suite de l'adoption du Programme de développement durable à l'horizon 2030, il devient indispensable pour l'OIT et ses mandants d'intensifier leurs efforts en vue de garantir une meilleure prise en considération des quatre objectifs stratégiques dans les stratégies nationales de développement durable, nouvelles ou révisées, et dans les PNUAD [62].

170. Ces considérations montrent qu'il est nécessaire d'adopter une approche stratégique en ce qui concerne le renforcement des capacités des mandants, par l'intermédiaire du Centre de Turin notamment, en vue d'atteindre les objectifs de la Déclaration et d'assurer de manière systématique, comparable et cohérente un suivi et une mesure des résultats de ces efforts de perfectionnement, en se fondant sur une approche différenciée des besoins spécifiques des différentes catégories de pays.

[62] BIT: *A meta analysis of lessons learned and good practices arising from nine Decent Work Country Programme evaluations* (Genève, 2011).

Chapitre 4

Action menée par les organisations internationales et régionales ou avec leur collaboration

171. Le fait que la communauté internationale ait reconnu que le travail décent était un moyen efficace de relever les défis de la mondialisation a été une source d'inspiration pour l'adoption de la Déclaration. Outre l'OIT et ses Membres, la Déclaration reconnaît que d'autres organisations internationales et régionales dont le mandat touche à des domaines connexes peuvent aussi apporter une contribution importante à la mise en œuvre des principes et objectifs qu'elle énonce.

172. Conscients de la nécessité de collaborer largement pour remédier aux déficits importants de travail décent partout dans le monde, l'OIT et ses Membres ont conclu un nombre croissant de partenariats à l'intérieur du système multilatéral et avec des acteurs économiques et des entités non étatiques pour harmoniser davantage les politiques de promotion du travail décent [1]. Dans l'ensemble du système multilatéral, la crise financière et économique qui s'est fait sentir dans le monde entier et la nécessité de faire face à ses conséquences sociales ont été un facteur important du renforcement de la collaboration et de la cohérence des politiques, notamment en ce qui concerne l'emploi et la protection sociale, et le rôle clé joué par le dialogue social à cet égard.

173. Comme indiqué dans le rapport présenté à la Conférence en 2014, «les partenariats avec d'autres institutions internationales, régionales et nationales s'avèrent critiques pour servir les mandants efficacement et dans les délais pour tirer parti de l'influence politique» [2]. Dans les sections ci-après, les actions qui ont été engagées par les organisations internationales et régionales, les groupements d'Etats et les acteurs non étatiques, ou avec leur collaboration, sont passées en revue.

4.1. Les organisations internationales

4.1.1. Le système des Nations Unies

174. Le système des Nations Unies a souscrit à la vision contemporaine que donne la Déclaration du mandat incombant à l'OIT à l'heure de la mondialisation. A la suite de l'adoption de la Déclaration, l'Assemblée générale s'est empressée de demander aux

[1] BIT: *L'OIT en action: Résultats de la coopération au développement 2012-13* (Genève, 2014). En 2012 et en 2013, l'OIT a participé à plus de 800 activités menées en collaboration avec des partenaires autres que ses mandants tripartites, en particulier des organisations multilatérales, des partenaires du développement, des institutions et des fondations privées, des universités, des instituts de recherche et de développement des connaissances, et des organisations de la société civile.

[2] BIT: *Exécution du programme de l'OIT 2012-13*, rapport I (A), Conférence internationale du Travail, 103e session, Genève, 2014, paragr. 44.

membres des Nations Unies et à l'ensemble des fonds, programmes et institutions spécialisées des Nations Unies d'intégrer les objectifs de plein emploi productif et de travail décent dans l'ensemble de leurs politiques, programmes et activités, en préconisant une démarche intégrée [3]. Comme indiqué au chapitre 1, le fait que le travail décent figure au rang des objectifs majeurs dans le Programme de développement durable à l'horizon 2030 récemment adopté et dans le Programme d'action d'Addis-Abeba pour le financement du développement peut être considéré comme la pierre de touche des efforts concertés que les Membres de l'OIT ont déployés, dans le cadre des Nations Unies, pour promouvoir les quatre objectifs stratégiques et la cohérence des politiques en tant que partie intégrante d'une stratégie mondiale en faveur du travail décent [4].

175. L'ECOSOC a également donné une impulsion supplémentaire à la prise en compte du travail décent en adoptant en 2008 une résolution qui réaffirme l'importance capitale du plein emploi productif et du travail décent pour l'éradication de la pauvreté et l'intégration sociale, et appelle les membres des Nations Unies à ratifier les conventions fondamentales de l'OIT. Cette résolution encourage aussi tous les organismes compétents des Nations Unies à collaborer pour utiliser, adapter et évaluer les *Outils pour l'intégration de l'emploi et du travail décent* [5] élaborés par l'OIT et adoptés par le CCS avant la Déclaration [6]. Le travail décent a depuis lors occupé une place prioritaire dans les débats que l'ECOSOC a consacrés aux questions de coordination en 2012, 2013 et 2015, le dernier étant centré sur les moyens de parvenir au travail décent par le développement durable.

176. Le cadre stratégique pour 2010-2015 a défini une stratégie claire et fixé des objectifs précis pour que l'OIT puisse intégrer le travail décent dans les politiques et programmes des organisations internationales et des institutions multilatérales clés, notamment par le biais des mécanismes de collaboration établis au sein du système des Nations Unies, parmi lesquels le CCS, le Comité de haut niveau sur les programmes, le Comité de haut niveau sur la gestion, le Groupe des Nations Unies pour le développement, les commissions régionales et les équipes de pays des Nations Unies, ainsi que divers mécanismes créés pour faire face à des problèmes de portée mondiale (dont le Programme commun des Nations Unies sur le VIH/sida) et des initiatives conjointes de recherche et de formation, telles que l'Institut de recherche des Nations Unies pour le développement social et l'Ecole des cadres du système des Nations Unies.

177. La stratégie de partenariat vise un double objectif: intégrer le travail décent dans les programmes par pays grâce à la participation active de l'OIT et de ses mandants tant aux mesures prises pour réformer le système des Nations Unies dans le cadre de l'initiative «Unis dans l'action» qu'à la mise en œuvre de la résolution sur l'Examen triennal complet pour 2007-2010 [7]; et intégrer l'Agenda du travail décent aux niveaux mondial et régional. A cet égard, les outils pour l'intégration du travail décent ont été promus comme un

[3] Nations Unies: *Déclaration de l'Organisation internationale du Travail sur la justice sociale pour une mondialisation équitable*, A/RES/63/199 (New York, 2008).

[4] Nations Unies: *Transformer notre monde: le Programme de développement durable à l'horizon 2030*, A/RES/70/1 (New York, 2015). Le Programme 2030 a été favorablement accueilli à la fois par la CSI et par l'Organisation internationale des employeurs (OIE). Voir CSI: *Réaction des syndicats au document des Nations Unies pour transformer notre monde: le Programme de développement durable à l'horizon 2030* (Bruxelles, 2015) et OIE: *Programme de développement pour l'après-2015 et ses impacts sur les entreprises* (Genève, 2015).

[5] BIT: *Outils pour l'intégration de l'emploi et du travail décent – Application à l'échelon national* (Genève, 2007).

[6] ECOSOC: *Promotion du plein emploi et d'un travail décent pour tous*, résolution 2008/18 (Genève, 2008).

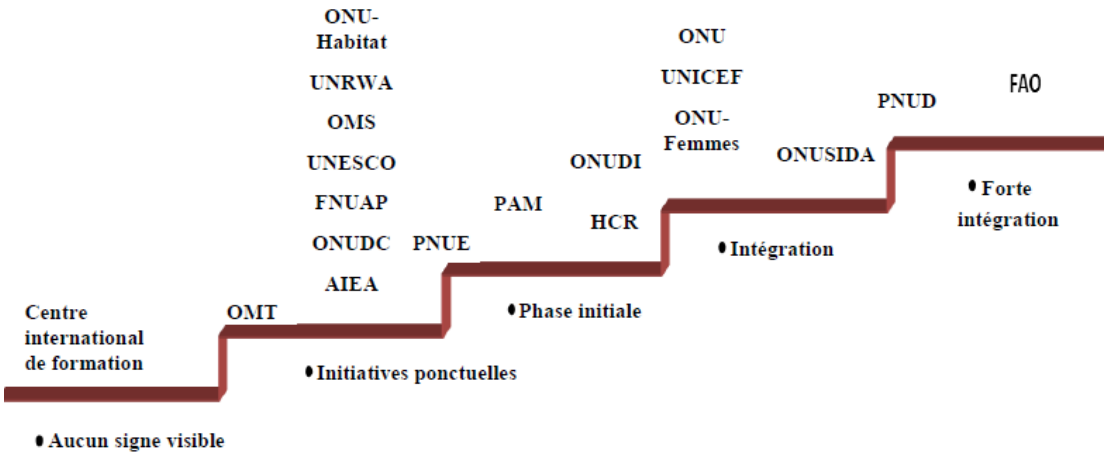
[7] Nations Unies: *Examen triennal complet des activités opérationnelles de développement du système des Nations Unies*, A/RES/62/208 (New York, 2008).

ensemble de critères de mesure du travail décent pour aider les différents organismes, gouvernements et partenaires sociaux à évaluer leurs politiques, programmes et activités, et faciliter l'intégration et l'amélioration des résultats en matière de travail décent aux niveaux mondial, régional et national.

178. Avec le début de la crise, en 2009, l'attention s'est portée sur les neuf initiatives conjointes de lutte contre la crise adoptées par le CCS. L'OIT a été chargée de prendre la tête de l'initiative relative au Pacte mondial pour l'emploi et de codiriger, avec l'Organisation mondiale de la santé, l'initiative sur les socles de protection sociale. Ces initiatives ont contribué à ce que le travail décent et le plein emploi productif deviennent des objectifs essentiels pour la reprise économique, la cohésion sociale et les politiques et programmes de promotion du développement durable dans l'ensemble du système des Nations Unies.

179. Dans une évaluation du Corps commun d'inspection du système des Nations Unies (CCI), de 2015, il a été estimé que, dans l'ensemble, l'action menée par le système des Nations Unies pour intégrer le plein emploi productif et le travail décent en utilisant les outils du CCS avait été modérément satisfaisante et que les efforts visant à intégrer la question du travail décent au niveau des organisations avaient été très inégaux. Le CCI a constaté a cet égard qu'aucune organisation du système des Nations Unies n'avait pleinement mis en œuvre les outils pour l'intégration de l'emploi et du travail décent du CCS, et que les fonctionnaires des Nations Unies connaissaient peu l'Agenda du travail décent, notamment au siège.

Figure 4.1. Vue d'ensemble du niveau d'intégration du plein emploi productif et du travail décent dans les organismes des Nations Unies, d'après le CCI



180. Comparativement, le CCI a estimé que les actions menées dans les pays par le biais des PNUAD étaient en général plus volontaires. Il a également considéré que le travail réalisé par les cinq commissions régionales des Nations Unies pour intégrer le travail décent était productif, même s'il variait considérablement en fonction du mandat de chaque organisation et du contexte géopolitique de chaque région.

181. Selon le CCI, les objectifs stratégiques spécifiques, et plus particulièrement la création d'emplois et le développement de l'entreprise, sont considérés comme tout à fait pertinents au regard de leur mandat pour presque toutes les organisations évaluées. Le CCI constate également que de nombreuses organisations commencent à considérer le dialogue social, les normes et les droits au travail comme des sujets pertinents au regard de leurs

mandats mais qu'«il est rare que les organisations considèrent la notion de travail décent comme un ensemble et l'intègrent dans sa totalité» [8].

182. Les consultations menées auprès de plus de 30 organisations internationales et régionales pour la préparation du présent rapport confirment ces conclusions et mettent en évidence de bonnes pratiques notables. Ainsi, l'Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture (FAO) a montré comment le travail décent avait pu être intégré avec succès dans la programmation stratégique, grâce à la ferme détermination de son Directeur général: une Résultante de l'Organisation sur l'emploi rural décent a été intégrée dans le cadre stratégique de la FAO, des indicateurs et des cibles du travail décent figurent dans de nombreux programmes de pays de la FAO, des documents d'orientation ainsi que du matériel de formation et de sensibilisation ont été préparés, et le travail décent a été ajouté aux critères d'évaluation de la faisabilité et de la viabilité pris en compte au stade de la conception et de l'évaluation des projets.

183. Le Programme des Nations Unies pour le développement (PNUD) a également inclus des concepts liés au travail décent dans ses documents relatifs aux programmes et plans stratégiques, et il a promu le travail décent au niveau national, tant à titre individuel qu'en coopération avec d'autres institutions des Nations Unies dans le cadre de la conception et de la mise en œuvre des PNUAD. En mettant l'accent sur «le travail au service du développement humain» dans sa publication phare *Rapport sur le développement humain 2015*, le PNUD a montré qu'il était pleinement conscient du rôle central que joue le travail décent dans le développement humain et de la contribution essentielle que peut apporter l'Agenda du travail décent à la mise en œuvre du Programme de développement durable à l'horizon 2030 [9].

184. Pour créer des synergies entre les normes internationales du travail sur lesquelles repose l'Agenda du travail décent et les instruments des Nations Unies promouvant les droits des travailleurs, l'OIT a collaboré étroitement avec le Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme. Cette collaboration a notamment consisté à fournir des rapports techniques et des communications sur les normes aux comités d'experts qui supervisent les traités des Nations Unies portant sur les droits de l'homme, ainsi qu'au Conseil des droits de l'homme et à ses organes et procédures spéciales. Des synergies ont également été encouragées dans le cadre des politiques et opérations dans les pays, notamment pour ce qui est des principes et droits fondamentaux au travail, par l'intermédiaire du Groupe de travail sur les entreprises et les droits de l'homme des Nations Unies.

185. Pour ce qui est des partenariats conclus entre l'OIT et d'autres institutions des Nations Unies, ils ont porté sur des initiatives visant à intégrer la question du travail décent à la planification et aux opérations, et sur des programmes et projets conjoints menés aux niveaux mondial et national. Le nombre grandissant de programmes communs des Nations Unies qui mettent l'accent sur le travail décent est une bonne nouvelle, notamment dans les pays où l'OIT n'a pas de bureau. Toutefois, des efforts supplémentaires doivent être consentis pour que les résultats en matière de travail décent soient obtenus de manière intégrée. Ce point est particulièrement préoccupant à un moment où la concurrence accrue pour obtenir des contributions volontaires de la part des partenaires du développement a abouti dans plusieurs cas à des situations où des institutions ont élaboré et mis en œuvre

[8] CCI: *Evaluation de l'intégration de la question du plein emploi productif et du travail décent par les organismes du système des Nations Unies* (Genève, 2015), paragr. 28.

[9] PNUD: *Rapport sur le développement humain 2015: Le travail au service du développement humain* (New York, 2015).

des programmes ou des projets relevant clairement du mandat de l'OIT, sans aucune participation du Bureau ni des mandants tripartites.

4.1.2. Collaboration avec les institutions économiques internationales

186. Depuis 2008, les institutions économiques internationales ont également pris des mesures pour que leurs politiques et activités tiennent mieux compte du travail décent. L'influence de l'OIT, que ce soit dans le cadre de ses relations bilatérales ou des activités interinstitutions demandées par le G20, a élargi le dialogue avec ces institutions sur les questions sociales et de l'emploi. Des conseils s'appuyant sur une analyse documentée ont été préparés par l'OIT, en collaboration avec le Fonds monétaire international (FMI), l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE), l'Organisation mondiale du commerce (OMC) et le Groupe de la banque mondiale (GBM) pour le G20, les pays du groupe BRICS et d'autres groupements. Dans le cadre de ces partenariats stratégiques établis avec des institutions économiques internationales et multilatérales, l'OIT s'est systématiquement attachée à promouvoir des politiques macroéconomiques portant à la fois sur les aspects de l'offre et de la demande des marchés du travail et à faire figurer la création d'emplois et le travail décent à un rang prioritaire dans le programme mondial de développement.

187. La collaboration avec le Groupe de la Banque mondiale a bien progressé ces dernières années, comme en témoigne la déclaration commune faite en 2015 par la direction du BIT et la présidence du Groupe de la Banque mondiale sur un plan d'action pour une protection sociale universelle [10]. Cette collaboration, qui s'est intensifiée en réaction à la crise, a commencé par un inventaire des politiques mises en place en réponse à la crise financière et économique mondiale à la demande du G20, sous une forme qui suit la structure du Pacte mondial pour l'emploi [11]. Elle a été renforcée par les contributions que l'OIT a apportées à la stratégie de la Banque mondiale en faveur du travail et de la protection sociale pour les années 2012-2022 [12] et au *Rapport sur le développement dans le monde: emplois*, qui souligne le rôle central de l'emploi dans la réduction de la pauvreté ainsi que l'importance de la qualité de l'emploi [13]. La récente réorganisation du Groupe de la Banque mondiale et la création d'un «domaine de solutions transversales» portant sur les emplois et visant à intégrer l'emploi et la protection sociale dans les politiques et activités du groupe ont favorisé, tout comme le partenariat «Let's work» [14], une collaboration plus étroite entre l'OIT et le Groupe de la Banque mondiale. La feuille de route conjointe qu'ils ont établie définit un large programme de collaboration dans des domaines où leur convergence politique et opérationnelle est croissante. Cette feuille de route porte sur des questions d'intérêt commun, parmi lesquelles la collecte et la diffusion des données sur le marché du travail, un programme de recherche conjoint, la promotion des socles de protection sociale, la collaboration au niveau des pays et le développement du programme Better Work. Tout récemment, le Groupe de la Banque

[10] *Lancement de l'initiative du Groupe de la Banque mondiale et de l'OIT concernant la protection sociale universelle pour appeler l'attention des dirigeants mondiaux sur l'importance des politiques de protection sociale universelle et de leur financement.* Déclaration commune du Président du Groupe de la Banque mondiale et du Directeur général du BIT (Genève, 20 juin 2015).

[11] BIT et Banque mondiale: *Rapport de synthèse conjoint, Organisation internationale du Travail/Banque mondiale: inventaire des politiques mises en place en réponse à la crise financière et économique* (Genève, 2012).

[12] Banque mondiale: *World Bank 2012-2022 Labor and Social Protection Strategy: Resilience, equity, and opportunity* (Washington, DC, 2012).

[13] Banque mondiale: *Rapport sur le développement dans le monde 2013: Emplois* (Washington, DC, 2012).

[14] Groupe de la Banque mondiale, www.letswork.org.

mondiale a repris un grand nombre de suggestions de l'OIT dans un manuel sur la réglementation du travail qu'il a préparé à l'intention des membres de son personnel appelés à conseiller les gouvernements qui sollicitent l'aide du Groupe de la Banque mondiale pour la révision de leurs lois sur le travail. Le manuel a été diffusé conjointement en décembre 2015 [15].

188. La coopération avec le FMI a progressé sur certaines questions à la suite de la Conférence conjointe OIT/FMI de 2010 sur les défis de la croissance, de l'emploi et de la cohésion sociale [16], et il y a eu des discussions communes sur les politiques de l'emploi et la protection sociale au niveau national. A la suite de la publication d'un document du conseil d'administration du FMI sur l'emploi et la croissance en 2013 [17], le Fonds a intensifié ses travaux d'analyse sur les problèmes de la croissance et de l'emploi, notamment les recherches qu'il mène sur la participation des femmes au marché du travail et sur l'équité dans la répartition des revenus. La note d'orientation du FMI sur les emplois et la croissance appelle son personnel à collaborer avec d'autres institutions telles que le Groupe de la Banque mondiale, l'OCDE et l'OIT, et souligne qu'il est important, dans le cadre de la surveillance et des programmes, d'entretenir un dialogue continu avec les partenaires sociaux, y compris les syndicats et les milieux économiques [18]. Il reste que l'objectif stratégique relatif aux principes et droits fondamentaux au travail ne fait actuellement pas partie de la stratégie du FMI visant à promouvoir la croissance et l'emploi.

189. La collaboration entre l'OIT et l'OCDE s'est intensifiée en 2010 quand les deux organisations ont été chargées de collaborer à l'élaboration de la stratégie de formation du G20 [19], à laquelle l'Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture (UNESCO) a aussi apporté sa contribution. L'OIT et l'OCDE ont également coopéré pour élaborer ensemble des politiques nationales de l'emploi et des profils statistiques ainsi que des rapports sur l'emploi des jeunes et l'économie verte. Ce partenariat a bénéficié d'une nouvelle impulsion avec le protocole d'entente signé en 2011, qui fait expressément référence à l'approche intégrée de la Déclaration et à la nécessité d'harmoniser les politiques des organisations publiques internationales et de renforcer la collaboration dans les domaines que sont les conditions d'une reprise économique créatrice d'emplois, l'emploi et la protection sociale, les migrations internationales de travailleurs et les questions relatives aux entreprises multinationales et aux investissements, et qui traite également des effets à long terme du passage à une économie à faible émission de carbone [20]. L'OCDE a fait part de son intention de collaborer plus étroitement avec les Nations Unies, l'OIT et d'autres organisations en vue de garantir une interprétation cohérente et une mise en œuvre mutuellement bénéfique des Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales [21]. Les nouveaux

[15] A. Kuddo, D. Robalino et M. Weber: *Balancing regulations to promote jobs: From employment contracts to unemployment benefits* (Banque mondiale, Washington, DC, 2015).

[16] «Les défis de la croissance, de l'emploi et de la cohésion sociale», Conférence conjointe OIT/Fonds monétaire international (FMI) organisée en coopération avec le Cabinet du Premier ministre de la Norvège, Oslo, 13 septembre 2010.

[17] FMI: *Jobs and growth: Analytical and operational considerations for the Fund* (Washington, DC, 2013).

[18] FMI: *Guidance Note on jobs and growth issues in surveillance and program work* (Washington, DC, 2013).

[19] BIT: *Une main-d'œuvre qualifiée pour une croissance forte, durable et équilibrée: Une stratégie de formation du G20* (Genève, 2010).

[20] *Protocole d'entente entre l'Organisation internationale du Travail et l'Organisation de coopération et de développement économiques* (Paris, 2011).

[21] OCDE: *Rapport annuel sur les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales 2013: La conduite responsable des entreprises en action* (Paris, 2012), p. 10.

domaines d'activité de l'OCDE incluent les inégalités et la croissance [22], un nouveau cadre pour mesurer la qualité des emplois [23] et l'avenir du travail.

190. Depuis la première étude conjointe OIT-OMC sur le commerce et l'emploi, réalisée en 2007, ces organisations ont publié ensemble des études sur le commerce et l'emploi informel [24] et sur le commerce et la viabilité sociale [25], dans le but d'élargir la base des connaissances sur les conséquences sociales des échanges et de contribuer à l'élaboration de politiques sur ces questions. Dans le cadre d'une collaboration interinstitutions élargie à l'OCDE et à la Banque mondiale, l'OIT et l'OMC ont également coopéré à l'élaboration d'un rapport sur le lien entre commerce, croissance et emploi, pour le Sommet du G20 à Séoul en 2010.

191. Malgré ces avancées en termes de cohérence des politiques et de collaboration avec le Groupe de la Banque mondiale, le FMI, l'OCDE et l'OMC, on note des résultats inégaux en ce qui concerne le niveau de connaissance de l'Agenda du travail décent et la prise en compte des objectifs stratégiques dans les activités de ces organisations. S'il existe de nombreux exemples de travaux conjoints sur les recherches, la politique et les activités de sensibilisation, notamment dans le cadre du G20, des progrès restent à faire pour assurer la cohérence des politiques et la coordination systématique avec les mandants au niveau national [26]. Alors que des mesures ont été prises pour garantir une collaboration plus systématique à leur siège, le système des Nations Unies et notamment l'OIT, le Groupe de la Banque mondiale et le FMI n'utilisent pas les mêmes outils de diagnostic ni les mêmes cycles et cadres de programmation au niveau des pays. Ni l'OIT ni ses mandants ne se voient offrir de manière systématique la possibilité de contribuer ou de réagir aux politiques et plans économiques, écologiques et sociaux mis au point par des institutions économiques internationales dans les pays.

4.2. Organisations régionales

192. Depuis 2008, des organisations régionales, sous-régionales et intrarégionales ont adopté l'Agenda du travail décent dans toute une série de déclarations [27]. L'OIT a collaboré et participé à nombre de ces initiatives qui se sont appuyées sur les résultats des réunions régionales de l'OIT [28].

193. En Afrique, la mise en œuvre de l'Agenda du travail décent peut s'appuyer sur les travaux qu'a engagés la Commission tripartite des affaires sociales et du travail de l'Union africaine (UA), devenue le Comité technique spécialisé dans le développement social, le

[22] OCDE: *Focus on inequality and growth* (Paris, décembre 2014).

[23] OCDE: *Perspectives de l'emploi de l'OCDE, 2014* (Paris, 2014).

[24] BIT: *Mondialisation et emploi informel dans les pays en développement* (Genève, 2009).

[25] BIT: *Vers une mondialisation socialement durable* (Genève, 2011).

[26] L'expérience qu'a l'OIT des documents relatifs à la stratégie de réduction de la pauvreté de la Banque mondiale montre combien il est primordial pour le Bureau et les mandants de participer dès le début pour que les déficits de travail décent dans les pays soient dûment analysés et que les mesures prises incluent une approche intégrée du travail décent.

[27] Voir chapitre 2, section 2.3.4.

[28] BIT: *Conclusions de la quinzième Réunion régionale pour l'Asie et le Pacifique: Un développement durable et inclusif pour l'Asie et le Pacifique par le biais du travail décent pour tous* (Kyoto, 2011); *Déclaration d'Oslo: Restaurer la confiance dans l'emploi et la croissance*, neuvième Réunion régionale européenne, Oslo, 2013; *Déclaration de Lima*, dix-huitième Réunion régionale des Amériques, Lima, 2014; et *Déclaration d'Addis-Abeba: Transformer l'Afrique grâce au travail décent pour un développement durable*, treizième Réunion régionale africaine, Addis-Abeba, 2015.

travail et l'emploi en 2014. Si des progrès significatifs ont été accomplis, les représentants de l'UA constatent que beaucoup reste à faire, y compris pour renforcer la capacité des organisations régionales et sous-régionales à promouvoir le travail décent. La déclaration et le Plan d'action sur l'emploi, l'éradication de la pauvreté et le développement inclusif récemment adoptés constituent une base solide qui devrait servir à renforcer le partenariat avec la commission de l'UA pour aboutir à des résultats sur la question du travail décent en Afrique. Les chefs d'Etat et de gouvernement africains ont demandé à l'OIT, ainsi qu'à d'autres partenaires internationaux de premier plan, d'élaborer un programme quinquennal pour assurer la mise œuvre de la Déclaration. L'OIT et la Banque africaine de développement (BAfD) continuent d'avancer sur des questions d'intérêt commun dans le domaine du travail décent, comme en témoigne la décision récente qui oblige tous les emprunteurs de la BAfD à respecter les normes internationales du travail, à fournir des informations écrites aux travailleurs sur leurs conditions de travail et leurs droits, à se conformer aux normes de base en matière de sécurité et de santé au travail, et à assumer la responsabilité des conditions de travail des travailleurs des pays tiers.

194. En Amérique latine et dans les Caraïbes, deux groupes de travail ont été établis par la Déclaration de Cancún et le Plan d'action adoptés par la Conférence des ministres du travail de l'OEA en décembre 2015. L'un est chargé des politiques publiques intégrées promouvant l'emploi productif, le travail décent la cohésion sociale, l'autre du renforcement institutionnel pour la protection des droits des travailleurs et des employeurs et la promotion de la coopération [29]. L'OIT a également participé de façon active au Groupe des Nations Unies pour le développement de l'Amérique latine et des Caraïbes et a tenu des réunions avec les institutions financières régionales pour les encourager à contribuer au travail décent. Le Protocole d'accord conclu entre le Directeur général du BIT et le Président de la Banque interaméricaine de développement vise à faciliter les initiatives et les projets conjoints axés sur la recherche des solutions à la faible productivité, aux inégalités et à l'exclusion sociale en Amérique latine et dans les Caraïbes, grâce à des emplois de meilleure qualité et à la réduction de l'économie informelle [30].

195. Dans les Etats arabes, l'Organisation arabe du travail et les cinq centres ou instituts qui lui sont affiliés [31] se sont engagés dans la promotion du travail décent à partir de la signature du protocole d'accord de 2007. Le plan d'action arabe pour l'emploi, que le Forum arabe de l'emploi a adopté en octobre 2010, s'inspire du Pacte mondial pour l'emploi et des engagements pris pendant la Décennie arabe de l'emploi (2010-2020) et à l'occasion du Sommet économique, social et de développement arabe de 2009 au Koweït. La déclaration que l'Algérie a présentée à la Conférence arabe du travail en 2013 réaffirme l'engagement à poursuivre les efforts visant à améliorer les conditions d'emploi et à réaliser les objectifs de la Décennie arabe de l'emploi. Quant aux recommandations émanant de la conférence régionale sur la gouvernance du marché du travail dans des sociétés arabes en mutation, organisée conjointement par l'Organisation arabe du travail et par l'OIT en Egypte en 2013, elles réaffirment l'engagement des gouvernements et des partenaires sociaux à adopter des politiques de développement inclusives et favorables à

[29] OEA: *Déclaration de Cancún 2015: Construire du travail décent assorti d'inclusion sociale et le développement durable dans les Amériques* (Cancún, 2015).

[30] *Mémorandum d'accord conclu entre la Banque interaméricaine de développement et l'Organisation internationale du Travail* (2013).

[31] Les cinq centres ou instituts sont les suivants: le Centre arabe pour l'administration du travail et de l'emploi, Tunisie; l'Institut arabe pour la sécurité et la santé au travail, Damas; l'Institut arabe d'éducation ouvrière, Algérie; le Centre arabe pour la sécurité sociale, Khartoum; et le Centre arabe pour le développement des ressources humaines, Libye.

l'emploi, incluant dialogue social, protection sociale et gouvernance cohérente du marché du travail.

196. En Asie et dans le Pacifique, pendant ces dix dernières années, l'OIT a non seulement travaillé avec la commission régionale des Nations Unies et le Groupe de travail thématique Asie-Pacifique sur les migrations internationales, mais elle a aussi promu l'Agenda du travail décent en collaborant au «Programme de travail des ministres du Travail de l'ASEAN pour la période 2010-2015». La coopération avec la Banque asiatique de développement (BAsD) s'est aussi accélérée depuis 2008 dans plusieurs domaines, parmi lesquels les analyses et statistiques du marché du travail, la protection sociale et le VIH/sida, l'éducation et le développement des compétences, et les stratégies de création d'emplois inclusifs et d'emplois verts. Dans un discours conjoint prononcé en décembre 2012, le Directeur général du BIT et le président de la BAsD ont réaffirmé le soutien des deux organisations aux normes fondamentales du travail [32]. La BAsD vient par ailleurs de faire de la croissance inclusive et durable une priorité de sa stratégie pour 2020 [33] qui offre à l'OIT et à la BAsD des moyens d'accroître la cohérence des politiques en faveur d'une croissance inclusive dans le cadre du Programme de développement durable à l'horizon 2030.

197. En Europe, la stratégie de l'UE en matière de travail décent est énoncée dans une communication de la Commission européenne intitulée «Promouvoir un travail décent pour tous» [34], qui contient des principes et des buts similaires à ceux qui ont été inclus plus tard dans la Déclaration sur la justice sociale. Cette communication a guidé l'action que les Etats de l'UE et la Commission européenne mènent depuis dix ans au moins pour promouvoir le travail décent par une approche intégrée et grâce à des politiques cohérentes. Qu'il s'agisse de la stratégie Europe 2020 [35], du programme de l'UE pour le changement [36], du Paquet emplois de 2012 [37] ou plus récemment de la nouvelle Stratégie du commerce pour tous [38], toutes ces initiatives montrent combien le travail décent, la création d'emplois, les emplois verts, la protection sociale, le dialogue social et les droits au travail sont importants pour une croissance inclusive et un développement durable. L'une des principales priorités de la Commission Juncker étant de créer des emplois et de stimuler la croissance, celle-ci a pris l'initiative de relancer le dialogue social au sein de l'Union européenne en 2015. Le travail décent figure aussi dans le Plan d'investissement pour l'Europe, et il a été repris à la fois par la Banque européenne pour la reconstruction et le

[32] *ADB, ILO Reaffirm Support for Core Labor Standards*, discours conjoint du Président de la BAsD et du Directeur général du BIT (Manille, 2012).

[33] ADB: *Strategy 2020: The Long-Term Strategic Framework of the Asian Development Bank 2008-2020* (Manille, 2008).

[34] Communication de la Commission au Conseil, au Parlement européen, au Comité économique et social européen et au Comité des régions du 24 mai 2006: *Promouvoir un travail décent pour tous: la contribution de l'Union à la mise en œuvre de l'agenda du travail décent dans le monde*, COM(2006)249.

[35] Communication de la Commission: *Europe 2020: une stratégie pour une croissance intelligente, durable et inclusive*, COM (2010)2020.

[36] Communication de la Commission au Parlement européen, au Conseil, au Comité économique et social européen et au Comité des régions du 13 novembre 2011: *Accroître l'impact de la politique de développement de l'UE: un programme pour le changement*, COM(2011)637.

[37] Communication de la Commission au Parlement européen, au Conseil, au Comité économique et social européen et au Comité des régions du 18 avril 2012: «Vers une reprise génératrice d'emplois», COM(2012)173.

[38] UE: *Le commerce pour tous: Vers une politique de commerce et d'investissement plus responsable* (Bruxelles, 2015).

développement et par la Banque européenne d'investissement (BEI) [39]. Depuis 2008, le soutien de la Commission européenne aux projets de l'OIT a dépassé 165,8 millions de dollars des Etats-Unis (voir figure 2.6) [40].

4.3. La coopération de l'OIT avec les groupements d'Etats

198. Des groupements d'Etats tels que le G77, le G20, le G15, le G8 et le G7+ des Etats fragiles [41] ont progressivement pris conscience de la nécessité de mettre l'accent sur la création d'emplois décents. Comme pour les institutions économiques internationales, la coopération de l'OIT avec ces groupes de pays répond à la demande qui lui est faite dans la Déclaration d'évaluer les répercussions sur l'emploi des politiques relatives aux échanges commerciaux et aux marchés financiers et de placer l'emploi décent au cœur des politiques économiques [42].

199. L'OIT est invitée à participer aux sommets du G20 depuis 2009. Depuis lors, la reconnaissance et la promotion d'une approche intégrée du travail décent dans le système multilatéral se sont développées au sein du G20, et l'OIT participe désormais aux réunions en qualité de sherpa; de plus, le Bureau est de plus en plus souvent sollicité pour fournir des conseils techniques et des rapports à l'appui de son action. Ses appels systématiques à l'adoption d'une approche intégrée et cohérente dans les politiques de l'emploi et les politiques sociales occupent une place importante dans le communiqué des dirigeants du G20 d'Antalya [43] et dans les différents rapports qui ont été préparés ces dernières années par le Bureau (souvent en collaboration avec d'autres organisations internationales), et qui peuvent être consultés en ligne sur les sites Web du G20 et du BIT.

200. La dimension sociale des politiques économiques et leurs incidences en termes d'emploi sont désormais systématiquement abordées dans les travaux du G20; des réunions des ministres du Travail et de l'Emploi du G20 sont organisées depuis 2010 et, en 2014, le Groupe de travail du G20 sur l'emploi a été créé en tant qu'organe permanent. Les déclarations ministérielles publiées à l'issue des réunions annuelles des ministres du Travail et de l'Emploi du G20 font écho aux positions de l'OIT dans différents domaines. L'OIT participe aussi activement au Groupe de travail sur la finance de même qu'au Groupe de travail sur le développement du G20. Comme dans d'autres domaines faisant l'objet d'un travail de sensibilisation accru, l'influence croissante de l'OIT est le résultat de toute une série de facteurs, parmi lesquels la production de statistiques de qualité, de solides travaux de recherche et d'analyse reposant sur des données probantes, et une amélioration de la coordination interne et de la cohérence des politiques au sein du Bureau, grâce à sa nouvelle structure organisationnelle.

201. D'une manière générale, les analyses de l'OIT, souvent préparées en collaboration avec le Groupe de la Banque mondiale, l'Organisation des Nations Unies, la Conférence des Nations Unies sur le commerce et le développement (CNUCED), l'OCDE et le FMI

[39] En 2015, l'OIT et la BEI ont signé un Protocole d'entente en vue de renforcer et d'étendre la coopération entre les deux organisations dans les domaines de l'emploi et des affaires sociales.

[40] BIT: *The ILO and the EU, partners for decent work and social justice: Impact of ten years of cooperation* (Bruxelles, 2012).

[41] En mars 2014, durant une réunion du groupe de haut niveau sur le travail décent dans les Etats fragiles, l'OIT et le G7+ ont signé un protocole d'accord aux termes duquel ils ont convenu de coopérer dans les domaines de la création d'emplois, du développement des compétences, de la protection sociale, de la coopération Sud-Sud et triangulaire, des migrations et du suivi du marché du travail.

[42] Déclaration, Partie II C.

[43] Communiqué des dirigeants du G20, Sommet d'Antalya, 15-16 novembre 2015.

ont conduit à une convergence grandissante entre les institutions sur des sujets qui, dans certains cas, sont au cœur du mandat de l'OIT, comme l'impact négatif des inégalités de revenus sur la croissance et le rôle essentiel de la protection sociale et des politiques relatives au marché du travail dans la lutte contre les inégalités.

202. Le Groupe des 7 (G7 – anciennement G8) ne joue plus le rôle de coordonnateur des politiques économiques internationales depuis la création du G20. Il a néanmoins invité l'OIT en 2015 à participer à la création d'un Fonds Vision Zéro dont l'objectif est de promouvoir la sécurité et la santé au travail dans les chaînes d'approvisionnement mondiales. L'initiative prévoit une action collective menée par l'OIT en collaboration avec le Groupe de la Banque mondiale, le Centre du commerce international, l'OCDE et les Nations Unies, avec la participation des organisations de travailleurs, des entreprises et des gouvernements aux niveaux local et mondial [44].

203. Ces dernières années, les pays du groupe BRICS ont élargi leurs priorités en y incluant l'emploi. La première étape a été marquée par une première réunion des ministres du Travail et de l'Emploi des pays du groupe BRICS, organisée par la présidence russe en janvier 2016. La déclaration ministérielle adoptée à cette réunion met l'accent sur la formalisation de l'emploi et les entreprises, le développement des compétences et la qualité des statistiques sur l'emploi et le travail. Avant cela, une déclaration des ministres du Travail et de l'Emploi de l'Inde, du Brésil et de l'Afrique du Sud avait déjà été signée en 2012 par des représentants des gouvernements de ces trois pays [45].

4.4. Acteurs non étatiques

204. La période considérée a été marquée par une augmentation significative de l'impact économique et social des entreprises privées, à l'échelon tant national qu'international. Les mesures non étatiques qui ont été prises aux niveaux international, régional et national ont joué un rôle de plus en plus grand dans la poursuite des objectifs économiques et sociaux. Les dons et autres initiatives des ONG, fondations, partenariats multipartites et alliances d'intérêts communs se sont multipliés et de plus en plus d'entreprises cherchent des moyens de créer des valeurs partagées et de contribuer au développement durable [46].

205. Dans ce contexte et pour répondre à la demande qui lui est faite dans la Déclaration d'établir «de nouveaux partenariats avec des entités non étatiques ainsi que des acteurs économiques tels que les entreprises multinationales ou les syndicats opérant à l'échelon sectoriel mondial» [47], l'OIT a renforcé ses contacts, notamment avec des parlementaires [48], des responsables des milieux économiques et de la société civile, des représentants des différents secteurs et des chaînes d'approvisionnement à l'échelon mondial, ainsi que d'autres entités non étatiques. Au niveau sectoriel, les réunions sectorielles tripartites de l'OIT ont continué à forger un esprit de consensus entre les gouvernements et les organisations de travailleurs et d'employeurs de 22 secteurs à l'échelon mondial.

[44] Action for Fair Production, déclaration ministérielle, réunion des ministres de l'Emploi et du Développement du G7, Berlin, 2015.

[45] Declaration of Ministers of Labour and Employment of IBSA (Inde, Brésil et Afrique du Sud) (Genève, 2012).

[46] Le concept de valeur partagée a été défini par M.E. Porter et M.R. Kramer: «Creating shared value», dans *Harvard Business Review* (janvier/février 2011).

[47] Déclaration, Partie II A v).

[48] Dans ce contexte, l'OIT a renforcé la coopération avec l'Union interparlementaire, le Parlement latino-américain, le Parlement européen et le Parlement panafricain.

Accord sur la sécurité incendie et bâtiments au Bangladesh

Un partenariat particulièrement novateur a été conclu avec des entreprises multinationales et des syndicats opérant à l'échelon sectoriel mondial. Il s'agit de l'Accord sur la sécurité incendie et bâtiments au Bangladesh signé par les fédérations syndicales mondiales et les multinationales du textile au Bangladesh, et de l'Alliance pour la sécurité des travailleurs du Bangladesh, qui sont très similaires. L'accord prévoit que les organisations de travailleurs, les propriétaires d'usines, les ONG, la société civile, les consultants techniques et ingénieurs conseils, les associations professionnelles, les institutions éducatives et de formation et le gouvernement du Bangladesh collaborent pour inspecter les usines et veiller à ce que les améliorations en matière de sécurité soient techniquement fiables, efficaces et durables. Ces deux initiatives ont été engagées à la suite de l'effondrement du Rana Plaza, qui a causé la mort de 1 129 travailleurs, et elles visent à rendre l'industrie du prêt-à-porter sûre et saine au Bangladesh. L'accord représente un nouveau type d'engagement pour le BIT: le Bureau apporte son soutien à la conception, la négociation et la mise en œuvre de l'accord, et assure une présidence neutre du comité directeur, qui consiste à lui apporter ses connaissances techniques et normatives, et à convoquer les réunions, mais sans être partie à l'accord. Un accord similaire a été conclu avec des acteurs économiques mondiaux. Préparé par le BIT, il a été signé par le gouvernement du Bangladesh et par l'industrie et les syndicats locaux. Bénéficiant de l'expertise technique du BIT, il a permis de recevoir et de traiter les plaintes et les demandes d'indemnisation des victimes du sinistre du Rana Plaza ou de leurs ayants droit, pour les personnes décédées.

206. Depuis 2009, l'OIT a intensifié son dialogue avec les multinationales, auprès desquelles elle a notamment promu la notion d'entreprises durables, s'appuyant pour cela sur la Déclaration de principes tripartite de l'OIT relative aux entreprises multinationales et à la politique sociale (Déclaration sur les entreprises multinationales). L'action menée a permis des avancées pour ce qui est des activités de sensibilisation et du renforcement des capacités, de l'assistance au niveau national, de la promotion au niveau sectoriel, et de la collaboration avec les autres organisations internationales. Depuis 2009, le nombre de demandes reçues par le Service d'assistance du BIT aux entreprises sur les normes internationales du travail a augmenté de façon considérable, tout comme les visites sur son site Web [49]. Pour répondre aux préoccupations entendues sur le fait que la Déclaration sur les entreprises multinationales et son suivi n'appréhenderaient pas pleinement les réalités actuelles de la mondialisation et du développement durable, le Conseil d'administration a demandé au Bureau de proposer des modalités de réexamen de la Déclaration [50].

207. Le partenariat Better Work, mis en place par l'OIT et la Société financière internationale en 2009, est une initiative qui concerne les chaînes d'approvisionnement mondiales. Dans huit grands pays fournisseurs, ce partenariat réunit des usines locales et les mandants tripartites, plusieurs organisations d'aide au développement, les syndicats opérant à l'échelon sectoriel mondial et plus de 60 marques et distributeurs mondiaux de vêtements. Le programme permet d'assurer un suivi et de faire rapport sur le respect des règles dans les usines, de renforcer la capacité des dirigeants à instaurer des conditions de travail et des salaires décents, de promouvoir les principes et droits fondamentaux au travail ainsi que la sécurité sur le lieu de travail, et d'assurer la formation des travailleurs et des employeurs. La stratégie Better Work accorde une place centrale au dialogue social,

[49] Environ deux tiers des demandes reçues par le service (plus de 1 000 depuis 2010) proviennent d'entreprises multinationales.

[50] BIT: *Point sur la mise en œuvre du cadre promotionnel et du suivi de la Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale, y compris la collaboration de l'OIT avec d'autres organisations intergouvernementales et internationales*, Conseil d'administration, 325e session, Genève, octobre-novembre 2015, document GB.325/POL/9, paragr. 31.

comme en attestent la création de comités bipartites et la promotion du dialogue entre la direction et les représentants des travailleurs dans chaque usine, ainsi que la mise en place d'un comité tripartite chargé de contrôler l'application du programme national. Depuis qu'il a été mis en place au Cambodge en 2001, le programme a contribué à mieux faire respecter le droit national du travail et les normes fondamentales du travail pour plus de 3 millions de travailleurs des secteurs du textile et de la chaussure, y compris en ce qui concerne les principes et droits fondamentaux au travail et l'égalité entre les sexes. On a pu établir que, grâce à de meilleurs salaires et transferts, la pauvreté avait reculé chez les travailleurs des usines couvertes par le programme.

208. Dans le cadre du programme SCORE (Des entreprises durables, compétitives et responsables), du Programme international pour l'abolition du travail des enfants et du Programme d'action spécial pour combattre le travail forcé, des partenariats novateurs ont été établis avec les entreprises sur des thèmes et des questions concernant plus spécifiquement leurs chaînes d'approvisionnement et pouvant contribuer à au moins un des objectifs stratégiques. En 2015, 11 multinationales ont été les premières à adhérer au Réseau mondial de l'OIT sur l'entreprise et le handicap, et l'OIT a apporté son soutien au lancement du nouveau Réseau mondial d'entreprises pour les socles de protection sociale, avec des entreprises multinationales, des organisations d'employeurs et des fondations d'entreprise.

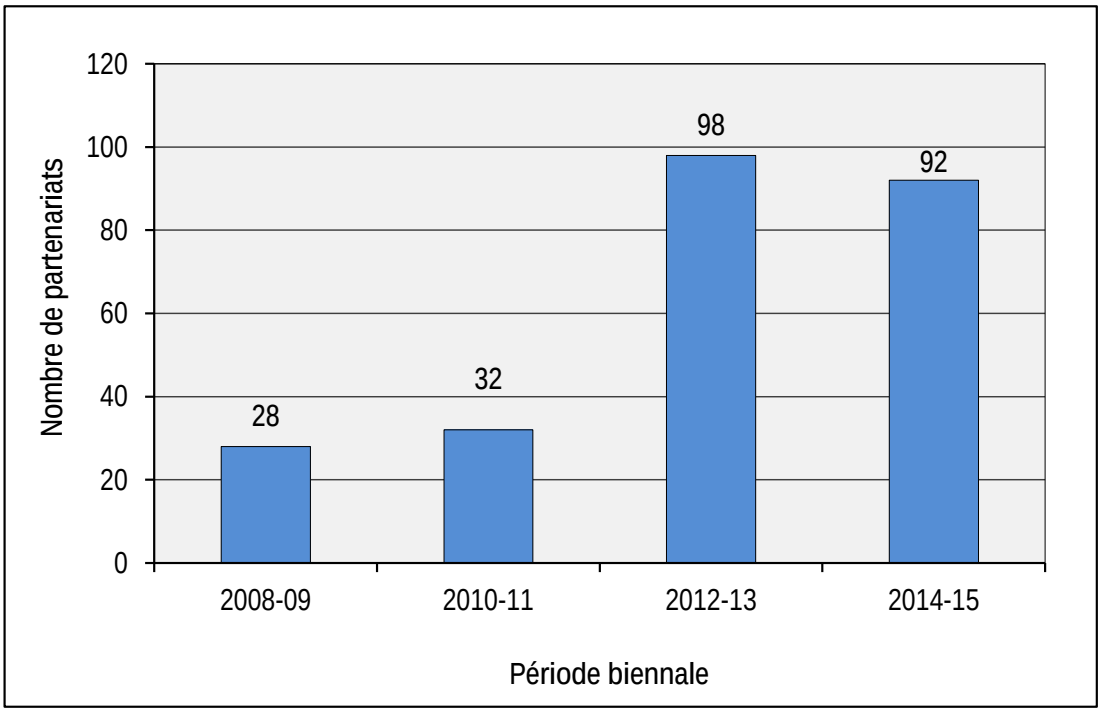
209. D'une manière générale, les partenariats public-privé ont occupé une place de plus en plus importante dans les activités de coopération pour le développement menées par l'OIT pendant la période considérée. Depuis l'adoption des principes de base de l'OIT régissant les partenariats public-privé en 2006 [51], plus de 250 partenariats novateurs ont été conclus avec des entreprises, des fondations, des institutions universitaires, des groupes de réflexion et d'autres acteurs non étatiques. Ces partenariats ont majoritairement promu l'emploi (35 pour cent), ainsi que les normes et le dialogue social (26 pour cent chacun). Comme les principes directeurs et les décisions du Conseil d'administration le préconisaient [52], les initiatives isolées ont laissé la place à des partenariats mieux ciblés dans des domaines où il semblait possible, plus qu'ailleurs, d'induire un changement systémique au niveau sectoriel ou à l'intérieur d'une chaîne d'approvisionnement, avec la participation active des mandants tripartites [53].

[51] BIT: «Conclusions concernant la coopération technique», *Compte rendu provisoire*, n° 19, Conférence internationale du Travail, 95e session, Genève, 2006.

[52] BIT: *Analyse de partenariats public-privé (PPP)*, Conseil d'administration, 320e session, Genève, mars 2014, document GB.320/INS/5/2.

[53] BIT: *ILO and public–private partnerships*, PARDEV (Genève, 2014).

Figure 4.2. Nombre de partenariats public-privé auxquels l'OIT participe (2008-2015)



210. Pour que la normalisation mondiale et industrielle tienne compte des normes établies par l'OIT, un nouvel accord a été conclu en 2014 avec l'Organisation internationale de normalisation (ISO). Cet accord doit promouvoir, dans les domaines de compétence de l'OIT, l'adoption de normes ISO cohérentes avec les normes internationales du travail s'y rapportant. Actuellement en phase pilote, l'accord sert de cadre à l'élaboration d'une norme ISO sur les systèmes de gestion de la sécurité et de la santé au travail, et il devrait être revu par le Conseil d'administration en novembre 2016. Sur la base de cette expérience, le Conseil d'administration se prononcera sur la possibilité d'une coordination dans les cas où des normes industrielles sont élaborées sur des aspects des politiques sociales pour lesquels il existe déjà des normes de l'OIT.

211. De façon générale, l'OIT doit faire face à de plus en plus d'initiatives normatives privées. Les parties à ces initiatives sont parfois nombreuses, et plusieurs chaînes d'approvisionnement implantées dans différents pays peuvent être concernées. Pour autant, ces initiatives ne reprennent pas systématiquement les objectifs de l'OIT ou n'en appliquent pas correctement les normes et, bien souvent, les mandants de l'OIT ne sont pas associés à leur élaboration, mise en œuvre et suivi.

212. S'agissant des responsables des milieux économiques et de la société civile, le Forum économique mondial constitue un exemple de l'importance que revêtent les partenariats multipartites conclus avec des acteurs non étatiques pour amener les dirigeants politiques, économiques et autres à définir ensemble des priorités à l'échelon mondial, régional et industriel. L'OIT a participé à plusieurs réunions des «Global Agenda Councils» du Forum économique mondial, dont celui récemment créé sur l'avenir des emplois.

213. En juin 2014, le Conseil d'administration a adopté une stratégie visant à accroître sa collaboration avec le secteur privé dans l'optique de la mise en œuvre de l'Initiative sur les entreprises, l'une des sept initiatives du centenaire proposées par le Directeur général

en 2013 [54]. Constatant que de l'existence d'entreprises productives, rentables et durables dépendent le développement économique et les possibilités d'emploi durables, et reconnaissant que l'on assiste à une augmentation significative de l'investissement étranger direct et à une forte concentration industrielle qui renforce le pouvoir des entreprises multinationales, la stratégie propose une approche plus cohérente de la collaboration avec les entreprises afin d'adopter des politiques et des pratiques pour les producteurs et leurs chaînes d'approvisionnement, de développer les connaissances et de renforcer les activités de sensibilisation, et de participer aux initiatives internationales relatives au comportement des entreprises.

4.5. Observations et difficultés rencontrées

214. De nombreuses résolutions et déclarations émanant de groupements d'Etats et d'organismes internationaux et régionaux influents témoignent de l'importance accrue accordée au sein du système multilatéral à une approche intégrée du travail décent depuis l'adoption de la Déclaration et surtout depuis celle du Programme de développement durable à l'horizon 2030. Le travail décent et en particulier l'emploi et la protection sociale sont considérés par toutes les institutions consultées pour la préparation du présent rapport comme des facteurs de croissance, de création d'emplois et de développement durable de plus en plus importants.

215. Il reste que la manière dont leur mandat est appliqué influe largement sur le degré de cohérence possible avec l'approche intégrée préconisée par la Déclaration et sur la collaboration avec l'OIT et ses mandants. Si les commissions régionales des Nations Unies et les organisations régionales telles que l'OEA, l'UE et l'UA ont pris des mesures pour chercher à atteindre les quatre objectifs stratégiques en les intégrant à leurs travaux visant à promouvoir l'intégration régionale, les mesures prises par et avec d'autres organisations internationales et régionales ont été plus dispersées, notamment pour ce qui a trait aux objectifs stratégiques du dialogue social et des principes et droits fondamentaux au travail. Le renforcement de la collaboration avec les institutions économiques internationales a certes conduit à une meilleure cohérence des politiques, et le G20 a joué un rôle de premier plan à cet égard, mais la promotion du travail décent au sein des institutions financières repose davantage sur un réseau de responsables motivés que sur des partenariats institutionnels ou des mécanismes de collaboration bien établis. Une exception notable à cet égard est la feuille de route qui définit la collaboration entre l'OIT et le Groupe de la Banque mondiale.

216. Il y a encore beaucoup à faire pour renforcer la cohérence des politiques autour de l'Agenda du travail décent au sein des organisations internationales et régionales et des groupements d'Etats et entre ces organisations. Il faudrait en particulier que les résolutions, déclarations et rapports reconnaissant l'importance du travail décent s'accompagnent de décisions par lesquelles les instances dirigeantes des institutions concernées intégreraient les priorités du travail décent dans leurs cadres d'action et de programmation et alloueraient les ressources nécessaires à cette adaptation de leurs politiques et activités. A cet égard, il est primordial que les gouvernements renforcent la coordination entre les différents ministères concernés afin d'assurer la cohérence des politiques et de promouvoir le travail décent de manière systématique en leur qualité de membres d'organisations internationales et régionales et de groupements d'Etats.

[54] BIT: *Stratégie pour un plus ample engagement de l'OIT auprès du secteur privé*, Conseil d'administration, 321e session, document GB.321/INS/6, Genève, juin 2014.

217. Il reste difficile de traduire des engagements pris à haut niveau en politiques et en programmes pouvant aboutir à des résultats concrets en matière de travail décent et de justice sociale dans un pays. L'amélioration relative de la cohérence des politiques dans l'ensemble du système des Nations Unies doit s'accompagner d'une plus grande cohérence avec les institutions économiques internationales et entre les ministères responsables au niveau national. Dans les pays en développement, il a souvent été difficile d'adopter une approche intégrée du travail décent du fait de l'absence des mandants tripartites dans les consultations entre les institutions économiques internationales et les ministères des Finances et de l'Economie, ou entre le PNUD et les ministères chargés de la planification. De plus, la coopération interinstitutions dans les pays les plus pauvres et les plus touchés par la crise est restée occasionnelle, et la pertinence du travail décent a été remise en question dans ces pays, tout comme sur les marchés du travail où l'informalité constitue la nouvelle norme.

218. Une approche plus systématique de la promotion du travail décent est donc nécessaire pour convaincre les institutions en question que l'Agenda du travail décent fait partie de leur mandat et de leurs priorités. Au niveau national, il devrait être possible de progresser davantage avec le Groupe de la Banque mondiale, sur la base de ses deux nouveaux objectifs combinés qui consistent à éliminer la pauvreté et à promouvoir une prospérité partagée. Face à la crainte qu'inspirent le développement de l'économie informelle et la féminisation d'une main-d'œuvre informelle et marginalisée, il faut saisir l'occasion qui s'offre de collaborer plus avant avec les institutions économiques internationales, à un moment où l'OIT met en œuvre le suivi de la recommandation n° 204. Les représentants consultés pour l'établissement du présent rapport ont demandé à l'OIT d'approfondir son travail de recherche et ses analyses fondées sur des faits en vue de mieux faire comprendre les actions et politiques relatives au travail décent qui fonctionnent le mieux dans certains contextes nationaux particuliers.

219. La collaboration avec les acteurs non étatiques est plus le fruit d'événements et d'occasions propices que d'une stratégie d'ensemble coordonnée qui aurait pour objectif de renforcer l'efficacité des programmes et des activités de l'OIT ou de promouvoir les objectifs stratégiques. Dans un contexte marqué par une concurrence croissante pour les ressources et par un développement rapide des alliances et des partenariats avec des acteurs non étatiques, il est de plus en plus important pour le Bureau de déterminer les initiatives à soutenir en priorité et d'adopter une approche stratégique et sélective des partenariats avec les organisations internationales et régionales et les autres acteurs internationaux et non étatiques qui pourront contribuer à la mise en œuvre de l'approche intégrée du travail décent.

220. Au vu des défis et des opportunités que présente le Programme de développement durable à l'horizon 2030, il est particulièrement important de:

- Contribuer au cadre de suivi et d'examen du Programme à l'horizon 2030, en participant à l'élaboration des rapports nationaux qui évaluent les progrès accomplis et recensent les problèmes constatés, et des rapports régionaux et mondiaux qui serviront de base aux examens annuels du Forum politique de haut niveau sur le développement durable.
- Mettre au point des indicateurs du travail décent appropriés pour les 169 cibles au titre des 17 ODD, et veiller à ce que des conseils et un appui soient fournis aux bureaux nationaux de statistique pour collecter, analyser et communiquer les données sur ces indicateurs du travail décent. L'OIT participe activement aux travaux de la Commission de statistique des Nations Unies au niveau mondial pour qu'une série d'indicateurs de base du travail décent soit incluse dans l'ensemble

d'indicateurs qui sera finalement adopté. Après cela, des moyens d'action et d'appui seront nécessaires pour permettre à l'OIT et à ses mandants d'appréhender, dans toute leur diversité, les réalités et les besoins de chaque Etat Membre au regard des quatre objectifs stratégiques.

- Conduire ou établir des partenariats multipartites novateurs ainsi que des alliances autour d'intérêts communs avec les partenaires sociaux, à l'image du Partenariat pour l'action en faveur d'une économie verte ou de l'Initiative mondiale pour des emplois décents pour les jeunes, qui vient d'être lancée. En assumant le rôle de chef de file des partenariats et alliances liés à l'objectif de développement durable 8 relatif au travail décent et aux cibles s'y rapportant, l'OIT pourra veiller à ce que cet objectif soit mis en œuvre en consultation avec les partenaires tripartites.

221. D'une manière générale, le renforcement de la capacité de l'OIT et des mandants tripartites est essentiel pour leur permettre de contribuer à une approche intégrée du travail décent dans les stratégies nationales de développement durable nouvellement adoptées ou révisées. Au plan national, de nombreux Membres sont déjà en train d'élaborer ou de mettre à jour leurs stratégies de développement ou leurs politiques économiques et sociales à la lumière des ODD. On peut s'attendre à un nombre important de demandes d'assistance technique portant sur l'intégration de l'objectif du travail décent à ces stratégies. Une collaboration plus étroite avec les équipes de pays des Nations Unies sera nécessaire, et il faudra veiller tout particulièrement à ce que les programmes par pays des institutions économiques internationales à l'appui des stratégies nationales de développement durable contribuent à une approche intégrée du travail décent.

Chapitre 5

Donner plein effet à la Déclaration

5.1. Impact constaté à ce jour et défis à venir

222. Si un engagement soutenu à long terme est nécessaire pour donner plein effet à la Déclaration, le présent examen montre que celle-ci a déjà eu un impact significatif depuis son adoption. Ses objectifs et principes ont constitué un point de référence pour les Membres et les organisations internationales et régionales, et ils ont fourni à l'OIT le cadre dans lequel s'inscrit son offre de services. Les Membres reconnaissent l'importance de la Déclaration et sont conscients de l'intérêt qu'ils ont à faire progresser la mise en œuvre de cet instrument auquel ils apportent un appui constant.

223. La Déclaration a joué un rôle important face aux conséquences sociales des crises et des difficultés économiques et financières aux niveaux national, régional et mondial. En matière d'échanges, d'investissement et de migrations, les politiques sont de plus en plus liées au concept de travail décent à l'échelon régional et international, notamment au sein de groupes comme le G20 et les pays du groupe BRICS. La place centrale accordée au travail décent dans le Programme de développement durable à l'horizon 2030 est l'une des retombées les plus tangibles des efforts déployés par l'OIT en faveur de l'approche intégrée préconisée dans la Déclaration.

224. Les Membres ont adopté diverses mesures, à titre individuel ou de façon coordonnée, pour promouvoir le travail décent. Les partenaires de l'action pour le développement, traditionnels ou émergents, ont soutenu par d'importantes ressources les efforts déployés par d'autres Membres, et de plus en plus de pays disposent désormais d'un PPTD. Dans le même temps, les Membres ont dû faire des choix difficiles pour continuer à promouvoir le travail décent. Des efforts supplémentaires sont nécessaires pour faire mieux connaître et mieux comprendre la Déclaration en tant qu'instrument destiné à guider l'action future, et pour mettre en œuvre ses principes en vue de la réalisation des objectifs stratégiques. La production de statistiques et d'indicateurs permettant de suivre et d'analyser les progrès réalisés par rapport à l'ensemble des objectifs stratégiques exige également de nouveaux travaux. L'OIT peut continuer à aider les Membres à renforcer leurs capacités institutionnelles et à développer la coordination par le dialogue social et la cohérence des politiques aux niveaux national, régional et international. La mise en œuvre de l'approche intégrée exige davantage d'efforts pour promouvoir les principes et droits fondamentaux au travail en tant que droits et dispositions nécessaires à la réalisation des objectifs stratégiques de l'OIT, encourager la ratification et l'application des normes internationales du travail, et favoriser les entreprises durables grâce à un environnement propice à leur développement.

225. La Déclaration est l'une des sources de l'engagement durable de l'OIT en faveur de réformes visant à améliorer la gouvernance, la pertinence, le niveau d'excellence technique, l'efficience et l'impact de ses activités. L'OIT a revu et adapté plusieurs de ses

pratiques institutionnelles, à commencer par la mise en œuvre du dispositif des discussions récurrentes. Au-delà des progrès déjà accomplis, il est possible d'améliorer encore les modalités et le suivi de ces discussions et d'en renforcer ainsi l'intérêt en tant qu'outil de connaissance et de gouvernance. Les mesures actuellement mises en œuvre pour améliorer le fonctionnement de la Conférence et du Conseil d'administration ont été favorablement accueillies. Des efforts continuent d'être déployés pour réformer les systèmes de gestion, par exemple avec l'adoption de cadres de programmation mieux ciblés, de méthodes de gestion axées sur les résultats et de systèmes de supervision, ainsi que d'une nouvelle initiative pour rationaliser les processus internes.

226. L'OIT a renforcé la pertinence de sa politique normative pour le monde du travail en réponse à l'appel lancé en ce sens dans la Déclaration. De nouvelles mesures sont nécessaires pour faire en sorte que les normes remplissent bien le rôle crucial qui est le leur dans la réalisation des objectifs de l'OIT. Le Bureau fait des efforts pour développer le travail analytique qui devrait lui permettre de constituer une masse critique d'études empiriques et de recommandations pratiques susceptibles d'aider les Etats Membres à mettre en œuvre les objectifs de la Déclaration en tenant compte de leur situation nationale spécifique et en coordination les uns avec les autres. Les Membres se sont servis des PPTD pour appliquer une approche intégrée, et la coopération technique a été déterminante à cet égard. D'autres progrès restent à faire pour diversifier les sources de financement de la coopération technique, mettre en œuvre une approche plus stratégique pour renforcer les capacités des Membres et pleinement intégrer les principes d'égalité des sexes et de non-discrimination dans les services fournis aux mandants.

227. Le travail décent et plus particulièrement les objectifs stratégiques de l'emploi et de la protection sociale sont considérés par les institutions internationales et régionales consultées lors de la préparation du présent rapport comme des éléments de plus en plus importants pour la croissance, la création d'emplois, la cohésion sociale et le développement durable. La convergence se renforce entre l'OIT et le Groupe de la Banque mondiale, notamment autour de la base de connaissances de l'OIT sur l'emploi et les questions sociales et de son expérience sur le terrain. Les contributions demandées à l'OIT et aux institutions économiques internationales par le G20 et le groupe BRICS favorisent la convergence institutionnelle internationale et les consultations interinstitutions au niveau des pays. L'adoption d'une approche plus stratégique et mieux ciblée en matière de partenariats pourrait aider à optimiser les contributions que des organisations internationales et régionales et des acteurs non étatiques apportent conjointement au travail décent.

228. Une plus grande cohérence des politiques et une collaboration plus étroite entre l'OIT, les institutions des Nations Unies et d'autres organisations internationales et régionales œuvrant aux niveaux national et multilatéral aideraient aussi les Membres dans les efforts qu'ils déploient pour transposer les engagements internationaux dans des politiques et des programmes capables de produire des résultats concrets en matière de travail décent au niveau des pays. Le Programme de développement durable à l'horizon 2030 constitue une possibilité historique pour les Membres de concevoir et de financer, en consultation avec les mandants, des plans de développement durable reflétant une approche pleinement intégrée du travail décent.

5.2. Equiper l'OIT pour un deuxième centenaire

229. A la lumière de son évaluation, facilitée par le présent rapport, la Conférence sera appelée à se prononcer sur «l'opportunité de nouvelles évaluations ou d'autres formes appropriées d'action à engager» [1]. Les éléments présentés ci-après sont à examiner dans cette optique.

5.2.1. Actions visant expressément à améliorer la mise œuvre de la Déclaration

1. Sensibilisation, échanges de données d'expérience, renforcement des connaissances et activités de promotion

i) faire mieux comprendre la contribution que l'approche intégrée du travail décent et son application pratique peuvent apporter au développement durable par le biais de la recherche, de l'échange d'informations et de la discussion tripartite, en insistant tout particulièrement sur l'utilité des normes internationales du travail eu égard à la réalisation des quatre objectifs stratégiques;

ii) élaborer des politiques et des outils concrets et pratiques pour soutenir les efforts de mise en œuvre intégrée des quatre objectifs stratégiques au niveau national, y compris au travers de plans de développement nationaux;

iii) faire mieux appréhender l'importance que revêtent les principes et droits fondamentaux au travail en tant que conditions nécessaires à la pleine réalisation des objectifs stratégiques et à la promotion du progrès économique et social.

2. Amélioration du dispositif des discussions récurrentes

i) Renforcer la double fonction des discussions récurrentes en tant qu'outil de connaissance et de gouvernance pour mieux comprendre les besoins des Membres et y répondre, en particulier:

a) mieux aligner les rapports du Bureau sur les objectifs de la Déclaration, en utilisant pour cela tous les moyens disponibles et en renforçant la coordination dans l'ensemble de l'Organisation;

b) conférer à la commission chargée de la discussion récurrente le statut de commission permanente de la Conférence, dotée d'un nom et d'un mandat spécifiques;

c) organiser une première phase de discussions récurrentes interactives pour faciliter le partage de données d'expérience le plus large possible, et une deuxième phase tripartite centrée sur les priorités pour l'avenir;

d) donner une application pratique aux résultats des discussions récurrentes dans les travaux du Conseil d'administration, le programme et budget et le plan stratégique;

e) faire participer les organisations internationales, régionales et autres aux discussions récurrentes en vue de favoriser le partage des connaissances et d'étudier les modalités d'une collaboration.

ii) Guider le Conseil d'administration lors de la détermination du prochain cycle de discussions récurrentes.

[1] Déclaration, annexe, Partie III D.

3. Coordination de l'ensemble des moyens d'action de l'OIT

i) D'autres moyens peuvent être envisagés pour appuyer les efforts déployés par les Membres en vue de promouvoir une mise en œuvre intégrée des objectifs stratégiques du travail décent, notamment:

a) poursuivre la réforme de la Conférence et du Conseil d'administration et lancer la réforme des réunions régionales;

b) renforcer le rôle des normes internationales du travail dans la mise en œuvre intégrée des quatre objectifs stratégiques, notamment par le biais du MEN et en continuant de soutenir les efforts des Etats Membres afin de parvenir à une ratification plus large des normes de l'OIT et d'assurer leur application effective sur la base des travaux du système de contrôle;

c) renforcer la programmation stratégique en recentrant les priorités moyennant: le recours à une typologie globale différenciée des Etats Membres ayant des besoins similaires, l'utilisation des indicateurs du travail décent en tant que cibles et critères de mesure dans les futurs programmes et budgets, et l'élaboration d'une nouvelle génération de PPTD;

d) mettre au point à l'intention des mandants tripartites et du personnel du BIT une nouvelle stratégie globale et coordonnée de renforcement des capacités institutionnelles reposant sur des connaissances plus solides et plus largement partagées.

4. Mobilisation des partenariats

i) Mettre au point une approche plus stratégique pour la mobilisation de partenariats mondiaux, régionaux et internationaux, en s'attachant par exemple à:

a) renforcer la collaboration stratégique avec et entre les Membres et les organisations internationales, régionales et autres, plus particulièrement les organismes des Nations Unies et les institutions économiques internationales, et promouvoir le dialogue interinstitutions aux niveaux national et régional;

b) promouvoir le concept de travail décent et la création d'entreprises durables dans le cadre de partenariats plus solides et plus stratégiques avec les partenaires de l'action pour le développement, l'industrie et les syndicats au niveau sectoriel, et avec d'autres acteurs économiques et non étatiques.

ii) Rechercher les moyens qui permettraient à l'OIT d'aider les Membres à promouvoir ses objectifs dans le cadre de processus d'intégration ou d'autres mécanismes de coopération régionaux.

5. Cohérence des politiques

i) Renforcer et coordonner les activités des Membres afin d'assurer la cohérence des politiques au service du travail décent dans le contexte du Programme de développement durable à l'horizon 2030 et de l'Accord de Paris au titre de la Convention-cadre des Nations Unies sur les changements climatiques, en particulier:

a) convoquer un forum tripartite de l'OIT sur «Le travail décent pour un développement durable» de façon à ce que l'Organisation puisse montrer la voie à suivre en ce qui concerne les objectifs liés au travail décent (peut-être durant la partie interactive de la discussion récurrente);

b) aider les Etats Membres et les institutions internationales à «promouvoir une croissance économique soutenue, partagée et durable, le plein emploi productif et un travail décent pour tous» (ODD 8) et à atteindre les cibles qui se rattachent à cet objectif, en tenant compte des quatre objectifs stratégiques de l'OIT;

c) encourager les Etats Membres à faire en sorte que les partenaires sociaux participent pleinement à la formulation et à la mise en œuvre des plans nationaux de développement durable axés sur la réalisation des ODD, ainsi qu'à la définition des indicateurs nationaux du travail décent destinés à mesurer les progrès réalisés.

5.2.2. Satisfaire l'aspiration universelle à la justice sociale

230. Dans le préambule de la Déclaration, la Conférence exprime sa conviction que l'OIT a un rôle déterminant à jouer pour promouvoir et réaliser le progrès et la justice sociale dans un environnement en mutation constante. Dans le contexte actuel, marqué par les profondes transformations structurelles que connaît le monde du travail, et compte tenu de la place centrale accordée au travail décent dans le Programme de développement durable à l'horizon 2030, on pourrait envisager que la Conférence délivre un message dans lequel elle réaffirmerait l'actualité permanente de la Déclaration et indiquerait dans quelle direction orienter sa mise en œuvre.

231. De ce qui précède découlent trois questions:

i) Quelles sont les options envisageables pour faire en sorte que les méthodes de travail de l'OIT soient bien à jour et adaptées à un monde du travail en mutation?

ii) Quelles mesures faudrait-il prendre pour faciliter la mise en œuvre universelle des principes et droits fondamentaux au travail en tant qu'éléments clés d'une mondialisation juste, notamment du point de vue de la cohérence des politiques avec les autres organisations internationales concernées?

iii) Que faut-il faire pour promouvoir le dialogue social et la coopération tripartite en tant qu'éléments essentiels de la justice sociale, notamment dans le cadre d'une approche intégrée du travail décent à laquelle participeraient les mandants et d'autres acteurs concernés, en particulier aux niveaux national et sectoriel?