

Outils pour l'intégration de l'emploi et du travail décent

Copyright © Organisation internationale du Travail 2008

Deuxième édition 2008

Les publications du Bureau international du Travail jouissent de la protection du droit d'auteur en vertu du protocole n° 2, annexe à la Convention universelle pour la protection du droit d'auteur. Toutefois, de courts passages pourront être reproduits sans autorisation, à la condition que leur source soit dûment mentionnée. Toute demande d'autorisation de reproduction ou de traduction devra être adressée aux Publications (Droits et licences), Bureau international du Travail, CH-1211 Genève 22, Suisse. Ces demandes seront toujours les bienvenues.

BIT

Outils pour l'intégration de l'emploi et du travail décent/Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies pour la coordination

Genève, Bureau international du Travail, première édition 2007

ISBN 978-92-2-220331-4 (print)

ISBN 978-92-2-220332-1 (web pdf)

United Nations System Chief Executives Board for Coordination; International Labour Office

guide/travail décent/promotion de l'emploi/ONU et institutions spécialisées/coopération interorganisations / coopération technique. 13.01.1

Données de catalogue du BIT

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.

Les articles, études et autres textes signés n'engagent que leurs auteurs et leur publication ne signifie pas que le Bureau international du Travail souscrit aux opinions qui y sont exprimées. La mention ou la non-mention de telle ou telle entreprise ou de tel ou tel produit ou procédé commercial n'implique de la part du Bureau international du Travail aucune appréciation favorable ou défavorable.

Les publications du Bureau international du Travail peuvent être obtenues dans les principales librairies ou auprès des bureaux locaux du BIT. On peut aussi se les procurer directement, de même qu'un catalogue ou une liste des nouvelles publications, à l'adresse suivante: Publications du BIT, Bureau international du Travail, CH-1211 Genève 22, Suisse.

Table des matières

INTRODUCTION	v
LISTE DE QUESTIONS POUR UNE AUTOÉVALUATION	1
A CRÉATION D'EMPLOIS ET DÉVELOPPEMENT DE L'ENTREPRISE ..	3
A1 Promouvoir une croissance économique riche en emplois et favorable aux pauvres . . .	6
A2 Promouvoir la productivité	8
A3 Promouvoir un environnement macroéconomique propice à l'emploi	10
A4 Investissement	12
A5 Promouvoir l'esprit d'entreprise et un environnement propice aux entreprises	14
A6 Commerce et emploi	16
A7 Politiques sectorielles	18
A8 Mise en valeur des ressources humaines	20
A9 Technologie et emploi	23
A10 Développement économique local	24
A11 Politiques du marché du travail	26
A12 Revenus de l'emploi	28
A13 Emploi des jeunes	30
A14 Réponse aux crises	32
A15 Migrations internationales	34
B PROTECTION SOCIALE	37
B1 Politiques de protection sociale	40
B2 Protection contre les risques	42
B3 Sécurité du lieu de travail	44
B4 Santé et travail	46
B5 Conditions de travail équitables	48
B6 Régimes de pensions	50
C NORMES ET DROITS DES TRAVAILLEURS	53
C1 Principes et droits fondamentaux au travail	56
C2 Liberté d'association	59
C3 Abolition du travail forcé	61
C4 Élimination du travail des enfants	64
C5 Non-discrimination	67
C6 Application des normes internationales du travail	70
D GOUVERNANCE ET DIALOGUE SOCIAL	73
D1 Promouvoir une bonne gouvernance: Législation et institutions du travail	76
D2 Renforcer et impliquer les partenaires sociaux, promouvoir le dialogue social	79
Annexe LIGNES DIRECTRICES POUR L'AUTOÉVALUATION	83

Contexte et mandat

En 2005, au Sommet mondial de l'Assemblée générale des Nations Unies, les chefs d'Etat et de gouvernement de plus de 150 pays se sont engagés à œuvrer en faveur d'un agenda international de grande envergure exigeant d'agir aux niveaux mondial, régional et national. Le paragraphe 47 du document final du Sommet indique ce qui suit:

Nous sommes résolument en faveur d'une mondialisation équitable et décidons de faire du plein emploi et de la possibilité pour chacun, y compris les femmes et les jeunes, de trouver un travail décent et productif les objectifs fondamentaux de nos politiques nationales et internationales en la matière et de nos stratégies nationales de développement, y compris celles qui visent à réduire la pauvreté, dans le cadre de nos efforts pour atteindre les objectifs du Millénaire pour le développement¹.

Cet engagement a été réaffirmé en juillet 2006 au cours du débat de haut niveau du Conseil économique et social des Nations Unies ayant pour thème «Création, aux niveaux national et international, d'un environnement qui se prête au plein emploi et à un travail décent et productif pour tous, et son incidence sur le développement durable». Les travaux ont débouché sur une déclaration ministérielle qui reconnaît l'importance de l'Agenda du travail décent en tant que moyen de promouvoir le plein emploi et le travail décent et productif pour tous. Les participants ont résolu d'en faire un objectif central des politiques nationales et internationales et des stratégies nationales de développement dans le cadre des efforts à faire pour réaliser les objectifs de développement convenus au niveau international, y compris l'éradication de la pauvreté et d'autres objectifs clés². Ils ont exhorté les fonds, programmes et institutions des Nations Unies et invité les institutions financières internationales et l'Organisation mondiale du commerce (OMC) à intégrer les objectifs d'un plein emploi et d'un travail décent et productif pour tous dans leurs politiques, programmes et activités.

Le plein emploi et le travail décent et productif pour tous occupent ainsi désormais une place centrale dans les politiques internationales et nationales en tant qu'éléments indispensables à la croissance économique et à la cohésion sociale, ainsi qu'à l'éradication de la pauvreté, et en tant qu'élément essentiel du développement durable.

Le système des Nations Unies tout entier est appelé à soutenir les efforts que doivent faire les pays pour honorer leur engagement en faveur de l'emploi et du travail décent pour tous. Afin d'aider les organisations membres du Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies pour la coordination (CCS) dans cette tâche, le Comité de haut niveau sur les programmes a décidé qu'une panoplie de mesures pour l'intégration de l'emploi et du travail décent serait mise au point. Le BIT a été chargé de prendre l'initiative en la matière en collaboration avec les organisations intéressées et en consultant tous les membres du comité. Au paragraphe 36, la déclaration ministérielle adoptée par le Conseil économique et social encourage toutes les institutions compétentes à «collaborer activement à l'élaboration, entreprise par l'Organisation internationale du Travail, d'une panoplie type de mesures pour promouvoir un travail décent».

Le BIT a présenté un premier projet de texte à la 12^e session du Comité de haut niveau sur les programmes (Rome, 29-30 septembre 2006). Le comité s'est félicité de l'approche adoptée et a

¹ Résolution 60/1 de l'Assemblée générale, 16 sept. 2005.

² Rapport du Conseil économique et social pour 2006 (document A/61/3).

demandé au BIT de finaliser le texte en consultation avec les membres du comité et du CCS. Un deuxième projet a été préparé sur la base des commentaires et suggestions reçus des membres au cours de contacts directs ou par écrit. Ce nouveau texte a été communiqué à tous les membres du CCS pour commentaires et amendements, avant d'être présenté pour examen final à la 13^e session du Comité de haut niveau sur les programmes (Rome, 20-21 mars 2007). Le comité l'a accueilli très favorablement et l'a soumis pour approbation aux chefs de secrétariat de toutes les institutions membres du CCS. Ce dernier l'a adopté à sa session d'avril 2007, à Genève.

Approche conceptuelle et définitions

Selon la définition de l'OIT, approuvée par la communauté internationale, il faut entendre par travail décent un travail productif que femmes et hommes peuvent exercer dans des conditions de liberté, d'équité, de sécurité et de dignité et qui s'accompagne des caractéristiques suivantes: rémunération équitable; sécurité sur le lieu de travail et protection sociale pour les travailleurs et leurs familles; possibilités de développement personnel et d'intégration sociale; liberté d'expression et d'organisation et possibilité pour les travailleurs de participer aux décisions qui les concernent; égalité de chances et de traitement pour tous.

L'Agenda du travail décent est une approche programmatique équilibrée et intégrée qui doit permettre d'atteindre les objectifs du plein emploi et du travail décent et productif pour tous aux niveaux mondial, régional, national, sectoriel et local. Il comprend quatre volets:

- création d'emplois et développement de l'entreprise;
- protection sociale;
- normes et droits au travail;
- gouvernance et dialogue social.

Le travail décent est un objectif universel et indivisible clairement défini reposant sur des valeurs et des principes fondamentaux. Même si, sur le plan pratique, il s'agit d'un objectif qui varie en fonction des situations nationales et locales, des différents niveaux de développement et des capacités, rien ne saurait remettre en cause les équilibres qui sont à la base de cet objectif intégré. L'Agenda du travail décent vise à maximiser les synergies entre les quatre composantes. Toutes les dimensions doivent être prises en compte, et il ne saurait être question de privilégier telle ou telle composante.

Cette approche intégrée combine politiques macroéconomiques et politiques microéconomiques. Elle vise la demande comme l'offre, le développement de l'entreprise et les aspects quantitatifs aussi bien que qualitatifs de l'emploi. Politiques, stratégies, programmes et activités doivent cibler des groupes défavorisés ou marginalisés bien précis, comme les travailleurs âgés, les personnes handicapées, les peuples autochtones ou encore les travailleurs de l'économie informelle ou de l'agriculture.

La transformation du travail décent pour tous en un objectif central des politiques nationales et internationales et des stratégies nationales de développement exige que tous les acteurs (institutions, autorités locales, gouvernements, travailleurs, employeurs, organisations communautaires, donateurs) agissent tant au niveau macroéconomique qu'au niveau microéconomique pour promouvoir la création d'emplois, améliorer la qualité des emplois actuels et assurer l'égalité des chances des

femmes, des jeunes et de tous les groupes vulnérables. L'emploi et le travail décent requièrent une approche intégrée par toutes les parties prenantes, quels que soient leur mandat et leurs activités concrètes, pour qu'elles adoptent une approche intégrée.

Le respect des prérogatives de chaque pays est absolument nécessaire lors de la mise en œuvre de l'Agenda du travail décent au niveau national. Le contenu et l'échelonnement des politiques et stratégies doivent être adaptés aux besoins des pays. Il faut faire du sur mesure. Dans le contexte de la mondialisation, il est bien sûr important de tenir compte des changements qui interviennent à l'échelon mondial, qu'il s'agisse des marchés, des systèmes financiers et commerciaux, de la science et de la technologie, ou encore de la sphère économique, sociale et culturelle, et de leurs effets sur l'emploi et l'employabilité, ainsi que sur la sécurité des travailleurs dans différents endroits du globe. Dans le même temps, les pays doivent mettre en place les structures institutionnelles et législatives adaptées. Il faut promouvoir un environnement mondial favorable à l'emploi et au travail décent mais il faut aussi promouvoir l'action aux niveaux local et communautaire afin que le résultat profite à la majorité des travailleurs de tous les pays, quel que soit leur niveau de développement, et en particulier des pays en développement où l'effort doit avant tout porter sur l'économie informelle, l'agriculture et les micro et petites entreprises.

Objet et contenu de ce guide

De par ses multiples facettes et du fait qu'il renvoie au caractère central et universel de l'activité productive humaine, l'Agenda du travail décent touche à toutes sortes de questions, à savoir les principaux axes de la politique économique et sociale, les droits de l'homme, la réduction de la pauvreté, la croissance économique, l'intégration et la cohésion sociales, la démocratie, la sécurité, le développement durable, à quoi s'ajoutent les politiques sectorielles qui relèvent d'une ou plusieurs composantes du système multilatéral, y compris le Secrétariat, les fonds, les programmes et les institutions spécialisées des Nations Unies, les institutions de Bretton Woods et l'OMC.

Les *Outils pour l'intégration de l'emploi et du travail décent* favoriseront la cohérence et la convergence des politiques de ces diverses composantes, conformément à l'agenda international accepté par tous les pays.

L'objectif est de permettre aux différentes organisations de mieux percevoir les liens entre leurs politiques, stratégies, programmes et activités, et les résultats obtenus en matière d'emploi et de travail décent, et de trouver les moyens d'améliorer ces résultats en tenant pleinement compte des répercussions de leur action sur l'emploi et le travail décent, aussi bien au moment de la conception que lorsqu'elles conseillent et aident les pays et les mandants dans le processus d'adoption et de mise en œuvre. L'approche est donc très voisine de celle utilisée pour l'intégration des questions d'égalité entre hommes et femmes. Les organisations se voient soumettre toute une liste de questions qui doivent les aider à mieux percevoir les liens entre le travail décent et les différents thèmes et domaines d'action dont elles s'occupent.

Il s'agit de faciliter l'évaluation de ces liens et de faire en sorte que les politiques, stratégies, programmes et activités des organisations internationales, séparément et collectivement, aient un impact optimal sur l'emploi et le travail décent.

Les questions sont regroupées en quatre rubriques, qui correspondent aux quatre volets de l'Agenda du travail décent, et doivent permettre aux différentes organisations de:

- déterminer si leurs politiques, stratégies, programmes et activités peuvent avoir un effet sur l'emploi et le travail décent sous différents angles, tant au niveau mondial qu'aux niveaux régional, national, sectoriel et local;
- examiner comment les effets de ces politiques, stratégies, programmes et activités sont ou pourraient être pris en compte ou évalués de manière plus systématique;
- promouvoir des moyens concrets d'optimiser les effets de leurs politiques et activités sur l'emploi et le travail décent, de préférence au stade de la conception.

Chaque organisation a un mandat, des objectifs et des stratégies qui lui sont propres et, de ce fait, une façon spécifique d'envisager l'intégration de l'emploi et du travail décent. Le présent guide couvre toute une série de questions qui recourent différents mandats et domaines d'action mais n'est pas pour autant exhaustif. La liste présentée à des fins d'autoévaluation donne une idée du type de questions que les organisations ou tel ou tel de leurs services peuvent se poser pour évaluer et maximiser l'impact de leurs politiques, stratégies, programmes et activités sur l'emploi et le travail décent. Beaucoup de ces questions se fondent sur des données empiriques recueillies sur le terrain, sur le travail technique du BIT et sur les avis des mandants tripartites de l'OIT, à savoir les gouvernements, les employeurs et les travailleurs. Le guide sera enrichi et modifié à l'avenir compte tenu des réactions et suggestions des organisations internationales. Des améliorations techniques concernant tel ou tel secteur, de nouvelles questions ou les interdépendances et les synergies entre plusieurs domaines pourront être envisagées. Pour résumer, on espère que ce guide sera le point de départ d'un processus fructueux d'échange d'informations qui permettra de renforcer la cohérence des avis donnés au sujet du travail décent en l'intégrant dans l'agenda de développement commun du système multilatéral.

A chaque organisation de déterminer, en fonction de son mandat, si les questions présentées sous les différentes rubriques la concernent. A l'avenir, une matrice pourrait être élaborée pour indiquer les principales intersections entre les mandats des organisations et les différents éléments du travail décent. Elle permettrait d'identifier rapidement les principaux liens et de rendre le présent guide plus interactif et plus convivial. On notera cependant que tous les domaines d'action des organisations ont un lien ou un autre avec l'emploi et le travail décent. Ce lien peut être plus ou moins direct et évident. Les lecteurs sont invités à lire avec soin chaque question avant de s'attaquer à celles qui sont les plus importantes pour leur organisation.

Afin de faciliter l'identification des liens, chaque section est précédée d'une brève introduction. Les listes de questions sont généralement suivies d'encadrés illustrant les liens possibles entre l'emploi et le travail décent et l'ordre du jour des différentes organisations. Ces encadrés présentent en outre des exemples qui montrent combien il est important d'intégrer les questions d'emploi et de travail décent.

L'expérience montre que la solution qui consiste à remédier aux lacunes au lieu de les prévenir est coûteuse et a peu de chances de succès. Il faudrait donc que les organisations utilisent les listes de questions pour examiner l'impact de leurs politiques et programmes sur l'emploi et le travail décent ex ante, et non a posteriori. Il s'agit de changer de paradigme dans notre façon de penser, de manière à étudier les effets sur l'emploi et le travail décent de nos politiques et programmes dès le stade de la conception, afin de réduire le plus possible les effets négatifs et de maximiser les effets positifs. Cette même démarche est aujourd'hui couramment utilisée pour les questions d'égalité entre hommes et femmes qui sont systématiquement intégrées dans l'ensemble des politiques et programmes dès le stade de leur conception.

Format et utilisation proposée du guide

Le présent guide est un questionnaire-diagnostic qui permet d'identifier les liens et les synergies potentielles. Les différentes sections s'organisent autour des quatre composantes de l'Agenda du travail décent, désignée chacune par une couleur différente (rose pour la création d'emplois et le développement de l'entreprise, vert pour la protection sociale, jaune pour les normes et les droits au travail, orange pour la gouvernance et le dialogue social). Ces quatre composantes ne sont pas séparées les unes des autres; elles s'inscrivent dans un ensemble intégré, d'où certains recoupements. La longueur de chaque section ne signifie pas qu'il faut donner plus ou moins d'importance à telle ou telle composante. Le dialogue social et la participation des partenaires tripartites à l'élaboration des politiques et programmes, par exemple, sont présents dans les parties du guide qui traitent d'autres composantes. Les questions insistent non seulement sur la dimension quantitative mais aussi sur la dimension qualitative du travail et intègrent systématiquement les questions d'égalité entre hommes et femmes.

Ce guide se présente sous la forme d'une «boîte à outils» dont chaque organisation ou chaque groupe d'organisations pourra user à sa guise en fonction de ses besoins. Il est possible d'y ajouter de nouveaux outils concernant différents sujets (normes internationales et nationales, instruments, connaissances, politiques, données, meilleures pratiques, enseignements tirés de l'expérience, etc.). Ce guide peut donc être considéré comme un document évolutif, que toutes les organisations intéressées, leurs mandants, leurs partenaires, leurs interlocuteurs pourront améliorer, développer et enrichir.

Un site Web est en création à cet effet dans le domaine du CCS, où la version actuelle du guide peut être consultée, et une plate-forme interactive est en construction et sera améliorée en permanence pour permettre à toutes les organisations d'afficher ou de mettre en lien leurs outils et meilleures pratiques et d'engager des discussions sur les questions pour lesquelles il faut promouvoir les synergies, les recherches, la collecte de données, les analyses, l'élaboration conjointe de nouveaux outils, et la collaboration. Le BIT est prêt à fournir l'appui technique nécessaire, mais c'est en définitive à chaque organisation qu'il incombe d'utiliser de manière efficace ce guide pour intégrer le travail décent dans toutes les activités relevant de son mandat.

Public visé

Ce guide vise à promouvoir la cohérence et à mobiliser les synergies pour que les organisations membres du CCS puissent davantage contribuer à la promotion du travail décent pour tous aux niveaux mondial, régional et national. Il s'adresse au personnel du siège et des bureaux extérieurs des organisations membres du CCS. Des publics plus ciblés pourront être identifiés pour de futures versions visant des domaines d'application spécifiques. Les bénéficiaires indirects de l'utilisation de ce guide et de ses futures versions par les organisations membres du CCS seront les mandants nationaux et groupes cibles de chacune des organisations et, en fin de compte, tous les hommes et femmes qui aspirent de manière légitime à un emploi décent.

Futures étapes

L'objectif général est de mobiliser les synergies et de renforcer l'impact sur l'emploi et le travail décent des organisations membres du CCS, contribuant ainsi à une approche cohérente de la mise en œuvre des conclusions du Sommet mondial de 2005 à l'échelle de l'ensemble du système des Nations Unies. Dans le cadre des efforts de réforme qui sont faits pour promouvoir l'unité d'action du système, le présent guide et le site Web permettront de mettre en commun les connaissances de manière plus efficace et systématique, d'identifier les synergies, d'éviter les chevauchements, de promouvoir le dialogue et, ainsi, d'axer la coopération interinstitutions sur un agenda du développement international commun. Notre efficacité s'accroîtra si nous améliorons la cohérence des avis que nous donnons à nos mandants respectifs.

Les étapes futures du développement et de l'utilisation du guide devraient viser à exploiter pleinement ce potentiel. La première version du guide devrait être considérée comme un premier pas. Son application débouchera dans les différentes organisations sur des évaluations et discussions concernant les liens entre leurs politiques, stratégies, programmes et activités dans les domaines de leur ressort (éducation, santé, développement rural, commerce, etc.), et l'emploi et le travail décent. Ce processus entraînera éventuellement des ajustements qui permettront d'exploiter pleinement synergies et potentialités.

Différentes mesures complémentaires ont été proposées pendant les consultations menées par l'équipe du BIT avec certaines des institutions membres du CCS au sujet du projet de guide. La liste ci-après s'inspire de ces suggestions et propositions:

1. Suivi et évaluation du processus d'autoévaluation institutionnelle. L'utilisation de ce guide par les organisations intéressées permettra d'en savoir plus sur sa pertinence, son utilité, ainsi que sur ses lacunes et sur les améliorations possibles. Le dialogue avec les différentes organisations et les enseignements tirés de l'expérience et de l'évaluation des résultats seront déterminants pour l'identification des domaines où il peut y avoir synergie et coopération. Cela permettra d'éclaircir certains points et d'entreprendre des analyses propres à améliorer l'élaboration des politiques et des programmes. La déclaration ministérielle adoptée par le Conseil économique et social en 2006 demande au BIT de collaborer avec les autres organisations pour les aider à intégrer l'emploi et le travail décent et à élaborer des plans d'action assortis de délais jusqu'en 2015, en collaboration avec toutes les parties prenantes. Le guide devrait être un instrument utile à cet effet.

2. Sensibilisation et renforcement des capacités. A mesure que les organisations prendront conscience des liens entre leurs politiques, stratégies, programmes et activités et le travail décent, un renforcement des capacités pourrait s'avérer nécessaire. L'autoévaluation à laquelle se livreront les organisations sur la base du guide est en soi un processus de renforcement des capacités, générateur de savoir sur le travail décent et sur les liens entre celui-ci et les activités du système dans son ensemble. Ce processus peut être complété par des activités de sensibilisation et de formation du personnel du siège et des bureaux extérieurs des organisations. Le BIT est prêt à engager avec les organisations intéressées du système des Nations Unies un dialogue et/ou à organiser des ateliers de formation pour renforcer les capacités. Beaucoup d'organisations voudront sans doute mettre en commun leurs outils et connaissances en participant à ce processus de renforcement des capacités.

3. Mise en commun des outils et ressources. Parallèlement à ces activités de renforcement des capacités, la mise en commun de tous les outils et ressources en rapport avec les questions abordées sur le site Web permettra de faire un inventaire des connaissances et outils, de repérer les lacunes et d'identifier les nouveaux outils nécessaires pour intégrer au mieux l'emploi et le travail décent dans les activités du système multilatéral. Les outils existants obtenus des organisations intéressées seraient ensuite regroupés autour des questions abordées sur le site Web et complétés par de nouvelles connaissances et de nouveaux outils, au fur et à mesure de l'apparition de nouvelles questions et de nouveaux besoins. Un des résultats importants de cette phase serait la possibilité d'apprendre les uns des autres et d'échanger des connaissances efficacement, ce qui contribuerait à l'élimination des doubles emplois dans les activités du système multilatéral et permettrait d'exploiter les synergies.

4. Elaboration commune de politiques et outils opérationnels. Il a été suggéré de regrouper les organisations autour de certains thèmes qui ont un rapport avec l'emploi et le travail décent en vue de l'élaboration de politiques et outils propres à améliorer les effets sur le travail décent des programmes et activités liés à ces thèmes. Cela demanderait évidemment un travail analytique commun, qui se traduirait par des politiques et outils qui seraient affichés sur le site Web. Comme le montrent les questions figurant dans le guide, différents instruments et méthodologies peuvent être utilisés pour aider les pays à optimiser la création d'emplois et le travail décent, selon le domaine d'application ou d'intervention: éducation et formation, politiques macroéconomiques ou commerciales, développement de l'entreprise, protection sociale, gouvernance, dialogue social, etc. Il y a de la place pour des travaux de recherche et pour l'élaboration de ce type d'outils thématiques aussi bien au BIT qu'à l'extérieur, de même que pour l'élaboration d'outils propres à chaque organisation, le cas échéant.

5. Versions dérivées spécifiques. Le guide actuel est destiné à servir à une première évaluation des outils de base par chaque organisation membre du CCS. Des versions plus spécifiques pourront s'avérer nécessaires à mesure que les organisations définissent de manière plus précise liens et domaines d'intérêt, ainsi que la pertinence et l'applicabilité du travail décent dans le cadre de leurs mandats et de leurs préoccupations. Des versions dérivées spécifiques du guide sont suggérées ci-après:

- guides sectoriels devant essentiellement servir aux organisations membres du CCS qui s'occupent de secteurs déterminés;
- guides à l'usage de groupes d'organisations cherchant à optimiser les synergies dans des domaines d'action connexes;
- guides destinés à servir en priorité aux équipes de pays des Nations Unies et dans les cadres de développement intégré pour la coopération internationale au niveau des pays;
- guides à l'usage de pays déterminés qui seront utilisés par les mandants nationaux et les homologues des organisations internationales pour élaborer et mettre en œuvre les stratégies et plans de développement national;
- guides thématiques à utiliser dans des domaines spécifiques qui requièrent une plus grande compréhension et une amélioration des effets des activités sur l'emploi et le travail décent (crises et reconstruction).

6. Elaboration et mise à l'essai au niveau des pays. En cette période de réforme du système des Nations Unies, toutes les organisations du système s'efforcent de collaborer de manière coordonnée et cohérente au niveau des pays. Ce guide et ses dérivés pourraient servir de cadre à une programmation des agences des Nations Unies dans des contextes nationaux spécifiques et pourraient être conjointement adaptés aux circonstances et besoins des différents pays. Quelques pays pourraient être sélectionnés pour déterminer les modalités d'une évaluation conjointe des effets des activités du système des Nations Unies sur l'emploi et le travail décent dans un pays. Les équipes de pays des Nations Unies pourraient travailler ensemble pour élaborer et tester un guide ciblé sur les pays dans lesquels elles opèrent. Il serait particulièrement intéressant que cet exercice se déroule dans certains des pays pilotes du projet visant à promouvoir l'unité d'action du système des Nations Unies. On pourrait également tester dans des pays pilotes sélectionnés un guide propre à un domaine ou une organisation, s'il s'agit d'un produit dérivé du guide selon le processus décrit plus haut, et ce afin de maximiser sa pertinence par rapport aux contextes et besoins des pays.

Les mesures énumérées ci-dessus montrent que le guide pourrait générer un cercle vertueux d'échanges et d'interactions entre les organisations membres du CCS, qui faciliterait la réalisation de l'unité d'action du système, compte tenu de l'engagement que nous avons pris à l'égard de nos mandats de les aider sur le chemin difficile défini par le Sommet mondial de 2005 et la déclaration ministérielle du Conseil économique et social afin d'atteindre les objectifs convenus à l'échelon international, y compris les objectifs du Millénaire pour le développement.

Il est proposé de créer un groupe de travail avec les membres intéressés du CCS pour superviser et coordonner les mesures proposées ci-dessus et exploiter tout le potentiel du guide.

Une fois pleinement développé comme indiqué ci-dessus, ce guide constituera la première approche du CCS à l'échelle du système visant à honorer l'engagement pris au Sommet mondial de 2005. Par ailleurs, il servira d'exemple concret de la manière d'intégrer une question mondiale dans l'agenda d'un pays. Cette initiative pourrait être reproduite dans d'autres domaines qui intéressent le système des Nations Unies de façon à renforcer la cohérence des politiques du système multilatéral et la convergence de ses activités. On devrait en tirer des enseignements très intéressants pour progresser en direction de l'unité d'action du système réclamée par le Groupe de haut niveau sur la cohérence de l'action du système des Nations Unies.

Liste de questions pour une autoévaluation

Création d'emplois et développement de l'entreprise



A1	Promouvoir une croissance économique riche en emplois et favorable aux pauvres	6
A2	Promouvoir la productivité	8
A3	Promouvoir un environnement macroéconomique propice à l'emploi . . .	10
A4	Investissement	12
A5	Promouvoir l'esprit d'entreprise et un environnement propice aux entreprises	14
A6	Commerce et emploi	16
A7	Politiques sectorielles	18
A8	Mise en valeur des ressources humaines	20
A9	Technologie et emploi	23
A10	Développement économique local	24
A11	Politiques du marché du travail	26
A12	Revenus de l'emploi	28
A13	Emploi des jeunes	30
A14	Réponse aux crises	32
A15	Migrations internationales	34

A. Création d'emplois et développement de l'entreprise

Les politiques, stratégies, programmes et activités que les organisations internationales entreprennent pour aider les Etats membres dans les domaines de leur ressort ont inévitablement une incidence directe ou indirecte sur le fonctionnement du marché du travail.

Quelle que soit leur nature, quel que soit leur mandat, toutes les organisations internationales influent de différentes manières sur l'emploi, qu'il s'agisse du nombre et de la qualité des emplois créés, supprimés ou transformés, de la dynamique de la production, de l'organisation du travail dans la fonction publique et le secteur privé, de l'environnement financier, commercial et technologique, ou encore des conditions de travail.

La question de l'emploi et de sa qualité devrait être traitée chaque fois qu'une organisation prend une décision concernant, par exemple:

- la façon de mener à bien une réforme de l'éducation ou de la santé;
- la réalisation d'un projet d'infrastructure;
- les mesures à prendre face à une catastrophe naturelle ou à un conflit armé;
- l'introduction de nouvelles technologies dans l'agriculture, les industries manufacturières ou le tourisme;
- les nouvelles sources d'énergie ou les nouveaux modes de communication;
- les questions macroéconomiques;
- la lutte contre la pauvreté;
- la sécurité alimentaire;
- les questions d'environnement;
- le VIH/sida;
- la prévention de la toxicomanie et de la criminalité;
- la politique démographique;
- la protection d'un site classé.

Si cette dimension essentielle est oubliée, le système international manque une occasion de réaliser des progrès importants sur la voie de la réalisation d'un objectif commun, à savoir la croissance économique, la réduction de la pauvreté et la cohésion sociale.

Il est indispensable d'évaluer et de mesurer les effets de la coopération internationale sur l'emploi et le travail décent en vue de les optimiser.

Pour plus d'informations sur l'emploi et l'Agenda du travail décent, voir:

<http://www.ilo.org/public/french/employment/>

A1 Promouvoir une croissance économique riche en emplois et favorable aux pauvres

Toutes les organisations internationales, même celles qui ne traitent pas directement de questions économiques et financières, doivent promouvoir la croissance et l'autodépendance économiques des pays et, en tout cas, ne pas y porter atteinte. Cela dit, la croissance économique ne se traduit pas nécessairement par la création d'emplois, en particulier pour les pauvres et les exclus. Il faut donc promouvoir une croissance riche en emplois pour des raisons sociales mais aussi économiques.

		Oui	Non
1.1	Votre organisation promeut-elle directement ou indirectement la croissance économique par ses politiques, stratégies, programmes et activités?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.2	Tient-elle compte expressément de l'intensité de la croissance en emplois?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.3	Vos politiques, stratégies, programmes et activités privilégient-ils délibérément une croissance riche en emplois, c'est-à-dire un modèle de croissance qui crée des emplois plus nombreux et de meilleure qualité (travail décent)?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.4	Lors de l'élaboration, de la mise en œuvre et du suivi de ces politiques, stratégies, programmes et activités, votre organisation engage-t-elle un dialogue avec les organisations d'employeurs et de travailleurs?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.5	Ces politiques, stratégies, programmes et activités accordent-ils la priorité ou une attention particulière à une croissance favorable aux pauvres, c'est-à-dire à un mode de croissance économique axé sur les pauvres des zones urbaines et rurales?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.6	Tiennent-ils compte expressément du lien entre la réduction de la pauvreté et la création d'emplois de qualité?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.7	Tiennent-ils compte expressément non seulement du nombre mais aussi de la qualité des emplois créés (c'est-à-dire le niveau de revenu, les conditions de travail, la couverture de sécurité sociale)?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.8	Contribuent-ils à placer l'emploi au cœur de la stratégie nationale de développement?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.9	Cela se traduit-il par leur intégration dans des cadres communs de développement international – Plan-cadre des Nations Unies pour l'aide au développement (PNUAD), bilan commun de pays (BCP), document de stratégie pour la réduction de la pauvreté (DSRP), etc.?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Outils pratiques

- Manuels
- Principes directeurs
- Directives
- Conventions et recommandations
- Codes de conduite
- Matériels didactiques
- Outils promotionnels

Outils de connaissance

- Notes d'orientation
- Travaux de recherche
- Evaluation
- Réseaux de connaissances
- Données et statistiques

Bonnes pratiques

- Afrique
- Asie, Pacifique et Moyen-Orient
- Amérique latine et Caraïbes
- Amérique du Nord
- Europe

L'accélération de la croissance économique mondiale au cours des deux dernières décennies a eu un impact tant dans le monde en développement que dans le monde industrialisé. Toutefois, la création nette d'emplois a été très décevante. Alors qu'il s'agit d'un problème jugé prioritaire d'après les sondages d'opinion partout dans le monde, l'accès à l'emploi de tous ceux qui souhaitent travailler ne suit pas le rythme de la croissance économique.

Par exemple, alors que les économies de ces pays progressaient à un rythme à peu près semblable (taux de croissance annuelle du PIB de 4 pour cent entre 1999 et 2003), la variation en points de pourcentage du nombre de personnes occupant un emploi rapportée à chaque point de pourcentage de croissance du PIB a été de 1,07 en Jordanie, 0,91 en Algérie, 0,85 à la Trinité-et-Tobago, 0,63 au Pakistan, 0,43 à Hong-kong, 0,32 à Porto Rico et 0,28 au Maroc.

Il convient d'analyser les raisons pour lesquelles la croissance de l'emploi associée à 1 pour cent d'augmentation de la production est si variable et de trouver des moyens d'accroître l'intensité en emplois de la croissance.

Lors de l'élaboration des stratégies nationales de réduction de la pauvreté visant à atteindre les objectifs du Millénaire pour le développement, un effort important a été fait pour mettre au point des outils permettant de définir les priorités aux niveaux local et national. Alors qu'il est manifestement essentiel d'en tenir compte pour lutter contre la pauvreté, les problèmes de l'emploi sont souvent absents de ces stratégies, centrées davantage sur les transferts directs, par exemple. Il faut tenir compte dans ces stratégies de l'importance de la formation de revenu par le biais d'un travail décent, en tant que moyen d'enclencher des mécanismes de réduction de la pauvreté. Les documents de stratégie pour la réduction de la pauvreté (DSRP) et le Plan-cadre des Nations Unies pour l'aide au développement (PNUAD) ainsi que d'autres cadres intégrés de coopération internationale sont des outils qui aident les pays à définir priorités et plans d'action pour réduire la pauvreté et qui devraient accorder à cet égard plus de place à l'emploi et au travail décent.

Pour plus d'informations, voir:

http://www.ilo.org/public/french/bureau/integration/download/tools/6_3_107_prsrefmanual.pdf

A2 Promouvoir la productivité

La plupart des interventions internationales ont une influence sur la productivité des secteurs économiques et sociaux. Comme la productivité ne constitue pas un objectif explicite de ces interventions, leur impact passe souvent inaperçu. Que ce soit au niveau macro, méso ou microéconomique, les politiques, stratégies, programmes et activités des organisations internationales peuvent être conçus de manière à avoir un effet optimal sur la productivité et sur l'emploi.

Le mandat de certaines organisations internationales a un lien direct avec la productivité (par exemple dans l'éducation, l'agriculture, les industries manufacturières, le commerce, les communications) mais, dans d'autres cas, le lien est plus difficile à établir (tourisme, santé, climat, réponse aux crises, migrations). Toutes les organisations devraient promouvoir la productivité dans la perspective du travail décent.

		Oui	Non
2.1	Les politiques, stratégies, programmes et activités de votre organisation visent-ils à avoir un impact sur la productivité dans les domaines considérés et cet impact est-il mesuré?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.2	Tiennent-ils compte explicitement de la relation entre la productivité et ses effets réels ou potentiels sur la croissance de l'emploi, sur la création ou la suppression de postes?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.3	S'attachent-ils en priorité à compenser les possibles effets négatifs de l'évolution de la productivité sur l'emploi?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.4	Tiennent-ils compte de la répartition des gains de productivité qui doivent profiter non seulement aux employeurs, mais aussi aux travailleurs?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.5	Tiennent-ils compte des moyens d'améliorer la productivité du travail dans les zones rurales?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.6	Des consultations sont-elles engagées avec les organisations de travailleurs ou d'employeurs, ou avec d'autres parties prenantes, à propos des conséquences possibles de ces politiques, stratégies, programmes et activités pour les groupes concernés?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Outils pratiques

- Manuels
- Principes directeurs
- Directives
- Conventions et recommandations
- Codes de conduite
- Matériels didactiques
- Outils promotionnels

Outils de connaissance

- Notes d'orientation
- Travaux de recherche
- Evaluation
- Réseaux de connaissances
- Données et statistiques

Bonnes pratiques

- Afrique
- Asie, Pacifique et Moyen-Orient
- Amérique latine et Caraïbes
- Amérique du Nord
- Europe

Les pays cherchent de plus en plus les moyens d'accroître leur productivité, de manière à renforcer leur position concurrentielle dans l'économie mondiale. Lorsqu'elle donne des conseils sur les politiques à suivre en la matière, chaque organisation – quels que soient son mandat et son domaine d'action – doit tenir compte non seulement du rôle des choix technologiques et de l'innovation, mais aussi de l'importance de bonnes relations entre travailleurs et employeurs sur le lieu de travail.

A3 Promouvoir un environnement macroéconomique propice à l'emploi

L'environnement macroéconomique et la stabilité budgétaire aux niveaux international et national revêtent une importance fondamentale pour la création d'emplois. Les politiques, stratégies, programmes et activités des organisations internationales peuvent contribuer directement ou indirectement à l'amélioration de cet environnement et faire en sorte qu'il favorise la croissance de l'emploi et le travail décent.

Même si votre organisation ne s'occupe pas directement de donner des conseils sur les politiques macroéconomiques, elle prend certainement des mesures qui peuvent influencer sur ces politiques ou qui en subissent l'influence. Conflits armés, crises économiques, changements climatiques, migrations – pour ne citer que quelques exemples – sont indubitablement liés à l'environnement macroéconomique aux niveaux national et international.

		Oui	Non
3.1	Les politiques, stratégies, programmes et activités de votre organisation ont-ils un lien avec les politiques macroéconomiques (politique budgétaire ou monétaire, taux d'intérêt ou de change, etc.)?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Dans la négative:			
3.2	Vos politiques, stratégies, programmes et activités tiennent-ils compte de l'incidence de l'environnement macroéconomique sur l'emploi et le travail décent?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Dans l'affirmative:			
3.3	Tiennent-ils compte expressément de certaines questions relatives au marché du travail (fixation des salaires et des prix, demande et offre de main-d'œuvre, productivité, etc.)?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Dans l'affirmative:			
3.3.1	Ces questions sont-elles examinées ou font-elles l'objet d'un accord avec les organisations d'employeurs?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.3.2	Sont-elles examinées ou font-elles l'objet d'un accord avec les organisations de travailleurs?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.4	Vos politiques, stratégies, programmes et activités tiennent-ils compte de l'effet des politiques budgétaires sur l'emploi au niveau national?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Dans l'affirmative:			
3.4.1	Analysent-ils la structure du budget public en tenant compte de l'emploi?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.4.2	Analysent-ils les questions de répartition en matière de fiscalité?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.4.3	Favorisent-ils les politiques relatives à l'éducation, à la santé, à la protection sociale ou au marché du travail?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.4.4	Votre organisation utilise-t-elle un outil permettant d'évaluer l'incidence des questions budgétaires sur l'emploi et la qualité de l'emploi?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

		Oui	Non
3.5	Les politiques, stratégies, programmes et activités de votre organisation tiennent-ils compte de l'effet de l'inflation sur la fixation des salaires ou d'autres questions liées à la performance des marchés du travail?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Dans l'affirmative:			
3.5.1	Fixent-ils des objectifs compatibles avec un faible taux de chômage?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.5.2	Sont-ils modifiés si le taux de chômage augmente, à un moment donné?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.5.3	Envisagent-ils différentes approches à court ou à long terme en ce qui concerne l'emploi?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.5.4	Utilisent-ils un outil quelconque pour évaluer l'impact de l'inflation sur l'emploi et sur la qualité de l'emploi?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.6	Tiennent-ils compte des effets des taux de change ou d'intérêt sur la compétitivité et sur l'emploi?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Dans l'affirmative:			
3.6.1	Tiennent-ils compte des effets de l'accès au crédit sur les entreprises petites, moyennes ou grandes?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.6.2	Utilisent-ils un outil quelconque pour évaluer l'impact des systèmes de taux de change sur l'emploi et sur la qualité de l'emploi?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Outils pratiques

- Manuels
- Principes directeurs
- Directives
- Conventions et recommandations
- Codes de conduite
- Matériels didactiques
- Outils promotionnels

Outils de connaissance

- Notes d'orientation
- Travaux de recherche
- Evaluation
- Réseaux de connaissances
- Données et statistiques

Bonnes pratiques

- Afrique
- Asie, Pacifique et Moyen-Orient
- Amérique latine et Caraïbes
- Amérique du Nord
- Europe

A4 Investissement

L'investissement est primordial pour la croissance et le développement. Son potentiel du point de vue de la création d'emplois ainsi que de l'amélioration de la situation de l'emploi et des conditions de travail dans les secteurs, domaines et pays où on s'attache à le promouvoir est souvent sous-utilisé. Dans tous les domaines d'activité de la coopération internationale, il est possible de maximiser l'effet de l'investissement sur l'emploi et le travail décent sous réserve d'en faire des objectifs explicites, parallèlement aux objectifs strictement économiques.

Quel que soit le mandat de chaque organisation, l'investissement est toujours présent, qu'il s'agisse de donner des conseils sur les meilleurs moyens d'investir dans l'éducation, la santé, l'agriculture ou les infrastructures – pour ne nommer que ces secteurs –, ou de fournir les fonds ou les technologies requis.

		Oui	Non
4.1	Votre organisation promeut-elle des politiques, stratégies, programmes et activités en matière d'investissement ou donne-t-elle des conseils aux pays à ce sujet?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.2	Ces politiques, stratégies, programmes et activités accordent-ils une attention particulière aux choix à opérer dans l'éventail des technologies?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.3	Tiennent-ils compte des aspects liés à l'organisation de la production et de leur incidence sur les travailleurs?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.4	Tiennent-ils compte de l'impact sur la quantité et la qualité des emplois créés?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.5	Favorisent-ils les moyens d'investissement ou de production à fort coefficient de main-d'œuvre?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.6	Votre organisation réalise-t-elle des études pour mesurer l'impact sur les emplois générés par ses investissements dans les infrastructures ou lorsqu'elle agit comme l'organisme d'exécution (en ne se limitant pas au choix de techniques à fort coefficient de main-d'œuvre)?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.7	Les incitations pour l'investissement direct à l'étranger sont-elles liées au nombre et à la qualité des emplois créés?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.8	Sont-elles liées au perfectionnement des compétences de la main-d'œuvre locale?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Outils pratiques

- Manuels
- Principes directeurs
- Directives
- Conventions et recommandations
- Codes de conduite
- Matériels didactiques
- Outils promotionnels

Outils de connaissance

- Notes d'orientation
- Travaux de recherche
- Evaluation
- Réseaux de connaissances
- Données et statistiques

Bonnes pratiques

- Afrique
- Asie, Pacifique et Moyen-Orient
- Amérique latine et Caraïbes
- Amérique du Nord
- Europe

Des fonds importants alloués au titre de l'aide au développement servent à financer des activités de construction (routes, adduction d'eau, ports, barrages, aéroports, modernisation de l'habitat, valorisation de sites appartenant au patrimoine culturel, modernisation des bâtiments abritant différents types de services tels que la santé et l'éducation, etc.). Les moyens utilisés ont des effets différents sur la création d'emplois. Les investissements dans l'infrastructure étant des sources importantes d'emplois, propres à faire reculer la pauvreté, il importe d'envisager:

- de recourir à des méthodes à fort coefficient de main-d'œuvre pour créer un maximum d'emplois;
- de maximiser l'utilisation des ressources locales;
- de fournir des emplois et un accès aux services essentiels aux pauvres et aux personnes les plus démunies;
- de développer les compétences locales en utilisant des entreprises locales;
- de promouvoir l'entretien des installations au niveau local.

Pour plus d'informations, voir:

<http://www.ilo.org/public/french/employment/recon/eiip/>

Les incitations mises en place pour attirer l'investissement direct étranger sont souvent liées au montant du capital investi dans le pays. Les politiques préconisées devraient consister à lier les avantages fiscaux au nombre d'emplois créés, à la masse salariale et au perfectionnement des compétences de la main-d'œuvre locale.

A5 Promouvoir l'esprit d'entreprise et un environnement propice aux entreprises

L'esprit d'entreprise, la croissance et la pérennité sont indispensables pour promouvoir l'emploi, le fonctionnement efficace des marchés du travail et l'amélioration des conditions de travail. La plupart des formes de coopération internationale ont une influence sur l'activité économique et la création d'entreprises dans les domaines concernés. Le climat des investissements est lui aussi déterminant; de lui dépendent les possibilités pour les entreprises d'investir productivement, de créer des emplois et de s'agrandir, ainsi que les incitations à le faire. En règle générale, un bon cadre d'action est bon aussi pour les petites entreprises, qui ont un fort potentiel de création d'emplois, mais certains aspects de cet environnement leur sont particulièrement favorables.

Il est très important d'optimiser la contribution des organisations internationales à l'établissement d'un cadre favorable au développement de l'entreprise et d'une culture de l'entreprise dans les pays de manière à exploiter tout leur potentiel de création d'emplois et de travail décent.

		Oui	Non
5.1	Les politiques, stratégies, programmes ou activités menés par votre organisation dans ses domaines de compétence encouragent-ils la création d'entreprises (exploitations agricoles, entreprises multinationales, petites et moyennes entreprises, coopératives, entreprises de l'économie informelle)?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5.2	Tiennent-ils spécifiquement compte de la quantité et de la qualité des emplois créés par le développement de ces entreprises?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5.3	Visent-ils expressément à améliorer l'environnement de l'entreprise ou à réduire les coûts liés à la réglementation ou au fonctionnement (par exemple en favorisant le respect de la législation et des droits de propriété, y compris la propriété intellectuelle et la propriété foncière, au moyen de dispositifs de règlement des conflits et de mise en application des contrats)?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5.4	Renforcent-ils spécifiquement la capacité des entreprises, en particulier les petites et moyennes entreprises, les coopératives et les entreprises informelles, de tirer parti des opportunités commerciales, y compris dans le secteur des exportations?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5.5	Recensent-ils et appuient-ils les secteurs, branches ou grappes d'entreprises dotés d'un potentiel élevé pour améliorer leur position dans les chaînes nationales et mondiales de valeur?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5.6	Prévoient-ils des mesures pour redresser les déséquilibres entre les travailleurs qualifiés et les travailleurs non qualifiés des pays en développement et des pays industrialisés dans les systèmes mondiaux de production?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5.7	Prévoient-ils des mesures pour redresser les déséquilibres entre unités économiques formelles et informelles et entre grandes et petites entreprises dans les systèmes mondiaux de production?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5.8	Abordent-ils la question de l'accès des petites entreprises aux services financiers?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5.9	Contiennent-ils un volet spécifique sur les entreprises rurales?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5.10	Contiennent-ils un volet spécifique sur les entreprises multinationales?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5.11	Contiennent-ils un volet spécifique sur les coopératives?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5.12	Les responsabilités sociales et environnementales de l'entreprise sont-elles évaluées, au moyen d'instruments et de mécanismes adaptés?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

		Oui	Non
5.13	Les politiques, stratégies, programmes ou activités de votre organisation comportent-ils un volet sur la formation visant à améliorer la capacité des chefs d'entreprise et des travailleurs?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5.14	Tiennent-ils compte des besoins particuliers des femmes, qu'elles soient chefs d'entreprise ou travailleurs?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Outils pratiques

- Manuels
- Principes directeurs
- Directives
- Conventions et recommandations
- Codes de conduite
- Matériels didactiques
- Outils promotionnels

Outils de connaissance

- Notes d'orientation
- Travaux de recherche
- Evaluation
- Réseaux de connaissances
- Données et statistiques

Bonnes pratiques

- Afrique
- Asie, Pacifique et Moyen-Orient
- Amérique latine et Caraïbes
- Amérique du Nord
- Europe

Les petites et moyennes entreprises occupent une part croissante et majoritaire dans la création d'emplois partout dans le monde. Elles donnent aussi la possibilité aux femmes et à d'autres groupes traditionnellement défavorisés d'accéder, dans de meilleures conditions, à des possibilités d'emploi productif, durable et de qualité.

Assurer l'accès au crédit et aux marchés, une offre de formations professionnelles ou qualifiantes et un suivi grâce à la prestation de services d'appui aux entreprises permet de garantir que les petits entrepreneurs et les groupes de l'économie informelle puissent opérer dans des conditions adéquates.

Pour plus d'informations, voir les modules de formation du BIT *Démarrez votre entreprise* et *Gérez mieux votre entreprise*:

http://www.ilo.org/dyn/empent/empent.Portal?p_prog=&p_subprog=&p_category=TOOLS

Le développement du secteur privé est présenté comme un moyen de lever les obstacles et de créer la capacité d'établir un écosystème commercial axé sur le marché, qui opère efficacement et favorise la croissance économique.

Pour plus d'informations, voir:

<http://www.ilo.org/seed>
<http://www.itcilo.org>
<http://undp.org/psd-toolkit>

A6 Commerce et emploi

Le commerce international est devenu l'un des moteurs de la croissance économique et du développement à l'heure de la mondialisation, et cela dans tous les domaines de production. Quoique critique, son impact sur l'emploi et le travail décent est souvent sous-estimé, voire ignoré. On pourrait beaucoup améliorer l'incidence du commerce sur l'emploi et le travail décent en intégrant cette dimension à un stade précoce dans les politiques, stratégies, programmes et activités ayant un lien, direct ou indirect, avec le commerce et qui sont promus par les organisations internationales.

Chaque organisation, lorsqu'elle considère les liens entre commerce et emploi, devrait réfléchir aux moyens d'exploiter au mieux les avantages du commerce en faveur de l'emploi et du travail décent, dans leur proche champ d'activités.

		Oui	Non
6.1	Les politiques, stratégies, programmes et activités de votre organisation ont-ils un lien avec ou une incidence sur le commerce international?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6.2	Votre organisation a-t-elle réfléchi à l'incidence sur l'emploi et le marché du travail de ses programmes concernant le commerce et les conseils qu'elle donne à ce sujet?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6.3	La délocalisation des entreprises et des emplois fait-elle partie des thèmes dont s'occupe votre organisation?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6.4	Votre organisation dispose-t-elle d'outils ou de méthodologies pour évaluer l'impact de l'évolution des régimes commerciaux sur la création et la destruction d'emplois et sur la qualité de ces emplois, y compris dans les chaînes de valeur?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6.5	Votre organisation dispose-t-elle d'outils ou de méthodologies pour évaluer l'impact de la libéralisation du commerce sur des secteurs spécifiques de l'activité économique?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6.6	Votre organisation dispose-t-elle d'outils ou de méthodologies pour évaluer l'impact de la libéralisation des échanges sur différentes catégories de travailleurs – femmes, exploitants agricoles et travailleurs ruraux, travailleurs des zones franches d'exportation, travailleurs instruits, non qualifiés, occasionnels, travailleurs de l'économie informelle, etc.?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6.7	Les activités de votre organisation sont-elles directement ou indirectement liées à la promotion de pratiques commerciales équitables?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6.8	Dans l'affirmative, votre organisation recense-t-elle les effets sur l'emploi des mesures visant à encourager ces pratiques?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Outils pratiques

- Manuels
- Principes directeurs
- Directives
- Conventions et recommandations
- Codes de conduite
- Matériels didactiques
- Outils promotionnels

Outils de connaissance

- Notes d'orientation
- Travaux de recherche
- Evaluation
- Réseaux de connaissances
- Données et statistiques

Bonnes pratiques

- Afrique
- Asie, Pacifique et Moyen-Orient
- Amérique latine et Caraïbes
- Amérique du Nord
- Europe

On entend souvent dire que l'intensification de la concurrence qui va de pair avec la libéralisation des échanges débouche sur un accroissement de l'informalité. Les études et données empiriques disponibles révèlent des résultats contradictoires quant à l'impact de la plus forte concurrence sur l'économie informelle.

La recherche doit avoir pour priorité de recenser les conditions dans lesquelles la libéralisation du commerce crée de nouveaux emplois pour les salariés et de nouveaux marchés pour les travailleurs indépendants dans les marchés tournés vers l'exportation, et donc fait reculer l'économie informelle.

Pour plus d'informations, voir:

<http://www.ilo.org/public/french/bureau/inst/download/eddy.pdf>

Il est très important d'assurer la cohérence des politiques commerciales et des politiques de l'emploi pour aider les travailleurs et les marchés du travail à s'adapter à l'évolution du commerce mondial. Cela suppose des informations et des indicateurs fiables sur lesquels les pays démunis puissent s'appuyer pour élaborer des politiques sociales et des politiques de l'emploi propres à optimiser les avantages du commerce et à faciliter l'accès des groupes les plus vulnérables à un emploi décent. Une récente étude BIT/OMC souligne la nécessité de politiques susceptibles de faciliter la transition suite à une réforme des règles de commerce, en garantissant aux travailleurs une protection et une sécurité contre la perte d'emploi et en redistribuant les bénéfices du commerce, ainsi que de politiques spéciales de l'éducation conçues comme un moyen de réduire les inégalités.

Pour plus d'informations, voir:

<http://www.ilo.org/public/french/bureau/inst/download/eddy.pdf>

A7 Politiques sectorielles

Les résultats de la coopération internationale pour l'emploi et le travail décent sont surtout visibles, tangibles et précis au niveau des secteurs économiques. La plupart des organisations internationales œuvrent dans un secteur particulier, et l'impact de leurs politiques, stratégies, programmes et activités peut être déterminant pour optimiser le potentiel de ces secteurs en ce qui concerne la création d'emplois et leur qualité. Il existe des liens indirects, même dans le cas des organisations qui ne semblent pas avoir de rapport avec un secteur particulier. Il est donc nécessaire de réfléchir à la façon dont ces liens peuvent promouvoir l'emploi et le travail décent.

		Oui	Non
7.1	Les politiques, stratégies, programmes et activités de votre organisation visent-ils un secteur d'activité économique spécifique?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7.2	Concernent-ils expressément le potentiel de création d'emplois du secteur?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7.3	Tiennent-ils explicitement compte de l'incidence de l'évolution technique du secteur sur l'emploi et sur sa qualité?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7.4	Tirent-ils parti des complémentarités entre les différents secteurs – comme par exemple l'agriculture et le secteur non agricole – pour ce qui est de la valeur ajoutée?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7.5	Tiennent-ils spécifiquement compte des conditions de travail (non seulement les salaires, mais aussi les risques pour la santé et la sécurité au travail, la sécurité de l'emploi, et le droit d'organisation et de négociation collective) sous l'angle sectoriel?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Outils pratiques

- Manuels
- Principes directeurs
- Directives
- Conventions et recommandations
- Codes de conduite
- Matériels didactiques
- Outils promotionnels

Outils de connaissance

- Notes d'orientation
- Travaux de recherche
- Evaluation
- Réseaux de connaissances
- Données et statistiques

Bonnes pratiques

- Afrique
- Asie, Pacifique et Moyen-Orient
- Amérique latine et Caraïbes
- Amérique du Nord
- Europe

L'une des modalités du changement structurel a été le déclin de l'agriculture en faveur de l'industrie: l'«industrialisation». Cependant, des statistiques récentes dans un certain nombre de pays font état du recul de l'emploi agricole et de l'accroissement de l'emploi non pas dans l'industrie mais dans les services. Alors que la production a augmenté dans le secteur manufacturier, c'est dans le secteur des services qu'il y a eu croissance de l'emploi.

Il serait intéressant d'examiner si la croissance de la production industrielle est induite par les gains de productivité ou par l'accroissement de l'emploi et de déterminer quels types d'emplois sont créés dans le secteur des services. Tout l'éventail du travail décent est représenté dans ce secteur – commerce ambulant, services à la personne dans l'économie informelle, tourisme, éducation, santé, services financiers.

Le montant qu'un pays consacre à la construction est étroitement lié à son revenu, mais la répartition de l'emploi issu du secteur de la construction présente une image presque inversée: alors que c'est dans les pays développés que s'effectuent les trois quarts de la construction, c'est dans les pays en développement que l'on trouve les trois quarts de l'emploi lié au secteur. Toutefois, dans ces derniers, beaucoup des travailleurs du bâtiment relèvent du secteur informel, et ne figurent donc pas dans les statistiques officielles; aussi leur effectif réel est-il beaucoup plus élevé. Les différences de technologies expliquent souvent pourquoi, dans les pays en développement, le bâtiment a un potentiel supérieur de création d'emplois. L'objectif est d'accroître la production et l'emploi dans le secteur, par exemple en établissant des partenariats publics et privés et en opérant des choix pertinents en matière de technologies.

Pour plus d'informations, voir:

<http://www.ilo.org/public/french/employment/recon/eiip/>

et

<http://www.ilo.org/public/french/dialogue/sector/constr/emp.htm>

A8 Mise en valeur des ressources humaines

Toutes les organisations internationales sont concernées par les ressources humaines et la formation, en vertu de leur mandat, quelle que soit leur nature. Certes, la nécessité de disposer des qualifications requises pour faire face à l'évolution des modalités de travail et aux effets de la mondialisation est toujours présente dans le débat international, mais il importe de souligner que chaque activité menée par une organisation au nom de ses Etats membres ou pour les aider part de l'hypothèse que les ressources en main-d'œuvre qualifiée sont disponibles. Cet aspect a un lien évident avec la productivité, et donc avec l'emploi et le travail décent. Une main-d'œuvre adaptée et adaptable est donc un facteur crucial aujourd'hui, à tous les niveaux de qualification et pour tous les emplois. Il en découle que la nécessité de l'enseignement de base pour tous est étroitement liée aux besoins du marché du travail, mais aussi à la nécessité d'une formation adaptée aux groupes vulnérables, qui leur permette d'accéder au monde du travail. Si l'instruction ne vise pas uniquement à créer de la main-d'œuvre, elle reste un facteur déterminant des résultats futurs en termes de moyens de subsistance, degré de pauvreté, insertion sociale au niveau individuel ou national. Elle a donc un lien très étroit avec l'emploi et le travail décent.

	Oui	Non
8.1 Votre organisation agit-elle directement ou indirectement pour promouvoir l'accès à l'éducation?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Dans l'affirmative:		
8.2 Agit-elle pour promouvoir l'accès à l'enseignement primaire universel?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8.3 Agit-elle pour promouvoir l'accès à l'enseignement secondaire et technique?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8.4 Agit-elle pour promouvoir l'accès à l'enseignement supérieur?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8.5 Agit-elle pour promouvoir l'accès à la formation professionnelle?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8.6 Agit-elle pour promouvoir l'accès à l'enseignement spécial destiné à des groupes particuliers?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8.7 Votre organisation établit-elle un lien entre ces activités de promotion et l'élimination du travail des enfants ou l'accroissement de la participation des femmes à la vie active?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8.8 Etablit-elle un lien entre ces activités de promotion et les possibilités du marché du travail?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8.9 Les politiques, stratégies, programmes ou activités de votre organisation qui visent à promouvoir l'enseignement universel veillent-ils précisément à assurer l'appui nécessaire en matière de travail décent, notamment à:	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8.9.1 la défense des droits des enseignants;	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8.9.2 la promotion de conditions propices à la fourniture d'une éducation de qualité;	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8.9.3 l'offre de travail décent aux parents de familles pauvres pour qu'ils puissent envoyer leurs enfants à l'école?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8.10 Votre organisation mène-t-elle, directement ou indirectement, des activités débouchant sur une formation qualifiante permettant aux bénéficiaires de s'adapter à la demande du marché du travail?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Oui Non

Dans l'affirmative:		Oui	Non
8.11	Offre-t-elle des services d'orientation professionnelle et d'information sur les carrières afin de mieux préparer les étudiants au monde du travail, y compris le travail indépendant?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8.12	Les organisations d'employeurs et de travailleurs participent-elles activement à la conception et à la fourniture des programmes de formation?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8.13	Les enseignants ou formateurs influencent-ils le contenu des programmes ou des politiques en vue de promouvoir l'emploi et le travail décent?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8.14	Y a-t-il des politiques, stratégies, programmes ou activités spécifiques qui visent à promouvoir l'apprentissage tout au long de la vie et l'employabilité?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8.15	Les politiques, stratégies, programmes et activités en matière d'éducation et de formation ciblent-ils spécifiquement les groupes défavorisés ou marginalisés (travailleurs de l'économie informelle, population rurale, y compris les femmes rurales pauvres, travailleurs âgés, handicapés), de manière à améliorer leur employabilité ou leur capacité de gains?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8.16	Même lorsque votre organisation n'est pas directement associée à l'éducation ou à la formation, poursuit-elle des activités qui peuvent être assimilées à la formation au travail par le biais de tierces parties ou d'organisations privées?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8.17	Dans l'affirmative, considère-t-elle les incidences pour ce qui est de l'employabilité future des bénéficiaires?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Outils pratiques

- Manuels
- Principes directeurs
- Directives
- Conventions et recommandations
- Codes de conduite
- Matériels didactiques
- Outils promotionnels

Outils de connaissance

- Notes d'orientation
- Travaux de recherche
- Evaluation
- Réseaux de connaissances
- Données et statistiques

Bonnes pratiques

- Afrique
- Asie, Pacifique et Moyen-Orient
- Amérique latine et Caraïbes
- Amérique du Nord
- Europe

La reconnaissance des acquis (non formels/informels) et de l'expérience (apprentissage non formel) est un moyen important de faciliter la participation à l'apprentissage et à l'enseignement formels. La reconnaissance des acquis peut aussi favoriser l'employabilité, la mobilité et les perspectives de carrière. Il convient, en consultation avec les partenaires sociaux et en recourant à un cadre national de qualifications, de promouvoir un mécanisme transparent d'évaluation, de certification et de reconnaissance des compétences, y compris des acquis et de l'expérience, sans tenir compte du pays ni des modalités d'acquisition (formelle ou informelle).

Pour plus d'informations, voir:

<http://www.ilo.org/public/english/employment/skills/recogn/index.htm>

Pour réaliser l'objectif du Millénaire pour le développement (OMD) 2 – assurer l'enseignement primaire pour tous:

- Investir non seulement dans les élèves, mais aussi dans les enseignants en recrutant des maîtres qualifiés et motivés, et défendre leurs droits d'organisation et de négociation collective. La mesure dans laquelle les enseignants ont voix au chapitre détermine souvent le destin des réformes de l'enseignement – succès ou échec. Le ratio élèves/enseignant, le niveau de qualification des enseignants, leur motivation, leur sens des responsabilités professionnelles sont déterminants pour le taux de redoublement, la performance des élèves et autres indicateurs de qualité.
- Créer du travail décent pour les parents et les dispensateurs de soins. Le revenu familial et les possibilités de travail décent pour les adultes déterminent la décision des parents d'inscrire leurs enfants à l'école et de les y maintenir.

Associer étroitement les représentants des employeurs et des travailleurs à la conception des programmes de formation professionnelle et qualifiante, car ce sont eux qui connaissent le mieux la demande sur le marché du travail.

La formation axée sur les compétences repose sur l'hypothèse que toute personne peut apprendre à être performante dans une situation de travail réelle. Cet apprentissage peut se faire non seulement dans le cadre d'une formation formelle, mais aussi – et principalement – par la pratique sur le lieu de travail. Il est crucial d'améliorer les compétences élémentaires et avancées, car les besoins des marchés du travail évoluent très rapidement. Ainsi, les qualifications informatiques sont de plus en plus importantes. Mais la fracture numérique s'est creusée, certains groupes de population n'ayant pas accès à l'Internet, ni à toute autre technologie moderne de l'information et de la communication, ni d'ailleurs aux compétences informatiques qui y sont associées.

Pour plus d'informations, voir:

<http://www.ilo.org/public/english/region/ampro/cinterfor/temas/complab/index.htm>

A9 Technologie et emploi

La technologie est, à l'évidence, liée à l'emploi, mais aussi, et de plus en plus, à beaucoup d'autres domaines: santé, industrie culturelle, services postaux, banques, communications, tourisme et bien d'autres activités humaines sont bouleversés par le progrès technique qui, dans la plupart des cas, influe profondément sur l'emploi. Toutes les activités devraient refléter le vaste éventail d'options techniques disponibles et tenir compte des moyens de promouvoir l'emploi et le travail décent en faisant de cette révolution technologique un atout en évitant d'exclure tout Etat Membre, car cela risquerait de provoquer pauvreté et troubles sociaux. Lorsqu'on cherche à adapter une nouvelle technique – aviation, transport maritime –, à réaliser une restructuration économique ou une réforme de la santé, voire à répondre au changement climatique ou à la nécessité de médicaments meilleur marché, on met en jeu la question de l'emploi.

		Oui	Non
9.1	Votre organisation cherche-t-elle à promouvoir des politiques ou des changements en matière de technologies (information et communication, agriculture, techniques traditionnelles, etc.), fournit-elle des conseils aux Etats dans ce domaine?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Dans l'affirmative:			
9.2	Les politiques, stratégies, programmes ou activités de votre organisation appuient-ils l'innovation technologique et sa diffusion, comme moyen de créer des emplois de qualité?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9.3	Ces politiques, stratégies, programmes ou activités anticipent-ils ou mesurent-ils l'impact sur l'emploi dans les domaines intéressant votre organisation?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9.4	Tiennent-ils compte des aspects liés à la technologie dans les politiques en faveur des pauvres, en milieu rural et en milieu urbain?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9.5	Quand elle prend des décisions quant au meilleur moyen d'incorporer les nouvelles technologies, votre organisation examine-t-elle l'impact de ses décisions sur la création d'emplois et la qualité des postes ainsi créés ou détruits?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9.6	Les politiques, stratégies, programmes et activités de votre organisation tiennent-ils compte en particulier de la nécessité de former les travailleurs aux nouvelles technologies et d'autres questions liées à l'emploi?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9.7	Prévoient-ils des activités spéciales sur la meilleure façon d'utiliser les technologies de l'information et de la communication pour améliorer l'accès à la formation des femmes, des jeunes et des collectivités rurales?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Outils pratiques

- Manuels
- Principes directeurs
- Directives
- Conventions et recommandations
- Codes de conduite
- Matériels didactiques
- Outils promotionnels

Outils de connaissance

- Notes d'orientation
- Travaux de recherche
- Evaluation
- Réseaux de connaissances
- Données et statistiques

Bonnes pratiques

- Afrique
- Asie, Pacifique et Moyen-Orient
- Amérique latine et Caraïbes
- Amérique du Nord
- Europe

A10 Développement économique local

Les problèmes qui se posent au niveau mondial et au niveau national ne sont pas l'unique cible des organisations internationales. L'expérience montre que la solution des problèmes locaux est importante et qu'elle est même essentielle pour assurer la bonne gouvernance des systèmes mondiaux. Les politiques locales – quelle que soit leur nature – doivent elles aussi être envisagées dans l'optique de la promotion de l'emploi et du travail décent.

	Oui	Non
10.1 Votre organisation promeut-elle le développement économique et social local (ville, municipalité, communauté, etc.) ou y participe-t-elle dans des domaines relevant de son mandat?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Dans l'affirmative, est-ce que ses politiques, stratégies, programmes et activités (même en dehors de son mandat):		
10.2 Créent des emplois et des revenus locaux?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10.3 Promeuvent la protection sociale et la sécurité des revenus?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10.4 Ciblent les pauvres et les groupes vulnérables?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10.5 Incitent les collectivités locales à participer à leur mise en œuvre?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10.6 Incitent les organisations locales de travailleurs à participer à leur mise en œuvre?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10.7 Incitent les organisations locales d'employeurs à participer à leur mise en œuvre?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10.8 Promeuvent un processus de développement participatif, y compris à travers des partenariats publics et privés?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10.9 Produisent ou utilisent des données suffisantes au niveau local pour favoriser leur mise en œuvre?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10.10 Votre organisation fait-elle des efforts particuliers pour établir un lien entre l'action au niveau local et les opportunités qui s'offrent au niveau mondial?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10.11 Votre organisation a-t-elle identifié des politiques sous-nationales de développement des entreprises et des facteurs juridiques ou réglementaires affectant le développement économique local?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Outils pratiques

- Manuels
- Principes directeurs
- Directives
- Conventions et recommandations
- Codes de conduite
- Matériels didactiques
- Outils promotionnels

Outils de connaissance

- Notes d'orientation
- Travaux de recherche
- Evaluation
- Réseaux de connaissances
- Données et statistiques

Bonnes pratiques

- Afrique
- Asie, Pacifique et Moyen-Orient
- Amérique latine et Caraïbes
- Amérique du Nord
- Europe

La mondialisation a généralement creusé le fossé qui sépare les personnes et les régions potentiellement compétitives et celles qui ne le sont pas. La libéralisation du marché et l'évolution des termes de l'échange exercent un impact sur de nombreuses industries locales et traditionnelles. Cependant, l'importance croissante des micro et des petites entreprises, la tendance à la décentralisation et l'aspiration à un gouvernement plus attentif à tous les niveaux ont mis en lumière le potentiel des stratégies de développement local. Cette double tendance – mondialisation et localisation – doit être prise en compte. Le programme de développement économique local du BIT promeut les capacités et les avantages compétitifs locaux dans le contexte mondial. Il privilégie un processus de développement participatif favorisant la participation de tous les partenaires, la création d'emplois locaux, la mobilisation de ressources pour les investissements privés et publics, la promotion de conditions de travail décentes, la conception de mesures de protection sociale et la réponse aux situations de crise.

Ces efforts sont particulièrement visibles dans le secteur de la construction, où les autorités locales exercent une influence considérable, par exemple à travers les politiques qui réglementent les pratiques de construction locales et/ou la passation de marchés. Les activités de coopération technique du BIT et d'autres organisations internationales se concentrent de plus en plus sur l'action au niveau local, notamment dans des contextes urbains et ruraux spécifiques.

Pour plus d'informations, voir:

<http://www.ilo.org/public/french/dialogue/sector/sectors/constr/local.htm>

et

http://www.ilo.org/dyn/empent/empent.portal?p_lang=EN&p_prog=L

A11 Politiques du marché du travail

Le chômage et l'insécurité de l'emploi touchent l'ensemble des activités humaines. Source d'instabilité, ils affaiblissent un pays et rendent la situation des individus très précaire. C'est pourquoi ces problèmes, à la demande des Etats membres, figurent en bonne place à l'ordre du jour de beaucoup d'organisations internationales. Certes, le système international se doit d'adopter des politiques solides et de donner des conseils avisés, mais le véritable défi consiste à appliquer ces outils pour promouvoir l'emploi et améliorer sa qualité.

	Oui	Non
11.1 Le mandat et les activités de votre organisation sont-ils liés directement ou indirectement aux politiques du marché du travail au niveau national ou local?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Dans l'affirmative, votre organisation:		
11.2 Fournit-elle des données empiriques, montrant des liens de cause à effet entre son mandat et ses activités, et la création et la qualité de l'emploi?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11.3 Donne-t-elle des conseils à propos des politiques actives du marché du travail ou en finance-t-elle (création d'emplois publics, services de l'emploi, formation des travailleurs déplacés, y compris dans les zones rurales, mesures d'incitation pour les petites entreprises, mesures d'incitation pour encourager les entreprises à embaucher, etc.)?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11.4 Fournit-elle des conseils à propos des politiques passives du marché du travail ou en finance-t-elle (assurance chômage, transferts directs aux travailleurs au chômage et à leurs familles)?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11.5 Utilise-t-elle des outils existants et les meilleures pratiques pour les politiques actives ou passives du marché du travail?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11.6 Organise-t-elle des consultations avec des partenaires autres que les gouvernements ou les collectivités locales sur ce thème?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11.7 Fait-elle participer les entreprises et les syndicats?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11.8 Mesure-t-elle l'impact des politiques du marché du travail mises en œuvre?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Outils pratiques

- Manuels
- Principes directeurs
- Directives
- Conventions et recommandations
- Codes de conduite
- Matériels didactiques
- Outils promotionnels

Outils de connaissance

- Notes d'orientation
- Travaux de recherche
- Evaluation
- Réseaux de connaissances
- Données et statistiques

Bonnes pratiques

- Afrique
- Asie, Pacifique et Moyen-Orient
- Amérique latine et Caraïbes
- Amérique du Nord
- Europe

Afin de gravir les degrés du développement, les pays en développement – qui opèrent très souvent dans des environnements instables et défavorables – doivent trouver le moyen de stabiliser et de formaliser progressivement leurs marchés du travail. La stabilisation du marché du travail – qui permet d'améliorer la productivité – implique l'introduction de normes et de politiques du marché du travail. Sans ce soutien institutionnel, des relations de travail productives, plus stables et plus sûres n'auraient jamais pu voir le jour dans les pays développés. L'ancrage de l'emploi privé et public dans un réseau d'institutions du marché du travail (assurance chômage, services de réinsertion, programmes de formation) est une condition préalable de la gestion du changement comme l'indique l'Agenda global pour l'emploi. Cet ancrage institutionnel est également une condition préalable du travail décent qui pourrait difficilement progresser sans le soutien des institutions du marché du travail.

A12 Revenus de l'emploi

Salaires et revenus occupent une grande place dans les politiques économiques et sociales, et donc dans les préoccupations de la plupart des composantes du système international. Pouvoir garantir des salaires justes aux salariés, des revenus justes aux travailleurs indépendants, à la fois dans les zones rurales et dans les zones urbaines, est indispensable pour des raisons économiques et sociales et pour des raisons d'équité, et c'est essentiel pour que les politiques mises en œuvre soient jugées légitimes et soient durables. Toute réforme, tout projet, dans quelque domaine d'activité que ce soit, est, en dernière analyse, lié aux salaires ou revenus des travailleurs. Sans leur engagement et leur soutien, toute tentative de modifier les conditions existantes échouera.

	Oui	Non
12.1 Votre organisation promeut-elle directement ou indirectement l'obtention de salaires et de revenus du travail justes, y compris dans l'économie informelle et les zones rurales?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12.2 Dans ses politiques, stratégies, programmes et activités, votre organisation tient-elle compte de la législation sur les salaires minima?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12.3 Associe-t-elle les organisations d'employeurs et de travailleurs aux discussions relatives aux salaires ou aux revenus du travail?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12.4 Les politiques, stratégies, programmes et activités de votre organisation prennent-ils en compte les revenus minima des travailleurs de l'économie informelle et des travailleurs indépendants?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12.5 Les politiques, stratégies, programmes et activités veillent-ils à promouvoir l'équité de rémunération dans les activités mises en œuvre par votre organisation?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12.6 Promeuvent-ils la négociation collective?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Outils pratiques

- Manuels
- Principes directeurs
- Directives
- Conventions et recommandations
- Codes de conduite
- Matériels didactiques
- Outils promotionnels

Outils de connaissance

- Notes d'orientation
- Travaux de recherche
- Evaluation
- Réseaux de connaissances
- Données et statistiques

Bonnes pratiques

- Afrique
- Asie, Pacifique et Moyen-Orient
- Amérique latine et Caraïbes
- Amérique du Nord
- Europe

Les salaires représentent un coût pour les employeurs, mais ils sont aussi un moyen d'améliorer la productivité; ils influencent donc souvent les stratégies concurrentielles des entreprises, tout en étant, pour les travailleurs, la principale source de revenus. C'est souvent au niveau des salaires que s'observe la discrimination, par exemple entre hommes et femmes, entre les travailleurs âgés et les plus jeunes, entre le secteur public et le secteur privé. Les salaires et autres revenus du travail jouent aussi un rôle déterminant dans la politique de recettes et de dépenses de l'Etat et, plus largement, dans la politique macroéconomique, du fait de leur relation avec la demande, l'inflation, l'emploi et la pauvreté. Le BIT a mis au point des outils pour traiter certains de ces problèmes – bas salaires et fixation de salaires minima, négociation collective, coûts de main-d'œuvre, discrimination salariale, fixation des salaires dans le secteur public, systèmes de salaires, etc. Ces problèmes sont traités dans plusieurs normes internationales du travail, qui portent notamment sur les salaires minima, la discrimination salariale et la protection des salaires.

Pour plus d'informations, voir:

<http://www.ilo.org/public/french/protection/condtrav>

A13 Emploi des jeunes

Les jeunes constituent un groupe particulièrement vulnérable en matière d'emploi. Il est indispensable de mettre au point une approche globale à cet égard parmi ceux qui travaillent pour le développement. Pour promouvoir l'emploi des jeunes, il faut notamment améliorer le système éducatif et le système de santé (par exemple prévention du VIH/sida), combattre la toxicomanie et la criminalité, faciliter la transition de l'école au travail, et pouvoir compter sur des marchés du travail qui fonctionnent bien. Les jeunes disposent d'une plus grande capacité d'innovation et d'un meilleur potentiel en matière de technologies et de communications et une grande adaptabilité aux changements économiques. Les jeunes constituent donc un groupe cible très important pour améliorer la situation économique et sociale, et promouvoir la croissance, la cohésion sociale et le développement durable.

	Oui	Non
13.1 Dans son champ d'activité, votre organisation promeut-elle, directement ou indirectement, l'emploi des jeunes, femmes et hommes, dans les zones rurales tout comme dans les zones urbaines (par exemple formation, développement de l'esprit d'entreprise, services de développement des entreprises, microfinancement, services du marché du travail)?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13.2 Les activités de votre organisation ont-elles une incidence sur l'emploi des jeunes, d'une manière ou d'une autre?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13.3 Votre organisation évalue-t-elle l'impact de ses activités sur l'emploi des jeunes?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13.4 Dans ses activités relatives à des problèmes sociaux (par exemple toxicomanie, criminalité, VIH/sida, analphabétisme, politiques démographiques), votre organisation accorde-t-elle une attention particulière à la création d'emplois pour les jeunes, femmes et hommes?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13.5 Les programmes d'éducation et de formation comprennent-ils des dispositions spécifiques (orientation, services de l'emploi, de placement, etc.) pour aider les jeunes, femmes et hommes, à passer de l'école au monde du travail?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13.6 Votre organisation associe-t-elle activement les jeunes à l'identification de leurs besoins?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Outils pratiques

- Manuels
- Principes directeurs
- Directives
- Conventions et recommandations
- Codes de conduite
- Matériels didactiques
- Outils promotionnels

Outils de connaissance

- Notes d'orientation
- Travaux de recherche
- Evaluation
- Réseaux de connaissances
- Données et statistiques

Bonnes pratiques

- Afrique
- Asie, Pacifique et Moyen-Orient
- Amérique latine et Caraïbes
- Amérique du Nord
- Europe

Un grand nombre de jeunes sont formés à des compétences pour lesquelles la demande est faible, voire inexistante, ou sont dépourvus des compétences fondamentales exigées par le marché du travail actuel.

Pour combattre le chômage des jeunes diplômés, il faut:

- associer les employeurs à l'identification des besoins de compétences et assurer la formation des jeunes dans les entreprises;
- mettre l'accent sur les compétences de base nécessaires à la vie active (travail en équipe, résolution de problèmes, compétences permettant de tirer parti des dernières informations) et aussi sur les compétences en matière d'entrepreneuriat;
- améliorer orientation professionnelle, conseil et services de l'emploi;
- promouvoir l'acquisition du savoir tout au long de la vie.

Dans de nombreux pays, les jeunes femmes obtiennent de meilleurs résultats que les jeunes hommes dans le système éducatif et, pourtant, elles ont davantage de mal à trouver leur place sur le marché du travail.

Les politiques et programmes visant à promouvoir l'emploi des jeunes doivent accorder une attention particulière à la discrimination fondée sur le sexe. Les jeunes femmes issues de groupes ethniques minoritaires ou handicapées sont celles qui doivent faire face à la discrimination la plus marquée et qui sont les plus défavorisées.

Même lorsqu'ils sont diplômés, les jeunes ont parfois bien du mal à trouver un emploi, car ils n'ont pas d'expérience professionnelle. Les employeurs indiquent souvent que l'expérience professionnelle est le critère qu'ils jugent le plus important.

Il faut étudier les moyens d'associer l'enseignement à la formation et à l'apprentissage. Le système dual, associant les organisations d'employeurs et de travailleurs à la conception et à la mise en œuvre, s'est révélé efficace.

Pour plus d'informations, voir:

<http://www.ilo.org/public/english/employment/yett/>

A14 Réponse aux crises

La coordination des efforts est indispensable en cas de crise. L'urgence des actions à entreprendre interdit de gaspiller des ressources et du temps en longues discussions ou mises au point. Il faut s'être préparé à ce genre de situation. Quand un conflit armé éclate ou qu'une catastrophe naturelle se produit, il y a toutes sortes d'éléments à prendre en compte, le plus important étant, bien entendu, de sauver des vies. Il faut s'attacher à régler les problèmes les plus urgents mais en leur trouvant des solutions durables. A cet égard, la question de l'emploi est cruciale. Comment assurer un retour à la normale? Que faire face aux pertes humaines et aux conséquences économiques? Comment faire pour que la vie reparte, pour reconstruire l'infrastructure, les réseaux sociaux, les familles, les services publics, les institutions sociales, etc.? Il est indispensable d'adopter une approche transversale en accordant la place qu'ils méritent à l'emploi et au travail décent.

	Oui	Non
14.1 Face à une crise, qu'elle soit provoquée par un conflit armé, une catastrophe naturelle, une dégradation de la situation financière ou économique ou encore une transition sociopolitique difficile, votre organisation considère-t-elle généralement la création d'emplois comme un élément capital dont il faut s'occuper immédiatement?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14.2 Votre organisation considère-t-elle que la création d'emplois fait partie intégrante des secours humanitaires immédiats?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14.3 Votre organisation considère-t-elle que la création d'emplois et autres possibilités de revenus font partie des activités de reconstruction après une crise?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14.4 Dans les activités de reconstruction qui suivent une crise, votre organisation donne-t-elle la priorité aux techniques à haute intensité de main-d'œuvre?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14.5 Votre organisation envisage-t-elle des actions préventives en matière d'emploi à mettre en œuvre en cas de crise future?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Outils pratiques

- Manuels
- Principes directeurs
- Directives
- Conventions et recommandations
- Codes de conduite
- Matériels didactiques
- Outils promotionnels

Outils de connaissance

- Notes d'orientation
- Travaux de recherche
- Evaluation
- Réseaux de connaissances
- Données et statistiques

Bonnes pratiques

- Afrique
- Asie, Pacifique et Moyen-Orient
- Amérique latine et Caraïbes
- Amérique du Nord
- Europe

En cas de crise, l'attention se porte en général sur les secours d'urgence, sur les aspects humanitaires, et beaucoup moins sur les pertes d'emplois, sur la nécessité de donner à chacun des moyens de subsistance. La croissance de l'emploi n'est souvent prise en compte qu'à un stade ultérieur – celui de la reconstruction.

En prenant en compte les questions d'emploi dès le début de l'action humanitaire, nous répondons aux besoins des personnes qui ont perdu leurs emplois et leurs moyens de subsistance et de celles qui, pour la première fois, sont confrontées à la nécessité de gagner leur vie – par exemple, les soldats démobilisés, les veuves, les réfugiés.

Lorsque les crises débouchent sur un chômage massif, sur une aggravation de la pauvreté, sur une paralysie de l'activité, il est particulièrement important de lancer des programmes de travaux publics à haute intensité de main-d'œuvre afin d'injecter du pouvoir d'achat et de redonner foi dans l'avenir.

Pour plus d'informations, voir:

<http://www.ilo.org/crisis>

En cas de crise, il faut pouvoir compter sur des partenariats efficaces avec tous les acteurs de la communauté internationale qui ont la volonté de coopérer.

Le BIT a adopté une stratégie qui vise à optimiser les synergies, l'efficacité, la légitimité de l'action, la mobilisation des ressources et à permettre aux partenaires sociaux – employeurs et travailleurs – et à leurs organisations d'influer sur les programmes afin de favoriser le travail décent dans les lieux touchés par une crise.

La nécessité pour le système des Nations Unies d'adopter une position commune concernant la dimension socio-économique de la réponse aux crises a récemment conduit différentes organisations à travailler à un cadre propre à promouvoir l'emploi et les autres moyens de subsistance après une crise. Par exemple, en cas de conflit armé, trois phases peuvent être distinguées: efforts immédiats de relèvement, transition, développement. Les trois phases ont différentes implications parallèlement au processus de consolidation de la paix. La première phase est axée sur l'alimentation, la santé, la sécurité des personnes, les transferts d'argent, l'assistance psychosociale et les normes fondamentales du travail, la deuxième sur la reconstruction communautaire (par exemple, microcrédit, formation, production vivrière, services de l'emploi) et la troisième, celle du développement, sur l'accès à un travail décent.

A15 Migrations internationales

Les migrations internationales motivées par la recherche d'un travail, d'une formation ou de meilleures conditions de vie sont devenues l'une des questions les plus controversées de l'agenda international. Elles sont stimulées par l'image véhiculée par les médias qui montre combien l'écart se creuse entre riches et pauvres à l'intérieur des pays et entre pays riches et pays pauvres. Pour éviter les pires dangers qui accompagnent ce phénomène, notamment la traite des êtres humains, il faut adopter une approche intégrée applicable dans les pays d'origine et dans les pays de destination. A cette fin, il faut examiner avec soin le mandat de chaque organisation et déterminer les mesures qui peuvent être prises pour tirer le meilleur parti des migrations en termes d'emploi – sur les plans quantitatif et qualitatif – et minimiser leurs inconvénients. Les migrations ne sont pas motivées uniquement par la recherche d'un emploi. Beaucoup d'autres facteurs entrent en ligne de compte: démographie, religion, culture, politique, guerres, etc. En tout cas, le dénominateur commun est qu'il faut veiller à assurer, par l'emploi, la subsistance des migrants.

		Oui	Non
15.1	Votre organisation a-t-elle un mandat qui la conduit à s'occuper directement ou indirectement de la question des migrations internationales?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15.2	Vos activités ordinaires visent-elles les travailleurs migrants en tant que travailleurs ou bénéficiaires?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15.3	Votre organisation promeut-elle une réglementation des migrations de main-d'œuvre?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15.4	Votre organisation promeut-elle l'intégration des travailleurs migrants dans les lieux où ils travaillent et les sociétés où ils vivent?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15.5	Votre organisation s'attache-t-elle à combattre la discrimination contre les travailleurs migrants dans les pays de destination?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15.6	Vos activités ont-elles porté sur les effets négatifs que les migrations de main-d'œuvre peuvent avoir sur le développement des pays d'origine (par exemple, fuite des cerveaux)?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15.7	Vos activités visent-elles à maximiser les retombées positives des migrations pour les pays d'origine, par exemple une utilisation productive de l'argent envoyé par les migrants et des compétences qu'ils ont acquises?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15.8	Votre organisation a-t-elle jamais aidé un pays à évaluer de manière réaliste ses besoins de travailleurs migrants, par exemple sur la base de projections des données démographiques et économiques et notamment du marché du travail?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15.9	Votre organisation a-t-elle utilisé des instruments-cadres ou normatifs (par exemple les conventions n°s 97 et 143 de l'OIT ou la Convention internationale sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leurs familles) pour concevoir des mesures propres à optimiser l'impact des migrations de main-d'œuvre sur l'emploi et le développement et à protéger les travailleurs migrants?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15.10	Votre organisation a-t-elle formulé des mesures spécifiquement adaptées aux besoins des travailleuses migrantes?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Outils pratiques

- Manuels
- Principes directeurs
- Directives
- Conventions et recommandations
- Codes de conduite
- Matériels didactiques
- Outils promotionnels

Outils de connaissance

- Notes d'orientation
- Travaux de recherche
- Evaluation
- Réseaux de connaissances
- Données et statistiques

Bonnes pratiques

- Afrique
- Asie, Pacifique et Moyen-Orient
- Amérique latine et Caraïbes
- Amérique du Nord
- Europe

Compte tenu de l'évolution démographique et du rythme inégal du développement selon les pays, il faut s'attendre à ce que les migrations se poursuivent et même qu'elles s'accroissent, ce qui peut être tout à la fois lourd de menaces ou riche de promesses pour les pays d'origine comme pour les pays de destination. Nombreux sont les facteurs à prendre en compte: droits de l'homme, déterminants sociaux et économiques des migrations nationales et internationales de travailleurs, impact financier de l'argent envoyé dans leurs pays d'origine par les travailleurs émigrés, inclusion des questions relatives aux migrations dans le dialogue social, protection sociale, discrimination, traite des êtres humains, criminalité. Les Etats peuvent être aidés à améliorer la gestion et la gouvernance des migrations de main-d'œuvre, à protéger et promouvoir les droits des travailleurs migrants et à optimiser l'impact du phénomène sur le développement. Le BIT a établi un *Cadre multilatéral pour les migrations de main-d'œuvre: principes et lignes directrices non contraignants pour une approche des migrations de main-d'œuvre fondée sur les droits*. Ce cadre, fondé sur les meilleures pratiques et les instruments internationaux, offre un certain nombre d'orientations pour l'élaboration ou le renforcement des politiques applicables aux migrations de main-d'œuvre et pour leur mise en œuvre.

Pour plus d'informations, voir:

<http://www.ilo.org/public/french/protection/migrant/index.htm>

et

http://www.un.org/esa/population/publications/UN_GCIM/UN_GCIM_ITTMIG.pdf

L'argent envoyé par les travailleurs émigrés représente une source importante de devises pour les pays dont un grand nombre de ressortissants travaillent à l'étranger. Il peut être transféré par des banques ou passer par des circuits parallèles. Il faudrait faire en sorte que la majeure partie soit acheminée par les circuits officiels, à la fois pour protéger les avoirs des migrants et pour que cet argent puisse être utilisé au mieux au service du développement des pays d'origine. Il est capital également que l'argent que les émigrés envoient au pays ou qu'ils rapatrient quand ils rentrent chez eux soit investi de façon productive. Pour promouvoir un investissement productif de l'argent des travailleurs émigrés, il faut:

- réduire le coût des transferts, notamment en facilitant l'accès aux services financiers, en réduisant les coûts de transaction, en offrant des incitations fiscales et en favorisant la concurrence entre institutions financières;
- promouvoir l'efficacité et la transparence des marchés des devises et améliorer les services bancaires à la disposition des migrants, notamment en veillant à ce qu'il en existe en milieu rural dans les pays d'origine;
- promouvoir et encourager par des incitations la création d'entreprises et leur essor, y compris les initiatives transnationales et le développement de micro-entreprises par les travailleurs et travailleuses dans leurs pays d'origine et leurs pays de destination.

Pour plus d'informations, voir:

<http://www.ilo.org/public/french/protection/migrant/index.htm>

et

http://www.un.org/esa/population/publications/UN_GCIM/UN_GCIM_ITTMIG.pdf

Protection sociale

B1	Politiques de protection sociale	40
B2	Protection contre les risques	42
B3	Sécurité du lieu de travail	44
B4	Santé et travail	46
B5	Conditions de travail équitables	48
B6	Régimes de pensions	50

B. Protection sociale

La justice sociale exige que des politiques spécifiques soient mises en œuvre pour promouvoir l'équité, l'objectif étant notamment de mettre un terme à la discrimination sur le marché du travail et de favoriser l'insertion et la cohésion sociales. Ces politiques ne seront durables que si elles sont réalistes du point de vue économique et social et du point de vue de leur coût. Les débats actuels sur les politiques de développement accordent de plus en plus d'importance aux transferts sociaux en tant que moyen de combattre la pauvreté, de favoriser la cohésion sociale et d'aider à l'édification des nations. Les mesures de protection sociale qui visent à réduire les risques pour la vie, la santé et le bien-être des travailleurs sont un investissement important qui a aussi pour effet de stimuler la productivité et de préserver la stabilité sociale. Ces mesures doivent associer prévention des risques, protection des droits et intégration des groupes vulnérables – par exemple, les travailleurs migrants et les personnes touchées par le VIH/sida.

Les programmes de protection sociale doivent être considérés non seulement comme des filets de sécurité qui protègent les revenus, la capacité de consommation, mais aussi comme un investissement dans le capital humain. C'est un facteur productif. Ils aident chacun à faire face aux aléas de la vie, ils facilitent la gestion du changement et ils contribuent à la stabilisation de l'économie.

Pour plus d'informations sur la protection sociale, voir:

<http://www.ilo.org/public/french/protection>

B1 Politiques de protection sociale

L'un des buts les plus importants du système international est de maintenir la paix sociale et la cohésion sociale aux niveaux national et international. Les conflits sociaux, où qu'ils éclatent, montrent combien il est important de mettre en place des systèmes de protection sociale viables, l'objectif généralement admis étant de protéger non seulement les travailleurs, y compris ceux du secteur informel, mais aussi leurs familles. A cette fin, les gouvernements doivent coopérer avec les travailleurs et les employeurs et, avec l'aide du système international, trouver les moyens financiers nécessaires. Pour obtenir de bons résultats, solidarité et coopération sont indispensables à l'intérieur de chaque groupe et entre groupes.

Quelle que soit leur mission, toutes les organisations ont à s'occuper de questions qui ont un rapport avec la protection sociale. Elles travaillent avec des collectivités locales ou des gouvernements qui doivent trouver les moyens de financer tout ou partie des régimes de protection. Par ailleurs, elles participent au débat international sur ces questions et à l'élaboration des politiques à appliquer dans ce domaine. Chacune traite directement ou indirectement des mesures nécessaires pour assurer un minimum de protection aux groupes vulnérables – personnes non qualifiées, malades ou handicapées, ménages pauvres, enfants, femmes, population âgée, groupes déplacés par des conflits ou des catastrophes naturelles, migrants. La protection sociale est la base de la paix.

		Oui	Non
1.1	Les avis que votre organisation donne aux Etats membres ont-ils un rapport avec les mécanismes de protection sociale qui visent à préserver le bien-être des travailleurs, y compris ceux du secteur informel, et de leurs familles, ou ont-ils un effet sur ces mécanismes?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.2	Les politiques, stratégies, programmes et activités de votre organisation visent-ils à la mise en place de mécanismes de protection sociale destinés à promouvoir la paix sociale et la stabilité de la société?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.3	S'attachent-ils à promouvoir les capacités physiques et mentales des travailleurs, y compris ceux du secteur informel?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.4	Tiennent-ils compte des effets d'une amélioration de la santé et de la sécurité au travail sur la productivité des entreprises et de l'économie nationale?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.5	Contribuent-ils à promouvoir une augmentation du taux d'activité, notamment des femmes?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.6	Contribuent-ils à éviter des impacts négatifs sur la demande de main-d'œuvre des entreprises des secteurs public et privé?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.7	Les mécanismes sociaux suggérés sont-ils conçus, mis en œuvre et évalués avec la participation des organisations d'employeurs et de travailleurs et d'autres groupes concernés?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

		Oui	Non
1.8	Votre organisation contribue-t-elle directement ou indirectement à la mise en place de systèmes de financement des régimes de protection sociale qui soient abordables pour les travailleurs, les employeurs, l'Etat ou d'autres parties prenantes?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.9	Les activités de votre organisation contribuent-elles à la création de mécanismes informels d'assurance contre les risques et les incertitudes afin d'atténuer la pauvreté en l'absence de mécanismes officiels?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.10	Vos activités ont-elles été affectées par des problèmes sociaux majeurs (conflits armés, violence et criminalité, famines, urgences sanitaires, crises économiques, analphabétisme, etc.)?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.11	Ces problèmes ont-ils déclenché des décisions qui ont conduit à des mesures visant à remédier aux effets de ces problèmes	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Outils pratiques

- Manuels
- Principes directeurs
- Directives
- Conventions et recommandations
- Codes de conduite
- Matériels didactiques
- Outils promotionnels

Outils de connaissance

- Notes d'orientation
- Travaux de recherche
- Evaluation
- Réseaux de connaissances
- Données et statistiques

Bonnes pratiques

- Afrique
- Asie, Pacifique et Moyen-Orient
- Amérique latine et Caraïbes
- Amérique du Nord
- Europe

B2 Protection contre les risques

Toutes les activités humaines s'accompagnent aujourd'hui de plus en plus de risques et d'incertitudes. Les Etats membres, qu'il s'agisse de pays industrialisés ou de pays en développement, doivent trouver les moyens d'en protéger leur population. Le chômage est l'un de ces risques mais ce n'est pas le seul. Pour exemple, les risques qui pèsent sur la santé des personnes, accrus par le développement des voyages internationaux, et les risques liés aux catastrophes naturelles et aux situations de conflits sont pour les Etats membres des préoccupations auxquelles le système international doit répondre.

		Oui	Non
2.1	Le mandat de votre organisation a-t-il un lien direct ou indirect avec une forme ou une autre de protection de tel ou tel groupe contre les risques?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.2	Votre organisation aide-t-elle des pays à étendre le champ de la sécurité sociale?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.3	Aide-t-elle des pays à mettre en place un système adéquat de sécurité des revenus dans les villes ou en milieu rural?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.4	Aide-t-elle des pays à assurer des prestations de base en matière de santé aux travailleurs du secteur formel et à leurs familles?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.5	Aide-t-elle des pays à assurer des prestations de base en matière de santé aux travailleurs du secteur informel et à leurs familles?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.6	Les avis que votre organisation donne aux Etats membres traitent-ils des principes à respecter sur le plan financier et en matière de gouvernance pour que les prestations soient effectivement disponibles lorsqu'il le faut et que les ressources ne soient pas gaspillées?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.7	Vos activités aident-elles les pays à offrir toute une gamme de prestations en espèces pour aider les travailleurs et les employeurs à faire face aux risques de maladie, de chômage, de maternité et d'invalidité?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.8	Contribuent-elles à protéger les femmes et les hommes des secteurs formel et informel contre le risque de pauvreté?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.9	Contribuent-elles à protéger les ruraux contre le risque de pauvreté?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.10	Concevez-vous des systèmes de sécurité des revenus en les liant aux marchés du travail?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.11	Les domaines sur lesquels portent les politiques, stratégies, programmes et activités de votre organisation sont-ils affectés par la restructuration de l'activité économique, les délocalisations, les pertes d'emplois, la reconversion des travailleurs ou la fermeture d'entreprises?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.12	Votre organisation prend-elle en considération ces risques dans toutes ses activités?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Outils pratiques

- Manuels
- Principes directeurs
- Directives
- Conventions et recommandations
- Codes de conduite
- Matériels didactiques
- Outils promotionnels

Outils de connaissance

- Notes d'orientation
- Travaux de recherche
- Evaluation
- Réseaux de connaissances
- Données et statistiques

Bonnes pratiques

- Afrique
- Asie, Pacifique et Moyen-Orient
- Amérique latine et Caraïbes
- Amérique du Nord
- Europe

La protection contre le chômage a d'autant plus d'importance que les changements qui peuvent se produire dans une économie aujourd'hui mondialisée sont difficiles à prévoir. Cependant, cette protection existe dans peu de pays. Comment délimiter et financer cette protection, de manière à éviter des préjugés inopportuns? Comment la lier aux cycles économiques, tout en évitant de créer des cercles vicieux? Comment associer gouvernements, employeurs et travailleurs? Autant de questions qu'il n'est pas facile de régler. Nombreuses sont les options à avoir été proposées. Une chose est sûre: il est indispensable de protéger les travailleurs, y compris ceux du secteur informel, contre les soubresauts cycliques de l'économie.

Flexibilisation et externalisation, par exemple dans le secteur de la construction, ont eu un impact négatif sur la protection des travailleurs. Dans beaucoup de pays, certains employeurs ne cotisent pas à la caisse de sécurité sociale pour les travailleurs temporaires. Il s'ensuit que les travailleurs qui en auraient le plus besoin sont dépourvus de protection: ils n'ont pas accès aux soins de santé, ils ne bénéficient pas de congés payés, ils ne perçoivent aucune indemnité quand ils ne peuvent pas travailler pour cause de chômage, de maladie, d'accident ou de vieillesse. Il est capital de trouver les moyens de protéger ces travailleurs afin d'éviter les conflits sociaux et de faire reculer la pauvreté.

B3 Sécurité du lieu de travail

Santé et sécurité au travail représentent une préoccupation majeure pour les travailleurs, les employeurs et les gouvernements. Beaucoup d'organisations internationales s'occupent directement ou indirectement de cette question aux implications multiples: réalisation des projets d'infrastructure, rôle du système de santé, conditions de travail des groupes vulnérables, y compris les migrants, contribution potentielle des nouvelles technologies à l'amélioration des conditions de travail, contrôles et inspections effectués par les collectivités locales et les gouvernements, contribution du système éducatif à la suppression des risques, rôle majeur de la gouvernance.

		Oui	Non
3.1	Votre organisation promeut-elle directement ou indirectement des systèmes de santé et de sécurité propres à éviter les accidents du travail ou donne-t-elle des avis à ce sujet?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.2	Votre organisation aide-t-elle les Etats membres à mettre au point des systèmes et plans d'action nationaux cohérents en matière de sécurité et de santé au travail?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.3	Votre organisation s'occupe-t-elle des problèmes de sécurité dans les métiers à hauts risques – par exemple, dans l'agriculture, la pêche, la foresterie, les industries extractives, le bâtiment, l'énergie, etc.?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.4	Les politiques adoptées pour améliorer les conditions de travail, notamment dans l'économie informelle, visent-elles à éliminer les risques qui pèsent sur la sécurité et la santé?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.5	S'attachent-elles à promouvoir une culture préventive de la sécurité et de la santé au travail, favorisant ainsi une hausse durable de la productivité?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.6	Dans ses domaines d'action spécifiques, votre organisation s'occupe-t-elle spécifiquement de la sécurité et de la santé des travailleurs qui participent aux activités, directement ou indirectement?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.7	Les politiques nationales de sécurité et de santé au travail qui sont appuyées par votre organisation sont-elles élaborées en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.8	La mise en œuvre de ces politiques sur le lieu de travail est-elle appuyée par les services d'inspection du travail des pays concernés?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.9	S'appuie-t-elle sur la participation active des travailleurs et des employeurs?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Outils pratiques

- Manuels
- Principes directeurs
- Directives
- Conventions et recommandations
- Codes de conduite
- Matériels didactiques
- Outils promotionnels

Outils de connaissance

- Notes d'orientation
- Travaux de recherche
- Evaluation
- Réseaux de connaissances
- Données et statistiques

Bonnes pratiques

- Afrique
- Asie, Pacifique et Moyen-Orient
- Amérique latine et Caraïbes
- Amérique du Nord
- Europe

Il y a des lois qui régissent la sécurité des bâtiments après leur construction afin de protéger leurs occupants. Il y a aussi des lois qui définissent les règles à suivre durant la construction de ces bâtiments pour protéger les travailleurs. Dans la pratique, il n'y a guère de synergies entre ces deux catégories de lois. On trouve des entrepreneurs qui bafouent la réglementation du travail mais respectent à la lettre les autres règles – et vice versa. Il y a donc des synergies à exploiter – par exemple, en veillant au respect des règlements, en formant les fonctionnaires et autres mandants, en s'attachant à promouvoir la responsabilité sociale des entreprises, etc.

Pour plus d'informations, voir:

<http://www.ilo.org/public/french/dialogue/sector/sectors/constr/global.htm>

Le secteur de la construction est un important gisement d'emplois dans les pays pauvres mais nombreux sont les problèmes qui s'y posent: conditions de travail des travailleurs migrants ou informels, manque de qualifications de la main-d'œuvre, recours croissant à la sous-traitance aboutissant à des relations triangulaires. En outre, c'est l'un des secteurs les plus dangereux au monde. Les ouvriers du bâtiment ont trois ou quatre fois plus de risques que les autres travailleurs de mourir d'un accident du travail dans les pays industrialisés et de trois à six fois plus de risques dans les pays en développement. Beaucoup de conventions et de recommandations de l'OIT et de recueils de directives pratiques du BIT traitent de la sécurité.

Pour plus d'informations, voir:

<http://www.ilo.org/public/french/dialogue/sector/sectors/constr/health.htm>

B4 Santé et travail

La santé est un souci majeur pour la plupart des organisations internationales. C'est un problème d'autant plus grave dans le monde du travail qu'elle peut être à la base de discriminations et qu'elle exige un gros effort financier de la part de l'Etat et des entreprises. L'éducation et la participation active de l'Etat et des partenaires sociaux représentés par les organisations d'employeurs et de travailleurs sont cruciales dans la promotion de la santé et de la sécurité au travail.

		Oui	Non
4.1	Votre organisation s'attache-t-elle directement ou indirectement à promouvoir l'accès des travailleurs et de leurs familles à un minimum de services de santé de qualité?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.2	Promeut-elle l'accès des travailleuses à ces services?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.3	Promeut-elle l'accès des travailleurs du secteur informel à ces services?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.4	Promeut-elle l'accès des travailleurs ruraux à ces services?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.5	Vos activités visent-elles à promouvoir la mise en œuvre de programmes de prévention?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.6	Vos activités visent-elles à promouvoir l'information sur la santé au travail et la protection?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.7	Votre organisation s'attache-t-elle activement à promouvoir des politiques propres à aider les personnes touchées par le VIH/sida à trouver un emploi?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.8	Votre organisation est-elle au fait de discriminations dont auraient pu faire l'objet des travailleurs porteurs du VIH ou tuberculeux dans le cadre d'activités qu'elle appuie?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.9	Votre organisation promeut-elle des politiques de prévention de la transmission du VIH au travail et des mesures d'indemnisation des travailleurs infectés par le VIH dans le cadre de leur travail?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.10	Votre organisation envisage-t-elle ou promeut-elle, sur les lieux de travail, des mesures environnementales propres à prévenir ou réduire la transmission par voie aérogène de la tuberculose et, le cas échéant, du SRAS, de la grippe aviaire et autres maladies transmissibles?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.11	Votre organisation promeut-elle des services de contrôle appropriés, pour les travailleurs et leurs familles, en vue du dépistage et de la gestion de la tuberculose ou du VIH/sida conformément aux normes internationales applicables?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.12	Votre organisation aide-t-elle à renforcer la législation, les politiques et l'éducation pour combattre la stigmatisation et la discrimination et promouvoir les droits des travailleurs tuberculeux ou affectés par le VIH/sida sur le lieu de travail?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Outils pratiques

- Manuels
- Principes directeurs
- Directives
- Conventions et recommandations
- Codes de conduite
- Matériels didactiques
- Outils promotionnels

Outils de connaissance

- Notes d'orientation
- Travaux de recherche
- Evaluation
- Réseaux de connaissances
- Données et statistiques

Bonnes pratiques

- Afrique
- Asie, Pacifique et Moyen-Orient
- Amérique latine et Caraïbes
- Amérique du Nord
- Europe

B5 Conditions de travail équitables

Les gouvernements ne se soucient pas uniquement des taux d'emploi et des taux de chômage mais aussi de la qualité des emplois car ils sont conscients, au même titre que les travailleurs et les employeurs, des conséquences que peuvent avoir de mauvaises conditions de travail. Il faut donner aux travailleurs et travailleuses la possibilité de jouer leur rôle de citoyen, de se cultiver et de s'instruire, de concilier travail et vie familiale, de participer à la vie de la collectivité, d'avoir du temps pour leurs loisirs, etc. Cette façon d'envisager le cycle de vie touche à toutes sortes de questions dont s'occupe le système international: éducation, droits de l'homme, population et démographie, santé, loisirs tels que le tourisme, etc. Par ailleurs, des questions telles que la discrimination ou le harcèlement au travail retiennent de plus en plus l'attention de la communauté internationale.

		Oui	Non
5.1	Votre organisation promeut-elle directement ou indirectement des mesures visant à éviter la discrimination au travail, que cette discrimination soit fondée sur le sexe, la race, l'ethnie ou encore l'extraction sociale?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5.2	Votre organisation promeut-elle un juste équilibre entre travail et responsabilités familiales des hommes et des femmes (par exemple, développement des services de garde des enfants)?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5.3	Vos activités appuient-elles directement ou indirectement la protection de la maternité et la mise en œuvre effective des mesures y relatives?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5.4	Appuient-elles l'élaboration de politiques cohérentes et globales propres à améliorer le respect de la dignité des travailleurs et à augmenter la productivité (par exemple, prévention de la violence et du harcèlement sexuel au travail)?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5.5	Vos politiques, stratégies, programmes et activités promeuvent-ils directement ou indirectement la protection des travailleurs pour ce qui concerne le temps de travail, notamment la durée quotidienne et hebdomadaire du travail, les horaires et les congés annuels payés?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5.6	Votre organisation a-t-elle analysé comment les conventions fondamentales relatives au temps de travail sont respectées dans les activités qu'elle exécute, finance ou appuie au niveau local ou national?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Outils pratiques

- Manuels
- Principes directeurs
- Directives
- Conventions et recommandations
- Codes de conduite
- Matériels didactiques
- Outils promotionnels

Outils de connaissance

- Notes d'orientation
- Travaux de recherche
- Evaluation
- Réseaux de connaissances
- Données et statistiques

Bonnes pratiques

- Afrique
- Asie, Pacifique et Moyen-Orient
- Amérique latine et Caraïbes
- Amérique du Nord
- Europe

Dès sa création en 1919, l'OIT s'est préoccupée de la question du temps de travail et en a d'ailleurs fait l'objet de sa première convention. Bien des améliorations restent possibles en ce qui concerne la durée du travail et les périodes de repos hebdomadaires et annuelles. La mondialisation, la technologie et les nouveaux modes de consommation ont eu un gros impact sur le temps de travail et son organisation. Le BIT a mis au point différents outils concernant le travail à plein temps ou à temps partiel, la durée du travail, les heures supplémentaires, l'organisation du travail (horaires flexibles, aménagements atypiques du temps de travail), les périodes de repos, les normes régissant les heures travaillées et le travail de nuit, etc. Ces outils sont destinés à aider les travailleurs, les employeurs et les gouvernements à concevoir et mettre en œuvre des politiques et pratiques nationales appropriées.

Pour plus d'informations, voir:

<http://www.ilo.org/public/english/protection/condtrav/time/index.htm>

B6 Régimes de pensions

La question des pensions a des implications multiples: politiques démographiques et sanitaires, conditions macroéconomiques, pauvreté aux niveaux local et national, gouvernance et parties prenantes, degré d’informalité, etc. Le vieillissement de la population dans les pays industrialisés et dans certains pays en développement, le changement des régimes de protection dans d’autres pays à la suite de crises économiques ou budgétaires et beaucoup d’autres facteurs encore ont entraîné dans le monde entier un débat sur le fonctionnement des régimes de pensions. La question est de savoir comment chaque génération doit aider la précédente et quel doit être le rôle de l’Etat en tant que fournisseur de services publics de base.

		Oui	Non
6.1	Votre organisation promeut-elle directement ou indirectement, sous une forme ou sous une autre, des prestations de vieillesse, d’invalidité ou de survivants en faveur de tel ou tel groupe de population?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
En cas de réponse négative:			
6.1.1.	Votre organisation a-t-elle été confrontée à des problèmes liés au vieillissement de la population et ont-ils eu un impact sur vos activités?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6.1.2.	Votre organisation s’est-elle occupée de problèmes liés à l’invalidité ou au handicap dans différents secteurs ou activités?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6.1.3.	Votre organisation s’est-elle occupée de familles dont le chef avait été blessé ou tué à l’occasion de conflits armés, de crises économiques ou sociales, de catastrophes naturelles, par suite de toxicomanie, etc.?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
En cas de réponse positive:			
6.2	Les politiques, stratégies, programmes et activités promeuvent-ils des régimes de pensions garantissant aux travailleurs un revenu d’un niveau prévisible au moins supérieur au seuil national de pauvreté?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6.3	Promeuvent-ils des mécanismes visant à assurer des prestations analogues aux travailleurs ruraux ou aux travailleurs du secteur informel?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6.4	Favorisent-ils l’activité des travailleurs âgés et facilitent-ils la transition entre vie active et retraite?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6.5	Garantissent-ils que les cotisations (versées par les travailleurs et employeurs du secteur formel ou l’Etat) ne sont pas gaspillées (compte tenu des tendances économiques et démographiques)?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6.6	Promeuvent-ils le placement des réserves (s’il y en a) d’une manière qui favorise l’emploi à long terme?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Outils pratiques

- Manuels
- Principes directeurs
- Directives
- Conventions et recommandations
- Codes de conduite
- Matériels didactiques
- Outils promotionnels

Outils de connaissance

- Notes d'orientation
- Travaux de recherche
- Evaluation
- Réseaux de connaissances
- Données et statistiques

Bonnes pratiques

- Afrique
- Asie, Pacifique et Moyen-Orient
- Amérique latine et Caraïbes
- Amérique du Nord
- Europe

Normes et droits des travailleurs



C1	Principes et droits fondamentaux au travail	56
C2	Liberté d'association	59
C3	Abolition du travail forcé	61
C4	Elimination du travail des enfants	64
C5	Non-discrimination	67
C6	Application des normes internationales du travail	70

C. Normes et droits des travailleurs

Les normes internationales du travail, c'est-à-dire les conventions (qui ont un caractère contraignant) et les recommandations, à quoi s'ajoutent par exemple les recueils de directives pratiques du BIT, sont un puissant moyen d'assurer que les politiques sociales et le développement économique sont respectueux des droits de travailleurs et favorisent la justice sociale. Ces normes sont adoptées à l'issue d'un processus tripartite auquel participent les gouvernements et les partenaires sociaux – employeurs et travailleurs –, acteurs fondamentaux de l'économie.

La nature tripartite des discussions qui conduisent à l'adoption des conventions et recommandations donne à toute organisation internationale un moyen important de s'assurer de l'adhésion des gouvernements et des autres parties prenantes quand elle donne des avis ou promeut des politiques et activités inscrites à l'ordre du jour de la communauté internationale.

Depuis sa création, en 1919, l'OIT a adopté 188 conventions et 199 recommandations, plus toute une série de résolutions et autres instruments couvrant pratiquement toutes les facettes du monde du travail. Les Etats Membres trouvent dans les conventions, même dans celles qu'ils n'ont pas ratifiées, ainsi que dans les recommandations, de solides orientations pour tout ce qui touche à l'emploi et au travail. Que les questions traitées soient d'ordre économique ou social ou concernent le développement, ces normes sont d'autant plus à prendre en compte qu'elles sont issues d'un processus tripartite qui fonde leur légitimité. Une fois ratifiées, les conventions sont des instruments contraignants qui facilitent la conclusion d'accords et de partenariats pour la mise en œuvre des stratégies de développement au niveau local ou national.

Les principes et droits fondamentaux au travail qui ont été définis par l'OIT – liberté d'association et droit de négociation collective, égalité et non-discrimination, abolition du travail des enfants et du travail forcé – sont considérés comme les fondements du travail décent, et tous les Etats Membres sont tenus de les respecter. Ils font partie des droits fondamentaux de l'homme et représentent un minimum social d'application universelle. Les instruments adoptés par l'OIT sur différents sujets sont destinés à orienter la législation nationale dans le domaine considéré ainsi que les politiques mises en œuvre au niveau national ou local et au niveau des entreprises. Les Etats Membres qui ont ratifié une convention internationale du travail sont tenus de mettre leur législation en conformité avec les dispositions de cette convention. Les organes de contrôle de l'OIT permettent aux Etats Membres de discuter des problèmes d'application des normes et sont une source utile d'informations sur le droit et la pratique des différents pays.

Pour plus d'informations sur les principes et droits fondamentaux au travail, voir:

<http://www.ilo.org/declaration>

Pour plus d'informations sur les normes internationales du travail, voir:

<http://www.ilo.org/normes>

C1 Principes et droits fondamentaux au travail

Les principes et droits fondamentaux au travail énoncés dans la Déclaration éponyme adoptée par l'OIT en 1998 ne sont pas uniquement l'affaire de l'OIT puisqu'ils touchent aux droits de l'homme, à la paix sociale, à la cohésion de la société et au bien-être individuel. La science et la technique ont amélioré la condition humaine à bien des égards mais les droits fondamentaux de l'homme sont loin d'être unanimement respectés. Les libertés fondamentales sont parfois bafouées. Ainsi, la liberté d'association, pourtant au cœur des processus démocratiques et de la cohésion sociale, est loin de pouvoir partout s'exercer, et on voit persister des phénomènes tels que la traite des êtres humains, le travail forcé, l'exploitation des enfants, parfois dans les conditions les plus abjectes, la discrimination fondée sur le sexe, la race, l'ethnie, etc.

Tous les Etats Membres de l'OIT sont tenus de respecter les principes et droits fondamentaux au travail énoncés dans la Déclaration de l'OIT, même s'ils n'ont pas ratifié les conventions correspondantes. Toutes les organisations internationales sont peu ou prou concernées. Quel que soit le sujet dont elles traitent – gouvernance, droits de l'homme, éducation et santé en milieu urbain et en milieu rural, secteurs économiques, productivité, commerce, environnement, politiques macroéconomiques, organisation industrielle, tourisme, communications, etc. –, elles peuvent identifier des problèmes concrets en rapport avec ces principes et droits fondamentaux au travail. Le respect de ces principes et droits dans les Etats Membres est un des grands objectifs du système international.

		Oui	Non
1.1	Votre organisation aide-t-elle directement ou indirectement les Etats membres à honorer les obligations qui leur incombent en vertu de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.2	Votre organisation, même si elle ne donne pas d'avis à ce sujet aux Etats membres, s'attache-t-elle à promouvoir directement ou indirectement la mise en œuvre d'activités visant à une meilleure application de ces principes et droits?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.3	Votre organisation a-t-elle récemment mis en œuvre des activités ou des programmes ayant entraîné des changements après avoir observé des atteintes à tel ou tel de ces principes et droits fondamentaux au travail?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.4	Les politiques, stratégies, programmes et activités de votre organisation aident-ils les Etats membres à honorer les obligations qui leur incombent en vertu de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail en ce qui concerne:	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.4.1	la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit de négociation collective?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.4.2	l'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire (esclavage, travail en servitude, traite des êtres humains, etc.)?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.4.3	l'abolition effective du travail des enfants, à commencer par ses pires formes?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.4.4	l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

		Oui	Non
1.5	Lors de la préparation des stratégies ou plans nationaux ou locaux de développement (par exemple, stratégies nationales, DSRP, BCP/PNUAD, stratégies d'aide aux pays, etc.), votre organisation aide-t-elle à analyser le respect par le pays considéré des principes et droits fondamentaux au travail?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.6	Si une telle analyse est effectuée, les organisations d'employeurs et les syndicats sont-ils consultés aux niveaux local et national?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.7	Votre organisation vérifie-t-elle que l'Etat membre considéré respecte pleinement les principes et droits fondamentaux au travail avant d'accorder des prêts, de fournir une assistance technique, de financer un projet de développement de l'infrastructure ou d'entreprendre tout autre type d'action?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.8	Votre organisation s'est-elle dotée des moyens de s'assurer que ses politiques, stratégies, programmes et activités respectent les droits des travailleurs, notamment les principes et droits fondamentaux au travail, et ne risquent pas de leur porter atteinte?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.9	Votre organisation utilise-t-elle des outils ou directives spécifiques ou mène-t-elle des activités de sensibilisation ou de formation pour aider son personnel à mieux comprendre et appliquer les principes et droits fondamentaux au travail?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.10	En cas de réponse affirmative à la question précédente, ces outils, directives ou activités sont-ils communs à plusieurs organisations?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.11	Votre organisation a-t-elle consulté les conventions et recommandations de l'OIT à propos de ces principes et droits fondamentaux?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.12	Votre organisation a-t-elle tiré parti de la large adhésion à ces conventions et recommandations pour atteindre ses objectifs propres?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.13	Votre organisation a-t-elle des politiques, stratégies, programmes ou activités spécifiques pour éduquer/informer les employeurs et travailleurs de leurs droits et devoirs dans les domaines de son ressort?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.14	Votre organisation consulte-t-elle d'ordinaire d'autres parties prenantes que les gouvernements, notamment les employeurs et les travailleurs, à propos de l'application des principes et droits fondamentaux au travail au niveau national ou local?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Outils pratiques

- Manuels
- Principes directeurs
- Directives
- Conventions et recommandations
- Codes de conduite
- Matériels didactiques
- Outils promotionnels

Outils de connaissance

- Notes d'orientation
- Travaux de recherche
- Evaluation
- Réseaux de connaissances
- Données et statistiques

Bonnes pratiques

- Afrique
- Asie, Pacifique et Moyen-Orient
- Amérique latine et Caraïbes
- Amérique du Nord
- Europe

Les mesures prises pour assurer l'application des normes internationales du travail ont parfois été dénoncées comme des initiatives «nuisibles aux entreprises» qui accentuent la «rigidité du marché», «découragent l'investissement» ou encore «nuisent à la performance et à la compétitivité de l'économie». Pourtant, les codes de conduite et autres initiatives prises de leur propre chef par les entreprises au nom de leur responsabilité sociale accordent généralement une grande place au respect des principes et droits fondamentaux. Parallèlement, les investisseurs et les consommateurs socialement responsables privilégient les produits fabriqués dans de bonnes conditions de travail. Au niveau international, les points suivants font de plus en plus l'unanimité:

- Le respect des normes du travail s'accompagne souvent d'une amélioration de la productivité et de la performance de l'économie.
- Le respect des droits fondamentaux des travailleurs peut beaucoup contribuer à la réduction de la pauvreté.
- Un cadre international fondé sur les principes et droits fondamentaux au travail garantit des règles du jeu équitables dans l'économie mondiale – il est dans l'intérêt de tout le monde que les mêmes règles s'appliquent partout.
- Une bonne gouvernance suppose l'élaboration et la mise en application de normes du travail.
- Les droits fondamentaux des travailleurs font partie des droits de l'homme reconnus au plan international. Les droits de l'homme sont indivisibles et nul ne saurait en être privé.

Pour plus d'informations, voir:

<http://www.adb.org/Documents/Handbooks/Core-Labor-Standards/default.asp>

<http://www.tuc.org.uk/international/tuc-12794-10.cfm>

et

<http://www.ilo.org/public/french/standards/norm/index.htm>

C2 Liberté d'association

La liberté d'association relève des droits de l'homme qui sous-tendent la démocratie, laquelle est essentielle au développement économique et social. Le bon fonctionnement, non seulement des marchés du travail mais des structures nationales de gouvernance en général, exige que travailleurs et employeurs puissent faire entendre leur voix, qu'ils soient représentés. Le droit d'organisation et de négociation collective est donc un élément important qui doit être pris en compte par toutes les organisations internationales dans l'accomplissement de leur mission.

		Oui	Non
2.1	Votre organisation a-t-elle des politiques, stratégies, programmes ou activités qui ont un lien direct ou indirect avec la liberté d'association?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.2	Votre organisation a-t-elle examiné dans quelle mesure la liberté d'association peut contribuer à la réalisation de vos objectifs?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.3	Votre organisation promeut-elle et respecte-t-elle le droit des employeurs et des travailleurs ainsi que d'autres groupes intéressés de s'organiser et de faire entendre leur voix librement lors de la mise en œuvre de vos politiques, stratégies, programmes et activités?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.4	Vos politiques, stratégies, programmes et activités sont-ils directement ou indirectement concernés par la négociation collective dans vos domaines d'activité?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.5	Avez-vous observé des atteintes à la liberté d'association et au droit de négociation collective dans les pays et domaines dans lesquels vous intervenez?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.6	Des justifications de ces atteintes?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.7	Votre organisation a-t-elle eu à discuter de ce problème avec ses homologues au niveau national?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Outils pratiques

- Manuels
- Principes directeurs
- Directives
- Conventions et recommandations
- Codes de conduite
- Matériels didactiques
- Outils promotionnels

Outils de connaissance

- Notes d'orientation
- Travaux de recherche
- Evaluation
- Réseaux de connaissances
- Données et statistiques

Bonnes pratiques

- Afrique
- Asie, Pacifique et Moyen-Orient
- Amérique latine et Caraïbes
- Amérique du Nord
- Europe

La liberté d'association et la reconnaissance effective du droit de négociation collective relèvent des droits fondamentaux de l'homme. Les études qui ont été consacrées à l'impact économique des droits syndicaux montrent qu'il existe en outre une corrélation positive entre la liberté d'association, la compétitivité économique et les exportations de produits manufacturés. D'autres études indiquent que le dialogue social, par son effet stabilisateur, pèse plus lourd que le niveau des salaires dans la décision des entreprises qui souhaitent s'implanter à l'étranger.

La liberté d'association relève des droits fondamentaux de l'homme et est indispensable au bon fonctionnement de la démocratie mais de nombreuses atteintes à son exercice – répression, assassinats de syndicalistes, etc. – continuent d'être relevées un peu partout dans le monde. Le système des Nations Unies, y compris les institutions financières internationales, peut aider à régler les problèmes sociaux et politiques qui expliquent pourquoi certains pays continuent de violer les droits des syndicats et des organisations d'employeurs. Il doit utiliser tous les moyens à sa disposition pour encourager les pays à respecter ces droits et s'abstenir de toute politique ou mesure qui pourrait leur porter atteinte. Il est d'autant plus important de promouvoir la liberté d'association que celle-ci a en outre un effet positif sur le développement économique.

Pour plus d'informations, voir:

<http://www.ilo.org/public/french/standards/norm/subject/freedom.htm>

C3 Abolition du travail forcé

Aux yeux de beaucoup, l'esclavage et la traite des êtres humains appartiennent au passé. Hélas, loin s'en faut. On continue d'observer ces pratiques dans beaucoup de parties du monde et dans beaucoup de secteurs d'activité, tant dans le monde en développement que dans le monde industrialisé. Pour les éradiquer, le système international doit être conscient de l'ampleur du phénomène et de ses multiples dimensions: traite de travailleurs migrants, exploitation sexuelle de femmes et d'enfants, toxicomanie, recours fréquent à ces pratiques dans des secteurs comme les industries extractives, l'agriculture, le bâtiment ou encore le tourisme, corruption au niveau local ou national, etc. Autant de problèmes qui ont un rapport avec divers aspects des politiques économiques et sociales (éducation, santé, commerce, productivité). L'éventuel recours à ces pratiques dans les systèmes mondiaux de production et les zones franches d'exportation est également source d'inquiétude.

		Oui	Non
3.1	Votre organisation met-elle en œuvre directement ou indirectement des politiques, stratégies ou programmes visant à combattre le travail forcé ou obligatoire dans les Etats membres?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.2	Avez-vous identifié dans le cadre de vos activités ordinaires des formes de travail forcé?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.3	Dans le cadre de vos activités ordinaires, avez-vous été confrontés à des Etats membres ou autres parties prenantes qui justifiaient le travail forcé au nom de la productivité ou de la lutte contre la pauvreté?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.4	Traite-t-elle de la question de la traite des êtres humains?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.5	Traite-t-elle de la question de l'esclavage ou du travail en servitude?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.6	Votre organisation a-t-elle mis au point des outils pour traiter ces problèmes?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.7	Votre organisation suit-elle et évalue-t-elle des activités visant à prévenir ou éliminer ces formes de travail forcé?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Outils pratiques

- Manuels
- Principes directeurs
- Directives
- Conventions et recommandations
- Codes de conduite
- Matériels didactiques
- Outils promotionnels

Outils de connaissance

- Notes d'orientation
- Travaux de recherche
- Evaluation
- Réseaux de connaissances
- Données et statistiques

Bonnes pratiques

- Afrique
- Asie, Pacifique et Moyen-Orient
- Amérique latine et Caraïbes
- Amérique du Nord
- Europe

Le travail forcé inclut les formes traditionnelles d'esclavage, le recrutement forcé, la servitude pour dettes et la traite des êtres humains.

Les mesures prises pour combattre la traite des êtres humains sont souvent axées sur l'«offre», c'est-à-dire sur les conditions dans lesquelles vivent les personnes qui risquent d'en être victimes, notamment sur la pauvreté, le chômage et le contexte socioculturel. Mais il faut aussi s'occuper de la «demande» – attitude des «clients», intérêt de telle ou telle entreprise de pouvoir compter sur une main-d'œuvre taillable et corvéable à merci (femmes et enfants sont particulièrement vulnérables), absence de réglementation dans certains secteurs, qui fait que les exploités ne risquent rien ou pratiquement rien. Il faut donc agir à la fois dans les pays d'origine et dans les pays de destination. Il faut aussi promouvoir des systèmes migratoires ordonnés, réglementés et humains. Les politiques migratoires restrictives adoptées pour lutter contre la traite des êtres humains ont souvent l'effet opposé et peuvent être une aubaine pour les trafiquants.

Pour plus d'informations, voir:

http://www.ilo.org/dyn/declaris/DECLARATIONWEB.INDEXPAGE?var_language=FR

http://www.unodc.org/unodc/fr/trafficking_human_beings.html

et

http://www.unodc.org/unodc/fr/trafficking_protocol.html

Des millions d'êtres humains se trouvent en situation de servitude: ils travaillent sans être payés, ou très peu, ou pour rembourser une dette contractée auprès de leur employeur ou d'un intermédiaire. Les activités entreprises dans ce domaine par le BIT permettent de tirer les enseignements suivants:

- les groupes d'épargne et de crédit peuvent venir en aide aux ménages très pauvres qui risquent de tomber dans le piège de la servitude pour dettes ou qui viennent juste d'y échapper grâce à l'action des pouvoirs publics;
- il faut concevoir différents services financiers spécifiquement adaptés aux besoins des ménages pauvres – l'accent doit être mis sur la constitution d'avoirs, la diversification des sources de revenus et la réduction de la vulnérabilité;
- la microfinance ne pourra pas à elle seule résoudre le problème de la servitude pour dettes. Des services complémentaires, non financiers, sont nécessaires pour une réduction durable de la pauvreté;
- il faut aider les pauvres à prendre conscience de leurs droits en matière de travail, de santé, d'accès aux programmes publics, etc. et à faire valoir ces droits;
- la servitude pour dettes se transmettant de génération en génération, il faut promouvoir la scolarisation des enfants et adolescents;
- la formation des adolescents et des adultes aidera les ménages à diversifier leurs sources de revenus et à être moins dépendants des employeurs/propriétaires;
- les dépenses de santé sont la première cause d'endettement et il faut donc assurer l'accès de la population à des soins préventifs et curatifs;
- pour ce qui est des pires formes de servitude pour dettes, l'application rigoureuse de la législation est nécessaire mais compliquée.

Pour plus d'informations, voir:

<http://www.ilo.org/public/english/employment/finance/download/daru.pdf>

et

<http://www.ilo.org/public/english/employment/finance/download/churchguer.pdf>

C4 Élimination du travail des enfants

Il faut éliminer toutes les formes de travail des enfants, à commencer par ses pires formes. Contraire à la dignité et aux droits de l'homme, l'exploitation des enfants menace en outre le progrès social et économique futur. Le commerce, la compétitivité, l'efficacité économique ne sauraient servir de prétextes à de tels abus. Toutes les organisations internationales ont un mandat qui les conduit à faire face au travail des enfants: droits de l'homme, migrations, développement économique et social, criminalité, VIH/sida, commerce, développement rural, santé, éducation, politique de la petite enfance, démographie, etc.

		Oui	Non
4.1	Votre organisation promeut-elle directement ou indirectement l'élimination des pires formes de travail des enfants dans les Etats membres?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.2	Des dispositions sont-elles prises pour que politiques, stratégies, programmes et activités n'aient pas d'effets négatifs directs ou indirects en ce qui concerne le travail des enfants?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.3	Votre organisation a-t-elle utilisé des instruments tels que les conventions n ^{os} 138 et 182 de l'Organisation internationale du Travail qui posent le principe de l'élimination des pires formes de travail des enfants?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.4	Les systèmes de suivi et d'évaluation utilisés par votre organisation dans le cadre normal de ses activités mesurent-ils les impacts possibles sur le travail des enfants?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.5	Les indicateurs de l'impact de vos politiques, stratégies, programmes et activités comportent-ils des indicateurs relatifs au travail des enfants?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.6	Des données sur le travail des enfants sont-elles régulièrement collectées?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
En cas de réponse affirmative:			
4.6.1	Votre organisation renforce-t-elle les capacités de collecter et analyser ce type de données?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.6.2	Votre organisation fait-elle profiter d'autres organisations de ces données?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Outils pratiques

- Manuels
- Principes directeurs
- Directives
- Conventions et recommandations
- Codes de conduite
- Matériels didactiques
- Outils promotionnels

Outils de connaissance

- Notes d'orientation
- Travaux de recherche
- Evaluation
- Réseaux de connaissances
- Données et statistiques

Bonnes pratiques

- Afrique
- Asie, Pacifique et Moyen-Orient
- Amérique latine et Caraïbes
- Amérique du Nord
- Europe

Les pires formes de travail des enfants sont un risque pour leur santé, leur sécurité et leur moralité. Il s'agit d'une violation des droits fondamentaux de l'homme qui, par son impact physique, psychologique et émotionnel, peut marquer à vie les enfants qui en sont victimes. Il existe une étroite corrélation entre pauvreté et travail des enfants. Cette pratique perpétue la pauvreté d'une génération à l'autre, car, obligés de travailler, les enfants ne peuvent aller à l'école et n'ont donc aucune perspective d'avenir. Cet appauvrissement du capital humain a pour effet de freiner le développement économique et le progrès social.

Pour parer à tout risque que des enfants travaillent dans le cadre de projets, il faut:

- veiller dès le début de la planification à ce que seuls des adultes travaillent à ces projets;
- se mettre d'accord avec les groupes cibles pour s'assurer qu'aucun enfant ne travaillera à ces projets;
- mettre en place des mécanismes de surveillance pour vérifier qu'aucun enfant ne travaille;
- annoncer que les participants qui font travailler des enfants seront sanctionnés (par exemple, crédit supprimé ou annulation de l'assistance technique);
- mettre en place des mesures incitatives pour favoriser la scolarisation des enfants des zones cibles;
- mettre en place des mécanismes qui permettront de soustraire les enfants au travail et de les réinsérer.

Pour plus d'informations, voir:

http://www.abd.org/Documents/Handbooks/Core_Labor_Standards/défault.asp

<http://www.ilo.org/public/english/standards/ipecc/about/implementation/ipecc.htm>

et

<http://www.ilo.org/iloroot/public/french/standards/ipecc/doc-view.cfm?id=3319>

La grande majorité des enfants astreints à un travail (plus de 70 pour cent) travaillent dans l'agriculture. On estime que quelque 132 millions d'enfants de moins de 15 ans travaillent dans les exploitations agricoles et plantations. Le travail auquel ils sont assujettis présente des caractéristiques qui en font un problème particulièrement grave et un problème particulièrement difficile à résoudre.

L'agriculture est, avec la construction et les industries extractives, l'un des trois secteurs les plus dangereux pour la santé et la sécurité. Nombreux sont les enfants travaillant dans ce secteur qui sont victimes d'accidents ou de maladies à l'issue parfois fatale. En outre, ces enfants sont souvent très jeunes puisque certains commencent à travailler dès l'âge de 5, 6 ou 7 ans.

Pour plus d'informations, voir:

<http://www.ilo.org/iloroot/public/french/standards/ipec/doc-view.cfm?id=2799>

L'OIT a lancé un programme international pour l'élimination du travail des enfants. Ce programme, l'IPEC, vise à l'élimination progressive de l'exploitation des enfants par le renforcement des capacités nationales dans le cadre d'un vaste mouvement mondial. L'IPEC suit les discussions qui ont lieu au niveau national à propos de l'application des conventions de l'OIT. Ces discussions peuvent alimenter les rapports des gouvernements sur les conventions ratifiées, ouvrant ainsi le processus aux représentants de divers services de l'Etat et à ceux des employeurs et des travailleurs. C'est un point particulièrement important dans le cas de la convention n° 182 de l'OIT qui vise beaucoup de questions allant au-delà du champ d'application de la législation du travail (par exemple, pratiques assimilables à l'esclavage, traite des êtres humains, exploitation sexuelle et autres activités illicites).

Pour plus d'informations, voir:

<http://www.ilo.org/public/english/standards/ipec/about/implementation/ipec.htm>

et

<http://www.ilo.org/iloroot/public/french/standards/ipec/doc-view.cfm?id=3319>

C5 Non-discrimination

La discrimination fondée sur l'appartenance ethnique, la race, la religion ou le sexe peut être à l'origine de guerres, de conflits sociaux, exacerber la pauvreté, etc. Quel que soit le sujet dont elles ont à s'occuper – démographie, éducation, santé, productivité, migrations etc. –, les organisations internationales doivent s'attacher à dépister et régler les problèmes de discrimination. Elles ont depuis des années l'habitude d'intégrer dans toutes leurs activités les questions d'égalité entre hommes et femmes, mais il existe aussi d'autres formes de discrimination à combattre.

		Oui	Non
5.1	Les politiques, stratégies, programmes et activités de votre organisation ont-ils un lien avec les problèmes de discrimination au travail, par exemple les discriminations fondées sur le sexe, la race, l'appartenance ethnique ou encore la religion; ont-ils un effet sur ces problèmes ou sont-ils affectés par ces problèmes?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5.2	Votre organisation mène-t-elle directement ou indirectement des activités visant à combattre la discrimination au travail en tant que moyen de lutter contre la pauvreté ou en tant que problème de développement?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5.3	Votre organisation collecte-t-elle régulièrement des données ventilées par sexe ou selon d'autres variables qui peuvent être à l'origine de discriminations au travail?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5.4	Votre organisation a-t-elle adopté des directives institutionnelles ou autres pour l'intégration des questions d'égalité entre hommes et femmes dans toutes ses activités?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5.5	Votre organisation effectue-t-elle systématiquement des analyses pour déterminer, suivre et évaluer les différences d'impact de ses politiques, stratégies, programmes et activités sur les femmes et sur les hommes et pour promouvoir l'égalité entre les sexes lors de la mise en œuvre?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5.6	Votre organisation analyse-t-elle systématiquement d'autres motifs de discrimination (race, appartenance ethnique, religion, statut social, handicap, origine nationale, langue, âge, etc.) pour évaluer l'impact de ses politiques et activités sur la discrimination au travail?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5.7	Votre organisation définit-elle, dans les contrats qu'elle conclut avec les organismes d'exécution, de mise en œuvre et de coopération ou avec d'autres contreparties au niveau local ou national, les règles à respecter en matière de mise en œuvre et de surveillance pour garantir l'égalité entre hommes et femmes?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5.8	Les politiques, stratégies, programmes et activités de votre organisation reconnaissent-ils spécifiquement les différentes contributions de la diversité à l'économie?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Outils pratiques

- Manuels
- Principes directeurs
- Directives
- Conventions et recommandations
- Codes de conduite
- Matériels didactiques
- Outils promotionnels

Outils de connaissance

- Notes d'orientation
- Travaux de recherche
- Evaluation
- Réseaux de connaissances
- Données et statistiques

Bonnes pratiques

- Afrique
- Asie, Pacifique et Moyen-Orient
- Amérique latine et Caraïbes
- Amérique du Nord
- Europe

La discrimination porte atteinte aux droits fondamentaux de l'homme. Chacun doit pouvoir choisir librement son emploi, exploiter au mieux ses capacités et être rétribué en conséquence. L'élimination de la discrimination au travail a aussi des avantages économiques et permet notamment aux employeurs de pouvoir compter sur un réservoir de main-d'œuvre plus vaste et plus diversifié. L'égalité de chances et de traitement permet aux travailleurs d'accéder à la formation (et, partant, à de plus hauts salaires), ce qui contribue à une amélioration de la qualité de la main-d'œuvre. Les avantages qui peuvent être tirés de la mondialisation de l'économie sont plus équitablement répartis dans une société où l'égalité est de règle, d'où plus de stabilité sociale et une plus large adhésion au mode de développement économique. L'OIT a adopté des normes qui visent à éliminer toutes les formes de discrimination, dans le monde du travail et dans la société dans son ensemble. Elles servent aussi de base aux stratégies d'intégration des questions d'égalité entre hommes et femmes.

Il est possible de promouvoir l'égalité entre hommes et femmes de bien des façons. Cela exige une action sur plusieurs fronts. Par exemple, en milieu rural, il faut souvent commencer par régler les questions d'héritage et de propriété foncière pour que les femmes, qui sont souvent entièrement responsables de la production et du traitement des aliments dont leurs familles ont besoin, puissent accéder aux services de vulgarisation agricole, au crédit, etc.

Les politiques, stratégies, programmes et activités dont le but est d'éviter que les filles et les femmes ne tombent entre les mains de trafiquants doivent aussi viser les familles, et notamment les hommes, car ce sont souvent eux qui décident de qui contribue aux revenus de la famille et comment.

Généralement, la libéralisation des échanges commerciaux s'est soldée par une augmentation du taux d'activité des femmes mais on constate que celles-ci sont surreprésentées dans les emplois les plus ingrats et les moins bien payés, c'est-à-dire dans l'économie informelle. On note aussi, par exemple, qu'elles sont très nombreuses dans les zones franches d'exportation où les conditions de travail sont souvent très mauvaises.

Pour promouvoir l'égalité des chances, il faut non seulement assurer la scolarisation des filles mais aussi veiller à ce que garçons et filles ne quittent pas le système éducatif avant d'avoir reçu une formation propre à leur permettre d'entrer sur un pied d'égalité dans la vie active.

Pour plus d'informations, voir:

http://www.ec.europa.eu/europeaid/projects/gender/toolkit_en.htm

En droit international, la nécessité de reconnaître aux populations autochtones des droits collectifs, en plus des droits qui sont reconnus à chaque être humain, fait l'objet d'un consensus mais seule l'OIT a codifié ce principe en adoptant la convention n° 169 qui indique que la préservation de l'identité de ces populations est une valeur en soi. Cette convention a des implications dans beaucoup de domaines: accès aux terres et contrôle de celles-ci, pauvreté rurale, accès aux services d'éducation et de santé, protection sociale, processus de décision dans le cadre de la liberté d'association.

Pour plus d'informations, voir:

<http://www.ilo.org/public/french/indigenous>

C6 Application des normes internationales du travail

Les normes internationales du travail fixent des règles du jeu qui protègent les travailleurs et auxquelles les entreprises doivent adhérer. Elles touchent à tout ce qui a trait à l'emploi et au travail. Le respect des normes internationales du travail évite aux pays de s'engager dans une concurrence destructive sur le marché mondial et améliore l'environnement pour les investissements et les affaires.

Toutes les conventions internationales du travail sont contraignantes pour les Etats Membres qui les ont ratifiées et qui, ce faisant, se sont engagés à les transposer dans leur législation nationale. Elles traitent de toute une gamme de questions pertinentes pour les autres organisations internationales. Les conventions et recommandations internationales du travail, élaborées avec la participation des mandants de tous les pays, forment un ensemble sans équivalent d'une très grande utilité dans toutes sortes de domaines.

L'OIT a pour mandat d'élaborer des normes internationales du travail et d'en suivre l'application dans les Etats Membres. A cette fin, elle a mis en place dès 1919 un mécanisme de contrôle.

		Oui	Non
6.1	Les politiques, stratégies, programmes et activités de votre organisation ont-ils un lien direct ou indirect avec la promotion et/ou l'application des normes internationales du travail?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6.2	Votre organisation est-elle au fait des normes internationales du travail applicables dans les domaines de son ressort et en tient-elle compte?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6.3	Votre organisation tient-elle compte des conventions ratifiées par un Etat Membre lorsqu'elle traite avec ce pays de questions relevant de son mandat?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6.4	Votre organisation promeut-elle l'application des normes internationales du travail en tant que moyen de promouvoir le travail décent?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6.5	Dans les Etats membres où opère votre organisation, vos politiques, stratégies, programmes et activités visent-ils spécifiquement à:	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6.5.1	promouvoir la ratification des conventions internationales du travail?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6.5.2	renforcer la capacité d'appliquer effectivement les conventions ratifiées?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6.5.3	donner suite aux observations et conclusions des organes de contrôle de l'OIT et aider à trouver des solutions aux problèmes identifiés?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6.5.4	sensibiliser tous les intéressés à l'importance des normes internationales du travail?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6.6	Si votre organisation ne tient pas compte de l'attitude d'un pays vis-à-vis des normes internationales du travail, en avez-vous identifié les raisons?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6.7	Votre organisation a-t-elle envisagé des compromis entre les normes internationales du travail et différentes variables économiques ou sociales?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

		Oui	Non
6.8	Dans l'affirmative, ces compromis concernent-ils le court ou le long terme, soit l'enchaînement des politiques?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6.9	Dans l'affirmative, ces compromis sont-ils liés à des facteurs économiques tels que la productivité, la compétitivité, les systèmes mondiaux de production ou des questions connexes?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6.10	Ces compromis ont-ils un rapport avec des questions sociales ou culturelles?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6.11	Votre organisation utilise-t-elle les informations et les outils contenus dans les conventions et recommandations de l'OIT pour aider les pays à ratifier et appliquer les normes internationales du travail?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Outils pratiques

- Manuels
- Principes directeurs
- Directives
- Conventions et recommandations
- Codes de conduite
- Matériels didactiques
- Outils promotionnels

Outils de connaissance

- Notes d'orientation
- Travaux de recherche
- Evaluation
- Réseaux de connaissances
- Données et statistiques

Bonnes pratiques

- Afrique
- Asie, Pacifique et Moyen-Orient
- Amérique latine et Caraïbes
- Amérique du Nord
- Europe

La Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations a formulé des observations concernant plus de 800 cas de problèmes d'application de conventions ratifiées. Cela va de problèmes extrêmement graves se rapportant au travail des enfants ou au travail forcé à des problèmes plus techniques tels que ceux qui se posent dans le domaine de la sécurité sociale ou de la santé et de la sécurité au travail. Le système des Nations Unies peut aider à promouvoir l'application des normes en identifiant les problèmes auxquels il faut s'attaquer en priorité et en encourageant le dialogue social à ce sujet.

Pour plus d'informations, voir:

<http://www.ilo.org/ilolex/french/index.htm>

Gouvernance et dialogue social

D

D1	Promouvoir une bonne gouvernance: Législation et institutions du travail	76
D2	Renforcer et impliquer les partenaires sociaux, promouvoir le dialogue social	79

D. Gouvernance et dialogue social

L'Agenda du travail décent attache le plus grand prix à une bonne gouvernance, au dialogue, à la consultation entre partenaires pour assurer la plus grande participation possible à la formulation et à la mise en œuvre des politiques économiques et sociales appelées à influencer sur le monde du travail. Si l'Agenda du travail décent privilégie ces stratégies, ce n'est pas seulement parce qu'elles permettent de parvenir à la compréhension mutuelle, à l'équilibre, au consensus, à la paix, mais aussi parce qu'elles sont un objectif fondamental, qui est de poser les fondements d'une authentique gouvernance démocratique du monde du travail.

Dans le monde du travail, le tripartisme est le dialogue social qui s'instaure entre les gouvernements, les employeurs et les travailleurs – acteurs fondamentaux de l'économie. Pour que ce dialogue puisse avoir lieu, il faut que les organisations d'employeurs et de travailleurs – les partenaires sociaux – soient représentatives et fonctionnent correctement. L'efficacité du dialogue social et du tripartisme est quant à elle soumise à deux conditions: un engagement résolu de la part des gouvernements, notamment des ministères du travail et de l'emploi, et un réel respect des institutions et des règles qui régissent ce dialogue.

Le tripartisme et le dialogue social sont indispensables pour obtenir de l'ensemble des acteurs concernés un engagement maximal sur les grands enjeux économiques et sociaux, y compris les questions qui touchent par exemple à la santé publique et à la protection de l'environnement. Certaines questions de moindre portée pourront quant à elles être traitées dans le cadre d'un dialogue social et d'un tripartisme sectoriels. Une administration du travail performante, des institutions publiques capables de traiter efficacement les questions du travail et de l'emploi, des statistiques du travail, des services d'inspection du travail – autant d'outils indispensables pour assurer la réalisation des objectifs du travail décent, mais aussi pour aborder des thématiques plus générales relatives au développement.

Pour plus d'informations sur la gouvernance et le dialogue social, voir:

<http://www.ilo.org/public/french/dialogue/ifpdial/index.htm>

<http://www.ilo.org/public/french/dialogue/actemp/>

et

<http://www.ilo.org/public/french/dialogue/actrav/index.htm>

D1 Promouvoir une bonne gouvernance: Législation et institutions du travail

La question des institutions et de la gouvernance est d'une brûlante actualité. Il ne fait pas de doute qu'une bonne gouvernance constitue le préalable indispensable de nombre de politiques, stratégies, programmes et activités mis en œuvre par le système international. L'indispensable respect de la légalité, la lutte contre la corruption et les malversations, le renforcement de l'équilibre des pouvoirs, dans les pays et dans le système multilatéral, sont quelques-unes des composantes d'une gouvernance efficace.

Pour toutes les organisations internationales, notamment pour celles qui s'attachent à intégrer le travail décent et l'emploi productif dans leur mandat, le renforcement institutionnel est capital. La législation du travail ainsi que la capacité des Etats membres à la faire appliquer sont aussi des facteurs décisifs. Toutes les organisations sont amenées à traiter de questions intéressant les travailleurs, comme les salaires, la réglementation du travail, l'organisation du lieu de travail et bien d'autres aspects encore. La promotion du travail décent par le renforcement des institutions, notamment dans le cadre du tripartisme et du dialogue social, est donc une démarche qui n'est nullement étrangère aux activités des organisations internationales.

		Oui	Non
1.1	Votre organisation est-elle appelée à fournir, directement ou indirectement, des avis sur la législation du travail?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.2	Si tel est le cas, a-t-elle utilisé ou s'est-elle référée de manière explicite aux conventions et recommandations de l'OIT ou à la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.3	Si votre organisation ne s'occupe pas directement de la législation du travail, est-elle consciente des implications de cette dernière pour tout un ensemble d'activités humaines liées au monde du travail, en particulier celles qui relèvent de sa compétence?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.4	Vos politiques, stratégies ou programmes ont-ils porté directement ou indirectement sur des questions relevant de la législation du travail telles que les suivantes:	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.4.1	liberté d'association (possibilité de créer des syndicats ou des associations patronales, par exemple)?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.4.2	négociation collective (en vue, par exemple, de fixer les salaires)?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.4.3	relations de travail (types de contrats de travail ou de services, par exemple)?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.4.4	règlement des conflits du travail?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.4.5	accès à la justice?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.4.6	travail des enfants?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.4.7	VIH/sida ou autres maladies?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.4.8	temps de travail?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.4.9	responsabilités familiales des travailleurs?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.4.10	fixation des salaires?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.4.11	sécurité et santé au travail?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.4.12	discrimination?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.4.13	égalité entre hommes et femmes?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

		Oui	Non
1.5	Votre organisation a-t-elle été amenée à donner, directement ou indirectement, des avis aux Etats membres en matière de réforme de la législation du travail?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.6	Les politiques, stratégies, programmes et activités de votre organisation ont-ils pour but d'aider les Etats membres à assurer une meilleure application de la législation du travail?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.7	Votre organisation a-t-elle participé, directement ou indirectement, à des politiques, stratégies, programmes ou activités visant la création ou le renforcement d'institutions du marché du travail – par exemple, administration du travail, services de l'emploi, inspection du travail, tribunaux du travail, organes de règlement des conflits du travail?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.8	Votre organisation associe-t-elle régulièrement les organisations d'employeurs à la formulation, à la mise en œuvre, au suivi ou à l'évaluation de ses politiques, stratégies, programmes et activités?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.9	Votre organisation associe-t-elle régulièrement les syndicats à la formulation, à la mise en œuvre, au suivi ou à l'évaluation de ses politiques, stratégies, programmes et activités?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.10	Votre organisation a-t-elle été, directement ou indirectement, en contact avec des ministères (travail, finances, santé, plan, etc.) qui s'occupent de questions relatives au travail et à l'emploi, en particulier dans le cadre de mesures visant à étendre l'application de la législation du travail et de la législation sociale à l'économie informelle et aux zones rurales?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.11	Votre organisation dispose-t-elle de mécanismes de consultation spécifiques permettant d'engager avec les travailleurs de l'économie informelle une réflexion sur les politiques ou programmes susceptibles d'influer sur leur sort?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Outils pratiques

- Manuels
- Principes directeurs
- Directives
- Conventions et recommandations
- Codes de conduite
- Matériels didactiques
- Outils promotionnels

Outils de connaissance

- Notes d'orientation
- Travaux de recherche
- Evaluation
- Réseaux de connaissances
- Données et statistiques

Bonnes pratiques

- Afrique
- Asie, Pacifique et Moyen-Orient
- Amérique latine et Caraïbes
- Amérique du Nord
- Europe

Efficacité et équité sont les deux critères d'un bon fonctionnement du marché du travail. Le premier est rempli lorsqu'une bonne adéquation entre l'offre et la demande est assurée, le second lorsque le travailleur perçoit une rémunération à la mesure de sa productivité. Il importe également que le travailleur soit protégé contre le risque de perte de revenus. Pour remplir ces diverses conditions et atteindre l'objectif du travail décent, il faut que les pays réforment leurs marchés du travail, développent leurs systèmes de protection sociale et protègent les droits fondamentaux et la sécurité socio-économique des travailleurs.

Il ne suffit pas toutefois de renforcer la législation du travail. Il faut également effectuer tout un travail d'information, de sensibilisation, d'éducation (notamment dans le domaine juridique) auprès des exclus, notamment les travailleurs de l'économie informelle, les travailleurs migrants et les minorités ethniques: il importe en effet que ces groupes connaissent les règles du jeu, qu'ils sachent quels sont leurs droits, qu'ils soient en mesure de les exercer et qu'ils puissent demander réparation en cas de violation de ces droits.

Pour plus d'informations, voir:

<http://www.ilo.org/public/french/dialogue/ifpdial/llg/index.htm>

<http://www.adb.org/Economics/pdf/Labor-Markets-in-Asia.pdf>

<http://www.ilo.org/public/french/dialogue/ifpdial/areas/admin.htm>

D2 Renforcer et impliquer les partenaires sociaux, promouvoir le dialogue social

Il ne saurait y avoir dans le monde de développement durable sans la mise en œuvre de procédures démocratiques et une large participation de tous les acteurs. La participation des partenaires sociaux et d'autres organisations représentatives a aidé beaucoup de pays à progresser sur la voie du développement ou à remédier à des problèmes nationaux. Le dialogue ouvre des perspectives, il est porteur d'espoir, il permet de trouver des solutions équilibrées, réalistes, durables, susceptibles de recueillir une large adhésion. Les décisions issues du dialogue risquent moins d'être contestées car elles tiennent compte de tous les facteurs. Cela est particulièrement vrai dans le monde du travail, où la prise en compte d'intérêts différents garantit des relations de travail plus harmonieuses.

La négociation collective est un mécanisme fondamental qui permet aux employeurs et aux travailleurs de négocier et d'adopter les règles qui vont déterminer les relations professionnelles aux niveaux national, sectoriel, local, et au niveau de l'entreprise. On voit aujourd'hui se multiplier les accords-cadres qui visent à régler au plan mondial les questions de travail. Généralement, la négociation collective ne régit les relations de travail que dans le secteur formel de l'économie et, surtout, dans les secteurs et branches bien organisés. La négociation collective, partout reconnue dans les pays industriels comme l'instrument de gestion des relations entre les salariés et la direction, est appelée à être davantage développée, reconnue, réglementée et respectée dans de nombreux pays en développement et, plus particulièrement, dans les secteurs les plus faibles et les moins organisés.

	Oui	Non
2.1 Votre organisation a-t-elle, directement ou indirectement, promu tel ou tel mécanisme de dialogue social avec tel ou tel groupe de mandants, dans un but consultatif ou afin de définir et d'arrêter les programmes, activités et stratégies relevant de son mandat?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.2 Votre organisation a-t-elle utilisé un mécanisme de dialogue social lors de l'élaboration de plans ou de stratégies de développement local ou national?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.3 Votre organisation utilise-t-elle tel ou tel mécanisme de dialogue social avec d'autres groupes que ceux qu'elle a vocation de servir?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.4 Votre organisation a-t-elle utilisé des mécanismes de dialogue social faisant intervenir les organisations d'employeurs et de travailleurs dans le cadre des DSRP, des BCP/PNUAD, des activités des équipes de pays des Nations Unies, ou des plans ou des stratégies communs à l'ensemble du système des Nations Unies?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.5 Avez-vous consulté:	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.5.1 les associations patronales?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.5.2 les syndicats?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.5.3 d'autres organisations représentatives?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.6 Votre organisation possède-t-elle un organe consultatif où les organisations d'employeurs, les syndicats et/ou les gouvernements sont représentés?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.7 Votre organisation s'appuie-t-elle explicitement sur les connaissances techniques et les moyens des organisations d'employeurs ou de travailleurs pour l'élaboration, la mise en œuvre, le suivi et l'évaluation des politiques et des programmes portant sur l'emploi et le travail décent?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Oui Non

2.8	Votre organisation utilise-t-elle un cadre de dialogue social, une structure ou une procédure tripartite ou tel autre mécanisme apparenté pour l'élaboration, la mise en œuvre, le suivi et l'évaluation de ses politiques et programmes?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.9	Votre organisation prend-elle en considération la convention collective éventuellement conclue entre travailleurs et employeurs lorsqu'elle intervient dans tel ou tel secteur économique?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.10	Votre organisation considère-t-elle que la négociation collective et autres négociations et accords entre employeurs et travailleurs sont de nature à accroître l'efficacité, la légitimité et la pérennité de l'action qu'elle mène dans les pays, dans les domaines relevant de ses compétences?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Outils pratiques

- Manuels
- Principes directeurs
- Directives
- Conventions et recommandations
- Codes de conduite
- Matériels didactiques
- Outils promotionnels

Outils de connaissance

- Notes d'orientation
- Travaux de recherche
- Evaluation
- Réseaux de connaissances
- Données et statistiques

Bonnes pratiques

- Afrique
- Asie, Pacifique et Moyen-Orient
- Amérique latine et Caraïbes
- Amérique du Nord
- Europe

Le dialogue social – qui englobe tous les types de négociation, de consultation et d'échange d'informations entre représentants des gouvernements, des employeurs et des travailleurs sur des questions économiques et sociales d'intérêt commun – favorise le consensus grâce à la participation démocratique des grands acteurs du monde du travail. Lorsqu'ils fonctionnent correctement, les divers modes et procédures de dialogue social, y compris ces formes plus structurées de gestion des relations entre salariés et employeurs que sont les conventions collectives, peuvent aider à résoudre d'importants problèmes économiques et sociaux, favoriser une bonne gouvernance, promouvoir la paix sociale et la stabilité, influencer positivement sur la productivité et dynamiser l'économie.

Pour plus d'informations, voir:

<http://www.ilo.org/public/french/dialogue/ifpdial/areas/social.htm>

Alors que le droit à l'éducation fait partie des droits fondamentaux de la personne, on sait qu'au moins 100 millions d'enfants, dont 55 pour cent de filles, ne sont toujours pas scolarisés dans le primaire. Le sixième environ de l'humanité est privé de l'instruction de base qui lui donnerait les moyens de s'extraire de la pauvreté. Une telle situation, dont pâtissent aussi bien les enfants que les adultes, s'explique essentiellement par un déficit d'enseignants dûment qualifiés, dont la rémunération et les conditions de travail sont suffisamment bonnes pour que les meilleurs éléments aient véritablement envie d'enseigner et de rester dans l'enseignement. Il ne saurait y avoir de réforme de l'enseignement primaire sans la participation des enseignants, d'où la nécessité d'un dialogue social actif.

Pour plus d'informations, voir:

<http://www.ilo.org/public/french/dialogue/sector/sectors/educat.htm>

Les relations de travail sont très complexes dans le secteur de la santé. En effet, établissements publics et établissements privés ne sont pas assujettis à la même législation du travail, les services peuvent relever de réglementations nationales ou locales et, s'agissant en tout cas des plus importants d'entre eux, le système d'organisation du travail y est fortement structuré. Par ailleurs, comme le secteur de la santé fournit un service public essentiel, les autorités peuvent juger nécessaire d'y restreindre les droits syndicaux. Pour les divers acteurs de ce secteur, la décentralisation de la négociation est apparue à la fois comme une source de difficultés et comme une chance à saisir. Bien souvent, il a fallu faire un gros travail de formation dans les organisations et les services du fait de la décentralisation des finances et des responsabilités. Quoi qu'il en soit, il est certain que la réforme du système de la santé ne pourra aboutir que si elle s'appuie sur un dialogue social constructif.

Pour plus d'informations, voir:

<http://www.ilo.org/public/french/dialogue/sector/sectors/health/rel.htm>

Que ce soit au niveau national, au niveau d'un secteur d'activité ou au niveau de l'entreprise, des relations de travail saines et harmonieuses influent de manière décisive sur la production des biens et des services et, par conséquent, sur la croissance économique. L'efficacité et la qualité sont le fait d'une main-d'œuvre motivée, dont il importe qu'elle puisse exercer son activité dans un climat relationnel aussi favorable que possible. De fait, de bonnes relations entre la direction et les salariés contribuent à instaurer un état d'esprit ouvert à l'innovation et, de ce fait, mieux à même de s'adapter aux changements rapides induits par la mondialisation. La productivité (déterminant l'essentiel de la rentabilité) et la capacité des entreprises de proposer de meilleures conditions d'emploi sont nécessaires au développement économique et social et supposent des relations du travail harmonieuses dont le dialogue social est le plus sûr garant.

Lignes directrices pour l'autoévaluation

Introduction

A sa session d'avril 2007, le Conseil de coordination des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies (CCS), présidé par le Secrétaire général des Nations Unies, Ban Ki-moon, a approuvé le guide contenant des outils pour l'intégration de l'emploi et du travail décent et décidé de procéder à son application.

Le 17 juillet 2007, le Conseil économique et social (ECOSOC) a adopté une résolution invitant l'ensemble du système multilatéral à collaborer en vue de l'utilisation et l'adaptation du guide et du suivi de son application et à intégrer dans leurs plans d'action la démarche en trois temps visant à promouvoir le plein emploi productif et le travail décent pour tous. Il a prié le BIT de fournir aux organisations l'aide nécessaire à cette fin.

La démarche en trois temps qui doit être intégrée dans les plans d'action, conformément à la demande formulée dans la résolution de l'ECOSOC, se présente comme suit: i) fin 2007/début 2008, toutes les organisations devront avoir élaboré leur plan d'action, en étroite collaboration avec le BIT; ii) fin 2008/début 2009, chaque organisation devra s'être approprié ce plan d'action, avoir renforcé tous les éléments de ses politiques, programmes et activités présentant un lien avec le travail décent, et s'être attachée à faire figurer ce dernier parmi les priorités de son mandat; iii) fin 2009, un plan d'action à l'échelle du système sera élaboré pour la période 2010-2015.

Pour chaque organisation, la première démarche – et également la plus urgente – en vue de la préparation des plans d'action consistera à effectuer une autoévaluation des résultats de ses politiques, programmes et activités en matière d'emploi et de travail décent, conformément aux lignes directrices figurant dans le guide et approuvées par le CCS. Le questionnaire figurant dans cet outil de sensibilisation qu'est le guide servira à établir un diagnostic et à fixer les points de repère qui permettront, conformément à la demande de l'ECOSOC, de faire le point de la situation en 2010 et, en 2015, de mesurer les progrès accomplis. L'autoévaluation permettra en outre à chaque organisation, selon son domaine de compétence, d'identifier et de sélectionner parmi ses politiques, outils opérationnels et bonnes pratiques ceux qui peuvent le mieux contribuer à améliorer les résultats en matière d'emploi et de travail décent.

Les lignes directrices présentées ci-après ont pour but d'aider les organisations à se servir de l'autoévaluation comme d'un instrument qui leur permettra de déterminer la meilleure voie à suivre pour concourir, dans le cadre de leur mandat, à la réalisation des objectifs relatifs à l'emploi et au travail décent, puis à utiliser les résultats pour mettre au point leur propre plan d'action. Elles comportent quatre rubriques:

1. *Questions et réponses.* Il s'agit dans cette section de répondre aux questions que les personnes chargées de l'évaluation pourront se poser quant au bien-fondé d'un tel exercice et aux modalités de sa mise en œuvre.
2. *Présentation des critères dont il conviendra de tenir compte pour répondre aux questions figurant dans la liste.* Les réponses doivent en effet s'appuyer sur un ensemble de critères objectifs, de manière à ce que chaque organisation sache bien comment elle a initialement fixé ses propres repères et puisse disposer de moyens/indicateurs concrets pour mesurer ses futurs progrès.
3. *Suggestions concernant les rapports sur les résultats de l'autoévaluation.* Les rapports devront contenir des informations utiles susceptibles d'être utilisées pour l'élaboration du plan d'action de l'organisation et les activités de suivi ultérieures.
4. *Eclaircissements et exemples d'outils.* Présentation des divers types d'instrument et de ressources que l'organisation pourra placer sur le site Web interactif pour enrichir la base de connaissances.

1. Questions et réponses concernant l'autoévaluation

Pourquoi procéder à une autoévaluation? Le but est de permettre à chaque organisation de déterminer systématiquement de quelle manière elle peut optimiser les activités qu'elle mène dans le cadre de son mandat en renforçant les éléments de ses politiques, programmes et activités relatifs à l'emploi et au travail décent. L'autoévaluation constitue pour toutes les organisations une étape extrêmement importante pour la préparation de leurs plans d'action, comme indiqué dans la déclaration ministérielle de 2006 et la résolution de l'ECOSOC de 2007. Cette évaluation n'est pas un audit externe et ne doit pas grever les services administratifs de l'organisation. Il s'agit d'un exercice mené en interne qui permette de fixer les points de repère à partir desquels il sera possible de mesurer le chemin parcouru entre 2010 et 2015. Cette autoévaluation permettra de déceler les insuffisances les plus criantes et de cerner les enjeux les plus décisifs, de fournir les éléments d'information nécessaires à l'élaboration du plan d'action retenu par l'organisation pour améliorer ses résultats en matière d'emploi et de travail décent, et, par conséquent, de s'acquitter de son mandat avec davantage d'efficacité. Les enseignements des évaluations participatives sur la manière dont les institutions ont procédé pour promouvoir l'égalité entre hommes et femmes méritent à cet égard d'être pris en considération – en effet, c'est souvent à partir de ces autoévaluations que les organisations sont amenées à envisager leurs stratégies et leurs activités dans une perspective plus large.

En quoi consiste l'autoévaluation? Le guide contient une liste des questions susceptibles d'aider une organisation à évaluer et à maximiser l'impact de ses stratégies, politiques, programmes et activités sur l'emploi et le travail décent. Pour utiliser le guide en vue d'une autoévaluation, l'organisation pourra procéder comme suit:

- i) *Lire d'abord l'ensemble du document.* Étant donné le caractère intégré des quatre piliers de l'Agenda du travail décent, et, pour chaque pilier, le nombre important d'activités susceptibles d'influer sur l'emploi et le travail décent ou d'en subir l'influence, il est souhaitable de se familiariser avec l'ensemble des chapitres, des sections et des questions.
- ii) *Répondre aux questions figurant sur la liste.* Les réponses (oui ou non) devront s'appuyer sur des critères objectifs, afin que l'organisation puisse disposer d'informations fiables susceptibles d'être utilisées, tant pour l'élaboration du plan d'action que pour la mesure des progrès ultérieurs. On trouvera plus loin la liste de ces critères objectifs (section 2).
- iii) *Identifier les types d'outils* (on trouvera dans la section 4 quelques éclaircissements sur cette question et quelques exemples d'outils) dont dispose déjà l'organisation et sélectionner ceux qui pourraient être placés sur un site Web interactif et mis à la disposition de tous les membres du CCS.
- iv) *Rédiger le rapport d'autoévaluation.* Ce dernier ne devra pas seulement répertorier les réponses, mais également contenir des informations susceptibles d'être utilisées pour l'élaboration du plan d'action de l'organisation. On trouvera dans la section 3 quelques suggestions concernant la présentation de ce rapport.

Faut-il répondre à la totalité des questions figurant dans la liste? La liste est structurée de manière à couvrir les quatre piliers de l'Agenda du travail décent, tels qu'ils ont été définis et approuvés dans le monde entier – emploi, protection sociale, normes et droits des travailleurs, gouvernance et dialogue social. Ces piliers étant inséparables et constituant les volets à part entière d'une stratégie cohérente, il ne s'agira donc pas de «piocher» à son gré dans les questions. S'agissant

des objectifs du plein emploi productif et du travail décent pour tous, chaque pilier joue un rôle stratégique bien précis, et les quatre doivent être pris en considération. Il y a un chapitre par pilier, chaque chapitre comportant plusieurs sections destinées à rendre compte de la diversité, de la complexité et du caractère étroitement solidaire des objectifs de l'emploi et du travail décent et à mettre en lumière tout l'éventail d'activités qui influent sur l'emploi et le travail décent ou en subissent l'influence. C'est la raison pour laquelle il convient de répondre à l'ensemble des questions.

Chaque organisation exerce un mandat spécifique et, de ce fait, jugera sans doute que certaines sections sont plus pertinentes que d'autres; cependant, le fait de répondre à la totalité du questionnaire devrait lui permettre d'identifier avec précision les domaines qui ne relèvent pas de ses compétences ou qui excèdent ses moyens; ceux dans lesquels elle n'a que des activités limitées, ou des modes opératoires éventuellement différents de ceux qui sont indiqués dans la liste; et, point particulièrement important, ceux dans lesquels elle est déjà engagée, ou pourrait l'être, et où elle voit la possibilité d'enrichir ses politiques, ses programmes et ses activités par une prise en compte de l'emploi et du travail décent. Il sera ainsi possible d'avoir une vision complète de la situation pour chacun des objectifs stratégiques de l'Agenda du travail décent, de discerner les possibilités qui s'offrent d'établir des partenariats ou de créer des synergies entre organisations, et de déterminer les domaines dans lesquels la division du travail est une solution à la fois plus rentable et plus simple.

Qui doit effectuer l'autoévaluation? Dans une institution, une autoévaluation devrait, pour bien faire, être confiée à la fois aux cadres qui décident des grandes orientations de l'organisation et aux personnels des divers secteurs techniques et des diverses régions. L'organisation pourra par exemple décider de constituer une équipe ad hoc, qui pourra ultérieurement poursuivre sur sa lancée pour encadrer les efforts visant à optimiser les résultats en matière d'emploi et de travail décent. Il est important que le représentant de l'organisation auprès du Comité de haut niveau sur les programmes du CCS joue un rôle de chef de file. Il importe également que toutes les personnes qui participeront à l'autoévaluation soient bien familiarisées avec l'Agenda du travail décent et avec le guide. Une séance d'information et de sensibilisation des personnes concernées pourrait être organisée avec l'aide du BIT avant le lancement de l'évaluation.

Quel type d'aide le BIT peut-il fournir? Suite à la recommandation du CCS et à la résolution de l'ECOSOC, le BIT a mis sur pied une équipe qui sera chargée de fournir aux organisations l'aide nécessaire pour procéder à cet exercice. Outre la présentation des présentes lignes directrices, cette équipe se propose de rencontrer les responsables des organisations, de leur présenter le guide, de leur fournir les explications et éclaircissements nécessaires sur les diverses étapes de l'autoévaluation et d'examiner les modalités de coopération appropriées. Il serait très utile que le personnel concerné puisse lire le guide et les lignes directrices ci-jointes avant la rencontre avec l'équipe du BIT. Quant aux modalités de coopération, en voici quelques exemples: i) suite à cette visite, l'organisation concernée effectue elle-même l'autoévaluation, mais reste en contact, par téléphone ou courriel, avec un ou plusieurs membres de l'équipe du BIT désignés à cet effet et à qui elle pourra demander des éclaircissements, de l'aide ou des conseils; ii) l'organisation identifie la rubrique de l'autoévaluation pour laquelle elle aura besoin d'aide, et un ou plusieurs membres de l'équipe du BIT pourront alors se rendre dans l'organisation concernée pour y travailler directement avec les responsables désignés.

2. Critères pour l'autoévaluation

Le questionnaire comprend une série de questions auxquelles il est demandé de répondre par oui ou par non. Toutefois, pour répondre à ces questions, il ne suffit pas de cocher une des deux cases. Il faut également indiquer les critères ou les motifs du choix, de manière à générer des données ou des indicateurs objectifs qui permettent d'obtenir des informations de base, d'identifier les lacunes et les problèmes les plus importants, de disposer d'informations réalistes pour la préparation des plans d'action et le suivi des actions. Il faut donc indiquer et expliquer pour chaque section les raisons pour lesquelles on a répondu oui à une question donnée et les critères utilisés à cet effet, et fournir les références appropriées (sites Web, rapports, titres ou codes des projets). On pourra également indiquer les raisons pour lesquelles on répond par non, en expliquant par exemple que le domaine en question ne relève pas du mandat de l'organisation, ou indiquer les domaines où on doit agir pour améliorer les résultats obtenus en matière d'emploi et de travail décent et optimiser ainsi le travail accompli dans le cadre du mandat de l'organisation.

On trouvera ci-après quelques critères objectifs pouvant être cités, avec de brèves explications et des exemples montrant comment on peut définir, justifier et expliquer ses réponses pour chaque sous-section du questionnaire et comment utiliser ces critères pour définir les informations de base et les indicateurs nécessaires au suivi. Il convient de noter que ces critères ne sont pas imposés par le BIT ou par d'autres intervenants extérieurs. Ils sont donnés à titre d'exemples et n'ont pas d'autre finalité que de montrer comment on peut utiliser le questionnaire.

Le mandat de l'organisation. Les informations de base peuvent montrer, par exemple, que les statuts, la mission, les normes, les déclarations ou les objectifs d'une organisation font explicitement référence à des résultats à obtenir en matière d'emploi et de travail décent. Une organisation peut avoir chargé une unité déterminée des questions d'emploi et de travail. Un indicateur pour mesurer les progrès pourra être que l'organisation définit clairement une stratégie et un plan d'exécution pour remplir ce mandat.

Les crédits prévus dans le programme et budget. Une organisation peut avoir prévu dans son programme et budget des crédits pour promouvoir l'emploi et le travail décent ou avoir alloué des ressources au suivi du guide. Elle peut financer directement (par des prêts, des subventions ou des microcrédits) ou par des ressources extrabudgétaires des projets ou des activités qui ont expressément pour but de promouvoir l'emploi et le travail décent. Dans ce cas, on pourra prendre comme indicateur l'augmentation du pourcentage des ressources budgétaires et/ou extrabudgétaires allouées aux objectifs visés en matière d'emploi et de travail décent.

Directives ou principes directeurs pour l'élaboration, la mise en œuvre, le suivi ou l'évaluation des politiques, programmes ou activités. Une organisation peut avoir adopté une directive concernant l'effet de ses stratégies en matière d'emploi et de travail décent, qui oblige par exemple à évaluer dans toutes les propositions de projets de développement de l'infrastructure l'impact de ces projets sur l'emploi ou à interdire dans les programmes de développement agricole tout recours au travail des enfants. Elle peut aussi avoir établi une liste de contrôle pour intégrer les normes fondamentales du travail dans l'analyse par pays de la pauvreté, des manuels ou des principes directeurs encourageant l'utilisation de techniques à forte intensité de main-d'œuvre dans les activités qui suivent une crise ou un conflit. Elle peut subordonner l'octroi d'un contrat par appel d'offres aux résultats visés en matière d'emploi et de travail décent ou tenir compte de l'impact sur

l'emploi dans son évaluation d'une politique, d'un programme ou d'une activité. Elle peut utiliser des indicateurs liés à l'emploi et au travail décent dans les rapports qu'elle présente sur les efforts déployés pour atteindre les objectifs du Millénaire pour le développement. (Notons que ces directives ou principes directeurs font partie des outils dont dispose une organisation pour intégrer les questions d'emploi et de travail décent dans ses programmes.)

Politiques, programmes ou activités directement ciblés. Une organisation peut mettre en œuvre un programme de formation aux questions d'emploi et de travail vues sous l'angle de l'Agenda du travail décent à l'intention de son personnel ou de ses mandants, ou des projets ayant pour but d'éliminer le travail des enfants, de promouvoir la création de micro et petites entreprises ou les droits des travailleurs migrants, ou de donner suite au Recueil de directives pratiques du BIT sur le VIH/sida et le monde du travail.

Recherche et gestion du savoir. Une organisation peut avoir mené des études, des enquêtes, des recherches théoriques, ou organisé des ateliers, etc., pour améliorer sa base de connaissances sur les liens entre ses politiques, programmes et activités et les questions d'emploi et de travail décent.

Données et statistiques. Une organisation peut recueillir régulièrement (fréquence à préciser) des informations quantitatives et qualitatives sur le marché du travail et sur la situation en matière d'emploi et de travail décent. Parmi les indicateurs que l'on peut utiliser dans ce cas il y a le fait que des données sont recueillies pour de plus en plus d'aspects du travail décent, et que l'organisation utilise ces données systématiquement pour ses politiques, programmes et activités.

Sensibilisation et promotion. Une organisation peut mener des activités de sensibilisation aux problèmes d'emploi et de travail décent: publications, organisation d'événements médiatiques, séminaires, etc.

En utilisant ces critères, on doit tenir compte d'un certain nombre de considérations transversales importantes, à savoir:

Période de référence. Il est évidemment nécessaire de fixer des dates charnières. Les politiques, programmes ou activités remontant à plus de cinq ans ne sont plus guère pertinents. Il vaut mieux se limiter aux trois années antérieures, et surtout aux activités en cours. Si une activité est prévue, il faut préciser la date de démarrage envisagée.

Type et niveau d'application. Il est important de préciser le type de politique, de programme ou d'activité (par exemple, services consultatifs, prêts, subventions, formation, recherche, développement de l'infrastructure, etc.), et d'indiquer si la politique, le programme ou l'activité s'applique à toute l'organisation ou uniquement à certaines de ses unités ou de ses départements et est mis en œuvre aux niveaux mondial, régional, national, sectoriel ou local. On indiquera également les aspects de l'emploi et du travail décent concernés (revenus, égalité entre les sexes, sécurité de l'emploi, sécurité et santé au travail, droit d'organisation et de négociation collective, couverture sociale, etc.).

Questions d'égalité entre hommes et femmes. Les politiques, programmes et activités peuvent avoir des effets différents sur les femmes et sur les hommes, sur les filles et sur les garçons. Il faut préciser si l'organisation tient compte des questions d'égalité entre hommes et femmes lorsqu'elle traite des questions d'emploi et de travail, et de quelle façon elle s'y prend.

Groupes cibles. Il faut indiquer les bénéficiaires directs et indirects des politiques, programmes et activités de l'organisation, et préciser, par exemple, si celle-ci vise les travailleurs de l'économie informelle ou d'autres groupes vulnérables, comme les travailleurs migrants, les travailleurs handicapés, les jeunes ou les personnes âgées, les minorités, etc.

Consultations et coopération. Une politique, un programme ou une activité peut être élaboré, mis en œuvre, suivi ou évalué par l'organisation agissant seule ou en consultation et en collaboration avec d'autres organisations membres du CCS, des institutions gouvernementales, des organisations d'employeurs ou de travailleurs, des organisations de la société civile, etc. Et cette collaboration peut se situer aux niveaux mondial, régional, national, sectoriel ou local.

3. Etablissement du rapport d'autoévaluation

Le rapport d'autoévaluation ne doit pas être seulement considéré sous l'angle de son utilité pour le CCS, mais également et surtout comme une référence permettant à l'organisation d'élaborer un plan d'action et d'observer dans quelle mesure les activités menées dans le cadre de son mandat lui permettent d'améliorer les résultats obtenus en termes d'emploi et de travail décent. Le rapport d'autoévaluation peut donc comporter un document plus succinct destiné au CCS et un certain nombre d'annexes à usage interne permettant à l'organisation d'élaborer son plan d'action. Pour établir ce rapport, il convient de suivre les lignes directrices suivantes:

Informations générales. Il serait utile d'expliquer brièvement la manière dont l'évaluation a été menée – comment l'organisation l'a mise en place, qui y a participé (et à quel niveau de responsabilité), quel calendrier a été adopté, quels ont été les problèmes rencontrés et les enseignements retenus.

Questionnaire d'autoévaluation. Les différentes sections du guide sont regroupées dans quatre chapitres correspondant aux quatre piliers stratégiques de l'Agenda du travail décent. Suivez la structure du manuel et répondez aux questions qui vous sont proposées dans chacune des sections. A la fin de chaque section, analysez et récapitulez les résultats:

- Lorsque vous répondez par l'affirmative, indiquez le critère objectif sur lequel vous fondez votre réponse; indiquez, par exemple, le critère objectif qui permet d'affirmer que l'organisation a promu une croissance riche en emplois et favorable aux pauvres. Un certain nombre de critères peuvent être pertinents. Ils doivent, dans ce cas, tous faire l'objet d'une explication. Il convient également d'indiquer le type de politique, de programme ou d'activité et les aspects de l'emploi et du travail décent concernés.
- Veillez à inclure, dans votre argumentation, les informations intersectorielles; par exemple, la politique, le programme ou l'activité a-t-il (a-t-elle) été mené(e) à l'échelle du pays ou à l'échelle mondiale, a-t-il (a-t-elle) pris en compte des considérations liées aux spécificités de chaque sexe, d'autres institutions ont-elles été impliquées dans sa mise en œuvre.
- Lorsque vous répondez par la négative, veuillez expliciter votre réponse. Donnez, par exemple, les raisons pour lesquelles les politiques, programmes ou activités de l'organisation n'ont pas été en mesure de promouvoir la sécurité sur le lieu de travail. Il est aussi important d'identifier

les points faibles que de signaler les points forts, car c'est en travaillant sur les premiers qu'il sera possible d'améliorer les résultats en matière d'emploi et de travail décent. Il est également essentiel d'identifier les domaines qui ne sont pas du ressort de l'organisation ou dans lesquels elle ne peut intervenir faute de moyens suffisants, car c'est sur cette base qu'il sera possible de mieux répartir les tâches et de faire éventuellement appel à la collaboration d'autres organisations.

- Sur la base des points de repère établis pour chaque section (efficacité ou non des politiques, programmes ou activités de l'organisation), l'organisation pourrait définir des indicateurs quantitatifs ou qualitatifs pour suivre les progrès futurs. Elle pourrait, par exemple, indiquer qu'à la fin de 2008 toutes les propositions de projets comporteront une rubrique exposant la manière dont les principes et droits fondamentaux au travail ont été pris en considération.

Suivi. L'organisation peut indiquer brièvement les principales étapes prévues (ainsi qu'un calendrier indicatif) pour assurer le suivi de l'autoévaluation (par exemple, communication au personnel des résultats de l'autoévaluation, examen des meilleurs moyens à mettre en œuvre pour faire face aux nouveaux défis qui se présentent, préparation du plan d'action). Elle peut également émettre des suggestions quant aux améliorations à apporter au guide et désigner les outils qui doivent être élaborés pour répondre à des besoins spécifiques en matière d'application.

Potentiel en matière de synergies et de partenariats. Le rapport peut comporter certaines évaluations permettant de définir dans quelle mesure les activités de l'organisation comportant des éléments ayant trait à l'emploi et au travail décent peuvent être intégrées dans un plan d'action à l'échelle du système, comme le préconise la résolution de l'ECOSOC. Ces informations permettraient également de définir dans quelle mesure il est possible de promouvoir la cohérence des politiques et des partenariats/collaborations avec le BIT et d'autres organisations.

Annexes/informations supplémentaires. Il serait utile de faire figurer dans les annexes au rapport destiné au CCS ou dans les informations que l'organisation doit mentionner dans le cadre de l'autoévaluation:

- le questionnaire dûment rempli;
- la liste des outils disponibles de l'organisation et qui peuvent être placés sur le site Web interactif;
- la documentation, les adresses du site Web, les codes et les caractéristiques des projets, etc., afin d'étayer les critères utilisés pour les réponses au questionnaire.

4. Outils permettant d'intégrer le travail décent et l'emploi

Dans le cadre de cette autoévaluation, l'organisation devrait identifier et évaluer les outils qu'elle possède pour améliorer les résultats en matière d'emploi et de travail décent dans les domaines qui relèvent de sa compétence et les placer sur un site Web interactif pour que les autres organisations puissent également en tirer parti. La base de connaissances ainsi créée s'enrichira au fil du temps grâce aux apports provenant de tout le système multilatéral. Toutes les organisations sont encouragées à contribuer à cet exercice et à mettre à disposition les outils et ressources dont elles disposent.

Elles sont également invitées à suggérer les améliorations qu'il conviendrait d'apporter pour parvenir à plus d'efficacité en matière d'emploi et de travail décent, à promouvoir la cohérence des politiques et à élargir, améliorer et adapter les outils aux domaines spécifiques d'application visés.

Les outils peuvent être de divers types:

Outils pratiques. Manuels, directives institutionnelles ou autres, conventions, recommandations, codes de conduite, matériels de formation, etc., sur la façon d'intégrer les préoccupations relatives à l'emploi et au travail décent dans les politiques, programmes et activités, d'optimiser la quantité et la qualité de l'emploi, de promouvoir le développement des petites et moyennes entreprises, de mener une enquête sur la prise en compte des questions d'égalité entre hommes et femmes, etc.

Outils de connaissance. Notes d'orientation et résultats de recherches telles que celles portant sur la relation entre domaines spécifiques de compétence et emploi et travail décent; données et statistiques, rapports d'évaluation de programmes, projets, réseaux de mise en commun des connaissances, etc.

Bonnes pratiques et enseignements tirés. Expérience des politiques et pratiques qui fonctionnent ou pas; facteurs de succès ou d'échec; domaines dans lesquels des pratiques données peuvent être reproduites ou adaptées. Les «bonnes» pratiques peuvent être évaluées au regard de leur créativité et de leur caractère novateur et leur impact sur l'intégration de l'emploi et du travail décent, en termes d'efficacité, de pertinence ou de durabilité.

Outils promotionnels. Messages aux médias, brochures, vidéos, matériels pédagogiques, matériels de sensibilisation mettant en avant les avantages pour chacun d'une stratégie d'intégration de l'emploi et du travail décent.

Liste des experts/spécialistes/consultants. Etablie en fonction du domaine de spécialisation thématique et géographique des intéressés.

Références et sites Web. Pour des informations complémentaires ou plus détaillées.

